

Medgyesi Márton

AZ ÁLLÁSBIZTONSÁG ÉS A MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG: VÁLTOZÁSOK 1989 ÉS 1997 KÖZÖTT¹

1. Bevezetés

A munka-attitűdök kutatásának fontossága abban rejlik, hogy az attitűdök szoros összefüggést mutatnak a megfigyelhető viselkedéssel (Hakim 1991; Clark 1997). Empirikus kutatások bizonyítják, hogy a munkájával elégedetlen dolgozó gyakrabban cserél állást, többet hiányzik, illetve idejének nagyobb részét tölti munkán kívüli tevékenységgel és több keresete is származik főmunkahelyen kívül végzett munkából. A szakirodalom arra is felhívja a figyelmet, hogy a munkával való elégedettség az élet minőségének egyik központi összetevője és hat az egyén mentális állapotára is (Curtice 1993). A társadalmi rétegződés vizsgálata is fontos ismérvként tartja számon a munkához kötődő jellemzőket. Hradil (1994) négy vizsgálati területet emel ki: a munkahely biztonsága, a munkaidő kedvező, rugalmas volta, a munkakörülmények és munkafeltételek, a munkával kapcsolatos elégedettség. Mindezek aláhúzzák annak fontosságát, hogy megvizsgáljuk, hogyan változtak a munkával kapcsolatos vélemények a rendszerváltás során Magyarországon. Ebben a tanulmányban az állás biztonságával kapcsolatos véleményekre összpontosítjuk figyelmünket. Megvizsgáljuk, hogy hogyan változott a dolgozók véleménye az állásbiztonság fontosságáról a rendszerváltás során és hogy hogyan módosult véleményük saját állásuknak a biztonságáról. Megvizsgáltuk továbbá, hogy az állásbiztonsággal kapcsolatos vélemények hogyan hatottak a munkával való elégedettségre. A tanulmány felépítése a következő: legelőször is a munka-attitűdök vizsgálatának elméleti keretét vázoljuk fel, majd röviden áttekintjük azokat a gazdasági folyamatokat, amelyek a munka-attitűdök változásához vezetnek. Ezek alapján hipotéziseket fogalmazunk meg a gazdasági átmenet munka-attitűdökre való hatásával kapcsolatban. A dolgozat második felében ezeknek a hipotéziseknek empirikus ellenőrzését végezzük el.

¹ A tanulmány Róbert Péter szerzőtársammal Leuvenben, 1999. január 28–30-a között megrendezett *Plant Closures and Downsizing in Europe* című konferencián előadott tanulmányunk alapján készült.

2. A munka-attitűdök általános modellje

A munka-attitűdök vizsgálatának elméleti keretét Arne Kallebergtől (Work Orientation 1997) kölcsönözzük. Kalleberg modelljében a munkával való elégedettséget és a munka iránti elkötelezettséget tekinti a legfontosabb munka-attitűdnek és ezeket választja modellje függő változóinak. A munkával való elégedettséget a munka tulajdonságai (javadalmazás, pozíció, a feladat tulajdonságai) és a munkával kapcsolatos értékek határozzák meg, hiszen az elégedettség egy normatív (milyennek kellene lennie) és egy faktuális, illetve észlelt (milyen valójában) komponens megfeleléséből adódik. Ezen a két komponensen keresztül azonban sokféle hatás befolyásolja a munka-attitűdöket. A munka különféle tulajdonságait egyrésztől szélesebb szervezeti, intézményi kontextus határozza meg, másrésztől pedig az egyén demográfiai, társadalmi-gazdasági háttere befolyásolja, hogy milyen foglalkozást, pozíciót tud valaki elérni. A munkával kapcsolatos értékekre, vagyis az egyéneknek a munka egyes aspektusaira vonatkozó szubjektív értékeléseire, szintén az egyén demográfiai és társadalmi-gazdasági háttere, valamint az intézményi kontextus lehet hatással.

A következőkben először a társadalmi-gazdasági és demográfiai változók és a munka-attitűdök kapcsolatát leíró elméleteket tárgyaljuk, aztán az intézményi kontextus hatásával kapcsolatos elméletekre térünk át.

2.1. Társadalmi-gazdasági és demográfiai változók

Számos szerző foglalkozik a munkával való elégedettség és a nem kapcsolatában megfigyelhető paradox jelenséggel. A nők általában rosszabb munkakörökben (alacsonyabb bér, kevesebb előmeneteli lehetőség, kisebb biztonság, kevesebb juttatás) dolgoznak, mint a férfiak, mégis elégedettebbek a munkájukkal (Hakim 1991, Curtice 1993, Clark 1997). Hakim szerint a nők a férfiaktól eltérő prioritásokkal rendelkeznek, számukra a munka csak másodlagos fontosságú az önbecsülés szempontjából, míg a családi élet és házimunka áll az első helyen. Az állásbiztonság szempontjából ez azt jelenti, hogy a nők kevésbé tartják a munkának ezt a tulajdonságát fontosnak, mert az önbecsülésben, illetve jövedelemben bekövetkező veszteség kevesebb lenne számukra a munkahely elvesztése esetén. Ez a mechanizmus talán érvényes a nyugati országokra, Magyarország esetében azonban feltehetően hibás, hiszen itt domináns a kétkeresős családmódel, és a nők sokszor a férfiaknál jobban fizetett munkákat végeznek. Curtice (1993) rámutat, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott nők különösen magas elégedettséget mutatnak, a teljes munkaidőben dolgozó férfiak és nők attitűdjei között viszont nem olyan lényeges az eltérés, így szerinte tehát inkább „résztidős paradoxon”-ról lehet beszélni semmint „nemi paradoxon”-ról. Úgy tűnik, hogy főképpen a résztidősök rendelkeznek eleve alacsonyabb várakozásokkal, elvárásokkal, hiszen általában nem családfenntartók, csak egy kis többletjövedelemért dolgoznak és ennél többet esetleg nem is várnak el a munkájuktól. Clark (1997) a brit háztartáspanel adatbázisán mutatja be, hogy nem önszelektációs mechanizmus vagy a különböző munkaértékek okozzák az eltérést, hanem a nők alacsonyabb várakozásai magyarázzák nagyobb elégedettségüket.

Kalleberg modellje szerint az életkor egyrészt a munka tulajdonságain, másrészt a munkával kapcsolatos értékeken keresztül befolyásolja a munkával való elégedettséget. Mind a két esetben megfigyelhető kohorsz hatás és életciklus hatás is (Kalleberg–Loscocco 1983). A munka tulajdonságai esetében az életciklus hatás könnyen értelmezhető: magasabb életkorú egyének karrierjük előrehaladottabb állomásán vannak, egyszerűen jobb, nagyobb biztonságot nyújtó állásokban lehetnek, mint a fiatalok. A kohorsz hatás lényege ebben az esetben az, hogy nagy létszámú kohorszok esetében kisebb az esély egy biztonságos munkahely megszerzésére. A munkával kapcsolatos értékeken belül az életciklus hatása abban nyilvánul meg, hogy az életkor előrehaladtával a munka bizonyos aspektusainak fontossága csökken. Például az állás biztonsága fontosabb lehet az idősebb, nyugdíjas korhoz közeli munkavállaló, mint fiatalabb kollégája számára. Egy másik lehetséges életciklus magyarázat, hogy az egyének értékei alkalmazkodnak a tényleges munkájuk tulajdonságaihoz, illetve a reálisan elérhető alternatívákhoz. A kohorsz hatás alapja a munkaértékek esetében az lehet, hogy az eltérő kohorszok eltérő szocializáción mentek keresztül, ezért előfordulhat, hogy ugyanolyan munkával, munkakörülményekkel a különböző kohorszhoz tartozó egyének különböző mértékben elégedettek.

A humán tőke elméletek szerint az iskolai végzettség befolyásolja, hogy az egyén milyen foglalkozást érhet el, és milyen jövedelemre tehet szert. Becker (1975) szerint az egyének azért eszközölnék humán tőke beruházásokat, hogy nagyobb foglalkozási presztízszt és jövedelmet, tehát végső soron magasabb társadalmi státuszt érjenek el. Mivel a magasabb státuszúak feltehetően valóban jobb állásokban, jobb munkafeltételek között dolgoznak, valószínű, hogy elégedettebbek is lesznek a munkájukkal. Ugyanakkor ezeknek az embereknek az igény szintje is magasabb, mivel a magasabb képzettség általában magasabb aspirációs szintet eredményez, ami viszont egy felső korlátot jelent a munkával kapcsolatos elégedettségük tekintetében. Ezen az alapon azt feltételezhetjük, hogy a magasabb végzettségűek attitűdjei a munkával kapcsolatban kevésbé instrumentálisak, nemcsak magas keresetet várnak el munkájuktól, hanem fontosnak tartják a munka érdekességét, az önálló munkavégzést is. Mivel állásszerzési esélyeik jobbak a munkapiacra a magasabb végzettségűeknek, így az állásbiztonság számukra *ceteris paribus* kevésbé fontos lehet.

