

Medgyesi Márton – Róbert Péter: A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban

(elektronikus verzió, készült 2006-ban)

A tanulmány eredetileg nyomtatásban megjelent:
Medgyesi Márton – Róbert Péter (2000): „A munkával való
elégedettség nemzetközi összehasonlításban” in:
Társadalmi riport 2000, Kolosi Tamás, Tóth István György,
Vukovich György (szerk.). Budapest: TÁRKI, Pp. 591–616.



A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban

Medgyesi Márton – Róbert Péter

I. Bevezetés

A *Társadalmi Riport 1998*-as kiadásában tanulmányt közöltünk a munka-attitűdök változásáról Magyarországon 1989 és 1987 között (Medgyesi-Róbert, 1998). Akkor elsősorban időbeli összehasonlítást végeztünk, (bár utaltunk bizonyos különbségekre Magyarország és Csehország között), s részletesen vizsgáltuk a munkához kapcsolódó különböző értékeket és jellemzőket, mint például az állás biztonsága, a magas kereset, a munka érdekessége, önállósága, társadalmi hasznossága, az előrelépés lehetősége, a rugalmas munkaidő. Ugy tapasztaltuk, hogy 1989 és 1997 között több vonatkozásban is változott a hazai munkavállalók munkával kapcsolatos beállítódása: csökkent körükben a rugalmas munkaidő fontossága, növekedett viszont az állás biztonságának, az előrelépési lehetőségeknek, s – ha ez egyáltalán lehetséges, mivel eleve is nagyon fontosnak minősült – a magas keresetnek a fontossága. Ezek a változások nagy mértékben összefüggésbe hozhatók az elmúlt tíz év során bekövetkezett társadalmi és gazdasági változásokkal Magyarországon.

Mostani tanulmányunk tematikáját tekintve szűkebb, szakzsargonban fogalmazva egy függő változónk van, s ez a munkával való elégedettség globális mutatója. Ugyanakkor a kérdést nemzetközi összehasonlításban vizsgáljuk, az *International Social Survey Programme (ISSP) 1997-es Work Attitudes* (Munka-attitűdök) adatbázisán, amelyet a kölni *Zentral Archiv (ZA)* tett elérhetővé 1999-ben. Ebben az adatbázisban összemásolt formában közel 30 ország adatai szerepelnek. Jelen elemzéshez csak az európai országok adatait használtuk fel, amelyek részben a volt szocialista országokra, részben a tőkés piacgazdaságokra vonatkoznak, s 1997-ből származnak. A munkával való elégedettség vizsgálata tehát részben olyan országok esetében történik, amelyek az adatfelvételt megelőző években jelentős társadalmi és gazdasági átalakuláson mentek keresztül, részben pedig olyan országokban, amelyeket pedig inkább politikai és gazdasági stabilitással lehet jellemezni. A vizsgált országok persze – amint erre kitérünk majd – más kritériumok alapján is csoportokba rendezhetők, mint pl. a gazdasági fejlettség, a jövedelmi egyenlőtlenségek mértéke.

A tanulmányban az „egy függő változó – különféle magyarázó mechanizmusok” logikát követve alapvetően többváltozós elemzési eljárást alkalmazunk. Ez a módszer és szemléletmód jellemezte a téma egy korábbi feldolgozását is, ahol szintén csak magyar adatok szerepeltek, s az időbeli változás kérdése állt a középpontban (Medgyesi, 1999). Ezúttal azonban elsősorban az országok, pontosabban az országok csoportjai közötti különbségeket vizsgáljuk, s a munkával való elégedettség magyarázó mechanizmusainak nemzetközi különbségeit próbáljuk felderíteni. Ugyancsak ezen ISSP vizsgálat adatait elemzi pl. Blanchflower és Oswald (1999) és Vecernik (2000), de jelen esetben a vizsgált országok széles köre és az országcsoportok alapján történő elemzés mindkét tanulmányhoz képest újdonságértékű.

1.1. Miért jó, ha valaki elégedett a munkájával?

Elégedettnek lenni természetesen mindig jobb, mint elégedetlennek, de a munkával való elégedettség nem tisztán magánügy. Ahogy az élet legtöbb területén, a munkában is a közérzet összefügg a viselkedéssel. Konkrétan: a munkájával elégedettebb ember többet és jobban fog dolgozni, s ez már a munkaadó számára is lényeges. Az elégedetlen munkavállaló gyakrabban változtat munkahelyet, többet hiányzik a munkahelyéről, munkára szánt idejének is nagyobb hányadát máshol dolgozza le, s igyekszik a megélhetését biztosító jövedelmet is más forrásból megszerezni. Mivel a munkának nagy a jelentősége az emberek életében, a munkával való elégedettség része az élet minőségének, és hatással van fizikai és mentális közérzetünkre (Curtice, 1993; Clark–Oswald, 1996).

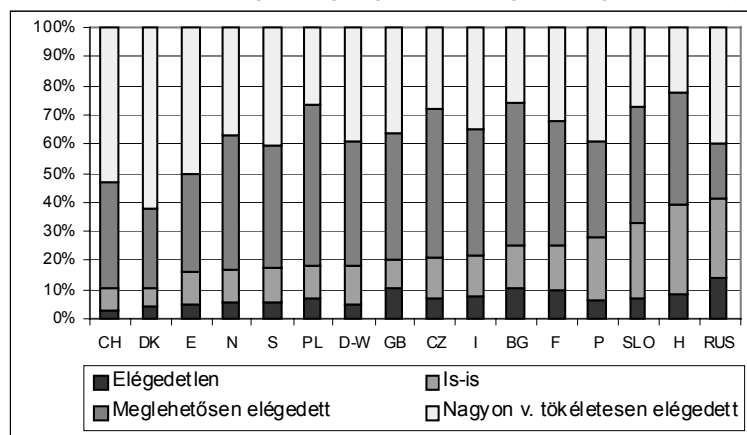
Mindezekből következően a munkával való elégedettség a munka-attitűdök központi eleme és „esszenciája”. A munkához kapcsolódó értékek és a munka jellemzőinek érzékelése csapódik le benne. Emellett az elégedettséget számos objektív ismérv is befolyásolja, az emberek demográfiai, illetve társadalmi-gazdasági jellemzői, valamint szervezeti és intézményi tényezők is. Különböző mechanizmusok kölcsönhatását feltételezhetjük, amelyek ráadásul nem ugyanúgy működnek a különböző típusú társadalmakban. A következő részekben először sorra vesszük ezeket a mechanizmusokat, a mögöttük meghúzódó elméleti alapok tükrében, a hozzájuk kapcsolódó hipotézisekkel együtt. Megfogalmazunk hipotéziseket a munkával való elégedettséget meghatározó mechanizmusok nemzetközi különbségire vonatkozóan is. Ezután bemutatjuk az adatok alapján kialakított változókat, amelyekkel az egyes mechanizmusokat operacionalizáltuk, amit a statisztikai elemzésből származó empirikus eredmények bemutatása követ. Végül összefoglaljuk és értékeljük a kutatási eredményeket.

2. A munkával való elégedettség magyarázó mechanizmusai

2.1. Makroszintű tényezők és országcsoportosítás

Ebben a részben a munkával való elégedettség magyarázó mechanizmusait próbáljuk főbb vonalakban bemutatni. Közgazdaságtani és szociológiai elméleteket ötvöző modelljében Kalleberg és Reve (1992) kiemeli, hogy az egyéni és szervezeti szintű tényezők szerepe mellett makroszintű tényezők is befolyásolják a munkával való elégedettséget. Így szerintük a munkaerőpiaci intézményi szerkezetének, bizonyos makroökonómiai tényezőknél és a kulturális sajátosságoknak a hatására lehet számítani, ezek alkotják a foglalkozási viszonyok kontextusát. Ez alapján érvelnek a szerzők amellett, hogy a munkával kapcsolatos véleményeket érdemes összehasonlító kutatások keretében is vizsgálni. Jelen esetben is a nemzetközi összehasonlításra helyezzük a hangsúlyt. Az 1. ábra a munkával kapcsolatos elégedettség hétfokú skálán mért változójának megoszlását mutatja a kiválasztott országokban.

1. ábra A munkával való elégedettség megoszlása a vizsgált országokban, 1997 (%)



Magyarázat: CH – Svájc; DK – Dánia; E – Spanyolország; N – Norvégia; S – Svédország; PL – Lengyelország; D-W – Németország; GB – Nagy-Britannia; CZ – Csehország; I – Olaszország; BG – Bulgária; F – Franciaország; P – Portugália; SLO – Szlovénia; H – Magyarország; RUS – Oroszország.

Megjegyzés: Az eredeti hétfokú skála alsó három kategóriájának (teljesen elégedetlen, nagyon elégedetlen, meglehetősen elégedetlen) összevonásával képeztük a legalsó „elégedetlen” osztályt. Az eredeti skála középső, semleges válaszlehetőségét jelöli az „is-is” kategória, majd az eredeti skála ötödik, „meglehetősen elégedett” válasza következik. Végül az eredeti skála két felső kategóriáját is összevontuk.

