

# A LYONS-FÉLE MUNKAÉRTÉK SKÁLA ADAPTÁCIÓJA MAGYAR MINTÁN

KOLTÓI Lilla, BORSFAI Dzszenifer, ZÁBÓ Szabolcs  
koltoi.lilla@kre.hu

## Absztrakt

---

Az egyéni döntéshozás vizsgálatában a meghatározó tényezők közé sorolják az értékeket, amelyek vizsgálata a szociálpszichológia klasszikus témái közé tartozik. A 20. század közepétől egyre nagyobb lett az érdeklődés az értékek szerepe iránt munkahelyi, illetve szervezeti kontextusban (Dose, 1997; Posner és Schmidt, 1993). A munkaértékeknek többféle tipológiája létezik, mérésekre leggyakrabban a Super (1973), illetve a Schwartz által kifejlesztett skálákat (Schwartz, 1992) használják. Tanulmányunkban egy manapság népszerű, széleskörben használt eszköz, a Lyons-féle Munkaérték Skála magyar nyelvű adaptációját mutatjuk be. Az adatokat online vizsgálatban gyűjtöttük, állandó munkaviszonnyal rendelkező és valamilyen munkahelyi szervezetben dolgozó felnőttek alkották a mintát (N=1172). A skála megbízhatónak bizonyult, feltáró faktorelemzéssel két modellt, egy négyfaktorost, illetve egy hatfaktorost kaptunk. A konfirmatív faktorelemzés ez utóbbit támasztotta alá.

---

**Kulcsszavak:** értékek ■ munkaértékek ■ munkaérték skála ■ faktorelemzés

---

## Abstract

---

One of the classical social psychological research areas is the study of human values, which play an important role in decision making. Since the middle of the 20th century the study of values in the context of work or organisation has become more and more popular (Dose, 1997; Posner & Schmidt, 1993). Different typologies and models of work values have been generated, the two, often used measures are Super Work Values Inventory (Super, 1973) and Schwartz Work Values Survey (Schwartz, 1992). In our study we present the Hungarian adaptation of the popular and widely used measure, the Lyons Work Values Survey. The sample of the online study consisted of Hungarian adults with regular work who work in an organisation (N=1172). The scale is reliable, according to the exploratory factor analysis, two models (four-factor and six-factor models) can be set up, however, the confirmative factor analysis supports the six-factor model.

---

**Keywords:** values ■ work values ■ work values scale ■ factor analysis

---

## BEVEZETŐ

Különböző társadalom- és humán tudományok kitüntetett módon foglalkoznak az értékek vizsgálatával. Ennek oka az a széles körben elfogadott nézet, miszerint az értékek motiváló erővel bírnak, és megmagyarázzák a személyes döntés-

hozatalt. Ez predesztinálja azt, hogy az értékekre kulcsfontosságú bejósoló-, valamint magyarázófaktoroként tekintünk az emberi, valamint emberek közötti dinamikák kapcsán. A pszichológia területén az értékek a különböző személyiségtípusokkal mutatnak összefüggéseket (Allport és mtai, 1960), a szervezeti viselkedésben pedig befolyásolják a stratégiai döntéseket és a szervezeti kötelezettségvállalást is (Posner és Schmidt, 1993).

A 20. század közepétől egyre nagyobb érdeklődés irányult azon folyamatok és egyéni különbségek megismerésére, amelyek a munka eredményességéhez, a munkavégzés hatékonyságához kapcsolódnak. A munkaértékek szerepének vizsgálata már a '60-as években a kutatások fókuszába került, különösen miután Donald Super 1964-ben először publikálta a modelljét (Super, 1964 idézi Kiss, 2015). A hazai vizsgálatokban, pálya- és karriertanácsadásban leginkább a Super-féle Munkaérték Skálát használják (Super, 1973). Tanulmányunk egy rövidebb, de hasonló koncepcióra épülő mérőeszköz, a Lyons-féle Munkaérték Skála validálását célozza meg.

### ÉRTÉKEK MÉRÉSÉRŐL RÖVIDEN

Az értékek kutatása fontos és klasszikus témája a szociálpszichológiai kutatásoknak. Az elmúlt évtizedekben többféle elméleti koncepciója és mérőeszköze született az értékeknek. Az értékek egyik első tudományos vizsgálata a Gordon Allport és munkatársai nevéhez fűződő 1931-es *Allport-Vernon Study of Values*, amely az általános értékeket, azok szerepét, illetve típusait volt hivatott feltérképezni a viselkedési preferenciák alapján (Allport, 1961). A mérőeszközt Allport és munkatársai 1970-ben átdolgozták (Allport és mtai, 1970). A mérőeszköz hat értéktípus (elméleti, gazdasági, esztétikai, társas, politikai és vallási) egyéni preferenciáit méri.

Az érték kutatás egyre növekvő népszerűségét mutatta a különböző érték-meghatározások sokasodása. Ezt az elméleti kuszaságot először Milton Rokeach (1973) igyekezett feloldani. Definíciója szerint egy érték az a szilárd meggyőződés, hogy egy bizonyos cselekvésmód/cselekvés személyesen (vagy társadalmilag) elfogadottabb, mint egy másik. Erre a meggyőződésre épülő értékskálája 18 terminális és 18 instrumentális értéket tartalmaz, amelyeket a vizsgálati személyeknek sorba kell rendezni.