2.2. Szervezeti, intézményi háttér

A szervezeti és intézményi kontextus munka-attitűdöket befolyásoló hatásának leírására Kalleberg és Reve (1991) dolgozott ki szociológiai és közgazdaságtani megközelítéseket ötvöző modellt. (A modell egy empirikus alkalmazását lásd Kalleberg 1992). A szerzők szerint a technikai hatékonyságot, vállalat-specifikus ismereteket és a teljesítmény mérhetőségét hangsúlyozó közgazdasági elméleteket ki kell egészíteni szociológiai megközelítésekkel, amelyek a racionális döntések kereteit felállító társadalmi és intézményi kontextust írják le. A modell a foglalkozási viszonyokat a munkaszerződések terminusaiban elemzi, ez a fogalmi apparátus ugyanis lehetővé teszi az interdiszciplináris megközelítésmódot. A szerződésekkel kapcsolatos közgazdasági megközelítések a szerződések jogi és ösztönzési mechanizmusaira kon-

centráltnak, míg a szociológiai elméletek a szervezeti, hatalmi és kulturális aspektusokra helyezik a hangsúlyt.

A modell szerint a szerződések gazdasági-technikai és társadalmi-politikai feltételei meghatározzák a munkáltatók által alkalmazott ellenőrzési rendszereket és ösztönzési stratégiákat. A tranzakciók jellegzetes gazdasági-technikai vonatkozásai a tőke specifikussága és a bizonytalanság. A tranzakciós költségek gazdaságtana szerint a vállalat-specifikus ismeretek megszerzésébe befektető dolgozók számára biztosítékokat kell felajánlani, például tulajdonjogokat, vagy belső munkaerőpiacon való előmeneteli lehetőséget, mert ellenkező esetben az optimálisnál kevesebbet fektetnének be ilyen ismeretek megszerzésébe, azok ugyanis csak az adott vállalatnál hasznosíthatók (Williamson 1985). A vállalati belső munkaerőpiacok, amelyek formalizálják a kötelességeket, felvételeket, előmeneteli lehetőségeket nagyobb fokú állásbiztonsághoz vezetnek. A szerződés társadalmi-politikai feltételei az alkalmazók és alkalmazottak közötti hatalmi és függőségi viszonyokat tükrözik. A szerződések szociológiai elméletei általában azt feltételezik, hogy a munkaerőpiaci csereszituációk egyenlőtlenek, a cserék kimenetele nagymértékben függ az erőforrások eredeti elosztásától. A kezdeti erőforrás-elosztás azonban nem egyedüli meghatározója a pozícióknak, az aktorok koalíciókat alkothatnak és dönthetnek amellett, hogy közösen lépnek fel érdekeik védelmében (pl. munkavállalói szakszervezetek).

Mindezek az előbb említett összefüggések egy szélesebb intézményi kontextusba helyeződnek, amely mind a szerződések feltételeit, mind az ellenőrzési és ösztönzési struktúrákat, mind pedig a vállalat iránti elkötelezettséget befolyásolják. Ebbe a tágabb intézményi kontextusba a nemzeti és szervezeti kultúra, az állam kapitalista vagy szocialista jellege, az oktatási, pénzügyi, jogi és családi intézményrendszer, makroökonómiai feltételek és a szervezeti kontextus tartozik bele. Mivel a szerződések feltételei különböznek országok szerint, ezért a foglalkozási viszonyokat nemzetközi összehasonlító vizsgálatok keretében kell elemezni.

3. Munkásmagatartások és munka-attitűdök a rendszerváltás előtt

Amikor a munka-attitűdök változásával kapcsolatos hipotéziseinket felállítjuk, abból indulunk ki, hogy a makroszintű (állami) és mezoszintű (iparágak, szervezetek) intézmények az előző pontban vázolt modell alapján befolyásolják a munkásokat motiváló érdekeket és ösztönzőket, a munka által elérhető javadalmazást. Ennek következtében eltérő intézményi berendezkedés mellett eltérő lesz a magas keresetű vezető stratégia is, így az intézményi kontextus megváltozása a munka jellemzőivel kapcsolatos vélemények megváltozásához kell, hogy vezessen². Tekintsük tehát először át a munkaerőpiacok rendszerváltás előtti jellemzőit és az akkori feltételek mellett jellemző munkásmagatartásokat.

² A gazdasági intézményrendszer eltérésének munkaattitűdökre való hatását Kalleberg és Stark (1993) vizsgálta. Ők az Egyesült Államok és Magyarország összehasonlító elemzésével mutatták ki az intézményi különbségek attitűdformáló hatását 1989-es adatokon.

A szocialista gazdaságot Kornai János „hiánygazdaságként” írta le, amelyben mind az áruk, mind a munkaerő piacára krónikus túlkereslet a jellemző (Kornai 1980). A szocialista vállalatok az ajtón belül halmozták fel a munkaerő-tartalékot, hogy a szállítók késedelmes teljesítéséből, a tervcélok, illetve szabályozók megváltozásából eredő bizonytalanságot kiküszöböljék (Stark 1989), és ne küzdjenek munkaerőhiánnyal, amikor a tervcélok erőltetett ütemű teljesítéséről van szó. A vállalatok a munkaerő megtartása érdekében belső munkaerőpiacokat alakítottak ki, amelyek azonban másképpen működtek, mint a nyugati piacgazdaságok nagyvállalatainak belső munkaerőpiacai (Gábor R. [1997] a „karrierpiac” terminussal jelöli ez utóbbiakat). A nyugati vállalatokra jellemző karrierpiacok egyrészt csökkentik a vállalatok számára a specifikus ismeretekkel rendelkező dolgozók fluktuációjából adódó bizonytalanságot, másrészt csökkentik a dolgozóknak a specifikus befektetések elbocsátás esetén való elvesztéséből adódó kockázatait is. Lényegük az, hogy bürokratikus szabályozzák a munkaköri köteleességeket, a dolgozók felvételét, az előmenetelt és az elbocsátásokat (Kalleberg–Stark 1993). Magyarországon ezzel szemben a szocialista vállalat számára a foglalkozási viszonyok bürokratikus szabályozása központilag történt, és ez inkább megkerülendő akadályokat jelentett a vállalatok számára. A hazai vállalatoknál szelektív béralku folyt, amelyben a legtöbb specifikus ismerettel, kapcsolatokkal rendelkező munkások által alkotott informális csoport volt a legkedvezőbb alkupozícióban (Stark 1989). A leglényegesebb különbség a nyugati típusú és a magyarországi szocialista nagyvállalatok belső munkaerőpiacai között, hogy bár a vállalatnál eltöltött szolgálati idő, az életkor, a szaktudás ez utóbbiakban is befolyásolja, hogy ki kerülhet be nagyobb alkuerővel rendelkező csoportokba, de ez nem formalizált automatizmusokon alapszik.

Kertesi és Sziráczi (1989) szerint a munkások számára adódó egyik lehetőség a keresetek növelésére a szervezeti működésben játszott meghatározó szerep elérése, vállalatspecifikus szaktudás felhalmozása volt. A vállalatspecifikus ismeretekkel rendelkező elitmunkások erős pozícióra tettek szert a bér-teljesítmény alkuban, mert szakértelmükre és jártasságaikra szükség volt a tervelőírások teljesítése érdekében. A munkások többsége persze nem került elit pozícióba, hanem a hierarchia alsó vagy középső szintjén rekedt meg. Ők általában a kettős munkavégzés stratégiáját követték: a stabil keresetet, de korlátozott keresetnövelési lehetőségeket biztosító főmunkahelyi munkaviszonyt egy instabilabb, de magasabb keresetet biztosító második gazdaságbeli tevékenységgel egészítették ki (Kertesi–Sziráczi 1989). Emiatt az egyes munkahelyeket nemcsak a belső munkaerőpiacon elérhető különleges juttatások tették vonzóvá, hanem az, hogy mekkora lehetőséget biztosítottak a második gazdaságban való részvételre: rugalmas munkaidő, a második gazdaságban is felhasználható szakismeretek, alkatrészek, kapcsolatok révén (Kalleberg–Stark 1993). Ezek alapján a munkavállalók fontosnak tartották a munkahelyen kívüli idő („szabadidő”) hosszúságát, a rugalmas munkaidőt, illetve az olyan munkahelyeket, amelyek több lehetőséget biztosítottak a második gazdaságban való részvételre (Kalleberg–Stark 1993). A harmadik lehetséges útja a keresetek növelésének a vállalatok közötti munkaerőpiaci konkurencia kihasználása volt, gyakori munkahelyváltogatás (fluktuáció) révén. Ez a stratégia a vállalati hierarchia alján levő munkások esetében lett jelentős, akik se vállalatspecifikus ismeretekkel, se vállalaton kívüli

pótlólagos jövedelemszerzési forrásokkal nem rendelkeztek. Ezeknek az általában fiatal munkásoknak két lehetőségük volt keresetük növelésére: vagy vállalat-specifikus ismeretek felhalmozására törekedve igyekeztek kihasználni a belső munkaerőpiacon való előmeneteli lehetőségeket, vagy gyakori munkahely-változtatással próbáltak profitálni a munkaerőpiaci túlkeresletből. Hosszú távon a vállalaton belül maradás állt volna érdekükben, de nekik általában rövid távon volt szükségük magasabb jövedelemre (pl. családalapításra, otthonteremtésre), ezért sokan közülük a fluktuációt választották³.