Látható, hogy a tranzíciós országok egy része: Magyarország, Oroszország, Bulgária, Szlovénia jelenti a skála egyik végpontját, a többi országban tapasztalható alacsonyabb elégedettséggel. A skála másik végén a skandináv államok Norvégia, Svédország és Dánia, valamint Svájc és Spanyolország állnak az átlagnál magasabb elégedettséggel.¹

Az egyes országok közötti különbségeket háromféle dolog is magyarázhatja. Egyrészt lehetséges, hogy az elégedettség szempontjából fontos egyéni tulajdonságok eltérő mértékben fordulnak elő az egyes országokban (összetétel-hatás), másrészt előfordulhat, hogy ezek az egyéni tényezők különböző mértékben hatnak a munkával való elégedettségre. Harmadrészt az is lehetséges, hogy makroszintű változók eltérései okozzák a különbségeket. Jelen esetben olyan kutatási stratégiát követünk, amely nem az egyes országok, hanem az országcsoportok közötti különbségeket próbálja bemutatni vagy megmagyarázni. Azok az országok, amelyekről itt adatokkal rendelkezünk, nem egy tudatos kiválasztási folyamat, nem egy „mintavétel” alapján kerültek az elemzésbe. Az adatbázisban szereplő országok esetlegesek, leszámítva az egyetlen szándékolt döntést, az Európán kívüli országok kihagyását. Úgy gondoljuk, hogy az egyes, országok közötti különbségek esetében nem is mindig tudnánk pontosan megindokolni a tapasztalt különbségek okait. Ezért tettünk kísérletet arra, hogy csoportokat hozzunk létre az országok között, mégpedig a munkával való elégedettségre feltételezhetően hatással levő makroszintű tényezők alapján. Ez a megközelítés enyhíti azt a „mérési hibát” is, hogy éppen mely országokról rendelkezünk adatokkal, s mely más, adott rendező elv szerint ugyanabba a csoportba helyezhető országokról viszont nem állnak rendelkezésre a szükséges adatok.

Három ilyen makroszintű tényezőt vettünk figyelembe az országcsoportok kialakításánál: az ország jövedelmi szintjét, a jövedelmi egyenlőtlenségek nagyságát és az ország munkaerőpiaci intézményrendszerének jellemzőit.²

1 Az ISSP 1989-ben lefolytatott hasonló vizsgálatában Írország és az USA mutatta a legnagyobb elégedettséget, majd Ausztria, Nyugat-Németország és Norvégia következett a sorban. Mögöttük Hollandia, az Egyesült-Királyság, Olaszország és Izrael volt a sorrend, legvégül pedig jócskán leszakadva Magyarország (Blanchflower–Oswald, 1999).

2 Feltételezésünk szerint a fenti három makroszintű változó alapján képzett országcsoportok között valóban megragadtuk a vizsgált kérdés szempontjából legfontosabb különbségeket, ezt azonban sajnos empirikusan ellenőrizni nem tudjuk. Egyrészt azért, mert a munkával való elégedettség összes magyarázó tényezőjét leíró modell nem áll rendelkezésünkre, így nem tudhatjuk, hogy ezeken kívül milyen más makrotényezőkre kellene kontrollálni. Másrészt az egyes makroszintű tényezők hatását sem bírjuk egymástól elkülöníteni, hiszen ehhez nem elég tizenhat ország megfigyelése. Az egyes országok között lehetnek kulturális, értékebeállítottságbeni különbségek is, az értékek szerepét azonban egyéni szinten vizsgáljuk.

1. táblázat Az országok sorrendje a makroszintű tényezők alapján

	GDP/fő (USD, vásárlóerőparitás alapján, 1996)	Háztartások nettó jövedelmé- nek Gini-együtthatója ('90-es évek közepe)	Szakszervezeti tagok aránya a munkavállalók között (%)		
Norvégia	25500	Dánia	0,22	Dánia	83,3
Svájc	24900	Svédország	0,23	Svédország	82,4
Dánia	23100	Csehország	0,25	Norvégia	57,3
Németország	21300	Norvégia	0,26	Oroszország	56,0
Franciaország	20400	Svájc	0,27	Szlovénia	51,9
Olaszország	20200	Franciaország	0,28	Bulgária	39,3
Svédország	19900	Németország	0,28	Csehország	36,3
Nagy-Britannia	19500	Magyarország	0,28	Nagy-Britannia	30,8
Spanyolország	15300	Szlovénia	0,30	Olaszország	26,2
Portugália	13800	Spanyolország	0,30	Németország	24,5
Szlovénia	13200	Nagy-Britannia	0,32	Magyarország	20,7
Csehország	12700	Lengyelország	0,33	Svájc	19,3
Magyarország	9300	Olaszország	0,35	Portugália	18,0
Lengyelország	6900	Portugália	0,36	Franciaország	17,5
Oroszország	6700	Bulgária	0,41	Lengyelország	16,1
Bulgária	5000	Oroszország	0,47	Spanyolország	15,3

Forrás: GDP/fő: KSH (1999).

Gini-együttható: Trends in Income Distribution and Poverty in the OECD Area, OECD 1999, kivéve tranzíciós országok és Portugália, ahol World Bank 2000 és Magyarország, ahol Háztartás Monitor 1998.

Szakszervezeti tagok aránya: saját számítás az ISSP 1997-es adatbázisa alapján.

Feltételezésünk szerint egy ország magasabb jövedelmi szintje a munkával való nagyobb elégedettséggel párosul, hiszen ez magasabb munkajövedelmeket is jelent, ami nagyobb fogyasztási lehetőségekkel jár a munkavállalók számára, és így növeli az elégedettséget. *Ezzel szemben a nagyobb jövedelmi egyenlőtlenség nagyobb távolságot jelent a különböző társadalmi csoportok között, ami a később is tárgyalt referenciacsoport elmélet alapján alacsonyabb elégedettséggel jár.* Az a munkaerőpiaci intézményrendszer pedig, amelyik nagyobb teret enged a munkavállalói érdekek érvényesülésének, feltételezésünk szerint szintén a munkával való nagyobb elégedettséggel járna együtt.³ Az 1. táblázat a vizsgálatban szereplő országokat állítja rang-

³ A munkaerőpiaci intézményrendszer jellemzése a legnehezebb feladat. A bértárgyalási rendszer hatása függ (1) kiterjedtségétől, tehát, hogy a munkavállalók mekkora részére érvényesek

sorba ezek szerint a tényezők szerint. Látható, hogy a jövedelmi szintje alapján a tranzíciós országok állnak a skála legalján. Ezért az első csoportosítás, amelynek hatását vizsgálni fogjuk, a tranzíciós országokat és a régebbi piacgazdaságokat különíti el egymástól. Ugyanakkor jelentős különbségek figyelhetők meg ezen két csoporton belül is. A tranzíciós országokon belül Oroszországot és Bulgáriát a többi volt szocialista országnál is alacsonyabb jövedelem és magasabb egyenlőtlenség jellemzi. Ugyanakkor a régebbi piacgazdaságok között a skandináv államok különböztethetők meg magas jövedelemszinttel, relatíve alacsony jövedelmi egyenlőtlenséggel, továbbá ezekben az országokban legmagasabb a szakszervezeti tagok aránya és magas a bértárgyalások centralizációs/koordinációs foka is (ld. 3. lábjegyzet). Ugyanakkor Spanyolország és Portugália a többi nyugat-európai országhoz képest alacsony jövedelemmel, magas jövedelmi egyenlőtlenségekkel és alacsony szakszervezeti reprezentáltsággal bír. Ezen megfontolások alapján a következő öt országcsoportot különböztetjük meg a vizsgálatunkban szereplő országok között:

2. táblázat *A vizsgált országcsoportok*

Országcsoport	Országok
Fejletlen tranzíciós	Bulgária, Oroszország
Fejlett tranzíciós	Csehország, Lengyelország, Magyarország, Szlovénia
EU-periféria	Portugália, Spanyolország
Nyugat-Európa	Franciaország, Nagy-Britannia, Németország, Olaszország, Svájc
Skandinávia	Dánia, Norvégia, Svédország

Ebben a tanulmányban oksági elemzés (regressziós modell) segítségével próbáljuk az országcsoportok közötti különbség okait feltárni. Módszerünk nem teszi lehetővé, hogy elválasszuk a makroszintű tényezők és az egyéni tényezők eltérő hatását, de ezen két hatás együttesét meg tudjuk különböztetni az összetétel-hatásoktól. A következőkben először a munkával való elége-

ezek a megállapodások; (2) a tárgyalások szintjétől, tehát, hogy mennyire centralizáltan mennek végbe (ez a decentralizált vállalati szinttől a közbülső iparági szinten keresztül a centralizált, országos tárgyalásokig terjedhet), és (3) függ a koordináció fokától, vagyis attól, hogy milyen fokú a konszenzus a tárgyaló partnerek között (OECD, 1997). Sajnos itt csak a kiterjedtségre vonatkozó adatokat sikerült minden országról összegyűjteni. Az OECD (1997) közli tagországaik rangsorát a centralizáltság és a koordináció szempontjából 1994-re vonatkozóan, ami alapján a két rangsort összevonva a *centralizáció/koordináció által leginkább jellemzett országtól lefelé haladva* a Norvégia, Németország, Olaszország, Dánia, Svájc, Svédország, Portugália, Spanyolország, Franciaország és Nagy-Britannia sorrend adódik.

deettséget befolyásoló egyéni és szervezeti szintű tényezőket tekintjük át. A lehetséges mechanizmusok négyféle csoportját különítettük el: 1. demográfiai jellemzők, mint a nem és az életkor; 2. státusismérvek és a munkaerőpiaci jellemzők; 3. a munka-szervezetben betöltött hely; 4. a munkával, munkahellyel, munkatársakkal kapcsolatos attitűdök. A következőkben röviden bemutatjuk az egyéni és szervezeti szintű magyarázó mechanizmusokat és szemléltetjük is az egyes magyarázó változók hatását, majd kitérünk a magyarázó mechanizmusok országcsoportok között feltételezhető eltéréseire is.