Schwartz 1994-ben hasonló megállapításra jutott, mint Rokeach. Véleménye szerint az érték egy meggyőződés, mely egy kívánt végállapotra, vagy speciális szituációkat meghaladó cselekvésmódokra vonatkozik, vezeti a viselkedést, az emberek és események kiválasztását. Az általa létrehozott mérőeszköz (Schwartz Values Survey) az egyik legnépszerűbb, leggyakrabban használt értékskála (Lindeman és Verkasalo, 2005). Schwartz elméletében az értékek szituációkon átívelő, kívánatos, de eltérő fontosságú célok, vélekedések, amelyek

az emberi életet univerzálisan irányítják, standardként szolgálnak (Schwartz és mtsai, 2012). Circumplex modellje az értékeket tíz, különböző motivációs erővel bíró típusba sorolta, megállapítva és integrálva a kategória tagjai között fennálló dinamikus kapcsolatokat is. Schwartz értékstruktúráját olyan minták támogatják, melyeket egymástól különböző kultúrákban vettek fel (Schwartz, 2005), illetve amelyekben különböző foglalkozásúak voltak a válaszadók (Koi-vula és Verkasalo, 2006).

Rescher (1969) hat alapelvet javasol az értékek osztályozásának kritériumaként. A teljesség igénye nélkül, egyik ilyen szempont a (1) vonatkoztatott objektumok szerinti beosztás, ahol az értékek a nekik megfelelő objektumcsoportok alapján vannak megkülönböztetve. Például tárgyi értékek, környezeti értékek, egyéni/személyes értékek. A másik alapelv a (2) vonatkoztatott haszon minősége szerinti beosztás. Eszerint az értékek kivetíthetők olyan más osztályozásokra, mint például fizikai, gazdasági, társas, politikai, erkölcsi. Ezek szerint besorolva az értékeket azok más-más csoportokat alkotnak. Ez a fajta megközelítés jól bemutatja, hogy az értékek sokféleképpen megközelíthetők, szerepük árnyaltabb annál, mint amilyennek elsőre gondolhatjuk. Ebből következik, hogy osztályozásuk korántsem könnyű feladat, ami megmagyarázza a különböző kutatók közötti különbségeket is.

Fontos emellett, hogy lássuk a különbséget az értékek, valamint az attitűdök között. Ellentétben az attitűdökkel, az értékekről elmondható, hogy nem állnak kapcsolatban konkrét helyzetekkel, objektumokkal, illetve értékeink sokkal inkább központi helyet foglalnak el a személyiségünkben, befolyásolják a bizonyos tárgyakhoz kötődő attitűdjeinket is (Dose, 1997). Továbbá a két konstruktum egymáshoz való viszonyáról elmondható, hogy a személyek kevesebb értékkel rendelkeznek, mint attitűddel (Rokeach, 1968).

## MUNKAÉRTÉKEK

Az értékek határozatlan természete lehetővé teszi, hogy az emberi élet számos, különböző területén alkalmazhatóak legyenek, így azokra az értékekre, melyek az egyén munkahelyi, munkával kapcsolatos életére vonatkoznak, úgy hivatkozhatunk, mint munkaértékekre (Lyons és mtsai, 2010). A munkaértékek meghatározhatóak úgy, mint az a relatív jelentőség, amelyet az egyének a munka különböző szempontjaira helyeznek, ideértve például a kellemes munkahelyi körülményeket és a munkával kapcsolatos haszonszerzést (Dose, 1997; Ros és mtsai, 1999).

A munkaértékek specifikus értékek. Ahogy az általános értékekre, úgy a munkaértékekre sincs egységes, széleskörben elfogadott definíció. Jennifer J. Dose (1997) a korábbi elméletekből kiindulva a következő meghatározást szorgalmazza: a munkaértékek a munkára vagy a munkakörnyezetre vonatkozó

értékelő normák, melyek segítségével az egyén meghatározza, hogy mi az, ami számára „jó”, vagy kifejezi általános preferenciáit. Emellett kijelenthető még, hogy az általános értékekhez hasonlóan a munkaértékek azok a kritériumok, melyek mentén az egyén kiválasztja a számára megfelelő, munkával kapcsolatos viselkedéseket és célokat (Sagie és mtsai, 1996).

Rounds és munkatársai (1987) az elsők között voltak, akik az értékek tanulmányozását kiterjesztették a munkaértékekre is. Munkaalkalmazkozás-elméletükben (Theory of Work Adjustment, Rounds és mtsai, 1987) úgy határozták meg a munkaértékeket, mint „másodfokú szükségletek” (second-order needs). Hat érték kategóriát javasoltak. Ezek három olyan osztályba sorolhatók, melyek a munka különböző aspektusaival vonhatók párhuzamba: ezek az (1) énré (sikeresség és autonómia) vonatkozó, a (2) társas szükségletekre (altruizmus és státusz) és a (3) környezetre (biztonság és kényelem) vonatkozó osztályok. Az öndeterminációs elmélet (Self-determination Theory [SDT]) megkülönbözteti az extrinzik és az intrinzik munkaértékeket (Kasser és Ryan, 1996; Deci és Ryan, 2000). Az intrinzik munkaértékek sokkal közvetlenebb módon hivatottak elősegíteni a belső pszichológiai szükségletek kielégítését, mint például az autonómiaszükségletet és kompetenciaszükségletet. Az extrinzik munkaértékek pedig leginkább a munka anyagi vonatkozásaihoz kapcsolódnak, mint például a jövedelem, juttatások és a biztos állás garanciája.

Az általános értékekhez hasonlóan a munkaértékek hierarchikusan rendeződnek a személy elméjében azok fontosságának megfelelően. Amikor egy személy fontos, munkával és karrierrel kapcsolatos döntéseket hoz, ezt a hierarchiát alkalmazza (Ros és mtsai, 1999). A munkához kapcsolódó döntésekben játszott központi szerepének köszönhetően a munkaértékek kulcsszerepet játszanak a munkához való alkalmazkodásra (work adjustment) és a szakmai fejlődésre vonatkozó elméletekben (Super és Šverko, 1995).

