

## AZ ÖNKÉNTES ÉS FIZETETT MUNKÁT VÉGZŐ HALLGATÓK CSALÁDI HÁTTERÉNEK ÉS MUNKAÉRTÉK PREFERENCIÁINAK VIZSGÁLATA

### INVESTIGATION OF VOLUNTARY AND PAID WORKER STUDENTS' FAMILY BACKGROUND AND WORK VALUE PREFERENCES

Markos Valéria

**Abstract:** The purpose of the study to examine the voluntary and paid worker higher education students' social, cultural and economic backgrounds and work value preferences. We investigate the main similarities and differences between the two student groups. In our research we used quantitative methods, and we asked 1792 students in the Partium Region. According to the results the proportion of paid workers is higher than the volunteers among the higher education students. There is no significant differences between the social, cultural and economical background of volunteers and paid worker students. While volunteers are extrinsic, paid worker is characterized by mixed work values.

**Keywords:** volunteering, paid work, higher education, work values.

#### 1. Bevezetés

A felsőoktatás világában a hallgatók eredményessége belső és külső mutatók alapján egyaránt mérhető. A belső mutatók közé sorolhatók a jellemzően felsőoktatás világához közvetlenül kapcsolódó mutatók, mint a felsőoktatási intézményben való bennmaradás, a sikeres vizsgaeredmények, vagy a tanulmányok iránti elköteleződés. Napjainkra azonban egyre inkább felértékelődnek az olyan külső mutatók, mint az állami vagy piaci munkahelyen való sikeres elhelyezkedés, a munkahelyi beválás, vagy a munkaadók által keresett munkaattitűdőkkel való rendelkezés. A szakmai és munkahelyi tapasztalat megléte azonban nem elvárható követelmény a felsőoktatással szemben (Pusztai, 2011).

Ahhoz, hogy a hallgatók e külső mutatóknak megfeleljenek, érdemes már a tanulmányaik folytatása mellett munkahelyi tapasztalatot szerezniük. A munkaerőpiacra való belépés lehetséges módjai a felsőoktatási intézményben tanuló hallgatók számára, a kötelező szakmai gyakorlaton túl, a nem kötelezően vállalt önkéntes vagy fizetett munka. Az egyén munkaválasztása függ a munkamotivációjától, valamint függ a társadalmi háttérétől is. Ez utóbbi azért fontos, mert ha az egyén és vele együtt családja nem rendelkezik a megfelelő anyagi háttérrel, esetleg hátrányos helyzetű, nem biztos, hogy megengedheti magának az önkéntes, fizetetlen munkavégzést, amely viszont nagy mértékben segítheti a karrierépítést. Ezt főként az új típusú önkéntes munkavégzés segíti, melynek fő célja szakmai tapasztalatszerzés, a saját készség és képesség fejlesztése, a szabadidő hasznos eltöltése és a kapcsolati háló bővítése.

Míg a fizetett munkának elsődleges célja a gazdasági tőke növelése - bár megfelelő munkaválasztással egyidejűleg nőhet az egyén kapcsolati és kulturális tőkéje is -, addig az önkéntes munka rövidtávon nem a gazdasági tőke növelésére - legfeljebb hosszútávon-, hanem elsősorban a kulturális és kapcsolati tőke kibontakoztatására alkalmas. Azonban ahhoz, hogy jobban megismerjük a fizetett és fizetetlen munkát végző felsőoktatási hallgatók csoportját, szükségszerű megvizsgálni társadalmi háttérüket. Így tanulmányunkban vizsgáljuk, hogy vajon a jobb anyagi háttérű hallgatók nagyobb arányban végeznek-e

önkéntes munkát, mint a rosszabb háttérűek; valamint a hátrányosabb helyzetűek nagyobb arányban végeznek-e fizetett munkát, mint a jobb háttérűek. Fontos ez azért is, mivel az egyén munkaértékeit befolyásolhatja a társadalmi háttere. A kutatások azt bizonyítják (Schwartz, 1999; Bocsi, 2015b), hogy a két munkaformát végző hallgatók munkaértékeiben is különbségek mutatkoznak. Míg az önkéntes tevékenységet végzők számára munkavégzésük során fontosabb az önkiteljesítés és egyéni fejlődésük, addig a fizetett munkát végzők fontosabbnak tartják a megfelelő munkakörülményeket a kiszámítható foglalkoztatottságot valamint a magas keresetet.

Tanulmányunkban vizsgáljuk a felsőoktatásban hallgatók fizetett és/vagy fizetetlen munkát végzők demográfiai, társadalmi, kulturális és gazdasági háttérét valamint munkaérték preferenciáit. Dolgozatunk újszerűsége, hogy az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók között összehasonlító vizsgálatot hazánkban még nem végeztek. Tanulmányunkkal célunk az, hogy olyan átfogó képet kapjunk a felsőoktatási hallgatók jellemzőiről, amely segítséget nyújthat további kutatások megalapozásához. A munkaértékek egyszerre függő és független változóként vannak jelen, hiszen az egyén társadalmi háttéréből származó munkaérték preferenciáik hatnak arra, hogy milyen munkaformát választ a jövőben, ugyanakkor a tanulmányok folytatása alatt végzett munkaforma is befolyásolhatja, hogy a munkavégzés során milyen munkaérték preferenciák alakultak ki az egyénnél.

## 2. Az önkéntes és a fizetett munka jellemzői és motivációi

A szakirodalom szerint az önkéntesség négy legfőbb ismérve a következő (Cnaan és Amroffell 1994; Wilson, 2000; Dekker és Halman 2003; Handy, Cnaan, Hustinx, Chulhee, Jeffrey, Haski-Leventhal, Holmes, Meijs, Pessi, Ranade, Yamauchi, Zrinscak 2010; Bartal, 2010 alapján)

1. Önkéntes tevékenységet végez az a személy, aki a nem kötelezően elvégzendő munkát szabad akaratából, belső indíttatásból végzi. Azonban a fogalom nem tartalmazza a „társadalmi munkát” vagy más kötelező közösségi munkát.
2. Az egyén tevékenységéért cserébe nem jár anyagi jutalom, (azonban lehet anyagilag támogatni az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, valamint a munkavégzés során keletkező költségeket el lehet számolni) így kizárható a fizetett munka (bérmunka), a viszonyossági elven nyugvó kalács és a honorált „polgári munka” (Beck; 2009).
3. Bár az önkéntes személy számára haszonnal is együtt járhat az önkéntesség, elsősorban azonban más személy, csoport vagy a társadalom hasznát, a közjót szolgálja. Ennek értelmében kizárhatók az egyéni indíttatású, önmagára irányuló, öncélúságot és önérdékűséget középpontba helyező, nem kényszer jellegű cselekedetek (hobby, amatőr tevékenységek, sport vagy játék).
4. Az önkéntesség lehet belső (szubjektív, értékorientált) és/vagy külső (instrumentális, de nem közvetlenül anyagi) motivációjú.

Stefanescu és Osvat (2011) a fiatalok önkéntességének motivációi két nagy csoportba sorolta (a két nagy csoporton kívül megjelenhetnek kevert motivációk is):

1. Altruista motivációk: hogy a társadalom számára hasznos legyen, másokért cselekedjen, a saját és mások jogainak és érdekeinek védelme.
2. Önérdékű, szakmai tapasztalatszerző motivációk: kapcsolatépítés, hasonló érdeklődésűekkel való találkozás, szabadidő hasznos eltöltése, sport és kulturális aktivitások tanulása és végzése, információszerzés, készségfejlesztés, könnyebb munkához jutás.

A régi típusú (tradicionális vagy közösségi) önkéntességre jellemző az erős vallási háttér, idealisztikus-altruista attitűd, értékeltetés, közösségi motívum, a szolidaritás valamint a segítség szándéka.

Az új típusú önkéntesség rövidebb elkötelezettségű és változatos, és ez az ún. „forgóajtós önkéntesség” (Hustinx, 2001) lesz a vonzó az „élménytársadalom” (Schulze, 2000; 2003) fiataljainak. Ez a fajta (modern vagy reflexív) önkéntesség a hagyományos önkéntességhez képest individualizáltabb, egoistább és reflektáltabb. A munka motivációját az érdeklődés és az élmény vezérli. A tevékenység során felértékelődik a reciprocitás valamint a tevékenység belső önértéke egyaránt. (Butcher, 2003).

Handy és munkatársai (2010) szerint az új típusú önkéntességben belül a karrierépítő motivációt nem feltétlenül egoista motivációk vezérik, hisz az egyén karriertudatosságát és a feladatra való alkalmasságát bizonyítja, így tehát ez egy fontos jelzés a munkaadó felé.

Napjainkban a fiatalokat főként az új típusú önkéntesség jellemzi. Wollebaek és Selle (2003) szerint, az egyéni értékek átalakulása az oka az önkéntesség típusaiban bekövetkezett változásoknak. Inglehart (1977; 1990) szerint, napjainkban a materiális értékeket a posztmateriális értékek váltották fel pl. demokrácia, emberi jogok, nemi egyenlőség, önmegvalósítás, környezetvédelem és felértékelődik a szabadidő fontossága. Ezzel szemben Putnam (1995; 2000) úgy véli, napjainkban nő a politikai apátia, csökken az alulról szerveződés, és a materialista és individualista értékek erősödnek meg. Inglehart (2003) ellenőrizte Putnam (1995; 2000) kijelentéseit, és arra a következtetésre jutott, hogy a fiatal generáció körében nem csökken az önkéntesség, hanem a korábbiakkal ellentétben, egy új, rugalmasabb, nem kizárólag szervezeti keretek között működő önkéntesség jellemző.

