

A MAGYAR GAZDASÁGI FELSOÓKTATÁS „BOLDOGSÁGTÉRKÉPE”

THE "HAPPINESS MAP" OF HUNGARIAN HIGHER EDUCATION IN ECONOMICS

A GDP az elmúlt években számos kritikával illetett. A helyettesítésére kidolgozott mutatók közül komplex megközelítésével és egyedi gondolkodásmódjával került a kutatások középpontjába a GNH (Gross National Happiness). A szerzők tanulmányukban az eredeti (Bhutánban kidolgozott GNH of Business) kérdőíves kutatás logikáját és számítási módját mutatják be, a gazdasági felsőoktatás munkatársainak, vezetőinek véleményét feltárva. A kvantitatív kutatásba valamennyi hazai felsőoktatási intézmény gazdasági oktatással foglalkozó karát/intézetét bevonták. 239 munkavállalói és 14 vezetői kérdőívet értékelve az eredmények azt mutatják, hogy a gazdasági felsőoktatási intézmények boldogságindex-értéke az átlagos szint alatt marad. A munkatársi boldogság számított értéke lényegesen alacsonyabb a szervezeti feltételeket minősítő értékeknél. A legnagyobb hiányosságok az „Életszínvonal” területén tapasztalhatók, míg a többi terület alacsony, de kiegyensúlyozott módon minősíthető. A szervezeti feltételek tekintetében a „Kulturális és ökológiai sokszínűség” mutatói szorulnak komoly fejlesztésre.

Kulcsszavak: boldogság, buddhista közgazdaságtan, gazdasági felsőoktatás, GDP, GNH (bruttó nemzeti boldogság)

GDP has come under significant criticism in recent years. Among the indicators developed to replace it, Gross National Happiness (GNH) has become a focus within the literature due to its complex approach and unique way of thinking. In our study, we present the logic and calculation method of the original (GNH of Business) questionnaire survey, exploring the views of staff and managers in higher education in economics. All faculties/institutes of business education in all domestic higher education institutions were included in our quantitative research. The results of 239 employee and 14 manager questionnaires show that the happiness index of business higher education institutions is below average. The calculated value of employee happiness is significantly lower than the values rating organisational conditions. The largest deficiencies are found in the area of „Quality of Life”, while other areas are low but balanced. In terms of organisational conditions, the indicators for „Cultural and Ecological Diversity” need serious improvement.

Keywords: happiness, Buddhist economics, economic higher education, GDP, GNH of Business

Finanszírozás/Funding:

A kutatást a Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Kar Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Kutatóközpontja támogatta (PE-GTK-GSKK A095000000-4).

The research was supported by the Economic and Organizational Research Center of the Pannon University Faculty of Economics (PE-GTK-GSKK A095000000-4).

Köszönetnyilvánítás/Acknowledgment:

A kutatói közösség köszönettel tartozik valamennyi felsőoktatási intézmény gazdaságtudományi képzéssel foglalkozó kara/intézete vezetőinek és munkatársainak, akik segítették a kutatás megvalósítását.

The research community owes a debt of gratitude to the managers and staff of the faculties/institutes dealing with economics training at all higher education institutions, who helped to carry out the research.

Szerzők/Authors:

Prof. Dr. habil. Bencsik Andrea^a (bencsik.andrea@gtk.uni-pannon.hu) egyetemi tanár; Pató Gáborné Dr. Szűcs Beáta^c (szucs.beata@sek.elte.hu) egyetemi docens; Dr. Berke Szilárd^b (berke.szilard@uni-mate.hu) egyetemi docens; Neumanné Dr. Virág Ildikó^a (virag.ildiko@gtk.uni-pannon.hu) egyetemi docens

^aPannon Egyetem (University of Pannonia) Magyarország (Hungary); ^bMagyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (Hungarian University of Agriculture and Life Sciences) Magyarország (Hungary); ^cEötvös Loránd Tudományegyetem (Eötvös Loránd University) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2021. 10. 31-én, javítva: 2022. 01. 04-én és 2022. 03. 27-én, elfogadva: 2022. 03. 29-én.

The article was received: 31. 10. 2021, revised: 04. 01. 2022 and 27. 03. 2022, accepted: 29. 03. 2022.

Az elmúlt évtizedekben egyre több kritika érte a GDP-t, ami egy ország lakosságának életszínvonalát minősíti. A kritikák többsége arra mutatott rá, hogy számos tényező, ami az emberi jóllétet minősíti, a GDP mutatóival nem írható le. Ez a tény indukálta azt a gondolkodást, melynek fókuszában annak kutatása áll, hogy milyen módon lehet a számszerűsíthető tényezők mellett az ún. soft elemeket minél pontosabban számba venni. A kutatások eredményeként születtek meg azok a mutatók, melyek a világ különböző részein többé-kevésbé rendszeresen felméri az emberek, társadalmak boldogságát, elégedettségét. E mutatók mindegyike szintén sok kritikával illett, elsősorban azért, mert mérésük inkább pszichológiai állapotokra koncentrálnak és szinte teljesen figyelmen kívül hagyja az emberek fizikai állapotát és szükségleteit. A kifogásolt problémák elvezettek oda, hogy felmerült az igény azon paraméterek meghatározására, melyek összességében holisztikus módon kifejezi az emberi jóllét minőségét, majd a következő lépésként ezek mérési módszereit lehetővé teszi.

Az igény – az objektivitás fenntartása mellett – egyre sürgetőbb a tekintetben, hogy a GDP hiányosságait korrigálni lehessen. A soft elemek mérésére kidolgozott mutatókat a teljesség igénye nélkül az 1. online mellékletben láthatók.

Az elmúlt évtizedek kutatásai és ajánlásai mellett létezik egy, az ázsiai országokban a buddhista vallás alapjain kialakított mérési rendszer, mely a GNH (Gross National Happiness/Bruttó Nemzeti Boldogság) elnevezéssel vált ismertté. A GNH holisztikus módon viszonyul az emberek boldogságának és jóllétének méréséhez. Kutatásunkban – a számos kritikát is alapul véve – azt céloztuk, hogy kiderítsük, hazai feltételek között alkalmazható-e a GNH logikája és mit mutat annak szervezeti/üzleti körülményekre kifejlesztett változata. Első fázisban a gazdasági felsőoktatást teszteltük, valamennyi felsőoktatási intézmény gazdasági képzéssel foglalkozó munkavállalóit és vezetőit megszólítva. Mivel a napjainkban történő felsőoktatási átalakítás kifejezetten az üzleti célokra való áttérést preferálja, (mely már az elmúlt években is nem titkolt törekvés volt), a GNH of Business eljárás logikája kétséget kizáróan alkalmazható. A kutatásban a bhutániak által kifejlesztett kérdőíveket (munkavállalói és vezetői) használtuk magyar nyelvre lefordítva. Kutatási kérdéseink az alábbiakban fogalmazódtak meg:

Q1: Adaptálható-e változtatások nélkül a GNH mérésére kifejlesztett eredeti módszer a hazai feltételek között?

Q2: Milyen következtetés vonható le a vizsgált területek eredményei alapján a gazdasági felsőoktatás erősségei-gyengeségei tekintetében?

Q3: Milyen összképet látunk valamennyi vizsgált intézmény eredménye alapján és ez mennyire egyensúlyos az egyes intézmények külön-külön mért eredményeivel?

Q4: Milyen szerepet játszanak a szubjektív elemek (ugyanakkor mérésüket lehetővé tevő paraméterek) a végső eredmény szempontjából?

Az eredmények alapján számos további kérdés merült fel, melyek további kutatásokat generálnak, részben a fel-

sőoktatást célozva, részben a profitorientált szféra helyzetének felmérésére. A tanulmány további fejezeteiben az elméleti áttekintést követően az eredményekről részletesen adunk számot és azok alapján fogalmazzuk meg következtetéseinket.

Elméleti háttér

Annak érdekében, hogy a GDP-től eljussunk a GNH logikájának alkalmazhatóságához, az alapokhoz kell visszanyúlni, értve ezalatt a GDP hiányosságainak rövid áttekintését, majd a buddhista közgazdaság alap gondolatának felvillantását, mely a boldogság mérését szolgáló rendszer kialakításának feltételeit szolgálja. Mivel vizsgálatunk a hazai felsőoktatásban került lefolytatásra, rövid áttekintést adunk a jelenlegi helyzetről. Ezek a területek kerülnek röviden bemutatásra az elméleti fejezetben.

A GDP hiányosságai

A GDP, mint a társadalmi élet minőségét kifejező mérőszáma, az 1950-es évek óta egyre több kritikát kapott. A megfogalmazott felvetéseket az alábbiakban összegezzük (van den Bergh & Antal, 2014):

- „A megfelelő könyvelés alapelvei”: A GDP nem a piachoz kapcsolódó gazdasági tevékenységek előnyét fejezi ki, csupán a költségek becslését jelenti. Figyelmen kívül hagyja továbbá a különféle társadalmi költségeket és a külső költségeket is.
- „Időközi megfontolások”: A GDP-növekedés és az észlelt előrehaladás közti pozitív korrelációból nem következtethetünk arra, hogy a GDP a társadalmi jólét ideális mércéje, vagy a mutató növekedése a társadalmi haladás nélkülözhetetlen következménye lenne.
- „Lexikográfiai preferenciák”: Az olyan létfontosságú szükségletek, mint a víz, az élelmiszer, a lakhatás, a társaság, a tisztelet és a szabadság nem válthatók fel luxusszolgáltatásokkal és anyagi javakkal. Az egy főre jutó GDP növekedése, illetve a hozzá fűződő anyagfogyasztás növekedése nem kompenzálhatja az alapvető szükségletek kielégítésének hiányát.
- „A boldogság empirikus vizsgálata”: 1950 és 1970 között a legtöbb nyugati országban a GDP értéke folyamatosan növekedett, ennek ellenére a társadalmi jólét stagnált, de előfordult, hogy negatív tendenciát is mutatott. A szubjektív jólétet vizsgáló tanulmányok kimondják, hogy az egyéni jövedelem nem lehet az egyéni jólét helyettesítője.
- „Jövedelemeloszlás, relatív jövedelem és a státuszjavarok megvásárlásáért folyó verseny”: A GDP egyértelmű hiányossága, hogy nem rögzíti a jövedelemeloszlást, csak az átlagos jövedelmet veszi figyelembe. A GDP gyenge pontja tehát az, hogy hajlamos túlbecsülni a relatív jövedelem pozitív hatását a szociális jólétre és a haladásra.
- „Formális kontra informális gazdaság”: A GDP csak azokat a gazdasági tevékenységeket foglalja magába, amelyek piaci árral rendelkeznek. Nem fedi le az olyan informális gazdasági tevékenységet, mint például

dául az önkéntes munka, a gyermekgondozás vagy a saját célra történő növénytermelés.

- „Környezeti externáliák és a természeti erőforrások kimerülése”: Súlyos hiányosságnak tekintik, hogy a környezetszennyezéssel járó károkat nem fedi le a GDP, de a szennyezés eltávolításának költsége megnöveli a GDP értékét (van den Bergh & Antal, 2014).

A fent említett problémák kiküszöbölése érdekében a bevezetésben már említett mutatók kialakítása került előtérbe. Azonban ezekkel kapcsolatos kritikák további gondolkodásra késztették a kutatókat. Így került fókuszba a GNH logikájának mérlegre tétele, melynek megértéséhez egy rövid áttekintés szükséges a buddhista közgazdaságtan gondolkodásmódjáról.

A buddhista közgazdaságtan

Schumacher „A kicsi szép” című könyvében (2014) szembeállítja a modern és a buddhista gazdaságtan munkáról alkotott véleményét. A modern, materialista közgazdaságtanban a munka csupán a „szükséges rossz”. A munkátató számára a munka egy „költségtényező”, és minden erejével arra törekszik, hogy minimalizálja azt. A munkás szemében „kellemetlenség”, hiszen munka helyett másra is kihasználhatná a szabadidejét, de csak a munkáért kap bért.