## MUNKAÉRTÉKEK MODELLJEI ÉS MÉRÉSE

Hoppock és Super (1950) kutatásukban azt állapították meg, hogy az általános munkaelégedettség kifejeződése azzal függ össze, hogy a munka bizonyos tényezőjével elégedettek-e a vizsgálati személyek. Ilyen tényezőként azonosították például a bevételt, a munkaórák számát, a juttatásokat, a lehetőséget arra, hogy másokat segítsen a személy, a függetlenséget, a változatosságot. Ezen tényezőket Super munkaértékeknek nevezte el 1957-ben, és megállapította, hogy ezek fontossága eltér a vizsgált személyek között, vagyis az általános munkaelégedettségben nagy szerep jut a személyes, szubjektív faktoroknak (Super és mtsai, 1957). 1962-ben jelent meg először a Super-féle Munkaérték Skála (Work Values Inventory), mely 15 munkaértéket különböztetett meg. Ezek az altruizmus, anyagiak, játékoság, esztétikum, függetlenség, hierarchia, irányítás, kreativitás,

humán értékek, munkateljesítmény, önérvényesítés, presztízs, szellemi ösztönzés, társas kapcsolatok, változatosság (Super, 1970 idézi Kiss, 2015).

Ros és munkatársai voltak az elsők, akik a Schwartz-féle értékeket összekapcsolták a munkaértékekkel. Szerintük a munkaértékek „az általános értékek munkakörnyezetben való specifikus kifejeződése” (Ros és mtsai, 1999, 54. o.). A munkaértékek négy típusát (intrinzik, extrinzik, társas és presztízs értékek) négy magasabb rendű általános értékkel kötötték össze (nyitottság, konzerváció, énátalakulás, énfelnagyítás). A Schwartz-féle alapértékek elméleti keretére építve azóta több munkaértékskála született (Consiglio és mtsai, 2017; Arciniega és Gonzalez, 2000; Avallone és mtsai, 2010; Krumm és mtsai, 2013).

### MUNKAÉRTÉKEK FAKTORAI

Különböző kutatók más-más faktorokat azonosítottak be a munkaértékekre vonatkozóan, számos kategorizáció jött létre faktoranalízissel (lásd Ros és mtsai, 1999), valamint klaszteranalízissel (lásd Pryor, 1987). Ennek ellenére jelenleg úgy tűnik, viszonylag nagy egyetértés van a kutatók között két faktor esetében.

Az első az intrinzik munkaértékek faktora, mely a munkavégzés során érzett inherens pszichológiai elégedettségre vonatkozik. Ennek alfaktorai például az érdekes munka, a kihívások, a változatosság, az intellektuális ösztönzés. A másik faktor, mely körül viszonylag nagy az egyetértés, az extrinzik munkaértékek faktora. Ez klasszikusan a munka materiális szempontjait foglalja magába (pl. fizetés, juttatások, a biztos állás garanciája) (Ros és mtsai, 1999). Bizonyos szakirodalmak ezekről kognitív (intrinzik), valamint gyakorlati (extrinzik) munkaértékeként írnak (Elizur, 1984).

Ros és munkatársai (1999) világitottak rá arra, hogy Schwartz (1992) osztályozását további négy magasabb rendű univerzális értékdimenzióba sorolhatjuk. Ezek az intrinzik vagy önmegvalósító értékek, az extrinzik vagy anyagi-/biztonságértékek, a szociális vagy kapcsolati értékek, és a státusz vagy hatalomértékek.

A további faktorokat tekintve meglehetősen kicsi az összhang a különböző vizsgálatok között. A legtöbb kutatás igazolja a szociális munkaértékek faktor meglétét, mely a munkatársakkal, felettesekkel, más emberekkel való kapcsolatot foglalja magába (Elizur, 1984; Pryor, 1987; Ros és mtsai, 1999; Schwartz, 1999). Emellett többen leírták már az altruisztikus („humánus”) munkaértékeket is, melyek közé tartozik más emberek segítségének a vágya, valamint a társadalomhoz való hozzájárulás (lásd Super, 1970). Rendre előkerül még a presztízs, mint főfaktor. Ezen terület alfaktorai a státuszra, a befolyásra, a hatalom akarására vonatkoznak (Ros és mtsai, 1999; Schwartz, 1999; Super, 1970).

Egészen más nézőpontból közelítette meg a témát Harding és Hikspoors (1995). A munkaértékek funkcionális kategorizálását írták le, vagyis szerintük a munkaértékek azokkal a célokkal vonhatók párhuzamba, amelyeket a mun-

ka kielégít. Ezek a személyes jelentés (a), miszerint a munka olyan forrás, mely lehetővé teszi a képességek kamatoztatását, fejlesztését, énünk fejlődését és az önmegvalósítást; a csereüzlet: (b) az emberek a biztonságért, pénzért és más kompenzációs formákért dolgoznak; a társas kontaktusok: (c) az emberek a munkahelyükön más emberekkel kapcsolatokat alakítanak ki, és státusz: (d) a munka bizonyos szintje presztízzsel, hatalommal és tekintéllyel jár.

Elizur és munkatársainak strukturális modelljére (lásd Elizur, 1984; Sagie és mtsai, 1996) alapozva Lyons és munkatársai (2010) egy frissített tipológiát alkottak meg, amely hasonló szempontok szerint csoportosítja a munkaértékeket. Elizur (1984) munkaértékeit 37 aspektusra bővítették munkaértékeket elemző kutatásokból kiindulva, valamint arra jutottak, hogy több kategória szükséges a munkaértékek struktúrájának megfelelő leírásához. Ezért az Elizur (1984) által meghatározott faktorok mellett olyan területeket is bevontak, amelyek a presztízs, vezetés, szabadság, autonómia, altruizmus munkaértékeit is magukban foglalják. Ennek nyomán a Lyons és munkatársai (2010?) által leírt faktorok a következők: kognitív, instrumentális, társas/altruisztikus és presztízs értékek.