2.2. Egyéni és szervezeti magyarázó mechanizmusok

2.2.1. Demográfiai jellemzők

A korábbi kutatások látszólag ellentmondásos kapcsolatot találtak a nem és a munkával való elégedettség között. Jóllehet a nők esetében a fizetés, az előrelépési lehetőségek, a munka biztonsága kedvezőlenebb, mint a férfiaknál, ők általában mégis elégedettebbek a munkájukkal (Hakim, 1991; Clark, 1997). Ennek a „nemi paradoxonnak” az oka az lehet, hogy a nők és férfiak prioritásai eltérőek, amikor a munkájukat értékelik. A nők többsége számára a munka csak másodlagos, a család és a háztartás fontosabb szerepet játszik az életükben (Polachek, 1981). Az eltérő munkaértékek, illetve az ezeken alapuló foglalkozási önszelekció hatással van az elégedettségre. Ezt alátámasztja az a korábbi kutatási eredmény is (Curtice, 1993), hogy azok a nők, akik részmunkaidőben dolgoznak, általában elégedettebbek a munkájukkal. Ugyanakkor a teljes munkaidőben dolgozó férfiak és nők esetében a munkával való elégedettség kevésbé különbözött.

Kalleberg és Loscocco (1983) vizsgálta az életkor hatását a munkával való elégedettségre. A kimutatható összefüggést részben mint kohorsz-, részben mint életciklus-hatást lehetett értelmezni. A kohorszhatás abban áll, hogy a nagyobb kohorszok munkaerőpiaci esélyei sokszor rosszabbak, mint a kisebbeké. Másrészt a különböző kohorszok munkával kapcsolatos szocializációja eltérő lehet, aminek alapján az ugyanolyan, vagy hasonló munkát eltérően értékelhetik. Az életciklus-hatás esetében viszont egyrészt arról van szó, hogy az idősebbek már előbbre tartanak szakmai karrierjükben, mint a fiatalabbak, jobb munkahelyekkel rendelkeznek, és ennek megfelelően elégedettebbek is. Az életciklus-hatás egy másik megnyilvánulása, hogy a munka értékelése és megítélése is változik, ahogy az emberek öregednek.

Összességében arra számítunk, hogy a nem hatással lesz a munkával való elégedettségre, s hogy a férfiak kevésbé lesznek elégedettek, mint a nők. Mivel csak keresztmetszeti adataink vannak, nincs lehetőségünk arra, hogy a kohorsz- és az életciklus-hatásokat megfelelően elválasszuk egymástól.

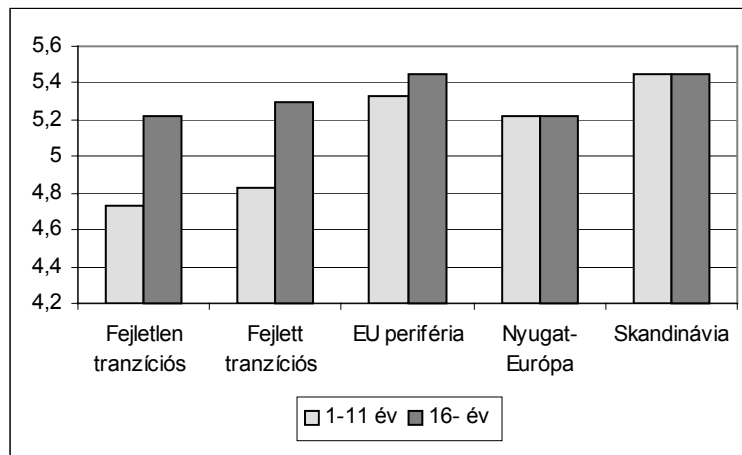
Alapvetően azt feltételezzük, hogy az idősebb munkavállalók elégedettek lesznek, de az életkor hatása nem lesz egyértelműen lineáris. Ha az egyes országcsoportokban vizsgáljuk a munkával való elégedettség átlagpontszámainak nemek szerinti eltérését, az imént tárgyalt irodalomhoz képest meglepően kicsi eltéréseket kapunk, csupán a periféris unióbeli országokban tapasztalható számottevő különbség, ott viszont a férfiak elégedettebbek. Ugyancsak elhanyagolható különbségeket tapasztaltunk életkor szerint is az egyes csoportokban. Ettől természetesen előfordulhat, hogy a többi magyarázó tényezőt is figyelembe véve a nők és az idősebb munkavállalók elégedettsége magasabb.

2.2.2. Iskolai végzettség és keresetek

Az emberi tőke-elméletek azt feltételezik, hogy az iskolázottságba való befektetésnek meg kell térülnie az egyének számára jobb munka és magasabb jövedelem formájában. Becker (1975) szerint az emberek azért törekszenek arra, hogy magasabb végzettséget szerezzenek, mert így juthatnak magasabb presztizsű foglalkozáshoz, illetve magasabb jövedelemhez, összességében jobb társadalmi státusba kerülhetnek. Ebben a tanulmányban nem foglalkozunk az iskolai befektetések megtérülésének kérdésével. Nem gondoljuk azonban, hogy az iskolázottabb munkavállalók, a *foglalkozási és kereseti különbségek figyelembe vétele után is elégedettebbek lennének a munkájukkal*. A magasabb képzettségű embereknek ugyanis feltehetően magasabb az aspirációs szintje is. Mi több, a magasabb képzettségű és magasabb státusú emberek gyakran azért kevésbé elégedettek a munkájukkal, mert körülményeiket azokhoz hasonlítják, akiknek még jobb munkájuk van. A referencia csoport elmélet (Merton, 1968) kínál értelmezési keretet ebben az esetben. Ez az elmélet azt mondja, hogy a magasabb státusú emberek különösen hajlamosak „felfelé viszonyítani”, olyanokhoz, akik felettük állnak. Ezt a feltételezést megerősítették hazai kutatások, lásd Fábrián–Kolosi–Róbert, illetve Sági tanulmányát ugyanebben a kötetben. *Clark és Oswald (1996) szintén kimutatta a referencia-jövedelemhez viszonyítás hatását és a magasabb végzettségűek alacsonyabb elégedettségét*. A munkával való elégedettség iskolai végzettség szerinti eltéréseit mutatja az egyes országcsoportokban a 2. ábra.⁴

4 Itt feltételezzük, hogy a pontszámok intervallum-skálán mért értékek, vagyis, hogy ugyanakkora a távolság 1-es és 2-es, illetve 6-os és 7-es elégedettségi pontszám között. Valójában azonban ezek a számok csak sorrendiséget jelölnek, és később, a magyarázó modellek bemutatásánál ezt figyelembe is fogjuk venni. Itt azonban az egyszerűbb bemutatathatóság kedvéért élünk ezzel a feltételezéssel.

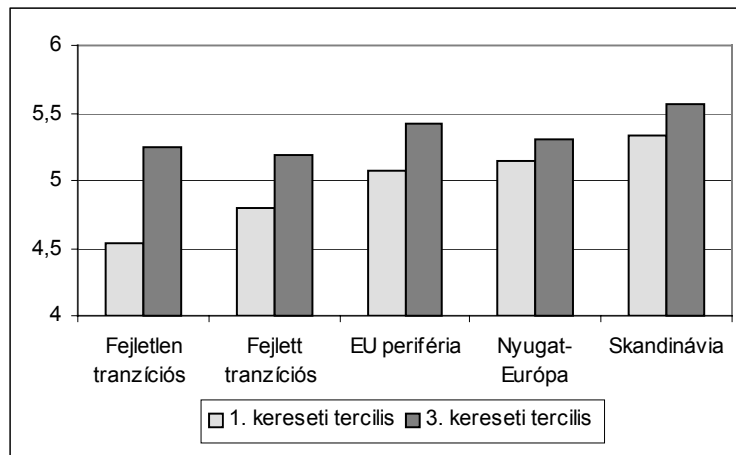
2. ábra A munkával való elégedettség az iskolában töltött évek száma szerint az egyes országcsoportokban – skálaátlagok, 1997



Látható, hogy a magasabb iskolai végzettség (16 vagy annál több iskolában eltöltött év) magasabb elégedettséggel jár a tranzíciós országokban és az európai periférián levő államokban. Az eltérés nem mindenhol ugyanakkora, a fejletlen tranzíciós államokban a legnagyobb, Portugáliában és Spanyolországban a legkisebb. Nyugat-Európában és a skandináv országokban pedig nincs különbség a képzettség szerinti csoportok között. Az elégedettség kereset szerinti különbségei sem egyenletesek a vizsgált országcsoportokban. Ahogy a 3. ábrán is látszik, az első és a harmadik kereseti *tercilis* közötti különbség a fejletlenebb tranzíciós országokban a legmagasabb, és a nyugat-európai országokban a legkisebb.

Összességében tehát azt feltételezzük, hogy a magasabb képzettségűek, magasabb státusúak elégedettebbek a munkával. De nem várjuk, hogy ez az összefüggés lineáris legyen.