A modern közgazdaságtan logikája alapján a siker nem más, mint a javak halmozása. A buddhista meglátás ennek a szöges ellentéte, ugyanis az embert tartja fontosnak. A buddhista gazdaság az egyszerűség és az erőszakmentesség alapján működne (Schumacher, 2014).

Payutto (1994) buddhista szerzetes munkájában bizonyította a közgazdasághoz szorosan kötődő mértékletesség, az elégedettség és a nem-ártás elvének fontosságát, amelyek igazán távol állnak a modern, fogyasztásorientált gazdaságtól. Daniels (2007) a fenntarthatóságot emeli ki, amely megegyezik a buddhizmus tanításaival, hiszen fontosnak tartják a mértékletességet. Zsolnai szerint (2011) a buddhista gazdaság stratégiája a következő öt fő alkotóelem köré épül: a szenvedés minimalizálása, a vágyak leegyszerűsítése, a nem-ártás gyakorlása, az őszinte gondoskodás és a nagylelkűség.

A buddhista gondolkodás alapján javasolt mutatók, melyek a GDP hiányosságait képesek pótolni, a fenntarthatóságot, az őszinteséget, bizalmat, elégedettséget preferálják, mint társadalmi érték (Ócsai, 2018). Igaz, hogy e mutatók kiszámítása komoly kihívás, de segítségükkel és az objektív mutatókkal együtt realitásabban tudjuk megítélni egy gazdaság jellemzőit (Kovács & Ócsai, 2015). A GNH számítási módszere mind az objektív, mind a szubjektív paraméterek megítélését lehetővé teszi, gondolkodása háttérben a boldogság, mint mérhető elemek összességének eredménye áll.

A boldogság

A boldogság kutatása, az azt kifejező paraméterek definiálása már az ókorban is az érdeklődés előterébe került. Arisztotelész az „eudaimonia” kifejezést használta, amit sokszor tévesen boldogságnak fordítanak.

A boldogsággal ellentétben az eudaimónián nem egy változó állapotot értett, hanem az egész életre vonatkozó „boldogságot”, az élet sikeres vezetését, a jó életet (Warburton, 2005). Valójában a pozitív állapot elérésére történő folyamatos törekvés, nem egy konkrét érzelmi állapot, hanem egy folyamatosan kialakuló, fejlődő érzérendszer, melyben az állapot elérésének a folyamata fontos, nem a konkrét érzés (Gjorevska, 2021). Epikurosz szerint (Paton, 1916) is a boldogság az élet célja, ám ő a boldogság alatt a lelki békét és a nyugalmat értette. Meglátása szerint a boldogságot egyetlen dolog gátolja, az pedig a félelem, pontosabban a halálfélelem, tehát csak a halálfélelem legyőzésével juthatunk el a lelki békéhez, a boldogsághoz.

A tanulmányban használt három, egymáshoz közelálló fogalom az elégedettség, a boldogság és a jóllét. Mindhárom fogalom nehezen definiálható, és nincs elfogadott meghatározás egyikre sem, többségében egymással definiálják azokat. Az áttekintett szakirodalmi megközelítések alapján jelentésüket az alábbiak szerint használjuk tanulmányunkban.

Az *elégedettség* olyan mentális vagy érzelmi elégedettségi állapot, amikor valaki elfogadta saját helyzetét (Graham et al., 2014). A *boldogság* olyan érzelmi állapot, amelyet az öröm, és az elégedettség érzése jellemez. Magában foglalja a pozitív érzelmeket és az étellel való elégedettséget. Mivel a boldogságot általában tág értelemben vett fogalomként értelmezik, a pszichológusok és más társadalomtudósok a „szubjektív jóllét” kifejezést használják, amikor a boldogságról beszélnek (Nordenfelt, 1995). A szubjektív jóllét általában az egyén általános személyes életével kapcsolatos jelenlegi érzéseire vonatkozik.

Ezt a terminológiát követve tanulmányunkban a boldogság három szintje azonosítható. Az első az öröm, a „hedonista boldogság”, az *elégedettség* szintje. A második a *jóllét*, amely elkötelezettségre és az érzések felszabadulására utal egy feladat vagy cél teljesítése közben. Ezt a magas szintű élményt „flow”-nak nevezik (Csikszentmihalyi, 2000). A harmadik szint megfelel Arisztotelész „eudaimóniájának” (Irwin, 2019). A *boldogságnak* ezt a szintjét a belső harmónia, az életcél, a személyes növekedés jellemzi, konstruktív kapcsolatok, autonómia, valamint a pszichológiai, fizikai és természeti egyensúly általános érzése (Kopp & Pikó, 2006).

Napjainkban a boldogság kutatása a GNH logikájától függetlenül is népszerű téma és számos megközelítés foglalkozik definiálásával, mérési lehetőségeivel. Néhány gondolatot a különböző nézőpontokból (a teljesség igénye nélkül) a 2. online mellékletben foglaltunk össze.

A boldogságról történő véleményformálás széles skálán mozog és megítélése egyéni gondolkodás kérdése. Ahhoz, hogy társadalmi szinten tudjunk egységes álláspontot kialakítani, olyan mérési módszerre van szükség, mely általánosan elfogadott és szolgálja mindazokat a célokat, amit a GDP hiányosságaival kapcsolatban egyre gyakrabban emlegetnek. A fent leírtak alapján olyan mérőeszközre volt szükség, mely egyrészt ötvözi az igényeket, másrészt betölti a hiányosságokat.

A GNH

A 2. online mellékletben bemutatott mutatók kritikáira adott válasz és hiányosságai kiküszöbölésére alkalmas a bhutáni királyságban kidolgozott és alkalmazott GNH (Bruttó Nemzeti Boldogság) mutatója. A mutatót az 1970-es években említette először Bhután negyedik királya, Jigme Singye Wangchuck. Szerinte egy kormány célja nem lehet a GDP értékének a növelése, annál sokkal fontosabb az ország boldogságának növelése. A GNH holisztikus módon viszonyul az emberek boldogságának és jóllétének méréséhez. Négy alappillérből áll, (Jó kormányzás, A kultúra megerősítése és népszerűsítése, Környezetvédelem, Fenntartható és méltányos társadalmi és gazdasági fejlődés), melyek további kilenc területre bonthatók. Ezek:

- **Pszichológiai jóllét:** Hogyan vélekednek az emberek életük minőségéről? Magában foglalja többek közt az étellel való elégedettségük mértékét és a spiritualitást is.
- **Egészség:** Az emberek fizikai és mentális egészségi állapotát jellemzi. Az egészséges életvitelnek köszönhetően elkerülhetjük a mindennapos tevékenységekből adódó felesleges fáradalmakat és a felesleges stresszt is.
- **Időfelhasználás:** A munka és a magánélet közti egyensúly fontossága, amely által harmonikus életet élhetünk. Magában foglalja a munkaidőt, az alvással töltött időt, valamint a szabadidőt is.
- **Oktatás:** A formális oktatáson keresztül szerzett ismeretek mellett felméri az informális úton szerzett ismereteket, értékeket és készségeket.
- **Kulturális sokszínűség és ellenálló képesség:** A kulturális örökség sokszínűségének és ellenálló képességének vizsgálata.
- **Közösségi vitalitás:** A közösségi kapcsolatok és a társadalmi kölcsönhatások erős és gyenge pontjai. Információt gyűjt a társadalom összetartó erejéről és az önkéntes tevékenység témaköréről.
- **Jó kormányzás:** Hogyan értékeli az emberek a különböző kormányzati funkciókat? Vizsgálja az egyes jogok és a szabadság meglétét.
- **Ökológiai sokféleség és ellenálló képesség:** Az emberek hogyan értékeli a közvetlen környezetüket, a környezetbarát tevékenységekhez való viszonyulásukat.
- **Életszínvonal:** Az anyagi biztonságra összpontosít, amit egyebek mellett a jövedelmen, az anyagi biztonságon és a lakhatáson keresztül mérnek.

A GNH kilenc területe további 33 mérhető paraméterre oszlik, melyek minősítése standard kérdőívek kérdésein keresztül történik. A módszer alkalmazásával az össznemzeti boldogsághoz való hozzájárulást három szinten lehet azonosítani:

- politikai/kormányzati, önkormányzati,
- üzleti és
- egyéni szinten.

Az eredeti logika társadalmi szintre került kidolgozásra, de az elmúlt években elkészült ennek a szervezeti/üzleti

szintre történő számítási lehetősége, melyet mi is céloztunk a kutatásunk során (Zangmo et al., 2017). Mindkét esetben az egyéni emberi boldogság mérésén keresztül jutunk el a boldogságindex kiszámításához.

A GNH kritikája

Ahogy a GDP és a korábbiakban bemutatott soft elemek mérésére kifejlesztett indexek kritikái megfogalmazódtak a szakirodalomban, nem kerülhetett el ezt a negatív véleményformálást a GNH-index sem. Egyesek szerint a boldogság egy múlt lelkiállapot, amelyet nagyban befolyásolnak az egyén hangulati ingadozásai. A GNH-konceptió másik hátulütője, hogy problémát jelent az olyan emberek boldogságának mérése, mint a szadisták vagy pszichopáták (Daga, 2014).

Kritikusok azzal érvelnek, hogy a boldogság túl szubjektív ahhoz, hogy pontosan mérhető legyen, és hogy nem lehet kultúrák közötti vagy globális összehasonlítást végezni (McCloskey, 2012). Más kritikusok szerint az eredeti GNH-filozófia a vallási és kulturális megőrzés taktikájának volt szánva, ami a polgárok elszigeteltségét és szegénységét eredményezte. Továbbá a GNH-konceptió idővel megváltozott és fejlődött a nemzetközi tudósok hozzájárulása révén, amely a Királyság határain túl is legitimitást adott neki. A bhutáni GNH-filozófia négy pillérében a „jó kormányzás” és a „kultúra megőrzése” 1970-ben mást jelent Bhután számára, mint a nyugati világ számára (Sengupta, 2007). A GNH jól illeszkedhet egy régóta elszigetelt, aprócska nemzet szellemi felépítéséhez, amely a hamisítatlan buddhista filozófiában gyökerezik; de egy nagy ország számára, amelynek hatalmas népessége változatos nézetekkel, hozzáállással és kultúrával rendelkezik, a bhutáni koncepció aligha szolgálhat mintául.

További kritikai elemzések olvashatók a szakirodalomban, melyek pro és kontra érvelnek a GNH-filozófia alkalmazhatósága mellett/ellen. A GNH megközelítése nem véletlenül mozgatta meg a kutatókat világszerte, hiszen újszerű és átfogó megközelítésével a gazdasági mutatók átértékelését hozta magával. A szakmai vita a nemzetközi szakirodalomban minket is arra motivált, hogy választ kapjunk arra, hogy a hiánypótló módszer alkalmazható-e hazai, keresztény kultúra és értékrend feltételei között.

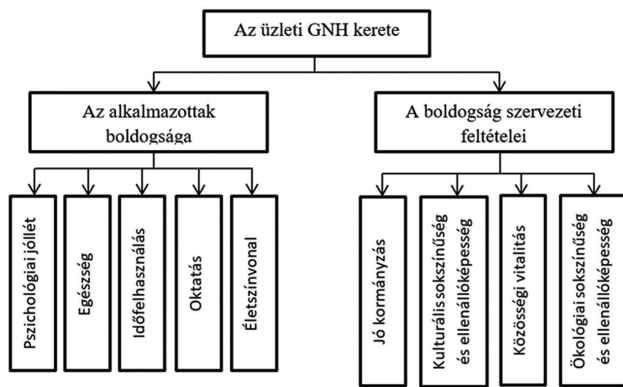
Az üzleti GNH (GNH of Business)

A GNH üzleti életbe való integrálását Dasho Tshering Tobgay, Bhután miniszterelnöke kezdeményezte. Az ötletet a hatodik GNH-ról szóló nemzetközi konferencián ismertette először, 2015-ben. A CBS (Centre of Bhutan & GNH Studies) kidolgozta, majd 2017-ben kiadta a GNH üzleti integrációjának tervezetét (Zangmo et al., 2017).