#### KUTATÁSOK A LYONS-FÉLE MUNKAÉRTÉK SKÁLÁVAL

Napjainkban az egyik legnépszerűbb mérőeszköz a munkaértékek vizsgálatára a Lyons-féle Munkaérték Skála (Lyons és mtsai, 2010). A kérdőív létrehozásakor végzett 2004-es kutatás során a korábbi eredményekkel ellentétben 5 faktoros megoldást hozott az elemzés 31 ítemes skálával (Lyons, 2004). Ezek az extrinzik, intrinzik, presztízs, altruizmus és társas dimenziók. Az eredmények alapján az extrinzik faktor magába foglalja a munka anyagi vonatkozásait (fizetés, juttatások), valamint a munkahely állandóságát. Az intrinzik faktor a pszichológiai elégedettségére vonatkozik. Ide tartozik a munka értékesége, változatossága, a kihívást jelentő feladatok, valamint a kognitív képességek használata. A presztízshez sorolják a státuszt, és a befolyást. Az altruizmus faktor ítemeinek lényege, hogy a társadalom szempontjából előnyös legyen a munka, másokon segíthessen a munkavállaló. A társas faktor a munkahelyen belüli kapcsolatokról szól. Ebből a szempontból fontos a jó kapcsolat a munkatársakkal, és a támogató főnök szerepe. A későbbiekben Lyons és munkatársai (2010) rövidebb, átdolgozott 25 ítemes verziót használtak, ahol a munkaértékek hat- és négyfaktoros modelljét elemezték (kognitív, instrumentális, társas, altruisztikus, presztízs és függetlenség vs. kognitív, instrumentális, társas/altruisztikus és presztízs értékek).

## KÜLÖNBSÉGEK A MUNKAÉRTÉKEKBEN

Világszerte általános álláspont a munkaértékekkel kapcsolatban, hogy az emberek olyan munkát keresnek maguknak, mely a személyes értékeikkel összeegyeztethető (Judge és Bretz, 1992). Ez megelőlegezi azt a feltételezést, mely szerint az állami szférában dolgozók olyan értékekkel rendelkeznek, amik egybeesnek az állami intézmények értékrendszerével. Ez magában hordozza azt is, hogy a különböző szektorokban (pl. magánszektor) mások lesznek a domináns értékek. Azonban Lyons és munkatársai (2006) eredményei szerint nincs szignifikáns különbség az eltérő szektorokban dolgozó személyek értékei között.

## ORSZÁGOK SZERINT

Érdekes összehasonlítani a különböző országokban detektált faktorokat, illetve azok fontosságát. Ezek jól rámutatnak arra, hogy az adott országban melyek a vezető munkaértékek. Kanadai populációt vizsgálva 4 dimenziót különböztettek meg: kognitív, instrumentális, társas/altruisztikus és presztízs értékek. 2013-ban szlovén mintán is ugyanezen szempontok szerint csoportosították az itemeket (Zupan és mtsai, 2013). Ennek némileg ellentmondanak a belga populáció eredményei, ahol 8 faktor rajzolódott ki: munka tartalma, kollegialitás, kompetencia, szervezeti támogatás, munkafeltételek, jelentéstartó munka, szabadság, státusz (De Cooman és Dries, 2012). Norvégiában ugyanezen kérdőív alapján 5 faktort különítettek el: intrinzik, extrinzik, társas, függetlenség és altruisztikus (Sillerud, 2011). Papavasileiou és Lyons (2015) görög mintán validált skálájukkal szintén négy dimenziót találtak: intrinzik, extrinzik, státusz/presztízs és társas értékek. Láthatjuk, hogy különböző országokban eltérőek a faktorok, továbbá az eredmények részletesebb vizsgálata alapján az is egyértelmű, hogy más típusú értékek a hangsúlyosabbak. A kutatások eredményeiből igazán pontos kulturális különbségeket nem tudunk megállapítani, hisz a vizsgálatok máshogy voltak felépítve a különböző országokban.

## GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK

A munkaértékek vizsgálatában népszerű téma a generációk közötti különbség. Ezúttal a Lyons-féle skálával végzett vizsgálatokból említünk néhányat. Lyons és mtsai (2007) generációk értékpreferenciáit vizsgálva azt találták, hogy a millenniumi generációnak fontosabbak a társas, illetve a presztízs értékek, mint az idősebb korosztályoknak. A X generáció tagjainak szignifikánsan fontosabbak az intrinzik értékek, mint a fiatalabb és az idősebb generációknak. A legidősebbek az altruista értékekre helyezték a legnagyobb hangsúlyt. Lyons és

mtsai (2007) kutatásában az extrinzik értékek fontosságában nem mutattak eltérést a generációk.

Cennamo és Gardner 2008-ban 504 fős mintán végzett kutatása szignifikáns különbséget talált a generációk között a státusz/presztízs és a függetlenség dimenziójában, de a többiben nem. A fiatalabb korosztályok (Y és X) nagyobb hangsúlyt fektettek a státuszra az idősebbekhez képest. Értelmezésük szerint ennek az oka, hogy az idősebbek olyan pontján tartanak a karrierjüknek, amikor már birtokolják a kívánt pozíciót, míg a fiataloknak ez aktuálisan prioritás lehet, melynek révén előrébb juthatnak, illetve jobb pozíciót szerezhetnek a munkaerőpiacon. Az Y generáció a függetlenség értékeit sokkal fontosabbnak tartja, mint az idősebbek. A baby boomerekre tradicionális pályamodell jellemző, amely magában foglalja az elköteleződést és a kemény munkát mint fontos értékeket. Ezzel szemben az Y generációra az autonómia és a munka-magánélet egyensúly értékeinek magas pontszámai jellemzőek, amelynek velejárója, hogy ha ezek nem teljesülnek az adott szervezetben, a munkavállalók valószínűleg kilépnek, és olyan munkát keresnek, ahol ezeket az igényeiket ki tudják elégíteni (Cennamo és Gardner, 2008).