3. ábra A munkával való elégedettség kereseti tercilis szerint az egyes országcsoportokban – skálaátlagok, 1997

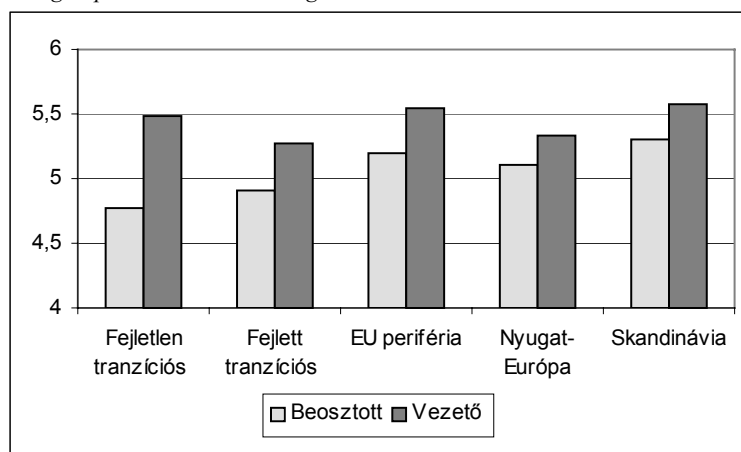


2.2.3. A munkaszervezetben betöltött hely

A szervezeti és intézményi kontextus lényeges szerepet játszik a munkával való elégedettségre vonatkozó attitűdben. Kalleberg és Reve (1992) kevert modelljében olyan szociológiai és közgazdasági megközelítést használ, amely az alkalmazási viszonyokra koncentrál. *A modern társadalmakban növekvő az ún. szolgáltató osztály⁵ szerepe, s ezt az osztályhelyzetet a szakirodalom az alkalmazási viszonyok egyik fajtáján, az ún. szolgáltatói viszonyon keresztül igyekszik meghatározni.* A különböző időtartamra vonatkozó alkalmazási szerződés, az állásbiztonságra vonatkozó különböző garanciák, szervezeten belüli előrelépés lehetősége, a nem pénzbeli javadalmazási formák megléte alkotják a szolgáltatói viszony lényegét (Goldthorpe, 1982). Az 1990-es években a társadalmi szerkezet átalakulása az egykori szocialista országokban is felerősítette az új típusú szolgáltatói viszony jelentőségét, megkezdődött egy szolgáltatói osztály kialakulása (Róbert, 1997; Bukodi, 1999; Lengyel–Róbert, 2000). Ez egyelőre elsősorban azok között mutatkozik meg, akik vezetői, menedzseri pozícióban vannak. A 4. ábrán a vezetők és beosztottak átlagos elégedettségi szintje közötti eltérést ábrázoltuk az egyes országcsoportokban.

⁵ A „szolgáltató osztály” elnevezés az EGP foglalkozási klasszifikáció egyik kategóriája, és nem a szolgáltatói szektorban dolgozókat jelenti (Bukodi, 1999).

4. ábra A munkával való elégedettség szervezeti pozíció szerint az egyes országcsoportokban – skálaátlagok, 1997



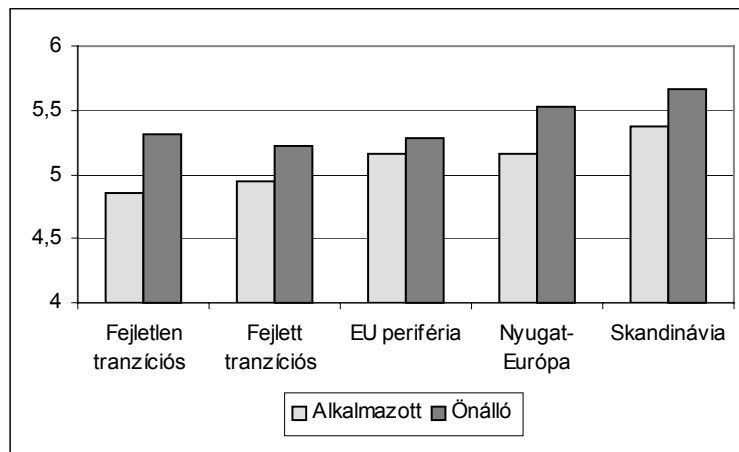
Itt is a keresethez hasonló különbségek figyelhetők meg az országcsoportok között. A fejletlenebb tranzíciós országokban haladja meg leginkább a vezetők elégedettsége a beosztottakét, de a fejlettebb volt szocialista országokban is jelentős a különbség. A többi országcsoportban is némileg elégedettebbek a vezetők, a legkisebb eltérés pedig ismét a nyugat-európai országokban mutatkozik.

Az Európai Unióban terjedőben van a részmunkaidős foglalkoztatás is. Mintánkban a nyugat-európai és a skandináv régióban magas, majdnem 20%-os a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya. Az ilyen munkák jelentős része az egyéni életciklus egyes szakaszaihoz kötődik, így a fiataloknál a tanulás melletti munkavégzés, a nőknél a gyermeknevelés melletti munkavégzés és az idősebb munkavállalóknál pedig a nyugdíj melletti munkavégzés. Curtice (1993) az 1989-es ISSP vizsgálat adatainak elemzése során állapítja meg, hogy a részidős munkát végzők általában elégedettebbek a teljes munkaidőben dolgozóknál, annak ellenére, hogy tudatában vannak munkájuk rosszabb kereseti, illetve egyéb viszonyainak. Ugyanakkor megállapítja azt is hogy a részidős munkavállalók számára a munka olyan tulajdonságai fontosabbak, mint a jó személyes kapcsolatok és az alacsonyabb stressz.

Amint szó volt róla, az alkalmazási viszony lényeges tényező a növekvő szolgáltatási osztály számára. A szolgáltatási osztály részét képezi a középosztálynak, mégpedig az ún. „új középosztálynak” (Pappi, 1981 [1997]). Ezen túlmenően azonban létezik a „hagyományos” középosztály, a „kisburzsoázia”, az önállóak rétege. Az önálló foglalkozási helyzet (az önfoglalkoz-

tatás) különleges pozíció a munkaerőpiacon, egy alkalmazási szerződés nélküli pozíció. Az önálló foglalkozás egy olyan döntés, amely nagyobb függetlenségre, személyes és szakmai szabadságra, a foglalkozási és anyagi karrier nagyobb távlataira vonatkozik. Az önálló foglalkozásúak szabadabban döntenek a munkakörülményeiről, nagyobb fokú az autonómiájuk, s mindez kedvezően befolyásolhatja a munkával való elégedettségüket. Ahogy az 5. ábra is mutatja, az önállóak átlagban jelentősen elégedettebbek az alkalmazottként dolgozóknál a fejletlenebb tranzíciós országokban, Nyugat-Európában és a skandináv országokban. A másik két országcsoport némileg kisebb eltéréseket mutat.

5. ábra A munkával való elégedettség munkaerőpiaci státus szerint az egyes országcsoportokban – skálaátlagok, 1997



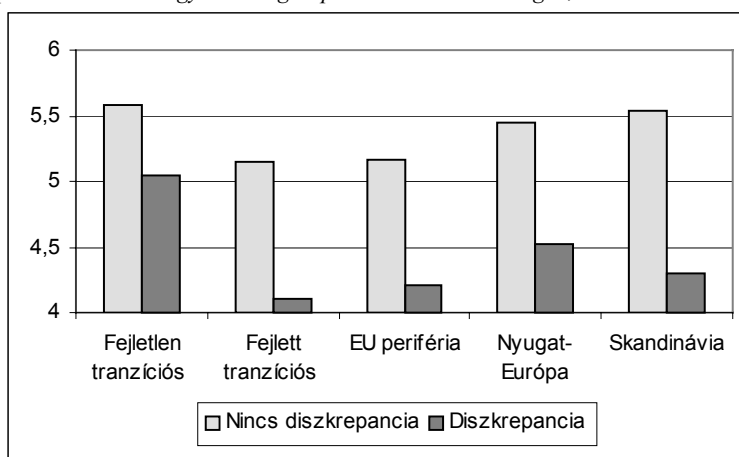
A munkaszerződésekre vonatkozó szociológiai elméletek azt tartják, hogy a munkaerőpiacon a csereviszonyok rendszerint egyenlőtlenek, s azok az erőforrások egyenlőtlen eloszlását tükrözik. Azok a munkavállalók viszont, akik sem megfelelő erőforrásokkal, sem kedvező munkaerőpiaci jellemzőkkel nem rendelkeznek, dönthetnek arról, hogy koalíciót hozzanak létre, s érdekeik védelmére és kifejezése érdekében együttműködjenek. A munkások csatlakoznak a szakszervezethez, s kollektívan tárgyalnak az őket érintő alkalmazási viszonyokról. Eszerint a szakszervezeti tagság szintén hozzájárulhat a jobb munkafeltételekhez, s ezen keresztül a munkával való nagyobb elégedettséghez. Szakszervezeti tagság szerint azonban nem figyelhetők meg különbségek egyik országcsoportban sem.

Összességében tehát arra számítunk, hogy a vezetői pozíció, a szakszervezeti tagság és az önálló foglalkozás, különböző okokból és különböző mértékben, növelik a munkával való elégedettséget.