Számos hazai és nemzetközi kutató vizsgálta (Callender, 2008; Curtis és Shani, 2002; Curtis és Williams, 2002; Nagy és Szűcs, 2009; Szőcs, 2014 a), hogy mely okok motiválják a fiatalokat a fizetett munkavállalásra. A rangsorban első helyen a pénzszerzés lehetősége áll, de egyéb más okok is szerepet játszhatnak a munkavállalásban. Ilyen okok lehetnek például, ha a hallgató támogatni szeretné szüleit vagy a célorientált pénzkeresés, azaz ha a fiatal egy kitűzött cél elérése érdekében (tárgy, szolgáltatást, nyaralás stb.) vállal munkát. Ez utóbbi indíttatás jellemzője, hogy az egyén miután eléri a kitűzött célt, megszűnik motiváltsága, és kilép a munkaerőpiacról. Az alkalmi pénzzavar vagy a pénz szűke is ösztönözheti a diákokat a munkavállalásra. A hallgatók számára szintén fontos motiváció az is, hogy szórakozásuk költségét megalapozzák diákmunka segítségével. Egy bizonyos életszakasz elérését követően a szülők elvárják, hogy gyermekük ne rájuk támaszkodjon, hanem önmaga finanszírozza ezt a fajta kiadást. Előfordulhat az is, hogy mindezek hátterében nem nevelői szándék áll, hanem egyszerűen a szülő az egyéb más költségeken túl (pl. tandíj, albérlet stb.) a szórakozási költséget már nem képes finanszírozni. Nem ritka az az eset sem, hogy a fiatal belső késztetésből érzi azt, hogy önállóan, vagy részben önállóan szeretné fedezni ezt a fajta kiadást, és ezért vállal munkát.

A végzett munka megtérülése tekintetében felmerül a kérdés, hogy a vállalt munka vajon kapcsolódik-e a hallgató tanulmányának jellegéhez. Abban az esetben, ha a fiatal a tanulmányaihoz kötődő munkát vállal, olyan készségeit, képességeit fejleszti, illetve olyan tudás és tapasztalat birtokába jut, melyre a főiskola/egyetem falain belül nem nyílik lehetősége. Ez a fajta gyakorlati tapasztalat nagy előnyt jelenthet a tanulmányok befejezését követően a munkaerőpiacra lépés idején. Azonban ha a hallgató olyan munkát vállal, mely nem kapcsolódik a tanulmánya jellegéhez, vagy olyan fizikai munkát, melyet elsősorban az alacsonyabb iskolai végzettségű diákok számára kínálnak, nem tudja a felsőoktatásban szerzett tudását gyarapítani, sőt megeshet, hogy még önéletrajzába sem jeleníti meg, hisz a munka társadalmi megbecsültsége alacsony. Így a hallgató munkavállalásának egyetlen céljává a pénzszerzés válik (Markos, 2014).

### 3. Bourdieu-i tőkefajták az önkéntes és fizetett munka vonatkozásában

Bourdieu (1998) tőkeelméletében három tőkefajtát különböztet meg: a gazdasági tőkét, a kulturális tőkét és a társadalmi tőkét, melyek megléte vagy hiánya jelenti a társadalomban kialakuló differenciálódások alapját.

Bourdieu értelmezése szerint a tőke egyrészt anyagi, másrészt elsajátított formában felhalmozott munka, melynek felhalmozásához időre van szükség. A gazdasági tőke szolgálja a három tőkefajta alapját. A kulturális tőkének három típusát különböztetjük meg: az inkorporált, az objektívált valamint az intézményesült kulturális tőkét. Az inkorporált tőke „*alapvetően testre szabott és valamilyen belsővé tételt (inkorporációt) tételez fel.*” (Bourdieu, 1986: 159). Megszerzése személyes erőfeszítést és hosszú elsajátítási folyamatot, képzési és tanulási időt igényel. Ez egyfajta személyes beruházás, mely hosszú távon térül meg (pl. képzettség megszerzése). A tőke átadása elsősorban a családban történik, melynek mértékét jelentősen meghatározza a családban rendelkezésre álló tőke súlya és az az idő, melyet a család rendelkezésére bocsát a kulturális tőke közvetítésére, a munkaerőpiacra való belépés késleltetésére, az iskolai végzettség valamint a szakképzettség megszerzésére (Bourdieu, 1998).

Míg az intézményesült kulturális tőke, egyfajta tudás megszerzését igazolja (pl. iskolai végzettség, tudományos fokozat), addig az objektívált kulturális tőke tárgyiasult formában adható át pl. festmény, hangszer, műemlékek. Megléte gazdasági tőkét, míg élvezete inkorporált tőkét feltételez, hisz olyan kulturális képességekre van szükség hozzá, melyek nem átruházhatóak. (Bourdieu, 1998).

Az egyén által birtokolt társadalmi tőke nagysága azon kapcsolatok hálójának kiterjedésétől függ, melyeket ténylegesen mozgósítani tud, és attól, amit birtokol, és akikkel kapcsolatban áll. A csoportokhoz való tartozásból anyagi hasznok származhatnak, például hasznos kapcsolatokkal járó különféle szívességek, vagy szimbolikus profitok, például az egyén egy tekintélyes csoport tagjává válhat. A kapcsolathálóba való beruházási eredménye a társadalmi kapcsolatok kialakítása és fenntartása. A kapcsolat fenntartása időbe, pénzbe, gazdasági tőkébe is kerül. A társadalmi tőke felhalmozásához és fenntartásához szükséges munka annál jövedelmezőbb, minél nagyobb a tőke (Bourdieu, 1998).

Annak a hátrányos helyzetű, rossz családi háttérrel rendelkező fiatalnak az esetében, aki a gazdasági tőke hiánya miatt fizetett munka vállalására kényszerül, gyakran előfordul, hogy nincs lehetősége olyan munkakörben dolgozni, ami jelentősen fejlesztené készségeit, képességeit, ezáltal elősegítené kulturális és társadalmi tőkéjének növekedését. Ezzel szemben, az önkéntes munkának nem közvetlen célja a gazdasági tőkenövelés, így inkább koncentrálnak a kulturális illetve társadalmi tőke bővítésére. Ha valaki szocializációja során nem rendelkezik elegendő kulturális tőkével, az önkéntesség során szerzett tudás, tapasztalat, információ segíti az önkéntest egyfajta inkorporált kulturális tőkéhez jutni, melynek elsajátítását hosszú folyamat előzi meg. Ezt az időt, energiát az egyén fekteti be, az idő beruházása áldozatokkal jár, ugyanakkor az inkorporált tőke a személyiség részévé válik (Fényes, Lipcsey, Szeder, 2012).

Ha valaki nem rendelkezik elegendő kapcsolati tőkével - társadalmi és munkaerő-piaci perspektívából - hátrányát önkéntes vagy fizetett munkával is kompenzálhatja. Mindkét munkaforma segíti az egyént a tapasztalatszerzésben, megmutatja számára, mely normák fontosak egy munkahelyen, segíti a munkatársakkal, munkaadóval való ideális kapcsolat kialakítását és kezelését valamint a megfelelő időkeretek betartását (Fényes et al.; 2012).

#### **4. Az önkéntes és a fizetett munkát végző fiatalok társadalmi háttérének jellemzői**

A KSH önkéntesség kutatásában nem az ENSZ által elfogadott definíciót, hanem attól tágabb fogalom-meghatározást használt. Önkéntességnek értelmezte a háztartáson kívül élő szülő, gyermek, rokon, javára végzett segítő tevékenységet is. Minden segítőkész embert besorolt, aki hajlandó mások vagy egy cél érdekében önzetlenül tevékenykedni. Eszerint Magyarországon az önkéntesség nagyrészt informális együttműködésekkel és magánszükségleti kielégítéseket jelent. Az önkéntesek által végzett tevékenység háromnegyede (76,7%-a) 2011-ben családi, baráti segítségnyújtásból, ház körüli munkákból, gyermekfelügyeletből, betegápolásból és idősgondozásból állt. A KSH adatai szerint 2011-ben a megkérdezettek 28,4% nyilatkozott úgy, hogy az elmúlt egy évben végzett önkéntes munkát. A nemek tekintetében megállapítható, hogy a nők valamivel nagyobb arányban (29,1%) végeznek segítő tevékenységet, mint a férfiak (27,6%). Az önkéntesek száma párhuzamosan nő az iskolázottsági szinttel, így az önkéntes munkát végzők legnagyobb arányban felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. Míg az alapfokú végzettségűeknek 23,7%-a végzett önkéntes tevékenységet, addig a középfokúaknak 29,7, a diplomásoknak 31,6%-a (KSH, 2011).

Fényes (2015) a Debreceni Egyetemen hallgatóinak önkéntességét vizsgálta és kimutatta, hogy a rendszeres önkéntes munkát végzők aránya az utóbbi évek folyamán fokozatosan nőtt. Míg 2005-ről 2010-re az önkéntesek száma több mint kétszeresére emelkedett (2010-ben a hallgatók 26%-a végzett valaha önkéntes munkát), azonban nemeként alig volt különbség a két adatfelvétel során, még annak ellenére sem, hogy a vallásosság növeli az önkéntesség előfordulását (Pusztai és Fényes, 2014), és a nők gyakoribb közösségi vallásgyakorlók. Az eredményt még az sem befolyásolja, hogy a felsőoktatásban tanuló férfiak általában jobb társadalmi háttérrel érkeznek, és az önkéntesség is a jobb háttérű diákokra jellemző.