Kuron és munkatársai (2015) az ezredforduló idején munkába lépő kanadai fiatalok (Millennials) munkaértékeit vizsgálták. A 906 fős minta elemzése alapján azt állapították meg, hogy ezen generáció számára leginkább az extrinzik értékek fontosak, szemben az idősebbekkel, ezután az intrinzik, társas/altruista és presztízs értékek következnek függetlenül attól, hogy tanulók voltak vagy már munkába álltak. Egyedül a fizetés jelentősége emelkedett egy kicsit, míg az immateriális értékek közül néhányé csökkent valamelyest. Tehát a munkába lépés nem hozott változást a munkaértékekben szemben a korábbi generációkkal, ahol a munkába állás jelentős változást gyakorolt az értékpreferenciákra.

## MÓDSZEREK

Az elsődleges célunk a kutatással a Lyons-féle Munkaérték Skála kipróbálása és adaptációja volt magyar mintán. Először a szerző engedélyével oda-vissza fordítással elkészítettük a skála magyar verzióját, amelyet műhelymunka keretében egy kisebb mintán kipróbáltunk, majd a fordításokat finomítottuk.

A Lyons-féle Munkaérték Skálát egy online adatfelvétel során használtuk szakmai és munkahelyi sikeresség tényezőit vizsgáló kutatásunk keretében. Az adatfelvételre 2018 novembere és 2019 januárja között került sor. A skála 25 ítemes változatát használtuk, a válaszokat ötfokú Likert-skálán jelölték a válaszadók.

*A kutatásba bevont további mérőeszközök:*

Alapvető Pszichológiai Szükségletek Kielégülése a Munkahelyen Skála (Deci és Ryan, 2000): a három alapvető szükséglet (kompetencia, autonómia és valahova tartozás) munkahelyi környezetben való kielégülését vizsgálja 21 itemben hétfokú Likert-skálával.

Utrecht Munkába Való Bevonódás Skála (Schaufeli és Bakker, 2004): a munkába való belefeledkezést, a flow állapot átélését, az energikusság érzését vizsgálja a mérőeszköz 17 itemmel ötfokú Likert-skálán.

Szubjektív Pályasikeresség Skála (Turban és Dougherty, 1994): négy itemmel ötfokú Likert-skálán méri, hogy az egyén különböző szempontok szerint mennyire látja sikeresnek a karrierjét.

Pálya Iránti Elköteleződés Skála (Blau, 1985): hétitemes ötfokú Likert-skálával a választott pálya iránti elköteleződést mértük.

*Minta bemutatása*

A mintába azok a felnőttek kerültek, akik állandó munkával rendelkeztek akár teljes, akár részmunkaidőben. Az adattisztítás után 1172 fő válaszait elemeztük. A legfiatalabb kitöltő 18 éves, a legidősebb 65 éves volt. A minta átlagéletkora 37,4 év (sd=10,68). A nemek arányát tekintve nem kiegyensúlyozott a mintánk, 68,3%-át alkotják a nők (800 fő), 31,7% férfi (372 fő). A válaszadók nagy része fővárosi, illetve városi (84,3%), és mintegy 60%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A munkahely jellegét tekintve a legtöbben hazai nagyvállalatnál (25,7%) és egyházi intézményeknél (22,6%) dolgoznak. A szakmában eltöltött évek száma is változatos képet mutat: van, aki az első évét tölti a szakmájában, míg a legmagasabb érték a 45 év volt, az átlag 11,06 (sd=10,39). A munkahelyek számának átlaga 3,9 (sd=2,53), a legalacsonyabb érték 1, míg a legmagasabb 30. A minta több mint harmada (72,2%) a képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik.

## EREDMÉNYEK

A skála megbízható (Cronbach alfa=0,87). Mivel a minta nem reprezentatív, ezért megvizsgáltuk a munkaértékeket almintáként is. A teljes mintán kapott átlagokhoz képest nem találtunk jelentős eltérést a nem, a legmagasabb iskolai végzettség és a lakhely alminták esetében. A nők és férfiak között szignifikáns különbséget találtunk a másoknak segíteni, visszajelzés, hatalom és munkatársak munkaértékeknél ( $p=0,00$ ). A legmagasabb iskolai végzettséget tekintve a biztos állás és a kihívás munkaértékek mutattak szignifikáns eltérést ( $p=0,00$ ), a lakóhely esetében nem volt szignifikáns különbség egyik munkaérték esetében sem.

Az értékpreferenciák elemzése azt mutatja, hogy a teljes mintában és az almintákban is a legfontosabb munkaérték az információk és a legkevésbé fontos a hatalom. A legfontosabb értékek között mindegyik almintában ugyanazokat a munkaértékeket találjuk, de eltérő a sorrenddel: egyensúly, vidám munkakörnyezet, visszajelzés, elismerés. A legkevésbé preferált értékek a teljes mintában és az almintákban is: befolyás, társas interakció, jelentős hatás, nagy presztízs. Ha a legfontosabb és a legkevésbé fontos munkaértékek átlagait és szórásait összehasonlítjuk (1. táblázat), akkor látható, hogy csak a hatalom mondható nem igazán fontos értéknek, de a szórás itt a legnagyobb, ennek a munkaértéknek az esetében nagyobb a minta heterogenitása. Ez megfigyelhető az almintákon is.