2.2.4. A munkával, munkahellyel, munkatársakkal kapcsolatos attitűdök

Az embereknek rendszerint vannak elvárásaik a munkájukkal, az állásukkal kapcsolatban, pl. az állásnak biztonságosnak kell lennie, a munkának érdekesnek, függetlennek, az állás kínálnon jó keresetet, előrelépési lehetőségeket. E jellemzők a különböző munkavállalók számára lehetnek fontosabbak vagy kevésbé fontosak. Az elvárások mindenesetre befolyásolják a munkával való elégedettséget. Ennél azonban még fontosabb, hogy a munkavállalók hogyan értékelik a fenti szempontok szerint az állásukat, munkájukat. Ezt az értékelést természetesen szintén befolyásolják az elvárásaik. Ha egy állás, egy munka nem teljesíti a munkavállaló elvárásait, pl. nem érdekes, nem független, nem biztosít jó keresetet, előrelépési lehetőségeket, akkor a munkával való elégedettség kisebb lesz. Annál inkább csökken a munkával való elégedettség, minél lényegesebb a munkavállaló számára az a jellemzője a munkának, amely nem áll fenn, minél fontosabb kérdésben mutatkozik diszkrépancia (ennek pontos definícióját ld. a 3. fejezetben) az elvárások és a tények között.

6. ábra A munkával való elégedettség a munka érdekességével kapcsolatos diszkrépancia szerint az egyes országcsoportokban – skálaátlagok, 1997



Arra is lehet számítani, hogy a munka néhány egyéb tulajdonsága is jelentős hatással van az elégedettségre. Így a nehéz fizikai munka, a nagy munkahelyi stressz, a kollégákhoz fűződő viszony mind olyan tényezők, amelyek alapvetően befolyásolják a munkavállalónak saját munkájáról alkotott véleményét.

2.2.5. A munkával való elégedettség magyarázó mechanizmusainak nemzetközi különbségei

A fentebb bemutatott magyarázó mechanizmusok esetében is feltételezhetőek bizonyos országcsoportok szerinti különbségek. A nem hatását befolyásolhatja, hogy egy adott országban mekkora, s milyen jellegű a nők munkaerőpiaci részvétele. A volt szocialista országokban például kevésbé jellemző a részfoglalkoztatás, a munkavállaló nők nagyrészt teljes munkaidőben dolgoznak (Drobnic, 1997). Szintén az egykori szocialista országok „gerontokráciájában” a szakmai karrier, a kedvezőbb munkakörülmények, a magasabb bérek jobban kötődtek a magasabb életkorhoz. De éppen az elmúlt évtized során bekövetkezett „gyorsított generációváltás” csökkentette ezt az összefüggést.

A vezető pozíció vagy az önálló foglalkozás pozitív hatása a munkával való elégedettségre erősebb lehet a fejlettebb, stabil piacgazdaságokban, mint a kevésbé fejlett, egykori szocialista országokban. Ez utóbbi országokban a referenciacsoport elméletből adódó felfelé viszonyítás erőteljesebben van jelen, s emiatt ott a vezetők, illetve az önállóak feltehetőleg kevésbé elégedettek a munkájukkal. Más okok miatt, de a szakszervezeti tagság is jobban fokozhatja a munkával való elégedettséget a stabil piacgazdaságokban. A volt szocialista országokban ugyanis a korábbi teljes körű szakszervezeti szervezettség általában lecsökkent, több országban az egész szakszervezeti mozgalom bizonytalan helyzetben van.

A munkával kapcsolatos elvárások, illetve ezek teljesülése esetében az állásbiztonság feltehetőleg lényegesebb tényezője a munkával való elégedettségnek a volt szocialista országokban, ahol az elmúlt évtizedben a munkanélküliség megjelenése volt az egyik legfontosabb új munkavállalói tapasztalat. A kevésbé fejlett országokban, ahol a bérek vásárlóereje nemzetközi összehasonlításban alacsonyabb, a munkával való elégedettségnek lényegesebb komponense lehet a kereset. Ugyanakkor a fejlettebb országokban a munka kevésbé instrumentális jellemzői, az érdekesség, a függetlenség, az előrelépési lehetőség inkább határozhatják meg a munkával való elégedettséget. Korábbi nemzetközi összehasonlító kutatások azt jelezték, hogy a tőkés piacgazdaságokban a posztmaterializmus erőteljesebben volt jelen, mint a szocialista társadalmakban (Magyarország esetében ld. Hankiss et al., 1982), bár Inglehart (1990) úgy ítélte meg, hogy a posztmaterializmus előretörően volt a szocialista országokban. Kérdés azonban, hogy a rendszerváltozás nem erősítette-e fel a materialista beállítódást Kelet-Európában. Magyarország esetében mindenesetre Füstös és Szokolczai (1999) többek között az „anyagi jólét” értékének növekedését mutatták ki 1989 után.

3. Adatok, mérések módszerek

Elemzésünkben az ISSP 1997-es adatbázisából kiválasztott 16 európai ország adatait használtuk fel. Csak az aktív keresőket elemeztük, az eredeti esetszám $N = 11739$. Külön súlyt készítettünk minden országcsoportosításhoz, amely biztosította a mintában az országcsoportok, illetve a csoportokon belül az egyes országok egyenletes megoszlását. Végül az országok által készített egyéni súlyt is bekapcsoltuk. Az elemzésünkben felhasznált változók leírását lásd alább. Az egyes változók alapvető gyakoriságai, átlagai a Függelék 1. táblájában láthatók.

Függő változó:

elégedettség a munkával: 7-fokú skála (1=nagyon elégedetlen, 7=nagyon elégedett).

Független társadalmi-gazdasági változók:

nem: férfi=1;

kor + kor² : években mérve

iskola + iskola² : években mérve

kereseti tercilis: referencia-kategória 1. tercilis

vezető beosztású: vezető=1;

önálló foglalkozású: önálló=1;

részidőben dolgozó: 30 óránál kevesebbet dolgozik=1;

szakszervezeti tagság: tag =1.

3.1. Független attitűdváltozók

A kérdőívben szerepelt egy kérdés, amelyben a válaszadóknak ötfokú skálán kellett értékelni, hogy mennyire tartják fontosnak az olyan munkaértékeket, mint az állás biztonsága, a magas kereset, előrelépési lehetőségek, érdekes munka, független munkavégzés. Egy másik kérdésben ugyanezen szempontok alapján értékelniük kellett jelenlegi állásukat. Ebből a két kérdésből képeztük a független attitűdváltozók első csoportját, mégpedig úgy, hogy megjelöltük azokat a válaszadókat, akik munkájukat lényegesen (az ötfokú skálán legalább két ponttal) rosszabbnak értékelték, mint amennyire az adott szempontot fontosnak tartották. Ezen kívül bevontuk még a fizikai megterhelést jelentő („Kimerülten érkezik haza a munkából”), illetve a stressz-hatásra („Lelkileg megterhelő [stresszes] a munkája”) utaló állításokkal való egyetértést, és a kollégákkal, illetve vezetőkkel való viszony összefonódását.

Állásbiztonsággal kapcsolatos diszkrepancia: ha van diszkrepancia=1;
magas keresettel kapcsolatos diszkrepancia: ha van diszkrepancia=1;
előrejutási lehetőségekkel kapcsolatos diszkrepancia: ha van diszkrepancia=1;
érdekes munkával kapcsolatos diszkrepancia: ha van diszkrepancia=1;
független munkavégzéssel kapcsolatos diszkrepancia: ha van diszkrepancia=1;
fizikai megterhelés: gyakran, vagy mindig kimerülten jön haza=1;
lelki terhelés: gyakran, vagy mindig lelkiileg megterhelő a munkája=1;
jó személyes kapcsolatok: kollégákkal és vezetőkkel is jó viszony=1.

3.2. Módszerek

Mivel függő változónkat ordinális skálán mérjük, vagyis az 1 és 7 közötti pontszámok csak sorrendiséget fejeznek ki, így a legkisebb négyzetek módszerén alapuló regressziós becslés *nem a legyszerencsebb*. Ehelyett az ordinális logit modellt használjuk, ami a dichotóm független változós logitmodell ordinális függő változóakra általánosított formája. Ebben a modellben azt feltételezzük, hogy a munkával való elégedettség egy folytonos, intervallum skálán mért látens változó, amelyet nem tudunk pontosan megfigyelni, hiszen a válaszokból csak azt ismerjük, hogy a válaszadó a hét válaszkategóriából melyikkel ért egyet. A modell maximum likelihood módszerrel nemcsak a független változók együtthatóit becsüli meg, hanem a látens attitűdskálának azokat az osztópontjait is, amelyek az egyes válaszkategóriákat elválasztják egymástól (Greene, 1993; Long, 1997).⁶ A modell szerint a munkával való elégedettség növekedése egy darabig nem megfigyelhető (hiszen látens változóról van szó), viszont a változó növekedése egyszer csak átlép egy osztópontot, amely már a válaszok megfigyelhető változását eredményezi. A függelék táblázatai a modell által megbecsült együtthatókat tartalmazzák (lásd F2. és F3. táblázatok).⁷

6 A strukturális modell: $y_i^* = x_i\beta + \varepsilon_i$, ahol y_i^* a látens függő változó, amely mínusz végtelen és plusz végtelen között vehet fel értékeket, x_i a magyarázó változók mátrixa, β az együtthatók vektora, míg ε_i a reziduális, amelyről feltételezzük, hogy logisztikus eloszlást követ. A mérési egyenlet $y_i = m$, és $\tau_{m-1} \leq y_i^* < \tau_m$ ahol y_i a megfigyelt függő változó, amely $m = 1 \dots J$ értéket vehet fel (jelen esetben 1-től 7-ig), τ_m pedig az osztópontokat jelenti ($\tau_0 = -\infty$ és $\tau_J = +\infty$).