Fényes és Kiss (2010) eredményei szerint a tradicionális háttérváltozók, mint a nem vagy az életkor hatása, csekélynek mutatkozik az önkéntességre. Az anyák magasabb iskolai végzettsége mint kulturális tőke, a diák jobb anyagi helyzete és erősebb vallásossága azonban növelte az önkéntesség esélyét. A



nemek tekintetében a lányokra elsősorban a tradicionális önkéntesség (másokon való segítség, karitatív munka, önkéntes szervezeti tagság) jellemző, addig a fiúk körében népszerű a sport, kultúra, civil szervezetekben, természetvédő csoportokban illetve a politikai szervezetekben való önkéntes munka. A 2012-es adatok szerint ugyancsak nem mutatható ki szignifikáns különbség a férfiak és nők önkéntessége között (Fényes, 2015).

A 2012-es Ifjúság kutatás eredményei szerint a munkavégzés elterjedtsége szoros összefüggésben áll az életkorral és az iskola típusával (azaz a felsőfokú végzettségűekre a legjellemzőbb). A felsőfokú intézményben tanuló hallgatók több mint harmada végzett valamilyen pénzkereső tevékenységet ugyanakkor szintén ilyen magas arányban dolgoztak az érettségit követő szakképzésben résztvevő fiatalok. A szakiskolában/szaktanulmányok intézményben tanulók egyötöde dolgozott már élete folyamán. Az életkori sajátosságok tekintetében az adatok azt mutatták, hogy legalacsonyabb a tanulmányok mellett fizetett munkát végzők aránya az általános iskolások, a gimnáziumba és a szakközépiskolába járó diákok között. A fiatalok többsége, 86%-a iskolai szünetekben, azonban 40%-a tanulmányi időszak alatt is dolgozott. Azok közül, akik iskolai szünetben dolgoztak, többségük „gyakran” vagy „minden szünidőben” dolgozott, míg azok esetében, akik tanulmányi időszak alatt vállaltak munkát, a gyakoribb munkavégzés kevésbé jellemző (Gazsó, 2012).

Kóródi (2006,2007) 2005-ös a „Regionális egyetem” kutatás ISCED54 adatbázisa alapján arra az eredményre jutott, hogy a vizsgált térségben a felsőoktatásban hallgatók mindössze 12,4%-a végzett rendszeresen munkát a tanulmányai alatt, 32%-a alkalmasszerűen, míg a hallgatók több mint fele, 53%-a egyáltalán nem dolgozott tanulmányai alatt. Fontos eredmény az is, hogy a munkavállalók 62%-ának munkavégzése nem kapcsolódott tanulmányai jellegéhez. A hallgatók elsősorban az anyagi kényszer, a szülőktől való anyagi függetlenség és tapasztalatszerzés miatt vállaltak munkát. Kóródi kimutatta, hogy főként azok végeztek szignifikánsan nagyobb arányban fizetett munkát, akik családjuk vagyoni helyzetét a szubjektív megítélésük alapján inkább a szegényebbek közé sorolták, illetve akik a szülei és háztartásuk anyagi gondjairól számoltak be.

Szőcs (2013, 2014c) a 2010-es Campus-lét kutatása alapján kimutatta, hogy Debreceni Egyetem hallgatóinak kb 10%-a (nők esetén 11,2%, férfiak esetén 10,4%) végez rendszeresen fizetett munkát, míg alkalmasszerű munkát a nők 38,8%-a és a férfiak 44,6%-a végez. Az alkalmasszerű munkavégzés a fiúkra inkább jellemző, valamint a tanulmányaik alatt munkát nem végzők körében a lányok többségben vannak. Vizsgálta a régió településtípus kapcsolatát és azt, hogy a hallgató végez-e fizetett munkát tanulmányai alatt. Arra a következtetésre jutott, hogy az országostól alacsonyabb foglalkoztatási rátával rendelkező régiókban (pl. észak-alföldi régió), az egyetemisták munkavállalási aránya valamivel magasabb, mint amit az országos adatok mutatnak, tehát nem függ össze a szűkebb munkaerőpiaci lehetőség a munkavállalási kedvvel és mutatókkal. Ennek oka lehet, hogy az itt tanulók rosszabb társadalmi háttérrel rendelkeznek, így nagyobb szükségük van a plusz bevételre, ezáltal a fizetett munkavégzésre.

Szőcs (2014b) Partiumban végzett kutatási eredményei szerint a szülők iskolai végzettségének növekedésével csökken a tanulmányaik mellett fizetett munkát végző hallgatók aránya. Kutatásának további eredménye, hogy az állami vagy önkormányzati fenntartású középiskolából érkező diákok nagyobb arányban végeznek fizetett munkát, mint az egyházi középiskolából érkező diákok.

Fényes (2010a) a fizetett munkát végző hallgatók nemi különbségeit vizsgálta. Kimutatta, hogy a nőkre inkább jellemző az altruista, értékorientált, elkötelezett munkaattitűd, a csapatmunka, a barátságos kollégák, valamint az, hogy emberekkel lehessen találkozni. A sikerélményt (főként a külső elismerés) szintén a nők részesítik inkább előnybe. Kimutatta, hogy a lányok karrierterveinél nem kifejezetten a magas kereset, hanem a szakmai érdeklődés és a kulturális tőke növelése szerepel.

## 5. A felsőoktatási hallgatók munkaérték preferenciái

A munkaértékek kialakulása két szakaszra bontható (Bocsi, 2015b). Az első szakasz a foglalkoztatás előtti szocializáció, melyben központi szerephez jutnak a szocializáció során meghatározó elsődleges (család) és másodlagos (iskola, média, szervezetek) szinterek. A második szakasz a foglalkozási és munkatapasztalathoz köthető, mely egyrészt alapulhat az előzetes tapasztalatokra, de azokkal ellentétesek is lehetnek. A munkaértékek szempontjából fontos vizsgálni azt, hogy milyen

munkatapasztalatokkal rendelkezik az egyén, azaz önkéntes vagy fizetett munkát végzett, hisz ez befolyásolhatja jövőben munkaválasztással kapcsolatos attitűdjeit.

Fontos vizsgálni a fiatalok munkaattitűdjeit, hisz Ericson szerint „*a munkaattitűdök olyan mélyen gyökerező elképzelések, amelyek a társadalom felől érkező impulzusok eredményeként már a gyermekkor alatt kialakulnak az egyénben, s a későbbiekben „csak” formálódnak az új tapasztalatok hatására*” (Kóródi 2006:290). A fiatalok munkaattitűdjeire egyrészt hatással lehet a tanulmányok alatt folytatott munkatapasztalat, másrészt szülői vagy más felnőttek hatása (Fényes, 2010b).

A munkaértékek két legismertebb csoportját az extrinzik és az intrinzik munkaértékek alkotják (Schwartz, 1999). Az extrinzik munkaértékeket a jövedelemszerzés, a kiszámítható foglalkoztatottság, a jó munkakörülmények és a megfelelő mennyiségű szabadnapok, míg az intrinzik munkaértékeket az autonómia, az egyéni fejlesztés, a kihívások és a teljesítményelv jellemzi. Míg az első esetben inkább materiális értékháttérrel, utóbbi esetén inkább posztmateriális értékekről beszélhetünk. Az extrinzik munkaértékek esetén fontos az egyén számára a különböző javak megszerzése és felhalmozása, míg a munka önértékének nem tulajdonít kiemelkedő szerepet. Ezzel szemben az intrinzik munkaértékek esetén fontos szerep jut az önkifejezésnek. Míg az extrinzik munkaértékek a fizetett munkavégzéshez, addig az intrinzik munkaértékek az önkéntes munkavégzéshez állnak közelebb.

Mindkettő beilleszthető az egyes életkori csoportok munka világáról való elképzeléseibe is. Míg az intrinzik értékek a fiatalság önkifejező, posztmodern jegyeihez kapcsolódhatnak, addig az extrinzik értékek a munkaerőpiaci pozícióhoz köthetők, így az alacsonyabb státuszú, mechanikusabb munkaformákkal azonosíthatjuk (Bocsi, 2015b).

Bocsi (2015a) a Partiumban vizsgálta a felsőoktatási hallgatók munkaértékeit, és arra az eredményre jutott, hogy számukra a legfontosabb munkaértékek a létfenntartáshoz kapcsolódnak (bejelentett állása legyen, jusson idő a családra, biztos állás), majd ezt követi az önkiteljesítés gondolata (a munka sikerélményt nyújtson, érdekes legyen). A kereset és az előrejutás, mint munkaérték a középmezőnyben helyezkednek el, melyet megelőz az, hogy a kollégák barátságosak és segítőkészek legyenek, valamint hogy a munkahely jó hangulatú legyen. A mezőny végén helyezkednek el az ún. ipari munkarendhez kapcsolódó értékek, mint a felelősségteljeség és a teljesítményközpontúság és az egyéni szabadságot jellemző értékek, mint az önálló döntéshozás és időbeosztás. Látható tehát, hogy a felsőoktatásban hallgatók munkaértékei kevert értékeket mutatnak, melyekben az extrinzik jegyek egy része dominál, legfontosabb jegyek a létfenntartáshoz kapcsolódnak.