Az üzleti alkalmazást a GNH 9 területe alapján fejlesztették ki, amelyet az értékelési területek szerint (lásd 1. ábra) két csoportra osztottak: a munkavállalók boldogságára és a boldogság szervezeti feltételeire (Zangmo et al., 2017).

1. ábra

A GNH üzleti keretrendszere



Forrás: Zangmo, Wangdi, & Phuntsho (2017). *Proposed GNH of Business, Centre for Bhutan Studies & GNH alapján saját szerkesztés*

Ahogy az 1. ábra szemlélteti, a munkavállalói boldogság jelenti az alkalmazottak elégedettségét és boldogságát a GNH egyes területein. A boldogság szervezeti feltételein keresztül a szervezeti magatartásról kapunk információt, és arról, hogy mindez hogyan járul hozzá a munkavállalók jóllétéhez és boldogságához (Zangmo et al., 2017). Valamennyi itt bemutatott terület további indikátorokra bontható, melyek mérését kérdőíves kutatás során értékelik.

A GNH társadalmi szintű kutatásait több nemzet próbálta saját kulturális és vallási értékeit szem előtt tartva alkalmazni. A bhutáni logikát és számítási módszert alkalmazva Thaiföld, Brazília, Japán, Franciaország is folytatott vizsgálatokat, melyek eredményei a szakirodalomban olvashatók. Egyetemi közegben Applasamy et al. (2014) végeztek vizsgálódást. A bhutáni index szolgáltatta az inspirációt saját indexük kialakításakor, ami a Gross Institutional Happiness Index (GIHI) elnevezést kapta, s egyaránt méri a diákok és a tanárok boldogság szintjét. A szerzők azért tartják fontosnak a kutatást, mert úgy vélik, a boldog oktatók hajlandóbbak elfogadni a változásokat, motiváltabbak céljaikban és hatékonyabban tudják tanítani és segíteni a hallgatóikat. A szerzők a malajziai Taylor's University School of Engineering egységében végezték el első pilot-kutatásukat, a vizsgálatoknak egyelőre nincs nemzetközi visszhangja, a mutatót nem adoptálták más országban.

A GNH üzleti területre történő alkalmazásáról nem találtunk kutatási eredményeket, (tekintettel újszerűségére és kísérleti módszertanára). Így az általunk lefolytatott kutatás is pilot jellegűnek tekinthető, melynek tapasztalatait és eredményeit a további kutatásokban fogjuk hasznosítani.

A hazai felsőoktatásról röviden

Az elmúlt tíz évben gyökeresen átalakult a felsőoktatás helyzete. Megváltoztak a feladatok prioritásai, a rendelkezésre bocsátott eszközök (finanszírozás), a jogszabályi feltételek, a fenntartói irányítás módja és eszközrendszere. Az autonómia érvényesülése bizonytalanná vált, a kancellári rendszer kialakításával lényegesen megváltozott az

intézmények szervezeti felépítése, működési módja, a döntéshozatal, eltolódott az oktatói és nem oktató létszámok aránya. Átalakult a szakstruktúra, és az intézmények mindegyike egyetemmé lépett elő. A legutóbbi szervezeti változások, intézményi összevonások, tulajdonosváltások, valamint a hallgatói létszámok ingadozása bizonytalanságot okoznak.

Az oktatókkal szembeni elvárások átalakulása, a hallgatói állomány minőségének változása, a tehetségekért folytatott küzdelem újabb kihívásokat jelent, mely nem vonzó a fiatal, végzett hallgatók számára. Egyre nehezebb megtartani a fiatalokat az egyetemen, a PhD megszerzése már nem jelent komoly vonzerőt. Bizonyos szakterületeken a profitorientált szféra kínálta lehetőségek leküzdhetetlen versenyelőnyt jelentenek, és a tudomány szépsége nem tudja pótolni a felsőoktatás kínálta lehetőségek hiányosságait. Az alacsony fizetések, a megbecsülés érzésének elmaradása, az egyre nagyobb terhelés, a kutatási szabadság korlátozása, a fiatalok elvándorlása, komoly nehézségeket okoznak a felsőoktatási vezetőknek. A felsőoktatási intézmények társadalmunk szerves részét képezik. Számos funkciójuk mellett fontos szerepet játszanak az értékek közvetítésében. Ez az érték közvetítés (Limarev et al., 2019; Roohr et al., 2021) a nyújtott szolgáltatások révén valósul meg, ami akkor lehet sikeres, ha kiegyensúlyozott, elégedett, boldog munkatársak oktatnak. Fontos, hogy ennek szintjével tisztában legyenek a felelős vezetők (Bassi, 2019; Sipayung et al., 2019). A hazai felsőoktatási szférában alig, nemzetközi szinten is kevés olyan tanulmánnyal találkozunk, melyek az oktatói kör munkahellyel kapcsolatos érzéseit, véleményét mutatják be. Boldogságkutatással a felsőoktatásra vonatkozóan elvéve találkozhatunk, és az elégedettség vizsgálatok is elsősorban a hallgatókra fókuszálnak. A hazai intézményekben készült elégedettség felmérések többnyire intézmény specifikusak, melyek a vonatkozó törvényi előírások kielégítését szolgálják különböző mélységben. Az így született eredmények azonban összhangban vannak egymással, s az általános helyzetkép alig tér el az egyedi esetektől. A szakirodalomban elérhető tanulmányok nem az elmúlt években születtek, de megállapításaik ma is érvényesek lehetnek, ahogyan Engler és munkatársai (2018) tanulmányában megfogalmazottak, ami a munka és magánélet összhangját vizsgálta a felsőoktatás világában, az oktató-kutató állományra összpontosítva. Mivel tanulmányunk fő célja nem a felsőoktatás problémáinak elemzése, az említett kutatások eredményeit csak felsorolásszerűen mutatjuk be. Több intézményben a munkahelyi légkör, a munkahely biztonsága, a személyügyi problémák átlag alatti értékelést kaptak, de nem kielégítő a kommunikáció, a munkatársak bevonása az érdemi döntésekbe. Gondot jelent a szervezethez köthető társadalmi, szakmai, kulturális eseményeken való részvétel, az előrelépés, karrierlehetőség, az anyagi megbecsülés, a béren kívüli jutatások, az igazságosság, a teljesítményértékelés, a kutatások anyagi háttérének biztosítása (Varga, 2007; Hetesi & Kürtösi, 2009; NKE, 2018). Probléma a stressz, a fiatal oktatók-kutatók bevonása és megtartása, a munka-magánélet összhangjának biztosítása és a nők vezetői pozícióba

történő bekerülése (Engler et al., 2018). Az oktatók egy része úgy érzi, nem becsülik meg kellően, nincs szakmai fejlődési lehetőség. Az oktatók egyöntetű véleménye, hogy alulfizettek az üzleti szférához képest, de többen számoltak be erős szervezeti elkötelezettségről, kielégítő tárgyi feltételekről (Petőné, 2014). Nemzetközi tanulmányok is többségében hallgatói elégedettséget vizsgáltak. Az oktatói elégedettség kutatások eredményei sok szempontból hasonló problémákat vetnek fel, mint a hazaiak.

Számos kísérlet történt az elégedettség mérésére (Sen et al., 2020; Teeroovengadum et al., 2019), de az alkalmazott mérőeszközök csak részben alkalmasak a felsőoktatás érték közvetítő szerepének meghatározására. Véleményünk szerint a megfelelő mérési logika kialakításával tágabb keretbe helyezhető a felsőoktatás értékátadó szerepe. Ez a keret a szervezeti boldogság mérése, melynek számszerű kifejezésére a fentiekben bemutatott GNH-filozófiát használjuk.

Anyag és módszer

A kutatás során az eredeti, Bhutánban kifejlesztett (GNH of Business) kérdőívek magyar nyelvű változatát használtuk, megőrizve a szakmai hűség érdekében valamennyi területet, indikátort és kérdést. Néhány esetben volt szükség a nyugati szóhasználat, illetve az érthetőség vagy szakmai megfontolás miatt korrekciókra (munkaidő mértéke, (nálunk 40 óra az eredeti 48-cal szemben), bérezés (bhutáni pénznem helyett forintban kifejezve), spiritualitás (meditáció helyett elmélyült gondolkodás), ösztöndíjak (hazai lehetőségek felvetítése)). A kérdőíves felmérés eredményét összességében szervezeti szintre számítottuk ki, és a szervezeti boldogság mutatójaként értelmezhető. Mivel egyéneket kérdeztünk meg, így a számítások első lépésben az egyénekre érvényesek (munkavállalói boldogságindex), majd a számítási módszer alapján a (szervezeti feltételek biztosítását minősítő), vezetők által kitöltött kérdőívek adatai segítségével lehet szervezeti szintre értelmezni az eredményeket.

A GNH kiszámítása üzleti szinten

Az átfogó elemzési módszertan három lépésből áll:

1. Megfelelőségi küszöb definiálása és alkalmazása: A munkavállalói boldogságot 29 indikátor segítségével, 114 változó mérésével a GNH öt területén értékeltük. Hasonlóan, a szervezeti feltételek 20 indikátorát 102 változó mérésével négy GNH-területen minősítettük. Ez a lépés lehetőséget ad a megfelelőségi küszöb alapján elválasztani a hátrányos helyzetű (boldogtalan) és nem hátrányos helyzetű (boldog) munkavállalókat. A megfelelőségi küszöböt valamennyi (49) indikátorra azonosítottuk (előzetes tesztelés, statisztikai számítások alapján), és mérlegelés tárgyát képezték nemzeti és nemzetközi standardok. (Néhány speciális indikátor esetében a hazai jellemzők mérvadóak.) A munkavállalók esetében mind a 29 indikátor megfelelőségi küszöb értékét megvizsgáltuk. Az indikátor értéke „1”, ha a munkavállaló rendelkezik az elégséges feltétellel és

„0”, ha a munkavállaló nem érte el az elégségségi küszöböt. A megfelelőségi küszöböt kielégítő munkavállalók száma így kiszámítható. Pl. azon munkavállalók aránya, akik mind a 29 indikátor esetében elérték a megfelelőségi küszöb értékét az összes vizsgált munkavállalóval összevethetők, vagy a különböző területeken elért eredményeik összehasonlíthatók. Hasonlóan, a megfelelőségi küszöb-értékeket a szervezeti feltételek területein is mind a húsz indikátor esetében megvizsgáltuk. Az indikátorok összegzése és a megfelelőségi küszöbök alkalmazása a szervezeti feltételek és munkavállalói boldogság értékeléséhez is szükségesek.

2. Súlyozás alkalmazása. (A megfelelőségi küszöb alapján értékelt munkavállalók – 0 és 1 értékei – a súlyokkal összesorzásra kerülnek.) Két súlyt használtunk, a terület és az indikátor súlyát. A terület súlyát a teljes lehetséges pontszám (100) elosztásából származtattuk – munkavállalói boldogság és szervezeti feltételek szerint – így a munkavállalók értékeléséhez használt területek mindegyikének súlya 20 (100/5), ahol öt az érintett területek száma. A szervezeti boldogság értékelésében mind a négy kategória, amelyet a szervezeti feltételek értékelésére használtunk, egyenként 25 súlysámot kapott, (100/4), ahol négy az érintett területek száma. Az indikátorok súlyát hasonló elv alapján kell meghatározni. A terület súlyát az azon belül mért indikátorok számával osztjuk.
3. Összesítés és pontozás (A két korábban kiszámított komponens értékét egyszerű összegzéssel számítottuk ki.) A szervezeti boldogság indexének értékét a két komponens azonos arányú súlyozott összege adja.