4. Hipotézisek a munka-attitűdök változásával kapcsolatban

Magyarországon a gazdasági átalakulás során több olyan nagyhorderejű változás történt, amely a munka-attitűdök fentebb vázolt elméletei alapján valószínűleg megváltoztatták a magas kereset elérésének stratégiáit és ezáltal a foglalkoztatottaknak a munka-jellemzőkkel kapcsolatos véleményét.

Az átmenet első szakaszát a vállalatok átszervezésével párhuzamosan a gazdasági aktivitás csökkenése jellemezte. A vállalati átszervezések és megszűnések keretében sorra került elbocsátások hatására a nemzeti össztermék csökkenésénél is nagyobb mértékben csökkent a foglalkoztatottság, amely esetében nem túlzás drasztikus visszaesésről beszélni⁴. A foglalkoztatás csökkenése egyrészt a munkanélküliség növekedésében, másrészt ennél is jelentősebb mértékben az inaktivitás növekedésében jelentkezett. Az aktív keresők arányának csökkenése Magyarországon volt a legjelentősebb a rendszerváltó országok között (Förster–Tóth 1997; Róbert 1997).

A foglalkoztatottság ilyen mértékű visszaesése csak úgy képzelhető el, hogy a szocialista nagyvállalatokra jellemző belső munkaerőpiacok nagy része leépült és helyüket foglalkozási munkaerőpiac váltotta fel (Gábor R. 1997). Ebben a folyamatban jelentős szerepet játszott a privatizáció, amely a korábban túlsúlyban levő nagyvállalatok helyett a kisvállalatokat juttatta előtérbe a foglalkoztatás terén. A kisvállalatok ugyanis méretüknél és kisebb stabilitásuknál fogva kevésbé alkalmasak belső munkaerőpiac kiépítésére. Jól mutatja a belső munkaerőpiaci lehetőségek szűkülését az önfoglalkoztatás gyors terjedése (Laky 1995). Ez Gábor R. szerint a belső munkaerőpiaci foglalkoztatás gyökeres ellentéte, amely könnyen felbontható és nagy jövedelembizonytalanságot takaró munkaviszony. Gábor R. szerint tehát „a rendszerváltás után a dolgozók jóval kisebb hányadának van esélye a belső munkaerőpiaci munkakörökben elhelyezkedni, mint a nyolcvanas években; jóval nagyobb hányaduknak kell foglalkozási munkaerőpiacokon (nagyreszt ideértve az önfoglalkoztatást) keresnie a boldogulás lehetőségét” (Gábor R. 1997: 462).

³ Ezek a munkások a vállalaton belül, rövid távon csak hajtással tehetnek szert magasabb jövedelemre. A keresetek növelésének Kertesi és Sziráczi (1989) szerint ez a negyedik lehetséges útja azonban átmeneti állapot.

⁴ Kutatásunkban a foglalkoztatottak aránya az 1989-es minta 60 százalékos arányáról, 1997-re a minta 40 százalékára csökkent.

Hipotézis: Feltételezzük, hogy a fentebb leírt folyamatok miatt a dolgozók általában kisebb mértékben tartják állásukat biztonságosnak 1997-ben, mint 1989-ben⁵.

Azt is várjuk, hogy az önállóak kevésbé tartják állásukat biztonságosnak, mint az alkalmazottak.

A munkanélkülivé válás veszélye eltérő mértékben fenyegette a dolgozók különböző csoportjait. A legtöbb európai országgal ellentétben, Magyarországon az aktív korú férfiak esetében magasabb a munkanélküliek aránya mint a nők esetében. A KSH munkaerő-felvétele 10 százalékos munkanélküliségi rátát mért 1996-ban a férfiak körében, míg a nők esetében csak 8,2 százalékos rátát állapított meg (OMK 1997). Több magyarázat képzelhető el erre a jelenségre. Először is a nyugdíjkorhatár öt évvel alacsonyabb a nők, mint a férfiak esetében. Másodsorban a gazdasági átmenet olyan iparágakat részesített előnyben, amelyekben a nők felülreprezentáltak (szolgáltatás, tercier szektor, vendéglátás), míg egy harmadik magyarázat szerint a munkájukat elvesztő nők inkább inaktívvá váltak, mint munkanélkülivé. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében szintén magasabb a munkanélküliségi ráta. A KSH adatai szerint 1996-ban 29,7 százalékos volt a munkanélküliségi ráta azok között, akik az általános iskolát sem fejezték be, és 13,9 százalék azok körében akik csak általános iskolai végzettséggel rendelkeznek. Azok körében, akik legmagasabb iskolai végzettsége a középiskolai érettségi ezzel szemben csak 6,9 százalék volt a munkanélküliségi ráta, az egyetemest is végzettek körében pedig 2 százalék. A foglalkoztatásbeli csökkenés eltérő volt gazdasági ág szerint is. A tercier szektorban 1990 és 1996 között 6 százalékkal csökkent a foglalkoztatottak száma, itt volt a legkisebb a csökkenés. Ugyanebben az időszakban az iparban foglalkoztatottak száma egyharmadával, a mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma pedig kétharmadával csökkent. A munkanélküliség jelentős regionális különbségeket is mutat. Budapestet és az északnyugati országrészt jellemzi a legalacsonyabb (5–7%-os), az északkeleti régiót pedig a legmagasabb (16–20%-os) munkanélküliségi ráta. A Magyar Háztartás Panel adatai alapján az is megállapítható, hogy a munkanélküliségi ráta nagyobb kistélepüléseken, mint a városokban. A munkanélküliséggel kapcsolatos tanulmányok arra is felhívják a figyelmet, hogy a roma népesség tagjainak sokkal rosszabbak a munkaerőpiaci esélyeik, továbbá az országos átlagot meghaladó munkanélküliségi ráta tapasztalható a legfiatalabb (15–24 éves) korcsoporton belül is. Ezt a két legutóbbi dimenziót azonban tanulmányunkban nem tudjuk figyelembe venni, a kérdéses csoportokba tartozó alacsony számú eset miatt.

Az is megállapítható, hogy a magánszektorban, illetve az állami szektorban való munka eltérő lehetőségeket biztosít. A magánszektorban, azon belül is főleg a kereskedelemben magasabbak a keresetek (Kolosi–Sik 1994), mint az állami szektorban, és a nominálkeresetek az utóbbi években gyorsabban is nőnek a magánszektorban (Förster–Tóth 1997). Bár mind az állami, mind a magánszektorra jellemző volt a foglalkoztatás csökkenése 1991 és 1995 között (Förster–Tóth 1997), a közintézményekben ugyanebben az időben nőtt a foglalkoztatás (Kézdi 1998).

⁵ Sajnos nem szerepelt kérdés a kérdőívben arra vonatkozólag, hogy milyen méretű szervezetben dolgozik a válaszadó, amivel jobban operacionalizálhattuk volna a belső munkaerőpiacok szerepét.

Hipotézis: Feltételezzük, hogy a munkavállalók szubjektív tapasztalatai tükrözik a dolgozók különböző csoportjainak munkanélküliség általi fenyegetettségét.

Arra számítunk, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségű egyének kevésbé látják biztonságosnak állásukat, mint a magas végzettségűek. Azt is várjuk, hogy az alacsony iskolai végzettségűek 1997-ben kevésbé tartják biztonságosnak állásukat, mint 1989-ben. Valószínűnek tűnik az is, hogy a tercier szektorban dolgozók biztonságosabbnak látják állásukat. Feltételezzük, hogy a magasabb munkanélküliséggel sújtott településeken fontosabb a dolgozók számára az állás biztonsága, mert a túlkínálatos munkaerőpiacon nehezebb új állást találni. Azt várjuk, hogy a községi lakosok kevésbé látják biztonságosnak állásaikat mint a nagyobb települések lakói. Azt is várjuk, hogy 1997-ben a magántulajdonban levő munkahelyeken dolgozók kevésbé tartják biztonságosnak állásukat.

Hipotézis: Mivel a munkanélküliségi ráta és ezáltal az új munkahely találásának esélye különbözik a dolgozók egyes csoportjai között, így azt várjuk, hogy az állásbiztonság fontossága is hasonlóan változik.

Azt várjuk, hogy az állás biztonsága kevésbé fontos a magasabb végzettségűek, a városi lakosok, és a tercier szektor dolgozói számára.

Hipotézis: A munkaerőpiaci túlkínálat megjelenése miatt a munkavállalók egyre nagyobb része számára már nem adott a lehetőség, hogy vállalatok közötti fluktuációval javítson keresetén.

A vélemények szintjén ez azt jelenti, hogy azok, akik számára a magas kereset a munka fontos tulajdonsága, az állásbiztonságot is (*ceteris paribus*) fontosabb tulajdonságnak fogják tartani, és ez az összefüggés a rendszerváltás után erősödik. Kertesi és Sziráczi (1989) szerint a fluktuáció, mint keresetnövelési stratégia első sorban a vállalati hierarchia alján levő betanított- és segédmunkásokra volt jellemző, így azt várjuk, hogy az ő körükben 1997-re fontosabbá vált az állásbiztonság.