**1. táblázat.** A legfontosabb és a legkevésbé fontos munkaértékek átlagai és szórásai a teljes mintában

<b>Munkaértékek</b>	<b>Átlag és szórás</b>
Információk	4,58 (0,65)
Egyensúly	4,49 (0,72)
Vidám munkakörnyezet	4,47 (0,71)
Visszajelzés	4,42 (0,78)
Elismerés	4,34 (0,75)
...	
21. Befolyás	3,55 (0,92)
22. Társas interakció	3,48 (0,96)
23. Jelentős hatás	3,47 (0,98)
24. Nagy presztízs	3,41 (1,01)
25. Hatalom	2,37 (1,05)

## FAKTORELEMZÉS

Az adatokon először feltáró faktorelemzést végeztünk. Ehhez az SPSS 24-es verzióját használtuk. A Maximum likelihood és Varimax rotációval kétféle, jól értelmezhető faktorstruktúrát kaptunk, egy négy- és egy hatfaktorosat.

### *Négyfaktoros modell*

A négyfaktoros modell esetében a faktorok a variancia 38,65%-át magyarázzák, ebből az első mintegy 14%-ot (2. táblázat).

**2. táblázat.** A faktorok által magyarázott variancia

<b>Faktor</b>	<b>Total</b>	<b>Variancia %</b>	<b>Kumulatív %</b>	<b>Cronbach alfa</b>
1	3,356	13,982	13,982	0,77
2	2,273	9,471	23,452	0,73
3	2,237	9,322	32,774	0,71
4	1,410	5,877	38,651	0,70

A faktorstruktúra (3. táblázat) a Lyons-féle négyfaktoros megoldáshoz csak részben hasonlít (Lyons és mtsai, 2010). Az első faktor az eredetinek megfelelően a kognitív - intrinzik munkaértékeket foglalja magában, kivéve az információ munkaértéket, amely ott az instrumentális értékekhez tartozik. A második faktor az extrinzik értékeket takarja, az eredeti instrumentális és presztízs értékei együtt jelennek meg benne. A harmadik faktor az eredetiben is megjelenő társas faktor. A negyedik faktorhoz három munkaérték tartozik: munkaidő, egyensúly és szabadság, azaz a rugalmas munkaidő, a munka-magánélet egyensúlya, a döntési szabadság a munka területén – ezek olyan értékek, amelyek az egyén függetlenségére vonatkoznak. Ez a faktor Lyons és munkatársai (2010) hatfaktoros modelljének hatodik faktora.

**3. táblázat.** Négyfaktoros modell

<b>Itemek</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Érdekes	,678			,270
Kihívás	,661	,102	-,106	
Változatos	,654	,130	,123	,207
Folyamatos tanulás	,537	,122	,181	
Teljesítmény	,510	,214	,239	
Befolyás	,484	,160	,159	
Képességeinek használata	,382	,123	,125	
Információk	,310	,153	,150	,151
Nagy presztízs	,292	,528		,103
Jó fizetés		,521	,123	,251
Előrelépés	,254	,517		
Juttatások		,479	,112	,102
Hatalom	,227	,470	-,130	
Jelentős hatás	,202	,432		
Elismerés	,199	,400	,197	

Biztos állás	-,124	,328		,135
Vidám munkakörnyezet	,126		,730	,195
Munkatársak			,676	,132
Támogató főnök	,212	,117	,515	,115
Társas interakció	,111	,145	,419	
Másoknak segíteni	,174		,389	
Visszajelzés	,109		,324	
Munkaidő			,123	,670
Egyensúly	,138	,104	,291	,585
Szabadság	,266			,526

Konfirmatív faktorelemzést is végeztünk az adatokon Amos 22 program segítségével. Az RMSEA érték jó illeszkedést mutat, de a több érték arra utal, hogy ez a modell nem megfelelő (RMSEA=0,056; CFI=0,824; TLI=0,898).

### *Hatfaktoros modell*

A hatfaktoros megoldás esetében a teljes variancia 43%-át magyarázzák a faktorok, és ebben az esetben nincs kiugró magyarázó erejű faktor (4. táblázat).

**4. táblázat.** A faktorok által magyarázott variancia

Faktor	Total	Variancia %	Kumulatív %	Cronbach alfa
1	2,400	10,001	10,001	0,75
2	2,281	9,504	19,506	0,73
3	1,515	6,313	25,818	0,71
4	1,441	6,003	31,822	0,70
5	1,385	5,770	37,592	0,71
6	1,350	5,627	43,219	0,70

A feltáró faktorelemzés (Maximum likelihood, Varmimax rotáció) hat, viszonylag jól értelmezhető faktorból álló struktúrát adott (5. táblázat). Ez sokban hasonlít az előbbi négyfaktoros modellhez, illetve Lyons hatfaktoros struktúrájához is. Az első faktor a teljesítmény társas aspektusát ragadja meg: támogató főnök, másoktól kapott elismerés, visszajelzések, valamint az információk adása-kapása mind szorosan összefüggnek az egyén munkahelyi teljesítményével. A második faktor az eredetiben is megtalálható kognitív munkakértékek faktora. A harmadik faktor a hatalom, a negyedik az extrinzik, míg az ötödik a társas

munkaértékek faktora, a Lyons-féle struktúrának nagyjából megfelelően. A hatodik faktor a függetlenség faktora, ugyanazok az itemek tartoznak ide, amelyek a négyfaktoros modell ugyanezen faktorába tartoznak.