A munkavállalói boldogság értékeli a boldogságot és elégedettséget a foglalkoztatottak szintjén, a GNH üzleti területeinek széles skáláján, mely a munkahelyi mentális és fizikai tapasztalaton alapul. A munkavállalói boldogság biztosításának célja a munkavállalói jóllét elérése, annak fenntartása. Ahogy az elméleti áttekintésből is kiderült, a munkavállalói boldogság jobb termelékenységgel is párosul és a befektetők manapság a jóllétet és a boldogságot tekintik vezető teljesítménymutatóknak.

A munkavállalói boldogsághoz minden munkavállaló pontszámát az *i*-edik indikátorra vonatkoztatva az alábbi képlet segítségével lehet kiszámítani.

$$W_{hap} = \sum_{i=1}^n w_i x_i \quad (1)$$

ahol,

- W_{hap} – a munkavállalói boldogság pontszáma,
- n – az indikátorok száma,
- i – az *i*-edik indikátor,
- w_i – az *i*-edik indikátor *súlya*,
- x_i – az *i*-edik indikátor értéke.

Az üzleti érték kiszámításához a munkavállalói boldogság pontszámát úgy kapjuk meg, hogy valamennyi

munkavállalóra vonatkozóan a súlyozott indikátor értéket összeadjuk és elosztjuk a vizsgálatban részt vevő valamennyi munkatárs számával (n).

Hasonló módszer használatos a szervezeti feltételek kiszámítása során is azzal a különbséggel, hogy az átlagos pontszámok kiszámítása nem követelmény, ugyanis az indikátorok általában egy vezető által minősíthetők. (Esetünkben mivel nem egyetlen szervezetre készítettünk értékelést, a vezetők által adott minősítést átlagoltuk.) A szervezeti boldogság pontszáma a következőképpen számítható ki:

$$O_{hap} = \sum_{i=1}^n w_i x_i \quad (2)$$

ahol,

- O_{hap} – a szervezeti boldogság pontszáma,
- n – az indikátorok száma,
- i – az i -edik indikátor,
- w_i – az i -edik indikátor súlya,
- x_i – az i -edik indikátor értéke.

Az üzleti vállalkozásra érvényes boldogságindex értéke a munkavállalói boldogság és a szervezeti feltételek súlyozott összegzésével számítható ki. Mind a két komponens esetében 50:50% arányban kalkulálunk. Az üzleti érték kiszámításához használt összefüggés:

$$H = 0.5 \times W_{hap} + (0.5 \times O_{hap}) \quad (3)$$

ahol

- W_{hap} – munkavállalói boldogság,
- O_{hap} – szervezeti feltételek.

Hitelesítés/igazolás

A számított értékek alapján az üzleti vállalkozás minősítése az 1. táblázatban foglaltak szerint történik.

1. táblázat

A szervezeti boldogság kategóriái és indikátorai

Pontszám	Minősítés	Megjegyzés
≤ 40%	átlag alatti	azonnali beavatkozást igényel
40-59,9%	átlagos	bizonyos területeken beavatkozás szükséges
60-79,9%	jó	bizonyos határterületeken teljesítmény javítása
80% felett	nagyon jó	GNH bizonyítvány, mindkét értéknek el kell érnie a 60%-t

Forrás: Zangmo, Wangdi, & Phuntsho (2018). GNH Certification, Centre for Bhutan Studies & GNH alapján saját szerkesztés

A bizonyítvány megszerzéséhez két feltétel szükséges. 80% feletti elért pontszám és mind a két részből (munkavállalói, szervezeti) el kell érnie a 60%-ot. Ez jelen esetben a táblázat alapján az átlagos pontszám elérését jelenti.

Fontos megjegyezni, hogy ezen értékek kiszámítása nem a végső cél, inkább egy kiinduló pont a szükséges változások elindításához. Az egyes területek áttekintése, hatásuk megértése az üzleti vállalkozás működésére segít

a fejlődési stratégia megfogalmazásában, a kockázat értékelésében, és a lehetőségek tervezésében. Ha egy üzleti vállalkozás megszerzi a GNH bizonyítványt, javasolt bizonyos időnként (3 év) újra elvégezni az értékelést.

A kutatás lefolytatása

A minta

A kutatást 2020-21-ben folytattuk le a hazai felsőoktatási intézmények gazdaságtudományi karain, illetve gazdaságtudományi ismereteket oktató intézményekben (61 kar/intézet). A kérdőíveket a képző intézmények dékánjai számára küldtük ki, azzal a kéréssel, hogy továbbítsák azokat a munkavállalók felé és ők maguk is töltsék ki, (úgy, mint munkavállaló és úgy, mint vezető). A kérdőíveket elektronikus formában több ízben kiküldtük. Szándékaink szerint reprezentatív mintára törekedtünk, mivel valamennyi intézményt céloztuk a felhívással. Sajnos a kitöltési hajlandóság nagyon alacsony volt, így 239 munkavállalói (kb. 7%) és 14 vezetői (kb. 23%), kérdőívet sikerült begyűjteni.

A minta általános jellemzőit a 2. táblázat összegzi.

2. táblázat

A minta jellemzői

Munkaköri beosztás	fő	Munkatársi kérdőívet kitöltők					
egyetemi, főiskolai tanár, emeritus, emerita	17	intézményi székhely	számosság				
egyetemi, főiskolai docens	63	Vidék	179				
egyetemi, főiskolai adjunktus	22	Budapest	60				
egyetemi tanársegéd, tudományos segédmunkatárs	14	Vezetői kérdőívet kitöltők					
oktató, mesteroktató, nyelvtanár, óraadó	58	intézményi székhely	számosság				
ügyvivő szakértő, tanszéki mérnök	15	Vidék	11				
asszisztens, ügyintéző, szervező, könyvtáros, adminisztrátor, egyéb alkalmazott	30	Budapest	3				
csak vezetői pozíciót jelölt meg	11	Vezetői kérdőívet kitöltő pozíciója					
egyéb (pszichológus, történész, PhD hallgató, kutató, nem jelölt meg semmit)	8	pozíció	fő	pozíció	fő	pozíció	fő
		rektor	2	dékán	10	dékánhelyettes	2

Forrás: saját szerkesztés

Az anonimitás biztosítása érdekében a kérdőívek alapján történő számításokat úgy kezeltük, mintha a gazdaságtudományi felsőoktatás képezne egy üzleti vállalkozást, és

a vezetők által kitöltött kérdőívek eredményeit is átlagoltuk. (Ezt megtehetjük, ha a mintában szereplő válaszok/válaszadók homogén csoportot képeznek. Ezt szeriáció és biklaszterezési eljárással teszteltük.)

A minta homogenitásának vizsgálata

Annak érdekében, hogy a különböző intézmények munkatársai által adott válaszokat egy mintaként tudjuk elemezni, meg kellett vizsgálni, hogy a válaszadók mennyire képeznek homogén mintát. Ehhez a szeriáció (Liiv, 2010)

és biklaszter (iBBiG) eljárás (Gusenleitner, 2012; Kosztán et al., 2019) logikáját alkalmaztuk.

A szeriáció egyszerre biztosít hierarchikus klaszterezést a sorok és az oszlopok számára, egyszerre rendezi át a sorokat és az oszlopokat annak érdekében, hogy a hasonló cellák (meghatározott egyének válaszai egy kérdésre) a lehető legközelebb kerüljenek egymáshoz. Így azok az oszlopok, ahol a válaszadók hasonlóan válaszoltak közel lesznek egymáshoz, és viszont, ott lesznek legközelebb egymáshoz a válaszadók (azaz sorok az adattáblában),

3. táblázat

A GNH területei, indikátorai és súlyuk a számított értékekkel együtt

Terület	Súly	Indikátor	Indikátor súly	Megfelelőségi küszöb telj. száma	Súlyozott érték
Pszichológiai jóllét	20%	1. Munkával való elégedettség	2,5	53	0.55
		2. Bizalom	2,5	157	1.64
		3. Munkahelyi környezet	2,5	90	0.94
		4. Munkahelyi elkötelezettség	2,5	88	0.92
		5. Munkahelyi diszkrimináció	2,5	138	1.44
		6. Munkahelyi erőszak	2,5	93	0.97
		7. Munkahelyi érzelmek negatív	2,5	33	0.35
		8. Munkahelyi érzelmek pozitív	2,5	102	1.07
<i>Pszichológiai jóllét</i> Σ					7.88
Egészség	20%	1. Foglalkozási stressz	2,86	1	0.012
		2. Munkahelyi feltételek	2,86	57	0.68
		3. Munkahelyi közös tér	2,86	2	0.02
		4. Biztonság	2,86	18	0.22
		5. Fogyatékoság	2,86	172	2.05
		6. Sérülés	2,86	215	2.57
		7. Betegség	2,86	209	2.50
<i>Egészség</i> Σ					7.12
Időfelhasználás	20%	1. Munka-magánélet egyensúlya	3,33	146	2.03
		2. Munka hatása a társadalmi életre	3,33	166	2.31
		3. Alvásidő	3,33	64	0.89
		4. Munkahelyi pihenés és ebéidő	3,33	67	0.93
		5. Munkarend	3,33	1	0.028
		6. Munkaidő	3,33	214	2.98
<i>Időfelhasználás</i> Σ					9.17
Oktatás	20%	1. Professzionális és személyes fejlődés	6,67	59	1.65
		2. Készségek fejlesztése	6,67	1	0.028
		3. Ösztöndíjak	6,67	189	5.27
<i>Oktatás</i> Σ					6.95
Életszínvonal	20%	1. Fizetés és egyéb járandóságok	4	8	0.13
		2. Fizetéssel való elégedettség	4	64	1.07
		3. Nyugdíjazási juttatásokkal való elégedettség	4	10	0.17
		4. Szabadsággal kapcsolatos elégedettség	4	10	0.17
		5. Egyéb juttatások	4	1	0.017
<i>Életszínvonal</i> Σ					1.56
<i>Munkavállalói boldogság</i> Σ					32.68

Forrás: saját szerkesztés

akik hasonló választ adtak a kérdésekre. A sorok és oszlopok egyidejű klaszterezését követően egy biklaszterező algoritmussal határozható meg a ligák halmaza. Egy liga (azaz biklaszter) egyszerre tartalmazza a mutatók és a válaszadók halmazát, azaz a homogén almatríxot. (Az algoritmus feltételezi, hogy az adathalmaz bináris adathalmaz. Mivel az adatállományunk bináris a legtöbb mutató esetében, ezért az alkalmazott iBBiG (iterative binary biclustering of genesets) algoritmus használata indokolt.)

Bár az eljárást először a gének szekvenálására alkalmazták, ma már az üzleti és gazdasági területen is sikerrel alkalmazott eljárásról van szó (Dolnicer et al., 2012; Wang et al., 2016; Kosztján et al., 2019), mely a fentiek értelmében a teljes adathalmazt hasonló elemeket tartalmazó részhalmozokra particionálja. Jelen kutatásban a mátrix oszlopai a kérdőív kérdéseit, sorai a válaszadók mintáját tartalmazza. Így az eljárás segítségével olyan részhalmozott tudunk a mintából meghatározni, mely homogén tulajdonságokkal rendelkezik (hasonló válaszokat adó egyének). Mivel esetünkben egy-egy homogén halmaz tartalmazta szinte az összes válaszadót, így a minta alkalmas arra, hogy a különböző intézmények munkatársai által adott válaszokat egy mintaként kezelve elemezzük, hiszen az egyének válasza az intézménytől függetlenül, homogének.