A versenyző szektorokban a szakszervezeti tagság nem tapasztalta, hogy a szakszervezet képes őt megvédeni a munkanélküliség fenyegetésétől (Thoma 1991; 1995). Az állami szektorban a munkások elbocsátása kevésbé nagy fenyegetés és a sikeres szakszervezeti akciókat eddig inkább a bérek emeléséért indították. Lehetséges azonban, hogy a szakszervezetekből való kiáramlás szelektív volt olyan értelemben, hogy azok maradtak benn, akik bizonytalannak érzik állásukat és a munkanélkülivé válás fenyegeti őket. Ezek alapján a szakszervezeti tagság és az állásbiztonság összefüggése nem egyértelmű. Joggal várhatjuk azonban, hogy a szakszervezeti tagok fontosabbnak találják az állás biztonságát, mint a nem tagok, hiszen feltételezhetjük, hogy azok lesznek, illetve maradnak tagok, akiknek különösen fontos az állás biztonsága.

Hipotézis: A szakszervezeti tagok különleges preferenciával rendelkeznek az állásbiztonság iránt.

5. Adatok, módszerek és az elemzés eredményei

5.1. Adatok

Hipotéziseinket az International Social Survey Programme (ISSP) 1989-es és 1997-es felvételeinek adatbázisain ellenőrizzük. Az adatgyűjtést mindkét esetben a Társadalomkutatási és Informatikai Egyesülés (TÁRKI) végezte, véletlenszerűen kiválasztott országos reprezentatív mintákon, amelyek a 18 éven felüli népességet nem, életkor és lakóhely szerint megfelelően reprezentálják. A mintanagyság 1989-ben 1000 fő volt, ebből 601 fő foglalkoztatott (teljes munkaidőben, részmunkaidőben vagy vállalkozóként); míg 1997-ben 1500 főt kérdeztek meg, akik között akkor 626 fő volt a foglalkoztatottak száma. A mintákat egy adatbázisba egyesítve elemezzük. Mivel a két mintában az aktív keresők száma nagyjából ugyanakkora, így a minták súlyozására nem volt szükség⁶. Első lépésben keresztábra-elemzéssel vizsgáljuk az észlelt állásbiztonságnak és az állásbiztonság fontosságának összefüggését a különböző magyarázó változókkal, aztán pedig regressziós elemzéssel teszteljük hipotéziseinket.

5.2. A keresztábra-elemzés eredményei

A válaszadókat arra kértük, hogy a munka hét tulajdonsága esetében mondják meg, mennyire érzik igaznak azt állásukra, és mennyire tartják őket fontosnak. Ezek az tulajdonságok az állás biztonsága, a magas kereset, előmeneteli lehetőségek, a munka érdekessége, a munka önállósága, másokon való segítség és a társadalmi hasznosság voltak. A következő táblázat mutatja, a válaszok arányát a két vizsgált időszakban.

1. táblázat

Különböző munkajellemzők észlelése és fontossága 1989-ben és 1997-ben (%)

	Igaz a munkájára		Fontosnak tartja	
	1989	1997	1989	1997
Társadalmilag hasznos	85,5	78,9	89,3	80,3
Segít másokon	77,8	73,6	77,8	74,0
Önálló munkavégzés	74,8	70,1	77,3	77,7
Állásbiztonság	72,2	47,4	95,5	96,5
Érdekes munka	65,9	63,4	85,0	87,0
Magas kereset	9,7	8,4	92,9	95,4
Rugalmas munkaidő	-	-	70,9	49,5
Előmeneteli lehetőségek	9,1	13,9	66,8	73,1

Megjegyzés: N=601 (1989), 626 (1997), a munka rugalmas munkaidő szempontjából való megítélésére vonatkozó kérdés másképpen volt fogalmazva, így a válaszok nem összehasonlíthatóak. A válaszokat ötfokozatú skálán kódolták. Itt a két legfelső kategóriába eső válaszok aránya van feltüntetve.

⁶ Az 1997-es empirikus adatfelvétel az OTKA támogatásával, a T 18433 sz. kutatási projekt keretében, részben pedig OKTK támogatással valósult meg.

Rögtön látszik, hogy a munka „immateriális” jutalmait, mint a társadalmi hasznosság, önállóság, másokon való segítség és érdekesség az amelyet a dolgozók a legnagyobb arányban igaznak tartanak munkájukra. Több mint a válaszadók 70 százaléka látja úgy, hogy munkája rendelkezik ezekkel a tulajdonságokkal és, ez mind a rendszerváltás előtti, mind az utáni időszakra jellemző. A munka „materiális” jutalmait, mint a magas keresetet vagy az előmeneteli lehetőségeket viszont sokkal kevesebben, a válaszadóknak csak mintegy 10 százaléka tartotta jellemzőnek munkájára 1989-ben és 1997-ben is. A rendszerváltás előtt állását biztonságosnak tartotta a dolgozók 72 százaléka, ami az „immateriális” jutalmaknál megfigyelt arányokhoz hasonló. 1997-re azonban alapvető változás történt ebben, hiszen az állásukat biztonságosnak tartók aránya 25 százalékponttal, 47 százalékra csökkent. Az egyes munkajellemzők fontosság szerinti sorrendje azonban teljesen más. Az olyan materiális jellemzők, mint az állás biztonsága és a magas kereset szerepel az első két helyen, mégpedig úgy, hogy majdnem minden válaszadó fontosnak vagy nagyon fontosnak tartja a munka ezen tulajdonságait. Az érdekes munka tűnik átlagosan a harmadik legfontosabb tulajdonságnak, a dolgozók mintegy 85 százaléka fontosnak vagy nagyon fontosnak tartotta. A munka társadalmi hasznossága veszített vonzerejéből az elmúlt időszakban, hiszen 1989 és 1997 között mintegy 10 százalékkal csökkent az ezt fontosnak vagy nagyon fontosnak tartók aránya. Mindkét periódusban a dolgozók háromnegyede fontosnak tartja a másokon való segítséget és a munka önállóságát. A rugalmas munkaidő sokat veszített fontosságából, és a legkevésbé fontos tényezővé vált, míg az előmeneteli lehetőségek fontossága növekedett.

Most azt kell megvizsgálnunk, hogy az állásbiztonság észlelése tekintetében előbb említett változások egyöntetűen jellemzik-e az egész munkaerő-állományt, vagy bizonyos csoportok az átlagnál jobban vagy az átlagnál kevésbé érintettek. Azt a kérdést is meg kell válaszolnunk, hogy vajon az állásbiztonság fontosságának változatlansága jellemző-e a dolgozók fontosabb csoportjaira. A melléklet 1. és 2. táblázata⁷ mutatják a válaszok eloszlását a különböző csoportokban 1989-ben és 1997-ben. Látható, hogy a nők a rendszerváltás előtt biztonságosabbnak látták munkahelyüket, mint a férfiak, míg a rendszerváltás utáni mintában szignifikáns különbség nem érhető tetten a két nem véleményei között. Ez abból ered, hogy a nők esetében 30 százalékkal, a férfiaknál viszont csak 20 százalékkal csökkent az állásukat biztonságosnak tartók aránya 1989 és 1997 között. Az is látható, hogy nincs szignifikáns különbség a férfiak és a nők között az állásbiztonság fontosságára vonatkozó véleményekben egyik vizsgált időszakban sem.

Érdekes változást figyelhetünk meg a válaszok életkor szerinti eloszlásában. 1989-ben a 38 és 48 év közötti dolgozók biztonságosabbnak látták munkahelyüket, mind a náluk fiatalabb, mind a náluk idősebb kollégáiknál. A rendszerváltás utáni mintánkban azonban a legfiatalabb korcsoportban (18 és 37 év között) levő dolgozók

⁷ Az itt bemutatott elemzésben az eredeti 5 fokozatú skálákon adott válaszokat 3 fokozatú skálára összevonva tárgyaljuk, mégpedig az „egyáltalán nem fontos”, „nem fontos”, „is-is” kategóriák egyesítésével. Erre azért van szükség mert a skálák alján sok esetben olyan alacsony az esetszám, hogy az megbízható következtetések levonását már nem tesz lehetővé.

látják a leginkább, míg a legidősebb korcsoportban (49 év és afölött) levő dolgozók a legkevésbé biztonságosnak állásukat. Láthatólag nincsen lényeges változás a dolgozóknak az állásbiztonság fontosságával kapcsolatos véleményeiben egyik korcsoportban sem.

Az iskolai végzettség kategóriái szerint nincs különbség az észlelt állásbiztonságban a rendszerváltás előtti mintában. Ez jelentősen megváltozik a rendszerváltás utánra: 1997-es mintánkban az érettségivel, illetve egyetemi végzettséggel rendelkező dolgozók kétszer akkora arányban látják biztonságosnak állásukat, mint a csak általános iskolai végzettséggel rendelkezők. Az állásbiztonság fontossága is különbözik az iskolai végzettség szerint. Mindkét időpontban az egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkezők alacsonyabb arányban válaszolják, hogy az állásbiztonság nagyon fontos. Ez minden bizonnyal összefügg a piacképes ismeretekkel rendelkezők jobb munkaerőpiaci pozícióival. Míg a rendszerváltás előtti mintában nem figyelhető meg eltérés az állásbiztonság észlelésében az önállóak és az alkalmazottak között, addig 1997-ben az önállóak 54,7 százaléka tartja biztonságosnak állását, míg az alkalmazottaknak csak 46,3 százaléka jellemző mindez. Ugyanez a minta figyelhető meg a beosztottak és vezetők esetében is, mégpedig úgy, hogy a vezetők tartják állásukat biztonságosabbnak. Megállapítható az is, hogy az alkalmazottak általában fontosabbnak tartják az állás biztonságát, mint az önállóak. A mezőgazdasági dolgozók 1989-ben az ipari dolgozóknál jóval nagyobb arányban látták biztonságosnak munkájukat, a megfelelő arány 80 százalék volt az előbbieknél, 66 százalék az utóbbiak esetében. Az is megfigyelhető, hogy az ipari dolgozók körében az állásbiztonság sokkal fontosabbá vált: 56 százalékról 68 százalékra növekedett az állásbiztonságot nagyon fontosnak tartók aránya. A szakszervezeti tagság sem az állásbiztonság észlelésének, sem fontosságának tekintetében nem mutat az általános tendenciáktól eltérő mintákat. A városi lakosok esetében kevésbé csökken az állásukat biztonságosnak látók aránya a két időpont között, mint a községi lakosok körében, így 1997-ben már jelentős a különbség a két településtípuson lakók állásbiztonsággal kapcsolatos véleményeiben: az állásukat biztonságosnak tartók aránya 51 százalékos volt a városi lakosok és 39 százalékos a községi lakosok esetében.