## 6. Az empirikus kutatás bemutatása. Hipotézisek, adatbázisok, módszerek és vizsgált változók

A megkérdezett hallgatók 38,82%-a vallotta azt, hogy felsőoktatási tanulmányai alatt végzett önkéntes tevékenységet (esetleg mellett fizetett munkát is) és 42,8%-uk pedig fizetett munkát (esetleg mellett önkéntes munkát is). Az önkéntes és fizetett munka vizsgálatánál nem hagyhattuk figyelmen kívül azt a tényt, hogy vannak olyan hallgatók, akik tanulmányaik során mindkét munkaformát vagy egyik munkaformát sem végeztek. A válaszadó hallgatók 20,5%-a vallotta azt, hogy egyaránt végzett önkéntes és fizetett munkát, míg a hallgatók 38,9%-a nem dolgozott tanulmányai során (1. táblázat).

1. táblázat. Az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók aránya (N=1460) (P=0,000) (IESA 2015)

	Önkéntes munka	Fizetett munka	Mindkettő	Egyik sem	Összesen
	18,28%	22,26%	20,54%	38,9%	100%
N=	267	325	300	568	1460

1. Feltételezzük, hogy a felsőoktatási hallgatók körében magasabb a fizetett munkát végzők aránya, mint az önkéntes munkát végzők aránya.

2. Korábbi kvalitatív kutatásunk alátámasztásaként (Markos, 2014) feltételezzük, hogy a jobb anyagi hátterű hallgatók nagyobb arányban végeznek önkéntes munkát, mint a rosszabb hátterűek, illetve a hátrányosabb helyzetűek nagyobb arányban végeznek fizetett munkát, mint a jobb hátterűek.

3. Hipotézisünk szerint a kulturális tőke is erősen befolyásolja az önkéntes (Fényes, 2015) és fizetett munkavégzést, így minél nagyobb az egyén és családja kulturális tőkéje, annál nagyobb az esély, hogy önkéntes munkát végezzen, és kisebb az esélye, hogy fizetett munkát végezzen. A szülők iskolai végzettségének növekedésével csökken a tanulmányaik mellett fizetett munkát végző hallgatók aránya (Szöcs, 2014b), míg az alacsonyabb iskolai végzettségű szülők gyerekei esetén nagyobb az esély a fizetett munkavégzésre.

4. Korábbi kutatási eredmények szerint, a vallásosság jelentős mértékben növeli az önkéntesség előfordulását (Pusztai és Fényes, 2014), így azt feltételezzük, hogy a vallásosság felhajtóerőt jelent az önkéntes munkavégzésre, míg a fizetett munkavégzést a vallásosság nem befolyásolja.

5. Az önkéntes munkát végző hallgatókat az intrinzik, a fizetett munkát végző hallgatókat az extrinzik munkaértékek jellemzik (Bocsi, 2015b).

Kutatási kérdéseinket kvantitatív módszerrel vizsgáltuk. A Teacher Education Students Survey in Central and Eastern Europe (TESSCEE) valamint az Institutional Effect on Students' Achievement in Higher Education (IESA) kutatás a SZAKTÁRNET projekt (TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0009) keretében zajlott a Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központja koordinálásával (CHERD-Hungary). Vizsgálatunkat Magyarországon (Hajdú-Bihar megyében és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében), Romániában a Partiumban, Erdély középső részeiben és Székelyföldön illetve Ukrajnában, Kárpátalján folytattuk. Összesen 1792 hallgatóról állnak rendelkezésünkre információk különböző karokról és országokból.

Elsőként vizsgáltuk a hallgatók társadalmi hátterének, anyagi helyzetének, kulturális tőkéjének és vallásosságának valamint fizetett és/vagy önkéntes munkavégzésének összefüggéseit, majd az önkéntességre és fizetett munkára ható okokat logisztikus regressziós módszerrel elemeztük.

A vizsgált változóink:

Függő: Végzett-e önkéntes tevékenységet az egyetemi évei alatt? Végzett-e fizetett munkát egyetemi tanulmányai alatt?

Magyarázó: a hallgató neme, kora, anyagi háttere<sup>1</sup>, kulturális háttere<sup>2</sup> és vallásossága<sup>3</sup>.

## 7. Az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók társadalmi hátterének vizsgálata

Elsőként vizsgáltuk a hallgatók társadalmi hátterének, anyagi helyzetének, kulturális tőkéjének és vallásosságának valamint fizetett és/vagy önkéntes munkavégzésének összefüggéseit, majd az önkéntességre és fizetett munkára ható okokat logisztikus regressziós módszerrel elemeztük.

A következőkben azoknak a válaszadóknak a társadalmi hátterét vizsgáljuk, akik bevallásuk szerint végeztek önkéntes munkát egyetemi tanulmányaik során. A megkérdezett hallgatók 38,82%-a vallotta azt, hogy felsőoktatási tanulmányai alatt végzett önkéntes tevékenységet.

Az önkéntesek nemi megoszlását illetően megállapítható, hogy a nők 38,9%, a férfiak 33,6%-a végez önkéntes munkát, mely különbség nem szignifikáns. Ezek az eredmények párhuzamban állnak az országos adatokkal. Az önkéntes tevékenységet végzők és az önkéntes tevékenységet nem végző hallgatók átlagéletkora azonosan 22 év, tehát nem mutatható ki, hogy az önkéntesek idősebbek vagy

<sup>1</sup> Objektív anyagi helyzete, az átlaghoz viszonyított szubjektív anyagi helyzete, illetve, hogy küzd-e a családja anyagi gondokkal.

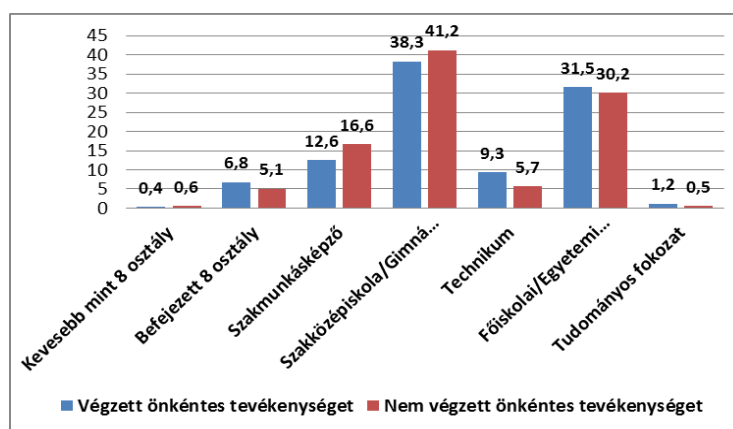
<sup>2</sup> Szülei rendelkeznek-e diplomával, illetve kulturális tőkeindexet készítettünk a következő változókból: szülei beszélgetnek-e vele kultúráról, politikai, közéleti témákról, szülei beszélgetnek-e vele könyvekről, filmekről, szülei szerveznek-e vele közös kulturális programokat, szabadidejében olvas, szabadidejében művészeti alkotótevékenységet végez, szabadidejében színházba jár, szabadidejében kiállítás, múzeumot látogat, tagja kulturális csoport, művészeti kör, tánckör, zenekar, énekar, hagyományörző csoport stb. valamelyikének.

<sup>3</sup> Egyházi fenntartású volt-e középiskolája, vallásosnak tartja-e magát - vallásos az egyház tanításai szerint, és vallásos a maga módján egyszerre.

fiatalabbak lennének nem önkéntes társaiknál. Az önkéntesség és az egyén anyagi helyzete (sem objektív, sem szubjektív anyagi helyzete) között szignifikáns kapcsolat nem volt kimutatható. Az átlag alatti objektív anyagi helyzetű válaszadók 39,6%-a, míg az átlag feletti objektív anyagi helyzetű hallgatók 37,1%-a végzett önkéntes munkát. Ellentétben az objektív anyagi helyzettel, a szubjektív anyagi helyzet vizsgálatánál az adatok azt mutatják, hogy az átlag alatti anyagi helyzetű hallgatók alacsonyabb arányban végeznek önkéntes munkát (36,7%), míg az átlag feletti magasabb arányban (38,5%).

Az önkéntesség és az apa iskolai végzettsége között szignifikáns összefüggés nem mutatható ki a keresztábrák szerint. Az azonban megfigyelhető, hogy az önkéntes munkát végző hallgatók édesapjai között nagyobb arányban jelennek meg a magasabb iskolai végzettségűek (több mint 4%-al magasabb a felsőfokú végzettségűek aránya).

Az édesanyák iskolai végzettsége és a hallgató önkéntes munkavégzése között azonban szignifikáns volt a kapcsolat. Az 1. ábrán látható, hogy a magasabb iskolai végzettséggel (technikum, diploma, tudományos fokozat) rendelkező édesanyák felsőoktatásban tanuló gyermekei, szignifikánsan nagyobb valószínűséggel önkénteskednek, mint az alacsonyabb iskolai végzettségű édesanyák gyermekei.



1. ábra. Az önkéntes munkát végző és önkéntes munkát nem végző hallgatók édesanyjának legmagasabb iskolai végzettsége (N=1487) (P=0,018) (IESA 2015)

Összességében megállapítható, hogy az önkéntes munkát végző hallgatók szülei magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, mint az önkéntes munkát nem végző hallgatók szülei. Ez a különbség azonban csak az édesanyák iskolai végzettsége és az önkéntes munkavégzés között mutatkozott szignifikánsnak.