5. táblázat. Hatfaktoros modell

Itemek	1	2	3	4	5	6
Támogató főnökök	<b>,639</b>			,207	,269	
Elismerés	<b>,575</b>	,208	,117	,287	,177	
Visszajelzés	<b>,497</b>	,179	,147	,124	,174	
Információk	<b>,452</b>	,191				,143
Másoknak segíteni	<b>,441</b>	,182	,125		,204	,160
Teljesítmény	<b>,433</b>	,104	,207	,158		
Érdekes	,225	<b>,681</b>				,258
Változatos	,273	<b>,610</b>		,100		,178
Kihívás		<b>,594</b>	,343			
Folyamatos tanulás	,179	<b>,530</b>	,151		,203	
Képességeinek használata	,148	,301				,109
Jelentős hatás	,220	,187	<b>,665</b>			
Hatalom		,143	<b>,560</b>	,221		
Befolyás	,207	,230	<b>,468</b>	,145		
Jó fizetés				,646		,141
Előrelépés	,155	,188	,272	<b>,465</b>		
Nagy presztízs	,160	,141	,199	<b>,399</b>		
Biztos állás	,170	-,109		<b>,393</b>	,112	
Juttatások	,147		,164	<b>,375</b>		
Vidám munkakörnyezet	,206	,120		,136	<b>,761</b>	,182
Munkatársak	,134				<b>,671</b>	,128
Társas interakció	,126				,375	
Munkaidő				,205	,124	<b>,635</b>
Egyensúly	,273			,101	,206	<b>,583</b>
Szabadság		,181	,186			,580

Ezúttal is konfirmatív faktorelemzéssel ellenőriztük a modellt. Ebben az esetben a főbb illeszkedési mutatók jók (RMSEA=0.055; CFI=0,961; TLI=0.949), vagyis ez a modell elfogadható.

A MUNKAÉRTÉKEK  
ÉS A MUNKA SIKERTÉNYEZŐINEK ÖSSZEFÜGGÉSEI

A Lyons-féle Munkaérték Skála és a munka néhány sikertényezőjének összefüggését is megvizsgáltuk. Elemzésünkben az alapvető munkahelyi szükségletek kielégülése, a munkába való bevonódás, a szubjektív sikerességérzet, valamint a pálya iránti elköteleződés változóit használtuk.

Mivel a Munkaérték Skála esetében sérült a normalitás, Spearman korrelációval vizsgáltuk meg a változók közötti együttjárást. A munkaértékek faktorai közül a kognitív esetében tapasztaltunk leginkább kapcsolatot a sikertényezőkkel. Az alapvető munkahelyi szükségletek skálaátlag, valamint a skála kompetencia és autonómia faktorai, a munkába való bevonódás, a szubjektív pályasiker és a pálya iránti elköteleződés egyaránt gyenge szignifikáns korrelációt mutatott a kognitív faktoral. A társas teljesítmény faktor az alábbi tényezőkkel korrelál: az alapvető szükségletek skálaátlag, a kompetencia és a valahova-tartozás faktorai, a munkába való bevonódás, a szubjektív pályasiker és a pálya iránti elköteleződés. Az egyéni autonómia faktor az alapvető szükségletek autonómia faktorával és a szubjektív pályasikerrel mutat gyenge szignifikáns kapcsolatot. A hatalom faktor az alapvető szükségletek kompetencia faktorával, a szubjektív pályasikerrel és a pálya iránti elköteleződéssel korrelál gyengén. Az extrinzik munkaértékek faktora az alapvető szükségletek autonómia faktorával áll gyenge szignifikáns negatív kapcsolatban, míg a társas faktor ugyanennek a skálának a valahova-tartozási faktorával korrelál gyengén (6. táblázat).

**6. táblázat.** A Munkaérték Skála faktorainak korrelációi a munka sikertényezőivel

	AMSZ skálaátlag	AMSZ kompetencia	AMSZ autonómia	AMSZ valahovat.	Munkába való bev.	Szuj. p.siker	P. iránti elkötel.
Kognitív munkaértékek	0,184 p=0,00	0,255 p=0,00	0,184 p=0,00		0,312 p=0,00	0,291 p=0,00	0,217 p=0,00
Társas teljesítmény munkaértékek	0,154 p=0,00	0,192 p=0,00		0,193 p=0,00	0,211 p=0,00	0,191 p=0,00	0,144 p=0,00
Autonómia munkaértékek			0,187 p=0,00				
Hatalom munkaértékek		0,157 p=0,00				0,192 p=0,00	0,170 p=0,00
Extrinzik munkaértékek			-0,136 p=0,00				
Társas munkaértékek	0,142 p=0,00		0,274 p=0,00				

## ÖSSZEGZÉS

Elemzésünk célja a Lyons-féle Munkakérték Skála magyar változatának bemutatása volt. A skála megbízhatónak bizonyult. Feltáró faktorelemzéssel két modell is elfogadhatónak ígérkezett, akár csak Lyons kutatásaiban (Lyons és mtsai, 2010). A négyfaktoros modell könnyen értelmezhető, Lyons négyfaktoros modelljével sokban hasonlító struktúrájú (Lyons és mtsai, 2010). Érdekes eredmény, hogy Lyons kutatásaiban csak a hatfaktoros modellben jelenik meg a függetlenség, míg a mi elemzésünkben mindkét modellnek faktora lett. A faktor visszatükrözi a fiatal generáció munkavállalási attitűdjeit, új értékek preferenciáját. A fiatalok munkavállalására jellemző a magánélet felértékelődése, a döntési szabadság fókuszba kerülése (Twenge és mtsai, 2010). A konfirmatív faktorelemzésnek csak az egyik mutatója támasztotta alá ezt a modellt, ezért másféle megoldást kerestünk. A hatfaktoros modell szintén jól értelmezhető faktorokat adott, amely közül öt a Lyons-féle hatfaktoros modellben is hasonlóképpen megtalálható (Lyons és mtsai., 2010). Azonban az első faktor jelentése eddig csak részben jelent meg a faktorelemzésekben, hiszen a teljesítménynek a társas aspektusa lett hangsúlyos. Hozzá kell tenni azt is, hogy az értékpreferencia sorrendjében a támogató főnök, az elismerés és a visszajelzés is a nagyon fontos munkaértékek között jelenik meg. A hatodik faktor a négyfaktoros modellben is megjelenő egyéni autonómia. Érdekes kettősséget mutat az első és hatodik faktor, hiszen az első a társas környezet teljesítményt megerősítő hatására vonatkozik, míg a hatodik az egyén szabadságát, függetlenségét hangsúlyozza. A konfirmatív faktorelemzés a hatfaktoros modellt támasztotta alá.