5.3. Többváltozós elemzés

Megpróbáltuk megvizsgálni, hogy a korábban vázolt összefüggések akkor is fennállnak-e, ha figyelembe vesszük a független változók közötti összefüggéseket is. Az ordinális skálán mért függő változók és a független változók kapcsolatának vizsgálatára alkalmas ordinális logitmodellt használjuk erre a célra (Greene 1993;

Clark 1997)⁸. Hogy pontosan lássuk az egyes magyarázó változóknak a függő változókra gyakorolt hatásának nagyságát, kiszámoltuk egy meghatározott „referencia személy” milyen valószínűséggel esik a függő változó egyes kategóriáiba. A referencia személy átlagos életkorú (42,3 éves), végzettségű (11,6 iskolában töltött év) és jövedelmű (30.333 Ft havi személyes jövedelem) fehérgalléros foglalkozást űző férfi, aki állami tulajdonban levő ipari vállalatban dolgozik, és a munka tulajdonságai-val kapcsolatos szubjektív észleléseit és fontossági ítéleteit mérő változókon nulla értéket vesz fel. A dichotóm magyarázó változók hatását úgy kapjuk meg, hogy összehasonlítjuk a modell által a referencia személynél az előre jelzett „predicted” állásbiztonság-értékeket abban az esetben, amikor a kérdéses változó nulla, illetve egy értéket vesz fel. Folytonos magyarázó változók esetében önkényesen választottunk egy értéket, amelyet összehasonlítottunk az eredeti referencia személlyel.

Külön modelleket becsültünk meg az állásbiztonság fontosságára és az észlelt állásbiztonságra is, egymás után vonva be a magyarázó változók különböző csoportjait. Először a demográfiai változókat és az iskolai végzettséget, a második modellben a foglalkozást, iparágat, szakszervezeti tagságot, jövedelmet, lakóhelyt, a munkanélküliséget⁹ és a munkahely-tulajdonlást szerepeltettük, és mindig teszteltük azt is, hogy változott-e időben a független változók hatása (interakciós hatások). A harmadik modellben a szubjektív percepciók (észlelt magas kereset, előmeneteli lehetőségek, állásbiztonság) és fontosság-változók (magas kereset, előmeneteli lehetőségek, állásbiztonság fontossága) és az idővel képzett interakciós hatásai szerepeltek, míg a negyedik modellben minden független változó szerepelt. Végül megbecsültük az érzékelt állásbiztonság és az állásbiztonság fontosságának hatását a munkával való elégedettségre. Az eredmények a melléklet 3. 4. és 5. táblázataiban találhatók.

⁸ Ebben a modellben feltételezzük, hogy a munka-attitűdöket kifejezhetjük egy minden egyénre jellemző látens lineáris regressziós függvénnyel, amelyben az egyének szocioökonómiai sajátosságai és egyéb ismérvei a független változók. A folytonos attitűdskálán mért értékeket azonban nem tudjuk pontosan megfigyelni, hiszen a kérdések úgy voltak megfogalmazva, hogy a válaszadónak csak azt kellett megmondania, hogy az állás biztonságát „egyáltalán nem tartja fontosnak”, „nem tartja fontosnak”, „fontosnak tartja meg nem is”, „fontosnak tartja” „nagyon fontosnak tartja” (ugyanígy ötfokú skálán mértük az észlelt állásbiztonságot is). Ebből következően nemcsak a független változók együtthatóit kellett megbecsülnünk, hanem a látens attitűdskálának azokat az osztópontjait is, amelyek az egyes válaszkategóriákat elválasztják egymástól. Az ordinális logitmodell együtthatóinak interpretálásánál azonban óvatosan kell eljárni. Ha például az állásbiztonság fontossága (1-es kód: egyáltalán nem fontos, 5-ös kód: nagyon fontos) esetén a válaszadó nemének együtthatója pozitív, akkor ez azt jelenti, hogy férfiaknál a legfelső (5-ös) kategóriába eső válaszok aránya nagyobb, a legalsó (1-es) kategóriába eső válaszok aránya viszont kisebb, mint a nők esetében. A közbülső kategóriákban végbemenő változás azonban nem egyértelmű, az a sűrűségfüggvények konkrét alakjától függ (Greene 1993). Pontos képet egy változó hatásának jelentőségéről csak akkor kaphatunk, ha összevetjük a modell által előrejelezett, „predicted” valószínűségeket, ezért mi is így járunk el.

⁹ Minden válaszadóhoz hozzárendeltük lakóhelyének munkanélküliségi helyzetét jellemző változót, amelyet az 1994-es TSTAR adatbázisból számoltunk, mégpedig úgy, hogy elosztottuk a regisztrált munkanélküliek számát az aktív korú népesség számával.

Észlelt állásbiztonság. A melléklet 3. táblázatából látható, hogy állásbiztonság észlelésében 1989 és 1997 között bekövetkezett változás egy része a független változók bevonása mellett is fennmarad. Az alkalmazottak 1997-ben kevésbé biztonságosnak tartják állásukat, amit az idő változó negatív együttthatója is mutat. Eredményeink azt is mutatják, hogy csak a válaszadó iskolai végzettségének, a munkahely szektorális hovatartozásának, az észlelt magas keresetnek és az észlelt előmeneteli lehetőségeknek van szignifikáns hatása az észlelt állásbiztonságra. A magasabb végzettségű alkalmazottak némileg kevésbé biztonságosnak érezték az átlagosnál állásukat 1989-ben, de becsléseink szerint ez radikálisan megváltozott 1997-re. A változónak az idővel vett interakciója is szignifikáns ugyanis, mégpedig pozitív együttthatóval, ami azt jelenti, hogy 1997-ben egy oktatásban töltött év növeli annak a valószínűségét, hogy a válaszadó magasabb állásbiztonságot tapasztalt. Mindez egybevág az emberi tőkének a munkaerőpiacon való növekvő szerepére vonatkozó ismereteinkkel. Azok az alkalmazottak, akik úgy látják, hogy magas keresettel vagy előmeneteli lehetőségekkel rendelkeznek nagyobb valószínűséggel látják biztonságosabbnak is állásukat. Ugyanez igaz a mezőgazdaságban és a szolgáltató szektorban dolgozó alkalmazottakra, akik munkájukat az ipari dolgozóknál biztonságosabbnak látják. A nullától szignifikánsan különböző együttthatóval rendelkező változók hatásának nagyságára vonatkozó becsléseinket a 2. táblázat foglalja össze.

2. táblázat

A referencia személy esetén előre jelzett valószínűségek: észlelt állásbiztonság (%)

	Nem igaz	Igaz is meg nem is	Igaz	Összesen
Referencia személy 1989	20,21	30,94	48,84	100
Referencia személy 1997	82,50	12,62	4,88	100
Mezőgazdaság	11,02	22,84	66,15	100
Tercier szektor	14,08	26,30	59,62	100
Észlelt magas kereset	8,27	18,89	72,84	100
Észlelt előmeneteli lehetőségek	7,93	18,33	73,74	100
Végzettség 1989: 17 oktatásban töltött év	29,06	33,81	37,13	100
Végzettség 1997: 17 oktatásban töltött év	34,84	34,01	31,15	100

A legnagyobb hatást az idő változó gyakorolja. A referencia személynek 1989-ben 20 százalékos esélye van, hogy egyáltalán nem vagy nem biztonságosnak értékelje állását, míg 1997-ben ez az arány 83 százalékos. 1997-ben az átlag feletti iskolai végzettséggel (17 év iskolában töltött idő) rendelkező, egyébként minden másban a referencia személyhez hasonló egyén esélye 35 százalékos, hogy állását ne érezze biztonságosnak, míg, ahogy előbb is láttuk az átlagos iskolai végzettséggel rendelkező referencia személy esetében ez az arány meghaladja a négyötödöt. Azok az alkalmazottak, akik keresetüket magasnak tartják vagy előmeneteli lehetőségeiket kedvezően értékelik, sokkal nagyobb valószínűséggel mondták, hogy állásuk biztonságos: 70 százalékos körökben azok aránya, akik biztonságosnak vagy nagyon biztonságosnak látják állásukat. A mezőgazdaságban vagy a tercier szektorban dolgozók esetében

szintén jóval magasabb, 60 százalék körüli az állásbiztonság észlelésének előre jelzett valószínűsége.