A minta nem reprezentatív volta ellenére egy áttekinthető képet kaptunk a hazai felsőoktatás gazdaságtudományi területein tevékenykedő munkatársak boldogságérzetéről (azt befolyásoló pozitív és negatív hatásokról) és a szervezeti jellemzőkről (feltételekről, vezetői gondolkodásról), melyek a boldogság feltételeit hivatottak biztosítani.

A munkavállalók boldogságának felmérése

A számítás menete a fent bemutatott három lépés logikáját követte. Majd meghatároztuk, hogy az egyes területeken hány százalékban teljesül a megfelelőségi küszöb, vagyis a vizsgálatban érintett munkatársak milyen mértékben teljesítik az előre meghatározott megfelelőségi küszöb értéket. Valamennyi területre külön-külön kiszámíthatók a súlyozott értékek, melyeket összegezve megkapjuk a munkavállalói boldogság értékét %-os formában. A kérdőív kérdéseinek 29 indikátora, a súlyok és a számított értékek a 3. táblázatban láthatók (n=239).

A táblázat eredményei alapján viszonylag alacsony, de az egyes területeken kiegyensúlyozott értékeket láthatunk, melyekből kivételt képez az életszínvonal területe, ahol a minősítés a többi területhez képest lényegesen alacsonyabb szintű.

Ahogy a fentiekben is említésre került, nem cél a felsőoktatás problémáinak mélyebb elemzése, de néhány kiugróan gyenge eredményt érdemes megemlíteni.

A „*Pszichológiai jóllét*” területen a munkával való elégedettséget Likert-skálán kellett minősíteni, az értékek ez alapján kerültek kiszámításra, a „nagyon elégedett” minősítést elfogadva. A területen belül elsősorban a negatív érzelmekkel kapcsolatban láthatunk alacsony értékelést. A vizsgált indikátorok kérdéseit tekintve ez azt jelzi, hogy összességében nem túl boldogok a munkahelyükön és az elfogadhatónál gyakrabban érznek dühöt, szomorúságot, csalódottságot és frusztráltságot. Ezzel együtt pozi-

tívumként kell megemlíteni, hogy a munkatársak biznak egymásban és feletteseikben, nem érznek túl gyakran diszkriminációt (bár a fiatalok gyakrabban, az idősebbek más okból, de ritkábban és a nők érznek olykor megkülönböztetést). A pozitív érzelmek is sokszor domináns módon jelentkeznek (megbocsátás, büszkeség, öröm). Az „*Időfelhasználás*” tekintetében alul minősített indikátorok a „munkarend”, melynek gyenge minősítése a gyakran kiszámíthatatlan időben végzendő feladatokat jelenti. Az „alvásidő” nem éri el a napi nyolc órát és az „ebéidő”, a munkaközi szünetek” összességében nem érik el a napi egy óra időtartamot.

Az „*Egészség*” területen a stressz értéke a legrosszabb, ami annak köszönhető, hogy „hosszú órákat kell dolgozni, túlórákat vállalni, kiszámíthatatlan ütemezésben dolgozni és összességében stresszes a munkavégzés”. A „Munkahelyi közös tér” hiányosságai az alábbiakban foglalhatók össze: nincs közösségi tér a kollégákkal való együttlétre, az étkezésre, közösségi zöldterület sétára, kikapcsolódásra, közösségi tér az elmélyült gondolkodásra. Az „*Oktatás*” területén a képzésre, fejlesztésre nagyon kevés lehetőség kínálkozik. Eszerint az elmúlt évben öt napnál kevesebb idő jutott bármilyen továbbképzésen, oktatáson, fejlesztésen való részvételre. Az „*Életszínvonal*” területen minden indikátor nagyon alacsony, ami a bérezés, béren kívüli juttatások, a nyugdíjra való felkészülés támogatásának hiányában nyilvánul meg. Az itt látható minősítés a Likert-skála értékeit tekintve a „nagyon elégedett” minősítés esetében volt elfogadható.

A szervezeti feltételek mérése

A szervezeti boldogság feltételeiről alkotott kép az üzleti magatartást és a munkatársak társadalmi jóllétével összefüggő jelenségeket tükrözi. A boldogság szervezeti feltételeit 20 mutatóból számoltuk ki. A megfelelőségi küszöbök – hasonlóan a munkavállalói boldogság mérése esetén alkalmazottakhoz – a korábban Bhutánban kialakított standardokon alapulnak (Ura et al., 2015).

A szervezeti feltételek területeit és indikátorait, valamint a hozzájuk rendelt súlyokat és a felmérés során kapott eredményeket a 4. táblázatban összegeztük (n=14).

A szervezeti feltételek értékelése során kapott minősítés értéke lényegesen magasabb, közel kétszerese (58,37%) a munkavállalói boldogság pontszámának. (Felmerülhet a kérdés, hogy ez az eredmény betudható-e annak, hogy a vezetők tulajdonképpen saját munkájukat is értékelik a válaszok során. A kérdések leginkább objektív számszerű adatokon alapulnak, így ez a torzító hatás nem lehet meghatározó jelentőségű.)

A legmagasabb pontszámok a „*Jó kormányzás*” és a „*Közösségi vitalitás*” területeken jelentkeznek, míg komoly hiányosságok a „*Kulturális és Ökológiai sokszínűség*” területeken. „*Kulturális sokszínűség*” és a „*Közösségi vitalitás*” esetében is az adományozás kerül háttérbe, ahol érdemes elgondolkodni és lépéseket tenni. Az „*Ökológiai sokszínűség*” esetében sok teendő vár még az intézményekre a környezetvédelem gyakorlatban történő hangsúlyosabb érvényesítésére.

A szervezeti feltételek súlyozott értékei

Kategória	Kategória súlya	Indikátor	Indikátor súlya	Megfeleléségi küszöb telj. száma	Súlyozott érték
Jó kormányzás	25%	1. Helyi foglalkoztatottság	4,17	13	3.87
		2. Munkahelyi irányelvek	4,17	13	3.87
		3. Jogi szabályozás	4,17	12	3.57
		4. Könyvvizsgálat	4,17	10	2.97
		5. Lemorzsolódási ráta	4,17	12	3.57
		6. Jövedelemkülönbség	4,17	13	3.87
Jó kormányzás Σ					21.72
Kulturális sokszínűség	25%	1. Kulturális önkéntesség	8,33	9	5.35
		2. Kulturális adományozás	8,33	4	2.38
		3. Kultúra népszerűsítése	8,33	7	4.16
Kulturális sokszínűség Σ					11.89
Közösségi vitalitás	25%	1. Közösségi önkéntesség	4,17	9	2.68
		2. Közösségi adományozás	4,17	6	1.78
		3. Infrastruktúra károsítása	4,17	7	2.35
		4. Közösség egészségre gyakorolt hatás	4,17	12	3.57
		5. Nyersanyagok beszerzése	4,17	13	3.87
		6. Közösségi visszajelzés	4,17	9	2.68
Közösségi vitalitás Σ					16.93
Ökológiai sokszínűség	25%	1. Kibocsátás mértéke	5	4	1.42
		2. Szilárd hulladék mértéke	5	3	1.07
		3. Környezeti önkéntesség	5	3	1.07
		4. Ökológiai adományozás	5	4	1.42
		5. Környezetbarát termékek és szolgáltatások	5	8	2.85
Ökológiai sokszínűség Σ					7.83
Szervezeti feltételek a boldogsághoz Σ					58.37

Forrás: saját szerkesztés

Az összesített eredmények alapján az 50-50%-os súlyozást figyelembe véve a hazai felsőoktatás gazdasági képzetére jellemző boldogságindex:

$$H = 0.5 \times 32.68 + 0.5 \times 58.37 = 16.34 + 29.19 = 45.53\% \quad (4)$$

A kapott érték az értékelő táblázat alapján az átlagos kategória alsó határához közeli szinten van, ami azt jelenti, hogy bizonyos területeken beavatkozásra van szükség. A kritikus területek az összesített területi pontszámok alapján láthatók, de a területeken belüli különbségek mélyebb elemzése a további hiányosságokat is megmutatja.

5. táblázat

A kapott eredmény értékkategóriája

Pontszám	Minősítés	Megjegyzés
≤ 40%	átlag alatti	azonnali beavatkozást igényel
40-59,9%	átlagos	bizonyos területeken beavatkozás szükséges
60-79,9%	jó	bizonyos határterületeken teljesítmény javítása
80% felett	nagyon jó	GNH-bizonyítvány, mindkét értéknek el kell érnie a 60%-t

Forrás: saját szerkesztés

Diszkusszió

A bhutáni mérési rendszer segítségével sikerült számszerű formában kifejezni azt az értéket, ami a boldogság indexként kilenc területen minősíti a vizsgált jellemzőket. A kutatási kérdéseket az elemzések eredményei alapján tudjuk megválaszolni. Továbbá a kutatás eredményei kiinduló pontot jelentenek annak megítéléséhez, hogy a magyar gazdasági felsőoktatásban tevékenykedő kollégák milyen érzésekkel viseltetnek, mennyire elégedettek és boldogok a munkahelyen, munkavégzés közben, és ehhez milyen mértékben járulnak hozzá a munkahely által biztosított feltételek, a vezetői döntések és intézkedések. (Megjegyzendő, hogy a korábbi kutatási eredményekkel való összevetést óvatosan kell kezelni, részben, mert nagyon kevés kutatás foglalkozik hazai és nemzetközi viszonylatban is a felsőoktatással, ezen belül az oktatói és nem oktató állomány vizsgálatával, másrészt ezek a kutatások elsősorban elégedettséget mérnek, mely nem keverendő össze a boldogság minősítésével. Bár a kérdések egyéni válaszokon alapulva ez esetben is többségében az elégedettséget mérik, de a számítás módszere és az összesített eredmények miatt jelentésük nem tekinthető azonosnak egy elégedettség mérés eredményével.)

Q1: Adaptálható-e változtatások nélkül a GNH mérésére kifejlesztett eredeti módszer a hazai feltételek között?

Ahogy a fentiekben leírtakból látható, néhány olyan minimális szóhasználat, (az érthetőség vagy szakmai megfontolás miatt (lsd. módszernél)), illetve mérési szint korrigálása kivételével a kérdőívekben alkalmazott indikátorok alkalmasak hazai feltételek között is a mérésre és az alapján a minősítésre. *Ezt tartjuk a kutatás legfontosabb eredményének, mely az eredeti cél teljesítését igazolja vissza.*

Q2: Milyen következtetés vonható le a vizsgált területek eredményei alapján a gazdasági felsőoktatás erősségei-gyengeségei tekintetében?

Az egyes területek értékeinek szintje megmutatja, hogy melyek azok, ahol feltétlenül és mielőbbi beavatkozásra van szükség. Az elemzés alapján a munkavállalói területek mindegyike átgondolást és nagyobb odafigyelést igényel, hiszen a 20%-os súlyoknak megközelítően egyharmad arányát érik el. Kicsi eltéréssel, de közel azonos mértékben vannak hiányosságok, egy terület kivételével, ami az „Életszínvonalat” minősíti. Itt értek el nagyon alacsony értéket, ami régóta neuralgikus pontot jelent a felsőoktatásban.