Mint korábban kitértünk rá, egy általunk készített kulturális tőke index segítségével is vizsgáltuk a hallgatók kulturális tőkéjét. A kulturális tőke indexben felsorolt 8 item közül átlagosan 6,8 áll rendelkezésükre az önkéntes tevékenységet végző hallgatóknak, mely szignifikánsan magasabb, mint az önkéntes munkát nem végzett hallgatók indexátlaga (6,3). Az adatokból arra következtethetünk, hogy az önkéntes tevékenységet végzők nagyobb kulturális tőkével rendelkeznek, mint akik nem végeztek önkéntes munkát.

Vizsgáltuk az önkéntes munkát végző hallgatók vallásosságát is. Az egyházi iskolából érkező diákok szignifikánsan magasabb aránya, 45,1%-a, míg a nem egyházi középiskolából érkező diákok 35,5%-a végez önkéntes tevékenységet. Az önmagukat vallásosnak vallók 40,6%-a végzett önkéntes munkát, míg az önmagukat nem vallásosnak tartók 29,5%-a önkénteskedett. A két változó között szignifikáns együttjárás van. Ez az eredmény párhuzamban áll Pusztai és Fényes (2014) eredményeivel, miszerint a vallásosság növeli az önkéntesség előfordulását.

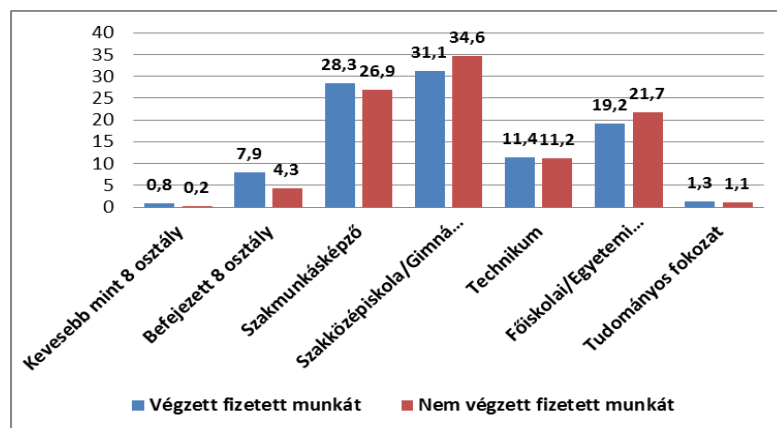
A felsőfokú tanulmányaik alatt fizetett munkát végző hallgatók aránya a teljes mintán belül 42,8%, mely arány megközelíti az Ifjúság kutatás eredményeit. Ezzel beigazolódott első hipotézisünk, miszerint a hallgatók körében magasabb (5,4%-kal) a fizetett munkát végzők aránya, mint az önkéntes munkát végzőké. A hallgatók 16%-a rendszeresen, míg 26,3%-a alkalmanként végzett fizetett munkát tanulmányi



időszakban. Hasonlóak az eredmények Kóródi 2005-ös eredményeihez, ahol a rendszeres munkavégzők aránya 12,4%, az alkalmanként munkát végzők aránya pedig 32% volt.

A megkérdezett férfiak 47%-a végzett fizetett munkát tanulmányai alatt, ami szignifikánsan magasabb, mint a nők aránya (40,7%). Szócs (2013,2014c) azonban ennek épp ellenkezőjét mutatta ki, miszerint magasabb a nők aránya, mint a férfiak aránya. A fizetett munkát végző hallgatók átlagos életkora 22 év, szignifikánsan magasabb, mint a fizetett munkát nem végző hallgatók átlagéletkora (21 év), mely azt jelzi, hogy a tanulmányok befejeztéhez közeledve a fiatalok egyre inkább szükségét érzik annak, hogy megalapozzák karrierjüket, melyet elősegít a mihamarabbi munkaerőpiaci elhelyezkedés. A fizetett munkavégzés és az egyén anyagi helyzete (sem objektív, sem szubjektív anyagi helyzete) között szignifikáns kapcsolat nem volt kimutatható. Mint már a korábbi fejezetben is kitértünk rá, gyakori motivációja a fiataloknak a célorientált pénzszerzés vagy a szórakozási költségek finanszírozása, mely motivációk nem csak a hátrányos helyzetűek számára bírnak motiváló erővel, hanem akár a jobb anyagi helyzetűek is hajlandók lehetnek néhány óra munkavégzésre ezen célok elérése érdekében. Az átlag alatti objektív anyagi helyzetű válaszadók 44,4%-a, míg az átlag feletti objektív anyagi helyzetű hallgatók 39%-a végzett fizetett munkát. Hasonlóan az objektív anyagi helyzethez, a szubjektív anyagi helyzet vizsgálatánál is az adatok azt mutatják, hogy az átlag alatti anyagi helyzetű hallgatók magasabb arányban végeznek fizetett munkát (44%), míg az átlag feletti kisebb arányban (40,3%). Bár a változók között szignifikáns összefüggés nem mutatható ki, az azonban látható, hogy az átlag alatti anyagi helyzetűek nagyobb arányban végeznek fizetett munkát, mint az átlag feletti anyagi helyzetűek hallgatók.

A 2. ábrán látható, hogy az alacsonyabb iskolai végzettséggel (kevesebb, mint nyolc általános, befejezett nyolc osztály, szakmunkásképző) rendelkező édesapák felsőoktatásban tanuló gyermekei, szignifikánsan nagyobb valószínűséggel végeznek fizetett munkát, mint a magasabb iskolai végzettségű édesapák gyermekei.



2. ábra. A fizetett munkát végző és fizetett munkát nem végző hallgatók édesapjának legmagasabb iskolai végzettsége (N=1419) (P=0,045) (IESA 2015)

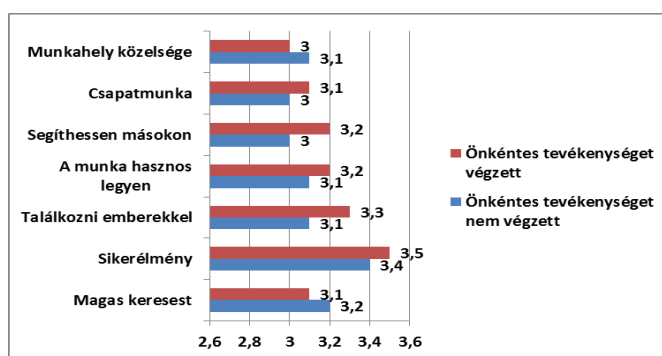
Az édesanyák iskolai végzettsége és a fizetett munkavégzés között szignifikáns kapcsolat nem mutatható ki. Az azonban megfigyelhető, hogy a fizetett munkát végző hallgatók édesanyjának körében kissé magasabb az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők aránya (kevesebb, mint nyolc osztály, szakmunkásképző), mint a fizetett munkát nem végző hallgatók édesanyjának körében. Kirajzolódni látszik tehát, hogy a fizetett munkát végző hallgatók szülei között magasabb az alacsonyabb iskolai végzettségűek (kevesebb, mint 8 osztály, szakmunkásképző), és alacsonyabb a felsőfokú végzettségűek aránya, mint a fizetett munkát nem végző hallgatók között. Szignifikáns kapcsolat azonban az édesapa iskolai végzettsége és a hallgató fizetett munkavégzése között volt kimutatható.

A kulturális tőke index vizsgálatánál látható, hogy a fizetett munkát végző hallgatók és a fizetett munkát nem végző hallgatók kulturális tőke indexe egyaránt 6,5, azaz az általunk felsorolt 8 kulturális javak közül átlagosan 6,5-del rendelkeznek, tehát nincs különbség a két hallgatói csoport kulturális tőkéjének nagyságát illetően, ezen mutató szerint. Hasonlóan Szócs (2014b) eredményeihez, a vallásosság vizsgálata kapcsán megállapítható, hogy az egyházi iskolából érkező diákok alacsonyabb arányban (41,2%) végeznek fizetett munkát, mint a nem egyházi középiskolából érkező diákok (42,8%), azonban a

különbség nem szignifikáns. A fizetett munkát végző hallgatók körében szignifikánsan magasabb az önmagát nem vallásosnak vallók aránya (47,8%), míg az önmagát vallásosnak vallók aránya kevesebb (40,5%).

## 8. Az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók munkaérték preferenciái

A következőkben arra voltunk kíváncsiak, hogy az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók korábbi munkatapasztalataikat és társadalmi háttérüket figyelembe véve, milyen munkaértékeket tartanak fontosnak, és vajon mennyiben különböznek a két munkatípust végzett hallgatók munkaérték preferenciái. Az egyén társadalmi háttéréből származó munkaérték preferenciái hatnak arra, hogy milyen munkaformát választ a jövőben, ugyanakkor a tanulmányok folytatása alatt végzett munkaforma is befolyásolhatja, hogy a munkavégzés során milyen munkaérték preferenciák alakultak ki a hallgatóknál. A megkérdezetteknek 19 munkaértéket<sup>4</sup> soroltunk fel, ahol 1-4-es skálán értékelniük kellett, hogy mennyire fontosak számukra. A továbbiakban terjedelmi korlátok miatt részletesebben csak azokat az értékeket emeljük ki, ahol a változók között szignifikáns összefüggést tapasztalunk. Elsőként az önkéntes munkát végző hallgatók munkaérték preferenciáit vesszük górcső alá (4. ábra).