Az állásbiztonság fontossága. A független változóknak az állásbiztonság fontosságára gyakorolt hatására vonatkozó becsléseink a melléklet 4. táblázatában található. A szakszervezeti tagságnak, az értelmiségi foglalkozásnak, a lakóhely településtípusának, a magas keresetnek és az előrejutás fontosságának van szignifikáns hatása az állásbiztonság fontosságára vonatkozó véleményekre. A válaszadó életkorának és iskolai végzettségének is van független hatása 1997-ben a függő változóra. A szakszervezeti tagok nagyobb eséllyel tartják az állásbiztonság fontosnak, mint a szakszervezeteken kívüli munkavállalók. Az értelmiségiek másoknál kisebb valószínűséggel tartják a munka ezen tulajdonságát fontosnak 1989-ben, de 1997-re megváltozott a helyzet, amikor is már körükben nagyobb annak az esélye, hogy fontosnak tartják az állás biztonságát, mint a nem értelmiségiek körében. A községekben lakó dolgozóknak a városiakhoz képest – úgy tűnik – különleges preferenciájuk van az állás biztonságának irányába, amit a településtípus változó negatív együtthatója is mutat. Azok, akik fontosnak tartják a magas keresetet, nagyobb fontosságot tulajdonítanak az állás biztonságának, mint azok, akik kevésbé tartják a magas keresetet a munka fontos tulajdonságának. Sőt, az is megállapítható, hogy a magas keresetet fontosnak tartók nagyobb fontosságot tulajdonítanak az állásbiztonságnak 1997-ben, mint 1989-ben, amit az interakciós változó szignifikáns és pozitív együtthatója mutat. Mindez megerősíteni látszik azon hipotézisünket, miszerint a vélemények szintjén a magas kereset elérésének céljához egyre erősebben kapcsolódik az állásbiztonság, mivel a gyakori munkahely-változtatások már nem jelent lehetséges keresetnövelő stratégiát. Ugyanezen hipotézis másik implikációja azonban nem igazolódott be, a segéd-, ill. betanított munkások esetében nem figyelhető meg, hogy az állásbiztonság fontosabbá vált 1997-re. További szignifikáns interakciós változók is vannak. Idősebb dolgozók nagyobb valószínűséggel tartják fontosnak az állásuk biztonságát 1997-ben, mint 1989-ben, és a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező dolgozók kevésbé tulajdonítanak fontosságot a munka ezen tulajdonságának a rendszerváltás utáni időszakban, mint előtte.

Most megpróbáljuk a szignifikáns együtthatóval rendelkező független változók hatásának nagyságát megbecsülni. Módszerünk ugyanaz, mint az előbb volt: összevetjük az egyes válaszlehetőségek előre jelzett valószínűségét a referencia személy esetében. Az eredményeket a 3. táblázat mutatja.

3. táblázat

A referencia személy esetén előre jelzett valószínűségek: állásbiztonság fontossága (%)

	Nem fontos	Fontos	Nagyon fontos	Összesen
Referencia személy	8,01	54,20	37,79	100
Szakszervezeti tagság	5,29	46,06	48,65	100
Értelmiség	18,89	62,60	18,51	100
Település típus	11,76	59,82	28,41	100
Előmeneteli lehetőségek fontossága	3,26	35,66	61,08	100
Magas kereset fontossága 1989	4,19	41,08	54,72	100
Magas kereset fontossága 1997	1,81	23,99	74,20	100
Életkor 1997: 60 éves	1,28	18,39	80,33	100
Végzettség 1997: 17 oktatásban töltött év	54,55	41,23	4,22	100

Láthatjuk, hogy a becsült modell alapján a szakszervezeti tagsággal is rendelkező referencia személy 11 százalékkal nagyobb valószínűséggel tartja az állás biztonságát a munka nagyon fontos tulajdonságának. Tehát más eredményre jutottunk, mint a keresztábra-elemzés alapján. A megfigyelt gyakoriságok alapján azt a következtetést vontuk le, hogy nincs kapcsolat a szakszervezeti tagság és az állásbiztonság fontossága között, de a logitmodell alapján úgy tűnik, hogy ezt a kapcsolatot a más független változók közötti korreláció fedte el. Az értelmiségiek attitűdje jelentős változáson ment keresztül a két vizsgált időpont között: 1989-ben annak az előre jelzett valószínűsége, hogy az értelmiségi foglalkozású referencia személy nagyon fontosnak tartja az állás biztonságát 18,5 százalék volt, míg 1997-ben 51,7 százalék. A „nagyon fontos” válasz esélye a magas keresetet fontosnak tartó referencia személy esetében is mintegy 20 százalékkal növekedett meg 1997-re. Az 1997-es részmintában ez a valószínűség 80,3 százalék volt a 60 éves dolgozók esetében, de csak 4 százalék azoknál, akik 17 évet töltöttek az oktatásban.

Munkával való elégedettség

Előző elemzésünkben azt a következtetést vonhattuk le, hogy a dolgozók Magyarországon általában bizonytalanabbnak érzik állásukat a rendszerváltás után, mint azelőtt. Modellünk szerint ennek a munkával való elégedettségre is hatással kell lennie. A munkával való elégedettség egyébként átlagosan nem változott a rendszerváltás előtti állapothoz képest. A hétfokú skálán (1 – tökéletesen elégedett, 7 – teljesen elégedetlen) kódolt változó átlagértéke 1989-ben 3,15, 1997-ben 3,18 volt. Az átlagérték változatlansága ellenére azonban a válaszok eloszlása módosult: 1997-re 12,1 százalékról 23,2 százalékra növekedett a tökéletesen vagy nagyon elégedettek aránya, és 10 százalékkal nőtt a skála közepén (elégedett is, meg nem is) levő válaszok aránya is, ezzel párhuzamosan viszont jelentősen csökkent a meglehetősen elégedettek hányada. Az állásbiztonsággal kapcsolatos vélemények hatását az elégedettségre ismét az ordinális logitmodell segítségével becsültük meg. Az eredményeket a melléklet 5. táblázatában lehet megtalálni. A táblázatból látszik, hogy a biztos állás, a

magas kereset és az előmeneteli lehetőségek észlelésének pozitív az együttthatója, ami azt jelenti, hogy ezek magasabb elégedettséggel függnek össze. Az idő és a magas kereset észlelésének interakciós változója is szignifikáns, ami azt jelenti, hogy a magasabb keresetet észlelők elégedettebbek munkájukkal 1997-ben, mint 1989-ben. Érdemes megjegyezni, hogy az állásbiztonság észlelésének akkor is van hatása, amikor a magas kereset és az előmeneteli lehetőségek percepciója is szerepel a modellben. Azt is észre kell vennünk továbbá, hogy az állásbiztonság észlelésének hatása a munkával való elégedettsége nem különbözik a két időszakban, amit az jelez, hogy az interakciós változó együttthatója nem különbözik szignifikánsan a nullától. Megállapítható továbbá, hogy az állásbiztonság fontosságának is van független hatása a munkával való elégedettségre, mégpedig pozitív együttthatóval, ami azt jelenti, hogy az állásbiztonság fontossága együtt jár a nagyobb elégedettséggel. Természetesen a magasabb jövedelem fokozottabb elégedettséggel jár együtt, míg a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kevésbé elégedettek munkájukkal, mint a kevésbé képzettek. Ez lehet egyrészt a magasabb végzettségűek magasabb igény szintjének is az eredménye, de okozhatja az is, hogy a magasabb végzettségűek nagyobb eséllyel nem találnak pontosan a végzettségüknek és képességeiknek megfelelő munkát (Clark 1997). Az önállóak szintén elégedettebbnek tűnnek az alkalmazottaknál.

Az előre jelzett valószínűségek az egyes szignifikáns hatások esetén a következő táblázatban kerültek összefoglalásra.

4. táblázat

A referencia személy esetén előre jelzett valószínűségek: munkával való elégedettség (%)

	Nem elégedett	Elégedett is meg nem is	Elégedett	Összesen
Referencia személy	15,96	40,88	43,15	100,00
Önálló	14,81	39,85	45,33	100,00
Állásbiztonság fontossága	11,72	36,21	52,06	100,00
Észlelt állásbiztonság	8,17	29,99	61,84	100,00
Észlelt magas kereset: 1989	8,64	30,97	60,39	100,00
Észlelt magas kereset 1997	4,23	19,20	76,57	100,00
Észlelt előmeneteli lehetőségek	12,80	37,64	49,57	100,00
Végzettség 1997: 17 oktatásban töltött év	20,93	43,80	35,26	100,00
Jövedelem: az átlag másfélszerese	14,43	39,48	46,09	100,00

Láthatjuk, hogy az észlelt állásbiztonságnak meglehetősen erős a hatása a munkával való elégedettségre: az előre jelzett valószínűsége annak, hogy elégedett lesz a munkájával, mintegy 20 százalékkal magasabb a munkájával elégedett referencia személy esetében, mint a munkájával elégedetlen esetében. Az észlelt magas keresetnek hasonló erősségű a hatása 1989-ben, de 1997-re ez a hatás válik a legerősebbé. A gazdasági önállóságnak, valamint a magas jövedelemnek csak kisebb hatása van.