7 Az eredmények interpretálása kizárólag az együtthatók alapján azonban nehézkes, mivel nemlineáris modelltől van szó, és az egyes magyarázó változóknak az elégedettségre gyakorolt hatása különbözik aszerint, hogy a magyarázó változók milyen értékeinél nézzük. A folytonos magyarázó változóknál az átlag körüli szórásnyi eltérés hatását vizsgáljuk, míg a dichotóm változóknál értelemszerűen a 0–1 változás hatását, a többi magyarázó változó értékét azok átlagánál rögzítve.

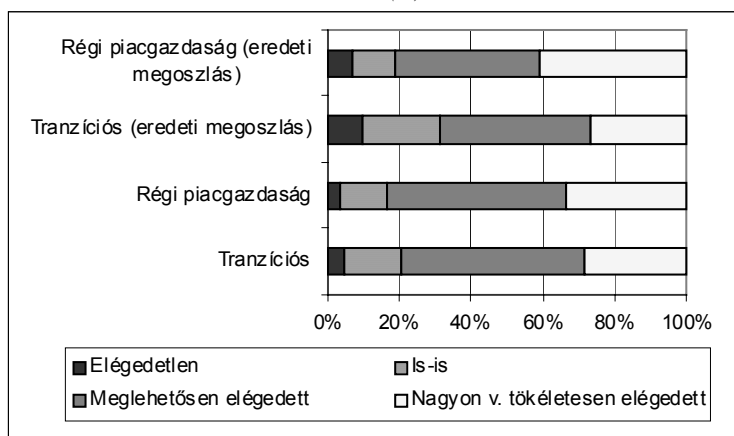
4. Az oksági elemzés eredményei

Az F2. táblázatban látható első modell az egyéni szintű magyarázó változókat, valamint a tranzíciós országokat és a régi piacgazdaságokat megkülönböztető dichotóm változót tartalmazza független változóként. Várakozásainknak megfelelően a nők, a magasabb keresetűek, a vezetők és az önállóak elégedettebbek munkájukkal. Az iskolában eltöltött évek száma csökkenti az elégedettséget, ugyanakkor ez a csökkenés az iskolában töltött évek számának növekedésével egyre kisebb. Ez összecseng azzal a hipotézisünkkel, hogy a magasabb iskolai végzettségűek magasabb aspirációs szinttel rendelkeznek, ezért a magasabb kereset, jobb állás hatásának kiszűrése után (*ceteris paribus*) elégedetlenebbek lehetnek. A szakszervezeti tagság és a részidős munkavégzés azonban nincs szignifikáns hatással a munkával való elégedettségre. A szubjektív változók között a munkaértékek és az aktuális munka tulajdonságainak eltérését mutató diszkrépancia-változók erősen szignifikánsak, és a várakozásainknak megfelelően csökkentik a munkával való elégedettséget. Leginkább az csökkenti az elégedettséget, ha valaki fontosnak itéli, hogy a munkája érdekes legyen, de jelenlegi munkáját nem tartja annak. Ugyancsak csökkenti az elégedettséget, ha valaki fizikailag kimerítő vagy lelkileg megterhelő (stresszes) munkát végez, növeli viszont az elégedettséget a munkatársakkal és vezetőkkel való jó viszony. Ugyancsak látható, hogy az objektív és szubjektív egyéni tulajdonságok figyelembe vétele mellett is igaz, hogy a tranzíciós országokban a dolgozók kevésbé elégedettek a munkájukkal. Az F2. táblázat második modellje tartalmazza mindazokat a változókat, mint az első modell, plusz az összes magyarázó változónak a tranzíciós ország–régii piacgazdaság dichotóm változóval való szorzatát (interakcióját), ezáltal lehetővé válik annak vizsgálata is, hogy eltérő módon hatnak-e az egyes magyarázó változók a két országcsoportban. Több jelentős eltérés figyelhető meg az előző modellhez képest. Egyrészt itt már szignifikáns az életkor hatása is: a régi piacgazdaságokban a korról csökken a munkával való elégedettség, de az életkor előrehaladtával ez a csökkenés egyre kisebb. A volt szocialista országokban viszont az életkor elégedettség-csökkentő hatása kisebb, amit az interakciós változó *pozitív* előjele mutat. Ugyancsak észrevehető, hogy a kereset csak a tranzíciós országokban növeli a munkával való elégedettséget, ugyanakkor a nyugat-európai országok esetében nincs szignifikáns hatása. Ez azt a hipotézisünket erősíti meg, miszerint a tranzíciós országok dolgozói instrumentálisabb értékeállításból közelítenek a munkához. Ugyanezt támasztja alá az is, hogy a nyugat-európai országokban viszont a munka érdekességével és a független munkavégzéssel kapcsolatos diszkrépancia nagyobb mértékben csökkenti az elégedettséget, mint a volt szocialista országokban. *Várakozásainkkal ellentétben azonban nem mutatható ki, hogy a tranzíciós országokban az állásbiztonsággal kapcsolatos*

diszkrepancia jobban befolyásolná az elégedettséget. Eltér a vezető beosztás szerepe is a két országcsoportban: a volt szocialista országokban a vezetők elégedettebbek beosztottaiknál, mint a régi piacgazdaságokban. A válaszadó neme, iskolai végzettsége, önálló státusa és a korábban nem említett szubjektív tényezők hatása viszont nem különbözik a két országcsoportban.

Megvizsgáljuk mennyiben tér el a régi piacgazdaságokban és a volt szocialista országokban a munkával való elégedettség az összetétel-hatások kiszűrése után. Ezt úgy vizsgáljuk, hogy kiszámoljuk a modell által előrejelzett („predicted”) értéket mind a két országcsoportra,⁸ az egyéb magyarázó változók értékét az átlagértékükön rögzítve. Így azt kapjuk meg, hogy egy egyébként ugyanolyan tulajdonságokkal (életkor, iskolai végzettség, kereset, szervezeti státus, munkaerőpiaci státus stb.) rendelkező munkavállaló elégedettsége mennyiben különbözik a két csoportban. Az eredményeket az eredeti megoszlásokkal együtt a következő 7. ábra tartalmazza.

7. ábra A tranzíciós és régi piacgazdaságokra jellemző elégedettség összehasonlítása az összetétel-hatások kiszűréseivel, 1997 (%)



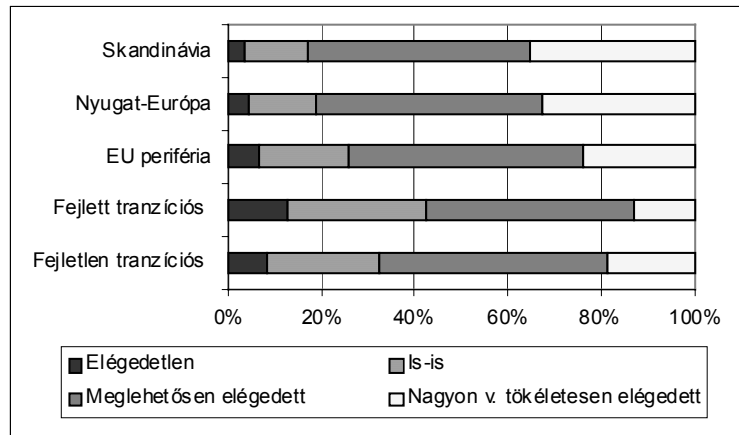
Látható, hogy az eredeti megoszlásban nagyobb volt a különbség a két országcsoport között. Az eredeti megoszlásban régi piacgazdaságokban a nagyon vagy tökéletesen elégedettek aránya mintegy 14%-kal haladta meg a tranzíciós országokra jellemző értéket, míg a regressziós modellek alapján

⁸ A régi piacgazdaságok esetén az előrejelzett érték kiszámításakor mind az országcsoport-dummy, mind az interakciós változók 0 értéket vesznek fel, a többi magyarázó változó pedig átlagértéküket. A tranzíciós országokra vonatkozó értékek kiszámításánál az országcsoport-dummy és a szignifikáns interakciós változók értékét változtattuk, a dichotóm változóknál 0-ról 1-re, a folytonos változóknál 0-ról az átlagos értékükre.

előrejelzett értékek *csak 5%-os különbséget* mutatnak. Ebből azt a következtetést szűrhetjük le, hogy a régi piacgazdaságok és a tranzíciós országokban a munkával való elégedettség jelentős részét az eltérő összetétel okozza.