3. ábra. Az önkéntes munkát végzett hallgatók munkaérték preferenciái (N=1792) (IESA 2015) (Csak a szignifikánsan különböző értékeket tüntettük fel)<sup>5</sup>

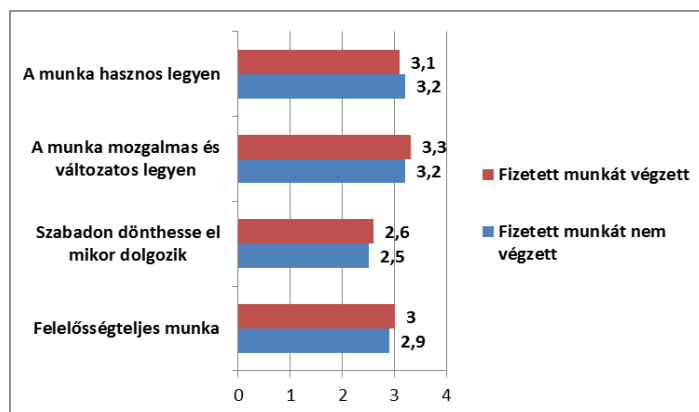
A fenti ábrán látható, hogy az önkéntesek számára a munkavégzésük során fontosabb a sikerélmény szerzés, az emberekkel való találkozás, a munka haszna a társadalom számára, hogy segíthessen másokon valamint a csapatmunka, mint az önkéntes tevékenységet nem végzők számára. Az imént felsorolt munkaértékek egyértelműen az intrinzik értékek csoportjába tartoznak, az önkéntes tevékenységet nem végző hallgatók számára fontosabbak az olyan extrinzik munkaértékek, mint a magas kereset vagy a munkahely közelsége. A kimutatott intrinzik értékekből kirajzolódik az új típusú önkéntesség jegyei, azaz a csapatmunka fontossága, a sikerélmény szerzése, valamint az, hogy a hallgató munkája során találkozhat új emberekkel.

Az 4. ábrán látható, hogy szignifikáns volt az összefüggés a fizetett munka és a mozgalmas és változatos munka, a társadalom számára hasznos munka, a felelősségteljes, valamint a munkáról való szabad döntés között. A fizetett munkát végző hallgatók számára fontosabb a felelősségteljes munka, az, hogy munkája mozgalmas és változatos legyen, valamint hogy szabadon dönthesse el, mikor dolgozik. Míg az első kettő az intrinzik, utóbbi az extrinzik munkaértékek közé tartozik, tehát tisztán nem állapítható meg, hogy a fizetett munkát végző hallgatók melyik munkaérték típusba sorolhatóak. Az, hogy a fizetett munkát végző hallgatók számára fontosabb a felelősségteljes, a mozgalmas és változatos munka, mint a fizetett munkát nem végző társaiknak, adódhat abból is, hogy a diákmunkák során a fiatal olyan monotonitást tűrő

<sup>4</sup> 1. Magas legyen az elérhető kereset. 2. Egy állás biztos legyen (kicsi legyen az elbocsátás esélye). 3. Jó lehetőségek legyenek a munkahelyi előrelépésre. 4. Olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy mikor dolgozik. 5. A munka érdekes legyen. 6. A munkahely jó hangulatú legyen. 7. A munka sikerélményt nyújtson. 8. Emberekkel lehessen találkozni. 9. A munka hasznos legyen a kisebb közösségnek, társadalomnak. 10. A munka felelősséggel járjon. 11. A munka ne legyen megerőltető. 12. A legtöbb döntést önállóan hozhassa meg az ember. 13. A munka lehetőséget adjon arra, hogy segíthessen másokon. 14. Barátságosak és segítőkészek legyenek a kollégák. 15. A munka teljesítményközpontú legyen. 16. A munka mellett a családra is jusson idő. 17. A munka mozgalmas és változatos legyen. 18. Egy csapat tagjaként dolgozhat. 19. A munkahely közel legyen a lakóhelyedhez.

<sup>5</sup> Munkahely közelsége (P=0,015) Csapatmunka (P=0,021) Segíthessen másokon (P=0,004) A munka hasznos legyen (P=0,019) Találkozni emberekkel (P=0,001) Sikerélmény (P=0,039) Magas kereset (P=0,015)

tevékenység végez, mely kevés felelősséggel jár (pl. gyári szalagmunka), így a fiatalok a korábbi tapasztalatokkal ellentétben mozgalmasabb, felelősségteljesebb munkára vágnak. A hallgatók számára fontos az is, hogy szabadon dönthessék el, mikor dolgoznak, amely szintén visszavezethető a diákmunka monoton világára, ahol a fiatalnak nincs lehetősége beosztani munkaidejét, valamint a munka közbeni szüneteket sem maga határozza meg. Mindezekből arra következtethetünk, hogy a fizetett munkát végző diákok munkaértékeit nagymértékben befolyásolják korábbi munkatapasztalatai. Ahhoz azonban, hogy ezt biztosan állíthassuk, további kutatások szükségesek.



4. ábra: A fizetett munkát végzett hallgatók munkaérték preferenciái (N=1792) (IESA 205) (Csak a szignifikánsan különböző értékeket tüntettük fel)<sup>6</sup>

## 9. Az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók társadalmi hátterének és munkaérték preferenciájának vizsgálata

A következőkben elsőként az önkéntes tevékenységet végzett hallgatók társadalmi hátterét vizsgáljuk egy regressziós modell segítségével, így több változó együttes hatását is vizsgálni tudjuk. A függő változó: végzett-e önkéntes tevékenységet a hallgató tanulmányai során, a magyarázó változók pedig a hallgató neme, kora, gazdasági háttere,<sup>7</sup> kulturális háttere<sup>8</sup> vallásossága<sup>9</sup>. A magyarázó változókat négy lépésben vontuk be, hogy nyomon kövessük az interakciós hatásokat is.

2. táblázat. Logisztikus regressziós modellek az önkéntesség előfordulására, lépcsőzetesen bevonva a változókat (N=1792, IESA 2015). (A munkaértékek közül csak a szignifikánsakat tüntetjük fel.)

	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Nem	NS	NS	NS	NS
Kor	1,06*	NS	NS	1,06*
Obj. anyagi helyzet		NS	NS	NS
Szobj. anyagi helyzet átl.		NS	NS	NS
Anyagi gondok		NS	NS	NS
Diplomás-e anya		NS	NS	NS

<sup>6</sup> A munka hasznos legyen (P=0,02) A munka mozgalmas és változatos legyen (P=0,009) Szabadon dönthesse el mikor dolgozik (P=0,03) Felelősségteljes munka (P=0,03)

<sup>7</sup> Objektív anyagi helyzete, az átlaghoz viszonyított szubjektív anyagi helyzete, illetve hogy küzd-e a családja anyagi gondokkal.

<sup>8</sup> Kulturális tőke indexet készítettünk: szülei beszélgetnek vele kulturáról, politikai, közéleti témákról, szülei beszélgetnek vele könyvekről, filmekről, szülei szerveznek vele közös kulturális programokat, szabadidejében olvas, szabadidejében művészeti alkotótevékenységet végez, szabadidejében színházba jár, szabadidejében kiállítás, múzeumot látogat, tagja kulturális csoport, művészeti kör, tánckör, zenekar, énekkar, hagyományörző csoport stb. valamelyikének.

<sup>9</sup> Egyházi fenntartású volt-e középiskolája, vallásosnak tartja-e magát.

Diplomás-e apa		NS	NS	NS
Kulturális tőke index		1,25***	1,23***	1,2***
Apa dolgozik		NS	NS	NS
Anya dolgozik		NS	NS	NS
Egyházi középiskola			1,6*	1,7**
Vallásosság			NS	NS
Jó hangulat				0,4*
Teljesítm. közp.				0,06***
RL2	0,5	2,68	3,63	7,2

Első lépésben a nem és a kor magyarázó változók hatását vizsgáltuk a függő változóra. Megállapíthatjuk, hogy a kor és az felsőoktatási tanulmányok alatti önkéntes munkavégzés között szignifikáns kapcsolat mutatható ki, melyből arra következtethetünk, hogy az önkéntesség gyakorisága a kor előrehaladtával nő, hiszen több időt töltenek el a felsőoktatásban így több idejük is nyílik az önkéntes tevékenység végzésére. Hasonlóan a keresztábrás vizsgálat eredményeihez megállapítható, hogy a nem és az önkéntesség változó között szignifikáns kapcsolat nem volt kimutatható.

Második lépcsőben az anyagi tőkére és a kulturális tőkére következtethető magyarázó változókat is bevontuk, ott azonban nem volt kimutatható szignifikáns összefüggés, tehát az önkéntességet az anyagi helyzet nem befolyásolja. Vizsgáltuk a szülők iskolai végzettségét, hogy az édesanya vagy édesapa rendelkezik-e felsőfokú végzettséggel. A két változó között szignifikáns kapcsolat nem mutatható ki egyik szülő esetén sem.