6. Konklúzió

Vizsgálódásaink összefoglalásaképpen összehasonlítjuk empirikus eredményeinket azokkal a hipotézisekkel, amelyeket elméleti megfontolásaink alapján fogalmaztunk meg. Elemzésünk alapján megállapítható, hogy a dolgozók állásukat kevésbé tartják biztonságosnak a rendszerváltás után. Ezt a nézetet a foglalkoztatottak általában vallják, de az észlelt állásbiztonság csökkenése különbözőképpen érintette a dolgozók egyes csoportjait. Az eltérések, várakozásainknak megfelelően a valóságos munkaerőpiaci helyzetet és annak változását tükrözik. Hipotézisünk a magasabb végzettségűek által tapasztalt nagyobb állásbiztonságról megerősítést nyert az adatok által, és a végzettség időben növekvő hatását szintén kimutattuk. A tercier szektorban dolgozók szintén inkább biztonságosnak látják állásukat, ami szintén hipotézisünket megerősítő adat. Nem sikerült azonban az önállóaknak az alkalmazottaktól eltérő véleményeit kimutatnunk. Szubjektív változók, mint az észlelt magas kereset és előmeneteli lehetőségek szintén együtt járnak az állásbiztonság észlelésével. Az állásbiztonság fontosságával kapcsolatban eredményeink azt mutatják, hogy pozitív irányú kapcsolat van a magas kereset fontossága és az állásbiztonság fontossága között. Az is elmondható, hogy ez a kapcsolat 1997-re erősebbé vált a rendszerváltás előtti állapotokhoz képest. Ezt úgy tekintjük, mint a rendszerváltás során változó munkásstratégiákkal kapcsolatos hipotézisünket a vélemények szintjén alátámasztó eredmény. Azt is vártuk, hogy a foglalkoztatottak azon csoportjai, amelyeket magasabb munkanélküliségi ráta jellemez fontosabbnak tartják az állás biztonságát, mivel munkájuk elvesztése esetén nehezebben tudnának új munkát kapni. Az idősebb munkavállalók a rendszerváltás után fontosabbnak tartják az állásbiztonságot, míg ugyanebben az időszakban a magasabb végzettségűek, valamint a városi lakosok kevésbé tartják azt fontosnak. A szakszervezeti tagok is fontosabbnak tartják az állásbiztonságot, mint a tagsággal nem rendelkezők, ami szintén alátámasztja hipotézisünket. Végül megvizsgáltuk az észlelt állásbiztonságnak a munkával való elégedettségre való hatását is. Az észlelt állásbiztonság, a magas kereset és az előmeneteli lehetőségek észlelésével együtt a munkával való elégedettségre szignifikáns hatást gyakorol; a magas keresetnek van a legnagyobb hatása. Egyik függő változónkkal kapcsolatban sem sikerült azonban a munkanélküliség¹⁰ és a munkahely tulajdonának¹¹ hatását kimutatnunk.

¹⁰ Ennek oka talán az, hogy a változónak nem volt elég szóródása, ami abból ered, hogy az országos reprezentatív minta település szerinti rétegzéssel készült és kérdés csak hetven településen történt. Emiatt régió szerint nem is tekinthető reprezentatívnak a mintánk.

¹¹ Mivel 1989-ben gyakorlatilag a teljes gazdaság állami tulajdonban volt, így a változó csak 1997-ben mutat számottevő szóródást. Ez is oka lehet annak, hogy itt semelyik függő változó esetében nem sikerült hatását kimutatni.

Bibliográfia

- Becker, G. S. 1975. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press
- Clark, A. E. 1997. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, (4), 341-372.
- Curtice, J. 1993. Satisfying work – if you can get it. In: Roger Jowell, Lindsay Brook, Lizanne Dowds (eds.) *International Social Attitudes: The 10th BSA Report*. London: SCPR
- Förster, M.–Tóth I. Gy. 1997. Szegénység és egyenlőtlenségek Magyarországon és a Visegrádi államokban. *TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok, No. 1*. Budapest: TÁRKI
- Gábor R. I. 1997. Belső- versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt-szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. *Közgazdasági Szemle*, 6, 457–473.
- Greene, W. H. 1993. *Econometric Analysis*. 2nd ed., Prentice-Hall
- Hakim, C. 1991. Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientation. *European Sociological Review*, (7) 2, 101–121.
- Héthy L.–Makó Cs. 1972. *Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Hradil, S. 1994. Soziale Schichtung und Arbeitssituation. In: Rainer Geißler (hrsg.) *Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag
- Kalleberg, A. L. 1992. Foglalkozási viszonyok és munka-attitűdök Magyarországon és az Egyesült Államokban. *Szociológiai Szemle*, (1).
- 1997. *Work Orientation. Research Project*. Tel-Aviv: ISSP Drafting Group
- Kalleberg, A. L.–K. A. Loscocco 1983. Aging, values and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, (48) February, 78–90.
- Kalleberg, A. L.–T. Reve 1992. Contracts and commitment: economic and sociological perspectives on employment relations. *Human Relations*, (45) 9, 1103–1132.
- Kalleberg, Arne L.–D. Stark 1993. Career strategies in capitalism and socialism: work values and job rewards in the United States and Hungary. *Social Forces*, (72) 1, 181–198.
- Kertesi G.–Sziráczi Gy. 1989. Munkásmagatartások a munkaerőpiacon. In: Czakó Á.–Gyenei M.–Lengyel Gy. (szerk.): *Gazdaságszociológiai tanulmányok*. Budapest: Aula

- Kézdi G. 1998. Foglalkoztatás és keresetek a közsférában. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk.): *Társadalmi Riport 1998*. Budapest: TÁRKI
- Kolosi T.–Sik E. 1994. A magángazdaság nemzetgazdasági súlya és némely társadalmi jellemvonásai. In: Andorka R.–Kolosi T.–Vukovich Gy. (szerk.): *Társadalmi Riport 1994*. Budapest: TÁRKI
- Kornai J. 1980. *A hiány*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- 1993. A pénzügyi fegyelem evolúciója a poszt-szocialista rendszerben. *Közgazdasági Szemle*, (XL) 5.
- Laky T. 1995. A magángazdaság kialakulása és a foglalkoztatottság. *Közgazdasági Szemle*, (XLIII) 7–8.
- Országos Munkaügyi Központ 1997. *Munkaerőpiaci helyzetjelentés*. Budapest: Struktúra-Munkaügyi Kiadó Kft.
- Róbert P. 1997. Társadalmi rétegződési folyamatok és az átalakulás: egy nemzetközi összehasonlítás tanulságai. *Társadalom és Gazdaság*, No. 2. 48–77.
- Stark, D. 1989. Osztályozás és szelektív béralku a belső munkaerőpiacon. In: Czákó Á.–Gyenei M.–Lengyel Gy. (szerk.): *Gazdaságsszociológiai tanulmányok*. Budapest: Aula
- Szívós P.–Tóth I. Gy. 1998. A jóléti támogatások és a szegénység Magyarországon 1992–1996. *TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok No. 5*. Budapest: TÁRKI
- Thoma L. 1991. A magyar szakszervezetek átalakulása 1988–1990. In: Kurtán S.–Sándor P.–Vass L. (szerk.): *Magyarország Politikai Évkönyve 1991*. Budapest: Ökonómia Alapítvány–Economix Rt.
- 1995. A magyar szakszervezetek helyzete. In.: Kurtán S.–Sándor P.–Vass L. (szerk.): *Magyarország Politikai Évkönyve 1995*. Budapest: Ökonómia Alapítvány–Economix Rt.
- Williamson, O. 1985. *Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press

1. melléklet

A kérdések megfogalmazása (ISSP 1997):

Észlelt munkajellemzők:

„Kérem a következő állítások mindegyikéről mondja meg a válaszlap segítségével, hogy mennyire igazak az Ön főállású munkájára!

Biztos állása van.

Magas a keresete.

Jó előmeneteli lehetőségei vannak.

A munkája érdekes.

Önállóan dolgozhat.

A munkájával másokon tud segíteni.

A munkája hasznos a társadalomnak.”

Válaszok kódolása: 1 – egyáltalán nem igaz, 5 – teljesen igaz.

Az egyes munkajellemzők fontossága:

„Egy állást, munkát sokféle szempontból lehet ítélnünk meg. Kérem a válaszlap segítségével mondja meg, hogy Önnek, személy szerint, mennyire fontos az, hogy...

egy állás biztos legyen?

Magas legyen a kereset?

Jó lehetőségek legyenek az előrejutásra?

A munka érdekes legyen?

Önállóan végezhető munka legyen?

Olyan munka legyen, amellyel másokon segítünk?

Hasznos legyen a társadalomnak?

Olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy a nap melyik szakában, illetve mely munkanapokon dolgozik?”

Válaszok kódolása: 1 – egyáltalán nem fontos, 5 – nagyon fontos.

Munkával való elégedettség:

„Mennyire elégedett Ön jelenlegi munkájával?”

Válaszok kódolása: 1 – tökéletesen elégedett, 7 – teljesen elégedetlen.