A második modellpár, amelyben az öt országcsoport eltéréseit vizsgáltuk az F3. táblázatban található. A táblázat első oszlopában, hasonlóan az előző táblázathoz az objektív és szubjektív egyéni jellemzőket, valamint az országcsoport-dummykat (referencia-kategória Nyugat-Európa) tartalmazó modellt vázoltuk. A modellből az egyéni szintű változók tekintetében pontosan ugyanazoknak a következtetéseket lehet levonni, mint az előző esetben, így ezt külön nem tárgyaljuk. Az országcsoport-dummyk közül, meglepő módon egyedül a skandináv államok csoportja mutat szignifikáns eltérést: itt elégedettebbnek tűnnek a dolgozók, mint Nyugat-Európában. A második oszlopban található modell már az interakciós változókat is tartalmazó becslést mutatja. A fejletlenebb tranzíciós országokban (Oroszország, Bulgária) megfigyelhető, hogy egyrészt a nők még elégedettebbek, másrészt az oktatás szerepe különbözik a referencia-kategóriának választott nyugat-európai régiótól. Az előbbi két országban az iskolában eltöltött évek számával ugyanis növekszik az elégedettség, bár egyre csökkenő mértékben. Ugyancsak látható, hogy itt a kereseti tercilisek is szignifikánsak, vagyis Oroszországban és Bulgáriában a magasabb kereseti harmadhoz tartozók lényegesen elégedettebbek is, mint a legalsó kereseti tercilisbe tartozók. Az is látható, hogy a munka érdekességével kapcsolatos diszkrepancia kevésbé csökkenti az elégedettséget, és megfigyelhető a vezetők magasabb elégedettsége is. A fejletlenebb tranzíciós országok (Csehország, Szlovénia, Magyarország és Lengyelország) esetében az életkor szerepe út el szignifikánsan a referenciakategóriától, ez esetben az életkor növekedésével nő az elégedettség, de egyre csökkenő mértékben. Valamelyest a magasabb kereset elégedettség-növelő hatása is megmutatkozik, valamint a független munkavégzéssel kapcsolatos diszkrepancia kisebb elégedettség-csökkentő hatása is látszik. Ugyanakkor megfigyelhető, hogy mindkét tranzíciós országcsoport dummy-változója is szignifikánsan negatív lett, mikor bevontuk az elemzésbe az interakciós változókat. A perifériális nyugat-európai országok nem mutatnak lényeges eltérést, és a skandináv államok esetében is csak két interakciós változó együtthatója különbözik szignifikánsan nullától. Egyrészt az előrejutással kapcsolatos diszkrepancia itt kevésbé csökkenti az elégedettséget, a fizikailag megterhelő munka viszont, Nyugat-Európával ellentétben itt csökkenti az elégedettséget. Ezek után ismét összehasonlíthatjuk az egyes országcsoportokat a munkával való elégedettség szempontjából az összetétel hatások kiszűrésével. Ezt mutatja a következő, 8. ábra.

8. ábra Az országcsoportokra jellemző elégedettség összehasonlítása az összetétel-hatások kiszűrésével, 1997 (%)



Az eredeti megoszláshoz képest az figyelhető meg, hogy a skandináv és a nyugat-európai országok közötti különbség gyakorlatilag eltűnt, ez az eltérés is tehát a két országcsoport eltérő összetételére vezethető vissza. Ugyancsak látható, hogy az összetétel-hatások kiszűrése után az európai periféria országai egyértelműen kisebb elégedettséget mutatnak, mint a nyugat-európaiak. Jelentős összetétel-hatás figyelhető meg a tranzíciós országok között is. Az eredeti megoszlásban nem volt egyértelmű a két országcsoport viszonya: a fejletlenebb tranzíciós országokban magasabb volt a munkájukkal nagyon vagy tökéletesen elégedettek aránya, de ugyanakkor az elégedetleneké is. Az összetétel-hatások kiszűrése után azonban egyértelműen látszik, hogy a fejlettebb tranzíciós országokban alacsonyabb az elégedettség. Ez lehet annak a következménye, hogy ezen országok lakói már a nyugat-európai sztenderdekhez viszonyítva is értékelik munkájukat, életszínvonalukat.

5. Az eredmények összefoglalása

Ebben a tanulmányban a munkával való elégedettség nemzetközi különbségeire kerestük a magyarázatot a ISSP 1997-es *Work Attitudes* (Munka-attitűdök) moduljának adatai alapján. Célunk az volt, hogy némileg megvilágítsuk a munkával való elégedettség nemzetközi eltéréseinek forrását. Ehhez először, az elemzés egyszerűsítése érdekében alkalmasan választott szempontok szerint – a jövedelmének nagysága, a jövedelmi egyenlőtlenség szintje, valamint a munkaerőpiaci intézményrendszer jellemzői – öt csoportba soroltuk a vizsgálatban szereplő 16

országot. Ezután regressziós elemzés segítségével vizsgáltuk az egyes egyéni és szervezeti tényezőknek az elégedettségre gyakorolt hatását, valamint ezeknek országcsoportonkénti eltéréseit. A regressziós elemzés nagyjából visszaigazolta hipotéziseinket, és az egyéb hasonló elemzésekhez, mint pl. Blanchflower és Oswald (1999) vagy Vecernik (2000), hasonló eredményeket mutatott. A nők, a magasabb keresetűek, a vezetők és az önállók elégedettebbek a munkájukkal, a magasabb iskolai végzettség viszont *ceteris paribus* alacsonyabb elégedettséggel jár együtt. Ugyancsak csökkenti az elégedettséget a munkaértékek és az aktuális munkahely tulajdonságainak eltérése, valamint a munka kellemetlen tulajdonságai (fizikai, lelki terhelés), növelik viszont a jó személyes kapcsolatok.

Elemzéseink azt is mutatták, hogy a tranzíciós országokat valóban inkább jellemzi a munkával kapcsolatos instrumentális beállítottság: a magasabb kereset jóval inkább növeli az elégedettséget ezekben az országokban, míg a munka érdekességével és függetlenségével kapcsolatos diszkrepancia kevésbé csökkenti azt. Mindez némileg jobban jellemzi a fejletlenebb tranzíciós országokat. Ugyanakkor pl. a vezetők várakozásainkkal ellentétben a tranzíciós országokban mindent összevéve elégedettebbek, mint a régi piacgazdaságokban, igaz ez leginkább a fejletlen tranzíciós országok eltéréséből adódott.

A becslések eredményeit felhasználva megvizsgáltuk azt is, hogy az összetétel-hatások kiszűrése után is van-e eltérés az egyes országcsoportokra jellemző munkával való elégedettségi szintben. Azt tapasztaltuk, hogy a tranzíciós országok és a régi piacgazdaságok különbsége nagymértékben az eltérő összetétel következménye. A részletesebb országcsoportosítás alapján lefolytatott elemzés ezen felül azt mutatta, hogy az összetétel hatások a nyugat-európai és a skandináv országok közötti elégedettségbeni különbséget is nagyrészt megmagyarázzák, továbbá ez alapján egyértelművé vált, a perifériális európai országoknak a nyugat-európai országokkal szembeni, és a fejlettebb tranzíciós országoknak a fejletlenebbekhez képesti lemaradása a munkával való elégedettség tekintetében.

IRODALOM

- Becker, Gary S. (1975): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. University of Chicago Press, Chicago.
- Blanchflower, David G.–Oswald, Andrew J. (1999): Well-Being, Insecurity and the Decline of American Job Satisfaction. Kézirat.
- Bukodi Erzsébet (1999): Történeti változások, emberi tőke, karrierminták a foglalkozási osztály és réteghelyzet vizsgálatában. Szociológiai Szemle 2. szám. 28–57. old.
- Clark, Andrew E. (1997): Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Labor Economics 4: 341–372. old.
- Clark, Andrew E.–Oswald, Andrew J. (1996): Satisfaction and comparison income. Journal of Public Economics 61: 359–38. old.
- Curtice, John (1993): Satisfying Work – If You Can Get It. In: Roger Jowell, Lindsay Brook, Lizanne Dowds (szerk.). International Social Attitudes: The 10th BSA Report. SCPR, London.

- Davis, Nancy J.–Robert V. Robinson (1988): Class Identification of Men and Women in the 1970s and 1980s. *American Sociological Review*. 103–112. old.
- Drobnic, Sonja (1997): Part-time work in Central and Eastern European Countries. In: Hans-Peter Blossfeld–Catherine Hakim (szerk.): *Between Equalisation and Marginalisation. Women Working Part-time in Europe and the United States of America*. Oxford University Press, Oxford.
- Füstös László–Szakolczai Árpád (1999): Kontinuitás és diszkontinuitás az értékpreferenciákban (1997–1998). *Szociológiai Szemle* 3. szám. 54–71. old.
- Goldthorpe, John (1982): On the Service Class, its Formation, and the Future. In: Giddens, A. and G. MacKenzie (szerk.). *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Hakim, Catherine (1991): Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientation. *European Sociological Review*. Vol. 7. No. 2.
- Hankiss Elemér–Manchin Róbert–Füstös László–Szakolczai Árpád (1982): Kényszerpályán? A magyar társadalom értékrendszerének alakulása 1930 és 1980 között. MTA Szociológiai Intézet, Budapest.
- Inglehart, Ronald (1990): *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton University Press, New Jersey.
- Jackman, Mary R.–Robert W. Jackman (1983): *Class Awareness in the United States*. University of California Press, Berkeley.
- Kalleberg, Arne L.–Karyn A. Loscocco (1983): Aging, Values and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction. *American Sociological Review*. 48: 78–90. old.
- Kalleberg, Arne L.–Torger Reve (1992): Contracts and Commitment: Economic and Sociological Perspectives on Employment Relations. *Human Relations*. Vol. 45. No. 9.
- KSH (1999): *KSH Nemzetközi Statisztikai Évkönyv*. KSH, Budapest.
- Lengyel György–Róbert Péter (2000): A középosztály Közép- és Kelet-Európában: elméleti és történelmi megfontolások. In: Spéder Zsolt–Tóth Péter Pál (szerk.): *Emberi viszonyok. Századvég*, Budapest.
- Long, J. Scott (1997): *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Medgyesi Márton (1999): Az állásbiztonság és a munkával való elégedettség: változások 1989 és 1997 között. *Szociológiai Szemle*. 2. szám. 3–27. old.
- Medgyesi Márton–Róbert Péter (1998): Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás. In: Kolosi Tamás–Tóth István György–Vukovich György (szerk.). *Társadalmi riport 1998*. TÁRKI, Budapest.
- Merton, Robert K. (1968): *Social Theory and Social Structure*. 3rd Edition. Free Press, Glencoe.
- OECD (1997): *Employment Outlook*. OECD.
- OECD (1998): *Education at a Glance*. OECD.
- OECD (1999): *Trends in Income Distribution and Poverty in the OECD Area*. OECD.
- Pappi, Franz Urban (1981): The Petite Bourgeoisie and The New Middle Class: Differentiation or Homogenisation of the Middle Strata in Germany. In: Frank Bechhofer–Brian Elliot (szerk.) *The Petit Bourgeoisie*. MacMillan Press Ltd. London [Magyarul: A kispolgárság és az új középosztály: A középrétegek differenciálódása és homogenizációja a nyugatnémet társadalomban. In: Angelusz Róbert (szerk.): *A társadalmi rétegződés komponensei*. Új Mandátum, Budapest. 1997]
- Polachek, Solomon W. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *Review of Economics and Statistics* 63: 60–69. old.
- Róbert Péter (1997): Foglalkozási osztályszerkezet: elméleti és módszertani problémák. *Szociológiai Szemle*. 2. szám. 5–48. old.
- Vecernik, Jiri (2000): *Work values and perceived conditions in CEE and EU countries*. Kézirat.
- World Bank (2000): *Making Transition Work for Everyone*. Consultation Draft. World Bank.