Már korábban is láttuk, hogy az önkéntesek magasabb kulturális tőkeindexszel rendelkeznek, mint nem önkéntes társaik, ezt az eredményt a regressziós vizsgálat is igazolja, hisz kimutatható itt is a kulturális tőke index pozitív hatása az önkéntességre. Minél nagyobb az egyén és családja kulturális tőke indexe (pl. kulturális programokban való részvétel, színházba, múzeumba járás, kulturális/művészeti csoportban való tagság stb.), annál nagyobb az esélye, hogy a hallgató önkéntes tevékenységet végezzen.

Vizsgáltuk az egyén vallásosságát és az önkéntesség kapcsolatát, mely során regresszió modellünk szerint látható, hogy az egyházi középiskolában végzettek nagyobb eséllyel önkénteskednek, mint a nem egyházi intézményből érkező társaik. Ezek az eredmények is igazolják korábbi megállapításunkat, miszerint az önkéntesek körében magasabb az egyházi középiskolából érkező és önmagukat vallásosnak valló diákok aránya, mint a nem önkéntes diákok körében.

Végül pedig a munkaértékek és az önkéntesség kapcsolatát vizsgáltuk. A felsorolt munkaértékek között a jó hangulatú munka és a teljesítményközpontú munka mutatott szignifikáns kapcsolatot az önkéntességgel. Az önkéntes tevékenységet végzők a munkaértékek tekintetében kevésbé tartják fontosnak azt, hogy a munka jó hangulatban teljen, és azt, hogy munkája során a teljesítményközpontúságra törekedjen. Megállapítható tehát, hogy hasonlóan a keresztábrás vizsgálatnál, az önkéntesek munkaértékét az intrinzik munkaértékek csoportja jellemezi.

Összességében látható, hogy a keresztábrás vizsgálatnál és a regressziós módszernél egyaránt szignifikáns kapcsolat mutatkozott a kor, a kulturális index az egyházi középiskola és az önkéntesség között, mely változók növelik az egyén önkéntességét. A munkaérték tekintetében az önkénteseket az intrinzik munkaértékek jellemzik.

A következőkben a fizetett munkát végző hallgatók társadalmi háttérét vizsgáltuk a fentiekhez hasonló módon.

3. táblázat. Logisztikus regressziós modellek a fizetett munka előfordulására, lépcsőzetesen bevonva a változókat (N=1792, IESA 2015). (A munkaértékek közül csak a szignifikánsakat tüntetjük fel.)

	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Nem	NS	NS	NS	NS	NS
Kor	1,2***	1,2***	1,2***	1,2***	1,25***
Obj. anyagi helyz.		NS	NS	NS	NS
Szobj. anyagi hely. átl.		NS	NS	NS	NS



Anyagi gondok		NS	NS	NS	NS
Diplomás-e anya			NS	NS	NS
Diplomás-e apa			NS	NS	NS
Kulturális tőke index			NS	NS	1,12*
Apa dolgozik		NS	NS	NS	NS
Anya dolgozik		NS	NS	NS	NS
Egyházi középiskola				NS	NS
Vallásosság				0,6*	NS
Felelősség					1,6*
Segít másokon					0,5*
RL2	3,13	3,8	4,62	5,33	9,3

Látható, hogy a kor és a felsőoktatási tanulmányok alatt végzett fizetett munkavégzés között szignifikáns kapcsolat mutatható ki a többi magyarázó változó bevonása után is. Hasonló eredményre jutottunk, mint az önkéntes tevékenység vizsgálatánál, hiszen az adatok alapján arra következtethetünk, hogy a fizetett munka gyakorisága a kor előrehaladtával szintén nő. Minél idősebb az egyén, annál hosszabb ideje tanulója a felsőoktatási intézménynek így annál nagyobb az esély, hogy tanulmányai mellett jut ideje fizetett munkavégzésre is. A nemi különbségeknél megfigyelhetjük, hogy a fizetett munka főként a férfiakra jellemző, bár az eredmény nem szignifikáns.

Ezt követően az anyagi tőkére és kulturális tőkére következtethető magyarázó változókat vontuk be, azonban nem volt kimutatható szignifikáns összefüggés a változók között.

Következő lépésben a vallásosság és a fizetett munkavégzés között mutattunk ki szignifikáns összefüggést, azonban az önkéntességgel ellentétben a vallásosság (egyházi középiskolából érkezett és önbevallása szerint vallásos) csökkenti a fizetett munka esélyét.

Végül munkaértékek és a fizetett munka kapcsolatát vizsgáltuk. A felsorolt munkaértékek között az, hogy a munka felelősségteljes legyen, és az, hogy az egyén munkája során segítsen másokon valamint a fizetett munka között volt szignifikáns kapcsolat. Megállapítható, hogy a fizetett munkát végzők számára fontos, hogy felelősségteljes munkát végezzenek, az azonban kevésbé fontos, hogy munkájukkal segítsenek másokon. Míg előbbi az intrinzik, utóbbi az extrinzik munkaértékek közé sorolható, tehát látható, hogy a fizetett munkát végző hallgatókat, hasonlóan a keresztábrás vizsgálat eredményeihez, a vegyes munkaértékek jellemzik.

Az összes háttérváltozó bevonását követően a kulturális tőke index és a fizetett munkavégzés között szignifikáns összefüggés mutatkozott. Kimutatható a kulturális tőke index pozitív hatása a fizetett munkára. Minél nagyobb az egyén és családjának kulturális tőke indexe (tehát minél gyakoribb, hogy az egyén vagy családja pl. kulturális programokon vesz részt, színházba, múzeumba jár, kulturális/művészeti csoportnak tagja stb.) annál nagyobb az esélye, hogy a hallgató fizetett munkát végezzen.

Összességében látható, hogy a keresztábrás vizsgálatnál és a regressziós módszernél egyaránt szignifikáns kapcsolat mutatkozott a kor és az egyén vallásossága és az önkéntesség között, és a vallásosság csökkenti a fizetett munkavállalás esélyét. A munkaérték tekintetében a fizetett munkát végzőket a vegyes munkaértékek jellemzik.

## 10. Összegzés

Összességében látható, hogy a keresztábrás és a regressziós vizsgálat hasonló eredményeket mutat. Átlagosan 22 éves korban kapcsolódnak be a fiatalok a munka világába, mely egy tudatos választásnak tűnik a végzést követő munkaerőpiaci elhelyezkedés reményében. Első hipotézisünk, miszerint a felsőoktatásban hallgatók körében magasabb a fizetett munkát végzők aránya, mint az önkéntes munkát végzők aránya, beigazolódott, hisz fizetett munkát végzők 3,9%-kal meghaladják önkéntes munkát végző társaikat. Ugyanakkor az 1. ábrán láthattuk, hogy jelentős azoknak a hallgatóknak az aránya, akik mindkét munkaformát egyaránt végezték.

Második hipotézisünk, miszerint a jobb anyagi háttérű hallgatók nagyobb arányban végeznek önkéntes munkát, mint a rosszabb háttérűek, illetve a hátrányosabb helyzetűek nagyobb arányban végeznek fizetett munkát, mint a jobb háttérűek, nem igazolódott be. A regressziós eredmények nem mutattak szignifikáns összefüggést a munkatípus és az anyagi helyzet között, tehát az anyagi helyzet nem hatott sem a fizetett, sem az önkéntes munkavégzésre.

Harmadik hipotézisünk szerint, minél nagyobb az egyén és családja kulturális tőke indexe, annál nagyobb az esély, hogy önkéntes munkát végezzen, és kisebb az esélye, hogy fizetett munkát végezzen a hallgató, tisztán nem igazolódott be. Míg a keresztábrák alapján úgy tűnt, az önkéntes munkát végzők magasabb kulturális tőkeindexszel rendelkeznek, addig a regressziós eredmények értelmében a magasabb kulturális tőkeindex egyaránt növelte a fizetett munka és az önkéntes munka esélyét. Az a feltételezésünk sem igazolódott be, miszerint a szülők iskolai végzettségének növekedésével csökken a tanulmányaik mellett fizetett munkát végző hallgatók aránya, és az alacsonyabb iskolai végzettségű szülők gyerekei esetén nagyobb az esély a fizetett munkavégzésre. A regressziós eredmények kimutatták, hogy az, hogy a szülő rendelkezik-e felsőfokú végzettséggel, nem hat a hallgató fizetett vagy fizetetlen munkavégzésére.

Negyedik hipotézisünk részben beigazolódott, miszerint feltételeztük, hogy a vallásosság felhajtóerőt jelent az önkéntes munkavégzésre, míg a fizetett munkavégzést a vallásosság nem befolyásolja. Regressziós eredményeink szerint az egyházi középiskolában végzettek nagyobb eséllyel önkénteskednek, mint a nem egyházi intézményből érkező társaik, azonban aközött, hogy az egyén vallásosnak vallja-e magát és az önkéntesség között a kapcsolat nem volt szignifikáns. A magukat vallásosnak vallók és a fizetett munkavégzés között azonban szignifikáns összefüggés mutatkozott, mely szerint a vallásosság csökkenti a fizetett munka esélyét.

Utolsó hipotézisünk, azaz az önkéntes munkát végző hallgatókat az intrinzik, a fizetett munkát végző hallgatókat az extrinzik munkaértékek jellemzik, részben beigazolódott. Míg eredményeink szerint az önkénteseket az intrinzik munkaértékek jellemzik, a fizetett munkát végzőket a vegyes munkaértékek. Utóbbiak esetén nem mutatható ki egyértelműen az extrinzik értékek, hisz keverednek intrinzik jegyekkel is.