Olyan indikátorok jelzik a problémákat, amelyek a fizetéssel, egyéb juttatásokkal, az elismeréssel hozhatók összefüggésbe. Nem okoz meglepetést, hogy itt érezhető a legnagyobb hiányosság, hiszen ismeretes, hogy a felsőoktatásban jelentős elmaradások tapasztalhatók az üzleti szférával való összevetésben. A szakirodalmi kutatás során talált vizsgálati eredmények hasonló problémákat igazolnak számos országban, hiszen a pénzbeli ellenszolgáltatással (fizetés, egyéb juttatások) a legtöbb esetben elégedetlenséget mutatnak (Varga, 2007; Hetesi & Kürtösi, 2009; NKE, 2018). A „*Pszichológiai jóllét*” területen jelentkező hiányosságok ugyancsak nemzetközi szinten megerősített problémákat jeleznek, habár kivételek itthon is akadnak. A munkával való elégedettség összességében változó eredményeket mutat világszerte, de a munkahelyi feltételekkel, tárgyi felszereltséggel hazai környezetben is nagyobb elégedettséget jeleztek a munkatársak (NKE, 2018). A munkahelyi negatív/pozitív érzelmekkel kapcsolatos problémák (düh, szomorúság, csalódottság frusztráltság/ megbocsátás, büszkeség, öröm), nehezen vethetők össze korábbi kutatásokkal, hiszen a szakirodalomban a felsőoktatásra vonatkozóan alig találtunk erre információt. Egy, három országot vizsgáló nemzetközi összehasonlító boldogságkutatás egyik indikátora vizsgálta a pozitív érzelmeket, melynek eredménye azt mutatja, hogy csökkenő tendenciát lehet érezni a pozitív érzések tekintetében, köszönhetően az egyre erősödő stresszterhelésnek (Mark & Smith, 2012). Jelen kutatás eredményeit tekintve pozitívumként a bizalom megléte emelhető ki. A szervezeti bizalom pozitív megítélése erősíti a munkavállalók teljesítményét, az együttműködést és a szervezet egészének sikeres működését, jelzi az etikus környezet és a munkavállalói elkötelezettség jelenlétét. Ahogy az elméleti fejezetben említettük, ezek a soft tényezők kifejezetten fontosak a végső eredmény megítélése szempontjából. Ezt erősíti egy másik nemzetközi kutatás, melyben azt találták, hogy a szervezeti elkötelezettség és a termelékenység növelése kapcsolatban áll a boldogsággal (Dehaghi,

2012). Az „*Egészség*” területen a stressz okoz leginkább boldogtalanságot, ami az előző területen jelzett negatív érzelmekkel mutat összefüggést, és szinte valamennyi korábbi hazai és nemzetközi kutatásban domináns problémaként fogalmazódott meg (Tytherleigh et al., 2005; Pétóné, 2014). Az „*Időfelhasználás*” területén a munkarend esetében (gyakran a kiszámíthatatlan és szokatlan időben végzendő feladatok miatt) éreznek boldogtalanságot. A rugalmas munkaidő az oktatói körben kifejezetten pozitív értékelést kapott, ugyanakkor a nem oktatói körben tevékenykedők minősítése nem jelez egyértelmű elégedettséget. Az „*Oktatás*” területen a fejlődésre, képzésre kapott lehetőségeket értékelték igen alacsony pontszámmal, ami abban a megvilágításban, hogy a munkatársak tanulási igénye hangsúlyozottan van jelen, pozitívumként értékelhető, de a lehetőségek, azok finanszírozásának hiánya rontja a boldogság érzését. Ez a korábbi években talán elegendőnek bizonyult, de a jelen helyzetben történő folyamatos változások, kihívások, új eszközök és módszerek megjelenése, a technika, technológia fejlődési üteme miatt az igény megnőtt a képzések iránt. Ugyanakkor az ösztöndíjlehetőségek kiemelkedően magas értékelést kaptak.

A szervezeti feltételek tekintetében még nehezebb összevetést készíteni korábbi kutatási eredményekkel, a hiányzó vizsgálatok miatt. Egyetlen területhez kapcsolódóan találtunk eredményeket (Subbaye & Vithal, 2016), melyek a munkatársak megtartása, a generációs problémák kezelésével összefüggésben készültek. Saját kutatásunkban kifejezetten pozitív tényként kell értékelni, hogy a „*Jó kormányzás*” területén adtak legmagasabb pontokat. Ez alapvetően a foglalkoztatottság, a munkahelyi irányelvek és szabályozások, a fluktuáció és a jövedelmek szintje összehangolásának eredménye. Itt tudunk utalást tenni olyan nemzetközi kutatási eredményekre, melyek a fluktuáció tekintetében adnak tájékoztatást. A kutatás eredménye azt mutatja, hogy a munkavállalók elkötelezettsége, a munkával való elégedettség, a javadalalmazás, a jutalmazás, az elismerés és a transzformatív vezetés szignifikánsan összefügg a kilépési szándékkal (Botha & Potgieter, 2009). Saját kutatásunk eredményei is azt mutatják, hogy a nők és a fiatal generáció elégedetlenebb, kevesebb a rájuk fordított figyelem, az előrejutási lehetőség, a vezetői pozícióhoz jutás esélye, alulfizetettnek érzik magukat, mely a kilépéshez nagymértékben hozzájárulhat.

A „*Közösségi vitalitás*” terület is elég magas pontokat kapott, ahol leggyengébb indikátorként a közösségi adományozást minősítették. A munkavállalók ritkán végeznek önkéntes tevékenységet, ami alól egyedül az oktatás népszerűsítéséhez kapcsolódó tevékenység képez kivételt. A lényegesen alulértékelt két terület a „*Kulturális sokszínűség*” és az „*Ökológiai sokszínűség*”. Mind a két területen jelentkező hiányosságok az adományozás, a nemzeti és kulturális értékek népszerűsítése és önkéntes tevékenységek indikátorokban keresendők. Ezen túl a környezetvédelem területén érzékelhetők komoly problémák, nem kellően gondos odafigyelés a káros anyagok kibocsátására és annak kezelésére, valamint az adományozás/támogatás hiányosságai ezen a területen is hangsúlyozottan jelennek meg.

Q3: Milyen összképet látunk valamennyi vizsgált intézmény eredménye alapján és ez mennyire egyenszilárd-ságú az egyes intézmények külön-külön mért eredményeivel?

A vizsgált szervezeteket tekintve az eredmények nagyon hasonlóak. A munkavállalói vélemények általában ugyanazokon a területeken jelennek meg pozitív és negatív értékeléssel (melyet a homogenitás vizsgálat eredményei egyértelműen alátámasztanak). Külön-külön értékelve közelebbi képet kaphatunk az egyes intézmények munkatársainak véleményéről, mely abban az esetben, ha kellő számszámokban kitöltik a kérdőívet a munkavállalók, értékes információt jelentenek az intézmények vezetőinek. A közöttük mutatkozó különbségek és/vagy azonosságok is kimutathatók, de jelen vizsgálatban a válaszadók számának sztochasztikus eloszlása miatt (egy-egy intézményből csak néhány válaszadó került a mintába, míg más intézményekből lényegesen magasabb arányban érkeztek kitöltések), nem érdemes ilyen jellegű összehasonlítást készíteni. Igény esetén és vezetői támogatással természetesen bármikor elvégezhető a vizsgálat az intézmény egészére.

Q4: Milyen szerepet játszanak a szubjektív elemek (ugyanakkor mérésüket lehetővé tevő paraméterek) a végső eredmény szempontjából?

A szubjektív megítélésen alapuló indikátorok, melyek elsősorban a „*Pszichológiai jóllét*” területen minősítettek, belesimulnak az objektív értékeket minősítő területek kategóriáiba és azokkal összevethető szinten értékelték. Láthatóan nem torzítják az eredményeket és megítélésük azonos szinten ad információt, mint az objektív indikátorok. Az itt feltett kérdések számszámú és sokszínűsége lehetőséget ad olyan jellemzők áttekintésére és megítélésére, melyeket más módon nem tudunk minősíteni, ugyanakkor a vezetők számára kifejezetten értékes információk. (Ezeknek az eredményeknek a mélyebb elemzése meghaladja jelen tanulmány kereteit, de a következő, részletes statisztikai elemzést tartalmazó tanulmányban olvashatnak erről az érdeklődők.)

Következtetések

A kutatási célt sikerült teljesíteni, melyben bizonyítottá vált, hogy a bhutáni logika, a kidolgozott értékmérő kérdőíveken alapuló számítási módszer jól adaptálható a hazai feltételek között is és informatív, a mindennapok döntései során azonnal hasznosítható eredményeket szolgáltat minden érdeklődő számára, szakmai és szakmán kívüli körökben egyaránt. A kutatásban a magyar felsőoktatási intézmények gazdaságtudományi karain dolgozó munkatársakat kérdeztük meg, célozva ezzel a felsőoktatás e szegmensében jelentkező erős és gyenge pontok feltárását, melyek ismeretében célzott intézkedésekkel lehet a munkavállalói boldogságot, annak szervezeti feltételeit javítani, ennek eredményeként az oktatás színvonalát és a hallgatói elégedettséget növelni. Az általános kép formálásán túl igény esetén az egyes intézmények összevetése is lehetségessé válik, illetve az összképhez történő hasonlítással az egyes intézményi vezetők azonnal hasznosítható információkat kapnak.

Ezek alapján a fejlődési stratégia megfogalmazható, a kockázatok értékelhetővé válnak, és a lehetőségek kihasználására hozott intézkedések sokkal pontosabban tervezhetők.

Az eredmények megerősítették azt a régóta ismert ténytet, hogy a felsőoktatásban komoly elmaradások érzékelhetők a fizetések, juttatások és egyéb elismerések területén, és az oktatáson kívüli önkéntes tevékenység, a környezetvédelemre fordított figyelem komoly hiányszorosságokat mutat. A magyar felsőoktatási intézményekben nem fordítanak kellő figyelmet olyan problémákra, mint a stressz és a készségfejlesztés. Az eredmények azt mutatják, hogy a vezetők nem tudnak felismerni bizonyos problémákat, mint például a vezető oktatók és az újonnan érkezők közötti bérkülönbség, a nők és férfiak közötti bérkülönbség és elismerés, vezetői pozícióhoz jutás esélye, a fiatalok lehetőségeinek erősítése, mely a tudományos utánpótlás elvesztésének kockázatát csökkentené. Bizonyított, hogy szignifikáns kapcsolat áll fenn a szervezeti elkötelezettség és a boldogság között, különösen a boldogság, a hatékonyság és a szervezeti elkötelezettség között (Dehaghi, 2012). Érdemes megfontolni néhány korábbi kutatás eredményét, miszerint egy akadémikus karrierjében a boldogsága nemcsak a munkával való elégedettségtől, a hallgatók eredményeitől és a visszajelzésektől függ. A kormányzati rendszerek, annak bérpolitikája és a szervezeti hierarchiák is nagy szerepet játszanak. Az akadémikusok munkahelyi boldogságát befolyásoló tényezők: kutatási aktivitás lehetősége, munkahelyi környezet, személyes fejlődés lehetősége, munkabiztonság, fizetés, munka-magánélet egyensúlya, juttatások, szociális környezet (Arora, 2020).

A kutatás korlátaiként említhetjük meg, hogy amellett, hogy a közgazdaságtudomány területén minden intézmény indít kérdőíves felméréseket, ahol egyre gyakrabban támaszkodnak társintézmények munkatársainak válaszára, támogató magatartására, a vezetők segítőkészsége (a kérdőívek továbbküldésében és a munkatársak motiválásában) széles skálán mozogva nyilvánult meg, de több esetben nem kifejezetten értékelhető támogatónak. Így a válaszok elmaradnak a reprezentativitástól, ugyanakkor a kapott eredmények reális képet tükröznek a vizsgált intézményekről. Ezt az egyes intézmények válaszadóinak a vizsgált területeken adott közel azonos minősítése támasztja alá.

Jövőbeli kutatási célunk a módszer üzleti területeken történő alkalmazása, mely lehetővé teszi hazai vállalkozások boldogság szintjének meghatározását, ezáltal a vizsgált szervezetek közti összehasonlításra is lehetőség nyílik majd.