Függelék

F1. táblázat *Magyarázó változók megoszlása az egyes országcsoportokban*

	Fejletlen tranzíciós	Fejlett tranzíciós	EU- periféria	Nyugat- Európa	Skandiná- via	Összesen
<i>Objektív változók (%)</i>						
Nő	46,5	46,1	40,0	44,1	47,7	44,9
Önálló	10,8	16,2	28,4	15,7	9,2	14,8
Vezető	18,8	23,9	23,6	42,6	34,1	28,5
Résztidős munka	13,5	8,3	14,2	19,8	17,7	14,7
Szakszervezeti tag	47,4	31,0	16,7	23,7	74,5	38,5
<i>Subjektív változók (%)</i>						
<i>Állásbiztonság</i>						
fontosság	92,3	94,4	96,6	95,2	88,6	93,4
észlelés	46,3	56,5	61,4	58,3	69,5	58,4
<i>Magas kereset</i>						
fontosság	97,8	91,7	86,2	75,1	67,0	83,6
észlelés	16,1	15,6	15,7	20,6	26,7	19,0
<i>Előrejutás</i>						
fontosság	64,3	67,7	85,4	73,1	48,2	67,8
észlelés	14,1	15,7	21,3	19,0	19,3	17,9
<i>Érdekes munka</i>						
fontosság	80,2	91,0	89,6	97,3	97,1	91,0
észlelés	52,1	65,6	72,1	77,3	79,6	69,4
<i>Független munka</i>						
fontosság	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
észlelés	65,6	77,3	75,9	78,1	88,1	77,0
fontosság	50,9	67,6	65,5	71,6	88,3	68,9
Fizikai kimerültség	53,9	46,0	42,3	43,4	37,5	44,6
Lelki teher	32,6	33,4	36,8	36,9	37,4	35,5
Jó személyes kapcsolatok	51,4	53,7	66,5	66,3	65,1	60,6
<i>Folytonos változók</i>						
Kor (év)	39,6	38,2	39,7	39,8	41,4	39,7
Iskolában eltöltött évek száma	11,7	12,1	9,8	11,9	12,3	11,6

F2. táblázat *A munkával való elégedettség ordinális logit becslése*

Változók	1. Modell		2. Modell	
	Együtthatók	Szignifikanciaszint	Együtthatók	Szignifikanciaszint
Nő	0,299	0,000	0,206	0,001
Kor	0,001	0,933	-0,035	0,035
Kor ²	0,000	0,840	0,000	0,027
Iskolai évek száma	-0,096	0,001	-0,116	0,001
Iskolai évek száma ²	0,003	0,009	0,004	0,006
2. kereseti tercilis	0,125	0,021	-0,134	0,087
3. kereseti tercilis	0,299	0,000	-0,018	0,840
Vezető	0,251	0,000	0,162	0,011
Önálló	0,306	0,000	0,273	0,012
Résztidős	0,081	0,243	-0,017	0,846
Szakszervezet	0,073	0,092	0,086	0,151
Diszkrep. állásbiztonság	-0,389	0,000	-0,349	0,000
Diszkrep. magas kereset	-0,416	0,000	-0,417	0,000
Diszkrep. előrejutás	-0,297	0,000	-0,317	0,000
Diszkrep. érdekes munka	-1,315	0,000	-1,598	0,000
Diszkrep. független munka	-0,314	0,000	-0,607	0,000
Fizikai kimerültség	-0,128	0,004	-0,116	0,063
Lelki teher	-0,346	0,000	-0,436	0,000
Jó személyes kapcsolatok	1,212	0,000	1,206	0,000
Tranzíciós ország	-0,141	0,002	-3,077	0,000
<i>Interakciós változók</i>				
Tranzíciós – Kor			0,093	0,000
Tranzíciós – Kor ²			-0,001	0,001
Tranzíciós – 2. ker. tercilis			0,485	0,000
Tranzíciós – 3. ker. tercilis			0,625	0,000
Tranzíciós – Vezető			0,231	0,023
Tranzíciós – Diszkrep. érdekes munka			0,487	0,000
Tranzíciós – Diszkrep. független munka			0,451	0,000
1. osztópont	-5,644		-6,948	
2. osztópont	-4,666		-5,965	
3. osztópont	-3,445		-4,735	
4. osztópont	-1,804		-3,078	
5. osztópont	0,468		-0,782	
6. osztópont	2,047		0,805	
N	8110		8110	
χ^2	2753,26		2863,46	
Szabadságfok	23		39	
Prob > χ^2	0,000		0,000	
Pseudo R ²	0,111		0,115	

Megjegyzés: 0,05-ös szignifikanciaszinten a szignifikáns együtthatókat dőlt betűvel szedtük. Az interakciós együtthatók közül csak a szignifikánsakat tüntettük fel.

F3. táblázat A munkával való elégedettség ordinális logit becslése

Változók	3. Modell		4. Modell	
	Együtthatók	Szignifi- kanciaszint	Együtthatók	Szignifi- kanciaszint
Nő	0,300	0,000	0,202	0,044
Kor	-0,011	0,352	-0,032	0,208
Kor ²	0,000	0,282	0,000	0,123
Iskolai évek száma	-0,092	0,001	-0,111	0,194
Iskolai évek száma ²	0,003	0,012	0,003	0,314
2. kereseti tercilis	0,145	0,008	-0,153	0,210
3. kereseti tercilis	0,324	0,000	-0,039	0,784
Vezető	0,269	0,000	0,148	0,121
Önálló	0,273	0,001	0,270	0,137
Részdős	0,073	0,282	0,003	0,980
Szakszervezet	0,017	0,718	-0,105	0,302
Diszkrep. állásbiztonság	-0,332	0,000	-0,348	0,001
Diszkrep. magas kereset	-0,411	0,000	-0,340	0,001
Diszkrep. előrejutás	-0,246	0,000	-0,458	0,000
Diszkrep. érdekes munka	-1,311	0,000	-1,478	0,000
Diszkrep. független munka	-0,382	0,000	-0,491	0,000
Fizikai kimerültség	-0,147	0,001	0,020	0,831
Lelki teher	-0,353	0,000	-0,414	0,000
Jó személyes kapcsolatok	1,161	0,000	1,174	0,000
Fejletlen tranzíció	0,085	0,225	-3,998	0,001
Fejlett tranzíció	-0,073	0,265	-2,381	0,037
EU-periféria	0,074	0,379	-0,418	0,691
Skandináv orsz.	0,259	0,000	1,103	0,264
<i>Interakciós változók</i>				
Fejletlen tr.– Nő			0,495	0,001
Fejletlen tr.– Iskolai évek száma			0,315	0,024
Fejletlen tr.– Iskolai évek sz. ²			-0,011	0,039
Fejletlen tr.– 2. kereseti tercilis			0,811	0,000
Fejletlen tr.– 3. kereseti tercilis			1,215	0,000
Fejletlen tr.– Vezető			0,480	0,004
Fejletlen tr.– Diszkrep. érdekes munka			0,564	0,003
Fejlett tr.– Kor			0,122	0,002
Fejlett tr.– Kor ²			-0,002	0,001
Fejlett tr.– 2. Kereseti tercilis			0,357	0,035
Fejlett tr.– Diszkrep. független munka			0,452	0,015
EU-perif. – Jó személyes kapcs.			-0,421	0,010
Skandin. – Diszkrep. előrejutás			0,427	0,002
Skandin. – Fizikai kimerültség			-0,310	0,019

Az F3. táblázat folytatása

Változók	3. Modell		4. Modell	
	Együtthatók	Szignifikanciaszint	Együtthatók	Szignifikanciaszint
1. osztópont	-5,673		-6,632	
2. osztópont	-4,698		-5,647	
3. osztópont	-3,522		-4,454	
4. osztópont	-1,916		-2,818	
5. osztópont	0,245		-0,615	
6. osztópont	1,830		0,993	
N	8110			8110
χ^2	2647,74			2881,72
Szabadságfok	23			99
Prob > χ^2	0,000			0,000
Pseudo R ²	0,106			0,115

Megjegyzés: 0,05-ös szignifikanciaszinten a szignifikáns együtthatókat dőlt betűvel szedtük. Az interakciós együtthatók közül csak a szignifikánsakat tüntettük fel.