Összességében megállapítható, hogy eredményeink szerint kardinális különbség a két munkatípust végző hallgatók társadalmi háttérét illetően nem mutatható ki. Sem a hallgató szüleinek iskolai végzettsége, sem a család anyagi helyzete nem hat arra, hogy az egyén milyen munkaformát választ, azonban a kulturális tőke nagysága növeli mindkét munkaforma választásának esélyét. A vallásosság és a munkaformák vizsgálata kapcsán megállapítható, hogy az egyházi középiskolából érkező diákok körében nagyobb az esély az önkéntes munkavégzésre, mint az állami iskolából érkező diákok esetén. A vallásosság és a fizetett munka vizsgálatánál arra a következtetésre jutottunk, hogy a vallásosság csökkenti a fizetett munkavégzés esélyét. Míg az önkénteseket az extrinzik, a fizetett munkát végzőket a vegyes munkaértékek jellemzik.

Ezen eredmények értelmében, a jövőben fontos lenne tovább vizsgálni az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók csoportját. Fontos nyomon követni ezt azért is, mert 2016-ban megjelennek a felsőoktatásban azok a hallgatók, akik számára már kötelező volt az iskolai közösségi szolgálat teljesítése az érettségi bizonyítvány megszerzéséhez, így a jelenlegi hallgatói populáció összehasonlíthatóvá válik a jövőbeli hallgatói csoporttal, többek között munkaválasztásuk, munkamotivációik, munkaértékeik alakulása és társadalmi háttérük mentén.

### Felhasznált irodalom

Bartal A. M. (2010): Élnek köztünk boldog emberek is... - a magyar önkéntesek és nem önkéntesek jellemzői a 2008 évi Európai Értékrend Vizsgálat tükrében. In Rosta G., Tomka M. (szerk.): *Mit értékelnek a magyarok? Az Európai Értékrend Vizsgálat 2008. évi magyar eredményei*. Budapest, OCIFE Magyarország, Faludi Ferenc Akadémia. 143 – 186.

Beck, U. (2009): *A munka szép új világa*. Szeged, Belvedere Kiadó

Bocsi V. (2015a): *A felsőoktatás értékmetszetei*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó

Bocsi V. (2015b): Munkaértékek román-magyar összehasonlító vizsgálat a Partiumban. *Kultúra és Közösség*. IV. évf. 2015/1. 17-26.

- Bókay M. (2009): A diákok nyári munkavállalásának alapvető szabályai. *Adóvilág*. XXIII. évf.07. szám 2-4
- Bourdieu P. (1998): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In Lengyel Gy., Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták*. Budapest, Aula Kiadó Kft. 155-177.
- Butcher, J. (2003): A humanistic perspective on the volunteer-recipient relationship: A Mexican study. In Dekker P., Halman, L. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. 111-126.
- Dekker, P., Halman, L. (2003): Volunteering and Values: An Introduction. In Dekker, P., Halman, L. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. 1-18.
- Callender, C. (2008): The impact of term-time employment on higher education students' academic attainment and achievement. *Journal of Education Policy*, 23:4, 359-377
- Curtis, S., Williams, J. (2002): 'The reluctant workforce: undergraduates' part-time employment'. *Education and Training* 44 (1), 5-10.
- Curtis, S., Shani, N. (2002): The Effect of Taking Paid Employment During Term-time on Students' Academic Studies'. *Journal of Further and Higher Education Studies* 26(2), 129-138.
- Cnaan, R.A., Amroffell, L. M. (1994): *Mapping Volunteer Activity*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 4. 335-351.
- Czike K., Szabóné-Ivánku Zs. (2010): *Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében*. Budapest, Önkéntes Központ Alapítvány
- Fényes H. (2010a): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó
- Fényes H. (2010b): Előnyök az oktatásban, hátrányok a munkaerőpiacon. *Educatio*. 2010/4. 659-665
- Fényes H. (2015): *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen 9-46.
- Fényes H., Kiss G. (2011): Az önkéntesség Európai Éve – Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége. *Debreceni Szemle*, I. Rész XIX. évfolyam, 4. szám 360-368.
- Fényes H., Lipcsei L., Szeder D. V. (2012): Önkéntesség a Debreceni Egyetem hallgatói táborában. In Dusa Á., Kovács K., Márkus Zs., Nyüsti Sz., Sörös A. (szerk.): *Egyetemi élethelyzetek. Ifjúságszociológiai tanulmányok II*. Debreceni, Debreceni Egyetemi Kiadó. 99-120.
- Gaszó T. (2012): Munkaerőpiaci helyzetkép. In Székely L. (szerk.): *Magyar Ifjúság 2012 Tanulmánykötet*. Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó
- Handy F., Cnaan R. A., Hustinx, L., Kang, C., Brudney, J. L., Haski, L., Debbie, H., Kristen, M.; Lucas C., Pessi, A. B., Ranade, B., Yamauchi, Naoto., Zrinscak, S. (2010): *A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building?* Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 3. 498-523.
- Hustinx, L. (2001): Individualization and new styles of youth volunteering : an empirical exploration. *Voluntary Action* 2. 57-76.
- Inglehard, R. (1977): *The silent revolution. Changing values and political styles among western publics*. Princeton, NJ Princeton University Press
- Inglehart, R. (1990): *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, NJ Princeton University Press
- Inglehart, R. (2003): Modernization and Volunteering. In Dekker, P., Halman L. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/ Plenum Publishers. 55-70.

- Kóródi M. (2006): Munkaértékek vizsgálata egyetemi és főiskolai hallgatók körében. In: Juhász E. (szerk.): Régió és oktatás. *A „Regionális Egyetem” kutatás záró konferenciájának tanulmánykötete.* Debrecen: Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, 289-322.
- Kóródi M. (2007): Munkaértékek vizsgálata két felsőoktatási intézményben. *Education* 16. (2): 311-322.
- Központi Statisztikai Hivatal (2011): Önkéntes munka Magyarországon [www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentesmunka.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentesmunka.pdf) (2018.08.31.)
- Markos V. (2014): Egyetemisták a munka világában. In: Fényes H., Szabó I. (szerk.): *Campus-lét a Debreceni Egyetemen.* Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó, 109-132.
- Nagy G. D., Szűcs N.(2009): Diákmunka – Biztos út a munkaerőpiacra?! In: Jancsák Cs.(szerk.): *Fiatalok a Kárpát-medencében. Mozaikok az ifjúság világáról.* Szeged, Belvedere Kiadó. 150-175.
- Pusztai G. (2011): *A láthatatlan kéztől a baráti kezéig. Hallgatói értelmező közösségek a felsőoktatásban.* Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó
- Pusztai G., Fényes H. (2014): Önkéntesség és vallásosság összefüggései eltérő felekezeti kompozíciójú közegekben. In: Pusztai G., Lukács Á. (szerk.): *Közösségteremtők. Tisztelet a magyar vallásszociológusok nagy nemzedéke előtt.* Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó 329-350.
- Putnam, R. (1995): Bowling alone. America’s declining social capital. *Journal of Democracy* 6. 65-78.
- Putnam, R. (2000): *Bowling alone.* New York, Simon and Schuster
- Schwartz Shalom H. (1999): A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology.* In: *An international review*, 48. 1. 23-47.
- Shulze, G. (2000): Élménytársadalom. A jelenkor kulturszociológiája. A mindennapi élet esztétizálódása. *Szociológiai Figyelő* 2000/1,2. 135-157.
- Shulze, G.(2003): A Német Szövetségi Köztársaság kulturális átalakulása In: Wessely Anna (szerk.): *A kultúra szociológiája.* Osiris Kiadó, Budapest, 186-204.
- Stefanescu, F., Osvat C. (2011): Volunteer Landmarks among College Students. *The Yearbook of the „Gh. Zane” Institute of Economic Reserches.* 01/2011, 20(2): 139-149.
- Szőcs A. (2013): Munkaviszony és viszony a munkához – hallgatók a Debreceni Egyetemen. In: Darvai T. (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac – eszményektől a kompetenciák felé.* Szeged, SETUP–Belvedere Kiadó. 87-124.
- Szőcs A. (2014 a): Aktív fiatalok a munkaerőpiacon In Szabó A.(szerk.): *Racionálisan lázadó hallgatók II.* Budapest – Szeged, Belvedere Meridionale – MTA TK PTI, 247-256
- Szőcs A. (2014 b): Dolgozva tanulni, tanulva dolgozni – társadalmi tőke hatások a partiumi hallgatók körében. In: Ceglédi T., Gál A., Nagy Z. (2014): *Régió és oktatás IX.* Debrecen, (CHERD- Hungary) 229-242.
- Szőcs A. (2014 c): Teher alatt nő a pálma: hallgatók munkához való viszonya a Debreceni Egyetemen in: Fényes H., Szabó I. (szerk.) *Campus-lét a Debreceni Egyetemen. Ifjúságszociológiai tanulmányok.* Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó 159-182.
- Wilson, J. (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26 215-240.
- Wollebaek, D.- Selle P. (2003): Generations and Organizational Ghange. In: Dekker, P., Halman, L. (2003) (ed.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives.* Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow 161-179.

## Szerző

**Markos Valéria**, Debreceni Egyetem, Debrecen (Magyarország). E-mail: [markosvaleria.90@gmail.com](mailto:markosvaleria.90@gmail.com)