Felhasznált irodalom

- Applasamy, V., Gamboa, R. A., Ai-Atabi, M., & Namavivayam, S. (2014). Measuring Happiness in Academic Environment: A Case Study of the School of Engineering at Taylor's University (Malaysia). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 123, 106-112. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1403>

- Arora, R.G. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-11-2019-0024>
- Astor, M. (2018). Want to Be Happy? Try Moving to Finland. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2018/03/14/world/europe/worlds-happiest-countries.html>
- Bassi, F. (2019). Students' satisfaction in higher education: the role of practices, needs and beliefs of teachers. *Quality Assurance in Education*, 27(1):56-69. <https://doi.org/10.1108/QAE-05-2018-0061>
- Bentham, J. (1789). *Introduction to the principles of morals and legislation*. London: Oxford University Press (Reprint 1996).
- Botha, L.S. & Potgieter, F.J. (2009). Understanding skills development in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 23(2), 246-263. <https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/EJC37532>
- Chia, A. Kern, M.L. & Neville, B.A. (2020). CSR for Happiness: Corporate determinants of societal happiness as social responsibility. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*. 29(3), 422-437. <https://doi.org/10.1111/beer.12274>
- Daga, G. (2014). *Towards a new development Paradigm: Critical Analysis of Gross National Happiness (The-sis)*. Cambridge: University of Cambridge.
- Daniels, P. (2007). Buddhism and the Transformation to Sustainable Economies. *Society and Economy*, 29(2), 155-180. <https://doi.org/10.1556/SocEc.29.2007.2.3>
- Dehaghi, M.R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460-9468, <https://doi.org/0.5897/AJBM11.2890>
- Dolnicar, S., Kaiser, S., Lazarevski, K., & Leisch, F. (2012). Biclustering: Overcoming data dimensionality problems in market segmentation. *Journal of Travel Research*, 51(1), 41-49. <https://doi.org/10.1177/0047287510394192>
- Dyrbye, L.N., Szydlo, D.W., Downing, S.M., Sloan, J.A. & Shanafelt, T.D. (2010). Development and preliminary psychometric properties of a well-being index for medical students. *BMC Medical Education*, 10(8), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-10-8>
- Engler, Á., Takács-Miklósi M. & Tornyi Zs.(2018). Munka-magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban. *Kultúra és Közösség* 9(4), 29-38. http://acta.bibl.u-szeged.hu/74090/1/2021_tudomanyos_karriererek_114-126.pdf
- Epikurosz (W.R. Paton translated) (1916). *The Greek Anthology*, 5 volumes. Boston: Loeb Classical Library, Harvard University Press.
- Estes, R. J., & Morgan, J. S. (1976). World social welfare analysis: A theoretical model. *International Social Work*, 19(2), 29-41. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.545.2363&rep=rep1&type=pdf>
- Ferrant, G. (2010). *The Gender Inequalities Index (GII) as a New Way to Understand Gender Inequality Issues in Developing Countries*. Proceedings of the German Development Economics Conference, Hannover 2010, No. 20. https://www.econstor.eu/obitstream/10419/39979/1/285_ferrant.pdf
- Frey, B.S. (2018). Happiness and Management. In: Economics of Happiness. *Springer Briefs in Economics*. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-75807-7_11
- Gregory, K. (2016). *The Importance of Employee Satisfaction*. Retrieved from <https://silo.tips/download/the-importance-of-employee-satisfaction>.
- Gjorevska, N. (2021). Workplace spirituality and social enterprise – a review and research agenda. *Vezetéstudomány*, 52(5), 2-13. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.05.01>
- Gusenleitner, D., Howe, E. A., Bentink, S., Quackenbush, J. & Culhane, A. C. (2012). iBBig: iterative binary bi-clustering of gene sets. *Bioinformatics*, 28, 2484-2492. <http://dx.doi.org/10.1093/bioinformatics/bts438>
- Hektner, J. M. Schmidt, J. A., & Csikszentmihalyi, M. (2007). *Experience sampling method: Measuring the quality of everyday life*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Hetesi, E. & Kürtösi, Zs. (2009). A felsőoktatás képzési teljesítményének mérési problémái. In Hetesi E., Majó Z. & Lukovics M. (Eds.), *A szolgáltatások világa* (pp. 168-185). Szeged: JATEPress. https://semmelweis.hu/oktatasmodszertan/files/2018/11/hetesi_erkzsebet_kurtosi_zsofia_a_felsooktatas_kepzesi_teljesitmenyenek_meresi_problemai_szolgáltatások_vilaga-1.pdf
- Janse van Rensburg, C. & Rothmann, S. (2020). Towards positive institutions: Positive practices and employees' experiences in higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology* 46(2), 1733. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1733>
- Koszttyán, Z. T., Banász, Z., Csányi, V. V. & Telcs, A. (2019). Rankings or leagues or rankings on leagues? – ranking in fair reference groups. *Tertiary Education and Management*, 25, 289-310. <https://doi.org/10.1007/s11233-019-09028-x>
- Kovács, G. & Ócsai, A. (2015). The Spirit of Non-violence and Peace in Business. In *Business, Ethics and Peace (Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development)*, 24, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 231-245. <https://doi.org/10.1108/S1572-832320150000024014>
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies Journal*, 10(1), 201-214. https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/31996/1/ERS-J%2C_13%281%29_-_A14.pdf
- Liiv, I. (2010). Seriation and matrix reordering methods: An historical overview. *Statistical Analysis and Data Mining: The ASA Data Science Journal*, 3(2),

- 70–91. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sam.10071>
- Limarev, P. V., Petrov, A., Zinovyeva, E. G., Limareva, J. A. & Chang, R. I. S. (2019). Added economic value calculation for the higher education providers' services. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 272, 032147. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/272/3/032147>
- Lyubomirskyra, S. (2008). *The How of Happiness, – A New Approach to Getting the Life You Want*. London: Penguin Books.
- Mark, G. & Smith, A.P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety Stress Coping* 21, 63–78. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.548088>
- Marks, N., Abdallah, S., Simms, A., & Thompson, S. (2006). *The Happy Planet Index 1.0*. London: New Economics Foundation. <https://neweconomics.org/2006/07/happy-planet-index>
- McCloskey, D. N. (2012). Happyism: The Creepy New Economics of Pleasure. *The New Republic*, 243(10), 16-23.
- Morris, D. (2005). *The Nature of Happiness*. London: Little Books.
- NKE, (2018). *Beszámoló a Munkatársi elégedettségmérés – 2018 eredményeiről*. Nemzeti Közzolgálati Egyetem Kutatásmódszertani és Mérésügyi Iroda, Budapest. https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/Munkatarsi%20elegedettsegmeres_%202018_dec_tanulmany.pdf
- Ócsai, A. (2018). A vállalkozások ökológiai tudatossága. *Vezetéstudomány*, 49(9), 2-19. <https://doi.org/10.14267/Veztud.2018.09.01>
- OECD (2011). *OECD better life initiative. Compendium of OECD well-being indicators. Organization of Economic Co-Operation and Development*. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/general/compendium-foecdwell-beingindicators.htm>
- OPI (2018). *Global Multidimensional Poverty Index 2018: The Most Detailed Picture to Date of the World's Poorest People. Oxford Poverty and Human Development Initiative*. Oxford: University of Oxford.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. https://www.researchgate.net/profile/Ed-Diener/publication/7404119_The_Satisfaction_With_Life_Scale/links/597b725caca272d568af536d/The-Satisfaction-With-Life-Scale.pdf
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Payutto, P.A. (1994). *Buddhist Economics: A Middle Way for the Market Place*. New York: Buddhadhamma Foundation.
- Petóné, Cs. I. (2014). Emberitőke-elemzés a felsőoktatásban oktatók körében. In *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században* (pp. 301-310). Budapest: Óbudai Egyetem. http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/15_PetoneCsukaIldiko_Emberitoke.pdf
- Raj, R. Tiwari, G. & Rai, P.K. (2019). Assessing the predictive strengths of school organizations and organizational cultures in interdependent happiness of the secondary school teachers. *IHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(6), 1093-1101. https://www.researchgate.net/publication/334388255_Assessing_the_predictive_strengths_of_school_organizations_and_organizational_cultures_in_interdependent_happiness_of_the_secondary_school_teachers
- Robson, J. M. (2010). *Essays on Economics and Society by J.S. MILL – Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. V. London: Routledge.
- Roohr, K. C., Olivera-Aguilar, M. & Liu, O. L. (2021). Value added in higher education: Brief history, measurement, challenges, and future directions. In *Learning Gain in Higher Education* (pp. 59-76). Bingley: Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-362820210000014005>
- Schumacher, E. F. (1973). *Small is beautiful: Economics as if People Mattered*. London: Blond & Briggs.
- Seligman, M. E. P. (2008). Positive health. *Applied Psychology: An International Review*, 57(Suppl 1), 3–18. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00351.x>
- Sen, A. (1993). Capability and well-being. In Nussbaum, M. & Sen, A. (Eds.), *The quality of life* (pp. 31–53). Oxford: Clarendon Press.
- Sen, A. (2000). A Decade of Human Development, *Journal of Human Development*, 1(1), 17-23. <https://doi.org/10.1080/14649880050008746>
- Sipayung, F., Rini, E. S. & Ginting, L. (2019). Design and measurement of student satisfaction based on FIU model in higher education. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5, 1735–1746. https://ijicc.net/images/Vol5iss2_/100_Sipayung_P1735_2019R.pdf
- Somini, S. (2007). Line up and pick a dragon: Bhutan learns to vote. *New York Times*. <http://www.nytimes.com/2007/04/24/world/asia/24bhutan.html>
- Subbaye, R. & Vithal, R. (2016). Gender, teaching and academic promotions in higher education. *Gender and Education*, 29(7), 926-951. <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1184237>
- TytherleighM.Y., Webba, C. Cooperb, C.L. & Rickettsa, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 41–61. https://www.researchgate.net/profile/Michelle-Tytherleigh/publication/248999798_Occupational_stress_in_UK_higher_education_institutions_A_comparative_study_of_all_staff_categories/links/5739850208ae9f741b2c5916/Occupational-stress-in-UK-higher-education-institutions-A-comparative-study-of-all-staff-categories.pdf
- UNDP (2010). *Human Development Report 2010: The real wealth of nations: Pathways to human development*. New York: United Nations Development Program.

- Ura, K. (2005). Gross National Happiness. *Sociological Bulletin*, 54(3), 603-607.
<https://doi.org/10.1177/0038022920050318>
- Van Den Bergh, J. & Antal, M. (2014). *Evaluating Alternatives to GDP as Measures of Social Welfare and Progress*. WWWforEurope Working Paper No. 56, WIFO Studies, WIFO, number 47188, December. <http://hdl.handle.net/10419/125713>
- Varga, E. Sz. E. (2007). A szervezeti magatartás önértékelési folyamatának elemzése a Debreceni Egyetemen. *Debreceni Műszaki Közlemények* 2, 5-28. <https://docplayer.hu/4296662-A-szervezeti-magatartas-onertekelesi-folyamat-anak-elemzese-a-debreceni-egyetemen-varga-emilne-szucs-edit-1-bevezetes.html>
- Wang, B., Miao, Y., Zhao, H., Jin, J., & Chen, Y. (2016). A biclustering-based method for market segmentation using customer pain points. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 47, 101-109.
<https://doi.org/10.1016/j.engappai.2015.06.005>
- Weigel, J. (2015). *Fully Charged' life: Tom Rath shares advice from latest research*. Chicago Tribune. <https://www.chicagotribune.com/lifestyles/sc-fam-0526-fully-charged-20150515-story.html>
- Wesarat, Ph. Sharif, M.Y., & Majid, A.H.A. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
<http://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Zangmo, T., Wangdi, K., Phuntsho, J. (2017). *Proposed GNH of Business*. Centre for Bhutan Studies & GNH. <https://www.bhutanstudies.org.bt/gnh-certification/>
- Zangmo, T., Wangdi, K., & Phuntsho, J. (2018). *GNH Certification*. Centre for Bhutan Studies & GNH. <https://www.bhutanstudies.org.bt/gnh-certification/>
- Zsolnai L. (2011). Ethical Principles and Economic Transformation – A Buddhist Approach. In *Issues in Business Ethics* (pp. 133-153). Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer.