A mérőeszköz validitását más, hasonló területen használt skálákkal való korrelációkkal vizsgáltuk. Összességében annyi elmondható, hogy a gyenge, de szignifikáns együttjárások a munka egyéb sikertényezőivel a mérőeszköz validitását támasztják alá. Ugyanakkor feltételezhető, hogy egyéb változók mediálják a munkaértékek és a sikertényezők közötti kapcsolatot.

Elemzésünk korlátja a mintában keresendő. Bár nagy mintával dolgoztunk, a minta nem reprezentatív, felülreprezentáltak a nők és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők. Ugyanakkor a munkaértékek almintánkénti elemzése nem mutatott nagy eltéréseket, így az elemzésünk megbízhatónak tűnik.

## BIBLIOGRÁFIA

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Oxford, England: Holt, Reinhart & Winston.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., Lindzey, G. (1960). *Study of values*. Oxford, England: Houghton Mifflin.
- Allport, G. W., Vernon, P., & Lindzey, (1970). *Study of values (Revised third ed)*. Chicago: The Riverside Publishing Company.
- Arciniega, L. M., González, L. (2000). Development and Validation of the Work Values Scale. EVAT 30. *Revista de Psicología Social, 15*, 281-296.
- Avallone, F., Farnese, M. L., Pepe, S., Vecchione, M. (2010). The Work Values Questionnaire (WVQ): Revisiting Schwartz's Portrait Values Questionnaire (PVQ) for work contexts. *Bollettino Di Psicologia Applicata, 261-262(57)*, 59-76.
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 58*, 277-288.
- Cennamo, L., Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology, 23(8)*, 891-906.
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A New Measure of Work Values. *Journal of Career Assessment, 25(3)* 405-422.
- De Cooman, R., Dries, N. (2012). Attracting Generation Y: How work values predict organizational attraction in graduating students in Belgium. In Ng, E. S. W. (Ed.), *Managing the new workforce: International perspectives on the millennial generation* (42-63), Edward Elgar Publishing
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11(4)*, 227-268.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology, 70(3)*, 219-240.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of applied psychology, 69(3)*, 379-389.
- Elizur, D. (1994). Gender and work values: A comparative analysis. *The Journal of Social Psychology, 134(2)*, 201-212.
- Elizur, D., Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology, 48(1)*, 73-87.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior, 12(1)*, 21-38.
- Harding, S. Hiksloops, F. (1995). New work values: in theory and in practice. *International Social Science Journal, 47*, 441-455.
- Hoppock, R., Super, D. E. (1950). Vocational and educational satisfaction. *Handbook of applied psychology, 1*, 126-134.
- Judge, T. A., Bretz, R. D. (1992). The Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology, 77(3)*, 261-271.
- Kasser, T., Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22(3)*, 280-287.
- Kiss, I. (2015). Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok. Életpályatanácsadás, (7), 38-50.

- Koivula, N., Verkasalo, M. (2006). Value Structure Among Students and Steelworkers 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5), 1263-1273.
- Krumm, S., Grube, A., Hertel, G. (2013). The Munster Work Value Measure. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 532-560.
- Kuron, L. K. J., Lyons, S. T., Schweitzer, L., Ng, E. S. W. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition. *Personnel Review*, 44(6), 991-1009.
- Lindeman, M., Verkasalo, M. (2005). Measuring Values with Short Schwartz Value Survey. *Journal of Personality Assessment*, 82(2) 170-178.
- Lyons, S. (2004). *An exploration of generational values in life and at work*. Dissertation, <https://curve.carleton.ca/c3cc861c-e720-47a1-a33f-e8d570474474>
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public administration review*, 66(4), 605-618.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., Higgins, C. A. (2007). An empirical assessment of generational differences in basic human values. *Psychological Reports*, 101(2), 339-352.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002.
- Papavasileiou, E. F., Lyons, S. T. (2015). A comparative analysis of the work values of Greece's 'Millennial' generation. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(17), 2166-2186.
- Posner, B. Z., Schmidt, W. H. (1993). Values congruence and differences between the interplay of personal and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, 12(5), 341-347.
- Pryor, R. G. (1987). Differences among differences: In search of general work preference dimensions. *Journal of applied Psychology*, 72(3), 426-433.
- Rescher, N. (1969). *Introduction To Value Theory*. Prentice Hall
- Rokeach, M. (1968). A Theory of Organization and Change Within Value-Attitude Systems 1. *Journal of Social Issues*, 24(1), 13-33.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY, US: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71.
- Rounds, J. B., Dawis, R., Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297-318.
- Sagie, A., Elizur, D., Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of organizational behavior*, 17(S1), 503-514.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, (1-65).
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of social issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.

- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. *Journal of personality and social psychology, 89*(6), 1010-1028.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology, 103*(4), 663–688.
- Sillerud, H. (2011). *Generational Differences in Employee Work Values: An Explorative Study in a Norwegian Work Context*. Thesis,  
<https://pdfs.semanticscholar.org/d90a/dd50081fd2542d6979eec5759bb07472e530.pdf>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: an introduction to vocational development*. New York, Harper & Row.
- Super, D. E. (1973). The Work Values Inventory. In D. G. Zytowski, *Contemporary approaches to interest measurement*. U. Minnesota Press.
- Super, D. E., Šverko, B. E. (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. Jossey-Bass.
- Turban, D., Dougherty, T. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal, 37*, 688-702.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management, 36*(5), 1117-1142.
- Zupan, N., Kaše, R., Raškovic, M., Yao, K., Wang, K. (2013). Getting ready for generation Y joining the workforce: A comparative analysis of work values of Chinese and Slovenian business students. In *Book of proceedings of the 1st China-Central and Eastern Europe (CEE) Conference on Cross-Cultural Dialogue* (4-6), Education & Business, October.