A GDP hiányosságait pótló indexek (a teljesség igénye nélkül)

Index	Fókusz	Mért indikátorok
Társadalmi szint		
World Happiness Report (WHR) (Weigel, 2015; Astor, 2018)	Társadalmi, városi és természeti környezet, boldogság és fenntartható fejlődés kapcsolata.	Anyagi jólét, (egy főre jutó GDP alapján), várható egészséges élettartam, korrupció mértéke, az egyének rendelkezésére álló szabadság életük fontos döntései során, a társadalomra jellemző nagylelkűség és szociális támogatás. (Gallup intézet felmérése alapján (0-10 fokú skálán minősítve)).
Human Development Index (HDI) (Sen 1993, 2000)	Az emberi fejlődés alapvető dimenzióinak mérése.	A születéskor várható élettartam, a kombinált bruttó beiskolázási arány és a felnőtt írni-olvasni tudás mérőszámának kombinációja. Öt indikátor kerül összeolvasztásra egy két lépéses folyamatban ahol a végső index 0-1 közötti érték.
Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI) (UNDP, 2010)	A HDI dimenzióiban megjelenő egyenlőtlenség csökkentése.	Az előző mutató (HDI) társadalmi egyenlőtlenséggel korrigált értéke.
Gender Inequality Index (GII) (Ferrant, 2010)	Az emberi fejlődés mérése a nemi egyenlőség alapján.	Egészségügyi adatok (pl. gyermekágyi halálozás), a felhatalmazás (pl. nők aránya a politikai döntéshozásban) és a munkaerő-piaci adatok alapján számolja a nemek közötti egyenlőtlenséget.
Happy Planet Index (HPI) (Marks et al, 2006)	Életminőség fejlesztése az innovatív megoldások támogatásával (gazdasági, társadalmi és környezeti szinten).	Átfogó értékelés a boldogság, jól-lét, fenntarthatóság és rugalmasság objektív és szubjektív faktoraival. Három különálló jelzőszámot foglal magába: a várható élethosszt, elégedettséget az étellel, és ökológiai lábnyomot.
Better Life Index (BLI) (OECD 2011)	A jól-léti indikátorok jellemzőinek tömör összefoglalása.	Két fő koncepció megkülönböztetése alapján mér: fizikai életfeltételek (jövedelem és gazdagság, munka és fizetés, lakás) és az élet minősége (egészség, munka-magánélet egyensúlya, képzettség és képességek, polgári elkötelezettség, szociális kapcsolatok, környezeti minőség, személyes biztonság, szubjektív jól-lét)
Index of Social Progress (ISP) (Estes & Morgan, 1976)	Szociális fejlődés, szociális gondoskodás.	41 indikátor 9 dimenzióban mér (oktatás, egészség, női státusz, védelmi erőfeszítések, gazdaság, demográfia, környezet, szociális feltételek, kulturális sokszínűség. Faktor analízissel ad egy súlyozott végeredményt, ez a Weighted Index of Social Progress
Társadalmi és szervezeti szint		
Multidimensional Poverty Index (MPI) (OHPI, 2018)	Átfogó kép kialakítása a multidimenziós szegénységről (egyéni és kollektív szinten).	A HDI három dimenziójával (oktatás, egészségügy, életszínvonal) egészíti ki a tradicionális pénzügyi szegénység mutatóját.
Employee Satisfaction Index (ESI)	Munkavállalói elégedettség (nemzetek és vállalkozások szintjén)	Speciális kérdések neutrális módon megfogalmazva. (Különböző kérdések nemzeti és vállalkozások szintjén)
Szervezeti szint		
Employee Happiness Index (EH) Global Happiness Council (2012)	Munkavállalói elégedettség	„Nagyon boldog” vagy „Elégé boldog” válaszadók súlyozott (mintavételi súlyokkal súlyozott) aránya levonva a „Nem nagyon boldog” vagy „Egyáltalán nem boldog” válaszadók súlyozott arányát, plusz 100-at. Az index így 0 és 200 között mozog.
Employee Intention to Quit (ITQ) Mxenge, et al. (2014)	Munkavállalói elkötelezettség	7 pontos, egyelemű likert-mérőeszköz, az (1) „egyáltalán nem ért egyet” és (7) „teljesen egyetért” között, amely azt kérdezi a válaszadóktól, hogy mennyire értenek, vagy nem értenek egyet azzal, hogy gyakran gondolnak arra, hogy felmondanak a munkahelyükön.
Szervezeti és egyéni szint		
Experience Sampling Method (ESM) (Hektner, et al, 2006)	Flow-, illetve elkötelezettség-élmény azonosítása és rögzítése.	Kvalitatív módon a válaszadók viselkedését, tevékenységét és a mindennapi élet tapasztalatait méri saját bevallás alapján, longitudinális módon.
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Dennis Organ 1988; Williams és Anderson 1991)	Egy személy önkéntes kötelezettségvállalása egy szervezeten vagy vállalaton belül, amely nem része a szerződéses feladatainak.	Munkával való elégedettség, a szervezeti igazságosság észlelése, a szervezeti elkötelezettség, a személyiségjellemzők, a feladatjellemzők és a vezetői magatartás.
Egyéni szint		
Well-Being Index (WBI) Dyrbyl et al, 2010)	Mentális nehézségek és jóllét mérése.	Hét-kilenc dimenziót mér, (kiegész valószínűsége, súlyos fáradtság, öngyilkossági gondolatok, életminőség, a munka jelentősége, munka és magánélet egyensúlya, orvosi hiba kockázata, kiesés kockázat, általános jólét) igen-nem válaszok alapján, melyből az igen válaszokat összegezve ad egy index értéket. Klinikailag validált hat verziója (speciális területekre) használatos.
Satisfaction with Life Scale (SWLS) (Pavot & Diener, 1993, 2008)	Szubjektív jóllét mérése.	Öt tétel kérdőív pozitív állításokkal (hétfokozatú skála értékkeléssel) 1. Az életem szinte minden területen közel áll a tökéleteshez. 2. Kitűnök az életkörülményeim. 3. Elégedett vagyok az életemmel. 4. Mindezidáig elértem az általam fontosnak tartott dolgokat az életben. 5. Ha újra leélhetném az életem, szinte semmit se változtatnék rajta.

Forrás: saját szerkesztés

A boldogság mérésére kialakított módszerek, azok fókusza és paraméterei

Kutató	A boldogságról alkotott elképzelés	A kutatás célja	Következtetés
Bentham, J. (1780)	Az ember minden cselekedete csupán két okból – a fájdalom elkerüléséből vagy az örömszerzésből – fakad.	A boldogság számszerűsítése céljából létrehozott egy „boldogságkalkulust”, melyben az örömök intenzitását és időtartamát mérte	A boldogság minden ember számára egyaránt elérhető, nem függ attól, hogy az egyén milyen képességekkel rendelkezik, sem attól, hogy mely társadalmi osztályba tartozik.
Mill, J.S. (1879) (Robson, 2010)	Létezik az ún. „legnagyobb boldogság”, ami mérhető.	A boldogság mérésére szolgáló leghatékonyabb módszer kifejlesztése	Az oktatás és a közvélemény felelőssége, hogy szoros szövetséget hozzon létre az emberek boldogsága és a társadalom jóléte között. Az öröm minőségét is figyelembe kell venni az időtartam és az intenzitás mellett. Különbség van az érzéki örömeiből származó boldogság és a magasabb szintű, szellemi tevékenységből származó boldogság között.
Morris, D. (2005)	Tünékeny érzelmi állapot.	Filozófikus	Rosszul értelmezik a boldogság valódi természetét, és tévesen az elégedettség, a kielégültség és nyugalom érzésére asszociálnak.
Lyubomirskya, S. (2008)	A boldogság egyrészt megfoghatatlan spirituális szárnyalás, másrészt kiszámítható pszichológiai és biológiai reakció.	A boldogsághoz vezető út, a boldogság-recept megtalálása.	Akkor vagyunk boldogok, amikor megtapasztaljuk az örömet, az elégedettséget és a jóllétet, és ezzel egy időben azt érezzük, hogy az életünk jó, értelmes és érdemes.
Seligman, M.E.P. (2008)	„Kellems életnek” nevezi azt az életet, amelyben a pozitív érzelmek jelen vannak (flow).	A boldogság értelmezése és mérési lehetőségének kialakítása	Az autentikus életöröm elmélete szerint a boldogságot 3 komponensre lehet felosztani: pozitív érzelem, (vidámság, öröm és bizalom) elmélyülés és értelem. Mindhárom komponenst egyszerűbb értelmezni és mérni, mint magát a boldogságot.
Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010)	Az emberi jól-lét befolyásolja a munkahelyi teljesítményt.	A munka-magánélet egyensúlyának megtalálása.	A munkavállalók boldogságába betekintést kaphatunk az által, hogy megvizsgáljuk, milyen kapcsolatot ápolnak a kollégáikkal és a felelőseikkel, valamint a munka és a magánélet közti egyensúly tanulmányozásával.
Gregory, K. (2011)	A munkahelyi boldogságot sokféle tényező befolyásolhatja.	A boldogságot befolyásoló tényezők meghatározása.	A jó fizetés, a juttatások, támogatások nyújtása, a továbbképzési lehetőségek nagymértékben hozzájárulnak a dolgozók boldogságához.
Wesarat, Ph., Sharif, M.Y. & Majid, A.H.A. (2014)	A boldogság az egyéni jól-léttel van szoros összefüggésben.	Elméleti modell kialakítása az emberek munkahelyi boldogsága összefüggéseire	Azok a szervezetek, amelyek hosszú távon tudják biztosítani a munkatársak boldogságát, magasabb és fenntartható termelékenységgel képesek működni.
Frey, B.S. (2018)	A boldog emberek magasabb intrinszc motivációval rendelkeznek.	Kideríteni, hogy a boldogság mely típusa okoz szervezeti elkötelezettséget.	A cégek kialakíthatnak a munkatársak autonómiáját, kreativitását és értékes szociális kapcsolatok formálását támogató légkört, ám a legnagyobb boldogság elérésére egyénileg mindenki a számára legjobb utat választja.
Raj, R., Tiwari, G. & Rai, P.K. (2019)	A különböző kulturális feltételek meghatározzák az emberek boldogság és jól-lét érzését, különös tekintettel a gyors technikai fejlődésre és szociális változásokra.	Összefüggés keresése a középiskolai szervezeti kultúra és a tanárok boldogság érzete között.	Kölcsönös szignifikáns kapcsolat van a nem, az állami középiskolai klán kultúra, és a tanárok boldogságérzete között.
Chia, A., Kern, M.L., & Neville, B.A. (2020)	A vállalatok szociális felelőssége az emberi jogok tiszteletben tartása, megóvása, fejlesztése és ezáltal boldogságérzet biztosítása. Ez a Boldogság CSR.	Integrált elméleti keret rendszer kialakítása.	Kölcsönös átjárást biztosító utak kialakítása a makro-mikro területek között, melyeken keresztül a vállalatok befolyásolják a társadalmi boldogságot.

Forrás: saját szerkesztés. A táblázat a kutatásokat kronológiai sorrendben tartalmazza, de világos szürke szín jelzi az egyéni szinten jellemző érzéshez kapcsolódó kutatásokat, sötétebb szürke szín a szervezethez kapcsolódó boldogságot és szintelen a társadalmi szintet.