2. melléklet

1. táblázat

Észlelt állásbiztonság

		Nem igaz (%)	Igaz is meg nem is (%)	Igaz (%)	N	Prob> χ^2
<i>A válaszadó neme</i>						
Nő	1989	8,20	14,80	77,00	257	0,0000
	1997	24,20	30,80	45,10	273	
Férfi	1989	10,20	21,60	68,20	305	0,0000
	1997	21,80	28,90	49,30	353	
<i>Életkora</i>						
18-37 év	1989	9,60	21,30	69,10	136	0,0010
	1997	19,10	30,00	50,90	293	
38-48 év	1989	10,40	13,70	75,80	182	0,0000
	1997	22,90	31,90	45,20	210	
49- év	1989	8,20	20,50	71,30	244	0,0000
	1997	31,70	25,20	43,10	123	
<i>Iskolai végzettsége</i>						
Általános iskola	1989	11,10	18,10	70,80	144	0,0000
	1997	33,30	29,80	36,90	84	
Érettségi	1989	8,30	18,80	72,90	362	0,0000
	1997	22,30	32,10	45,60	421	
Főiskola, egyetem	1989	10,70	17,90	71,40	56	0,3710
	1997	17,40	21,50	61,20	121	
<i>Munkaerőpiaci státusz</i>						
Alkalmazott	1989	9,10	18,80	72,10	527	0,0000
	1997	23,40	30,30	46,30	538	
Önálló	1989	11,40	14,30	74,30	35	0,1340
	1997	18,60	26,70	54,70	86	
<i>Munkahelyi beosztás</i>						
Beosztott	1989	9,60	18,90	71,50	470	0,0000
	1997	23,10	30,30	46,60	545	
Vezető	1989	7,60	16,30	76,10	92	0,0050
	1997	20,30	26,60	53,20	79	
<i>Gazdasági ág</i>						
Ipar	1989	11,00	22,40	66,50	245	0,0000
	1997	27,80	28,40	43,80	194	
Mezőgazdaság	1989	6,50	12,90	80,60	93	0,0000
	1997	20,90	37,20	41,90	43	
Tercier szektor	1989	8,50	16,50	75,00	224	0,0000
	1997	20,40	29,60	50,00	388	
<i>Szakszervezeti tagság</i>						
Nem tag	1989	8,10	20,20	71,70	198	0,0000
	1997	21,40	29,80	48,80	490	
Tag	1989	9,90	17,60	72,50	364	0,0000
	1997	27,90	29,40	42,60	136	
<i>Település típus</i>						
Község	1989	9,05	22,63	68,31	243	0,0000
	1997	28,64	31,66	39,70	199	
Város	1989	9,40	15,36	75,24	319	0,0000
	1997	20,14	28,81	51,05	427	

Megjegyzés: Az időbeli változás χ^2 próbájának p értéke van feltüntetve a táblázatban. A válaszokat eredetileg ötfokú skálán kódolták, itt a az alsó kettő és a felső kettő kategória összevontan szerepel.

2. táblázat

Az állásbiztonság fontossága

		Nem fontos (%)	Fontos (%)	Nagyon fon- tos (%)	N	Prob> χ^2
<i>A válaszadó neme</i>						
Nő	1989	1,80	37,80	60,40	275	0,231
	1997	3,30	32,00	64,70	272	
Férfi	1989	6,80	38,80	54,30	322	0,19
	1997	5,10	33,80	61,10	352	
<i>Életkora</i>						
18-37 év	1989	2,10	41,00	56,90	144	0,194
	1997	5,10	34,90	59,90	292	
38-48 év	1989	4,30	34,60	61,20	188	0,51
	1997	4,30	29,20	66,50	209	
49- év	1989	6,00	39,60	54,30	265	0,157
	1997	2,40	35,00	62,60	123	
<i>Iskolai végzettsége</i>						
Általános iskola	1989	5,10	37,20	57,70	156	0,048
	1997	0,00	31,00	69,00	84	
Érettségi	1989	3,10	37,80	59,10	381	0,102
	1997	4,80	31,30	64,00	419	
Főiskola, egyetem	1989	11,70	45,00	43,30	60	0,241
	1997	5,80	40,50	53,70	121	
<i>Munkaerőpiaci státusz</i>						
Alkalmazott	1989	4,30	38,00	57,70	558	0,094
	1997	3,40	32,80	63,90	537	
Önálló	1989	7,70	43,60	48,70	39	0,697
	1997	10,60	32,90	56,50	85	
<i>Munkahelyi beosztás</i>						
Beosztott	1989	3,80	38,60	57,60	500	0,059
	1997	4,60	31,60	63,80	544	
Vezető	1989	8,20	37,10	54,60	97	0,267
	1997	2,60	41,00	56,40	78	
<i>Gazdasági ág</i>						
Ipar	1989	6,60	37,60	55,80	258	0,031
	1997	4,60	27,30	68,00	194	
Mezőgazdaság	1989	2,00	39,00	59,00	100	0,829
	1997	2,30	44,20	53,50	43	
Tercier szektor	1989	3,30	38,90	57,70	239	0,471
	1997	4,40	34,50	61,10	386	
<i>Szakszervezeti tagság</i>						
Nem tag	1989	7,20	39,20	53,60	209	0,072
	1997	4,30	33,80	61,90	488	
Tag	1989	3,10	37,90	59,00	388	0,237
	1997	4,40	30,10	65,40	136	
<i>Település típus</i>						
Község	1989	3,40	33,96	62,64	265	0,72
	1997	2,51	31,66	65,83	199	
Város	1989	5,42	41,87	52,71	332	0,057
	1997	5,18	33,65	61,18	425	

Megjegyzés: Az időbeli változás χ^2 próbájának p értéke van feltüntetve a táblázatban. A válaszokat eredetileg ötfokú skálán kódolták, itt a az alsó három kategória összevontan szerepel.

3. táblázat

Az észlelt állásbiztonság regressziós becslése

	Modell 1.	Modell 2.	Modell 3.	Modell 4.
1997-es minta	-1,7109	-1,7810	-3,1857	-2,9238
Férfi	-0,1924			-0,1993
Életkor	0,0069			0,0069
Iskolai végzettség	-0,0153			-0,0888
Jövedelem logaritmusa		0,4280		0,2671
Vezető		-0,1203		0,0786
Önálló		0,5721		0,4270
Szakszervezeti tag		0,0042		0,0118
Értelmiség		-0,3471		0,2470
Menedzser		0,0489		0,0766
Szakt munkás		0,0754		0,0948
Betanított munkás, segéd munkás		0,0765		-0,2136
Mezőgazdaság		0,6776		0,7161
Tercier szektor		0,4426		0,4360
Munkahely privát tulajdonban		-0,4234		-0,3732
Városi lakos		0,1828		0,2525
Munkanélküliség		-0,3878		-1,0016
<i>Munkajellemzők fontossága:</i>				
Állásbiztonság			0,2653	0,2434
Magas kereset			0,2894	0,2059
Előmeneteli lehetőségek			-0,1878	-0,1562
<i>Észlelt munkajellemzők</i>				
Magas kereset			1,5330	1,0327
Előmeneteli lehetőségek			1,3468	1,0786
<i>Idővel veti interakciók</i>				
Nem	0,3821			0,3001
Életkor	-0,0227			-0,0205
Iskolai végzettség	0,1302			0,1563
Értelmiség		1,0378		-0,0222
Magas kereset fontossága			4,7049	-0,3833
Előmeneteli lehetőségek fontossága			-1,1962	0,2749
Észlelt magas kereset			-0,9666	-0,4214
1. osztópont	-3,5257	1,2303	-4,6245	-0,9740
2. osztópont	-2,1444	2,6270	-3,0145	0,4476
3. osztópont	-0,8075	3,9833	-0,6332	1,8668
4. osztópont	1,3565	6,1914	2,5005	4,2288
N	1188	1188	1188	1188
χ^2	91,94	128,18	174,07	231,56
χ^2 szignifikancia	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Pszeudo R ²	0,0278	0,0387	0,0523	0,0700

Megjegyzés: A táblázatban együtthatók szerepelnek, a $p=0,05$ -ös szignifikancia szinten szignifikáns együtthatók vannak kiemelve. Az interakciós hatások közül csak a szignifikánsak szerepelnek a táblázatban. Az osztópontokat is az ordinális logit becslés adja.

4. táblázat

Az állásbiztonság fontosságának regressziós becslése

	Modell 1.	Modell 2.	Modell 3.	Modell 4.
1997-es minta	0,0755	0,7530	-0,0793	0,3051
Férfi	-0,2968			-0,3691
Életkor	-0,0071			-0,0022
Iskolai végzettség	-0,0337			0,0144
Jövedelem logaritmusa		-0,1719		-0,0929
Vezető		-0,7780		-0,6982
Önálló		-0,7124		-0,7730
Szakszervezeti tag		0,4301		0,4446
Értelmiség		-1,0735		-0,9835
Menedzser		0,6066		0,5993
Szakt munkás		0,0331		0,1004
Betanított munkás, segéd munkás		-0,2636		-0,2625
Mezőgazdaság		0,2425		0,1855
Tercier szektor		0,2556		0,1638
Munkahely privát tulajdonban		0,4646		0,6063
Városi lakos		-0,4056		-0,4255
Munkanélküliség		0,0582		1,8909
<i>Munkajellemzők fontossága:</i>				
Magas kereset			0,6775	0,6879
Előmeneteli lehetőségek			0,9782	0,9491
<i>Észlelt munkajellemzők:</i>				
Állásbiztonság			0,2355	0,2546
Magas kereset			-0,1189	-0,0061
Előmeneteli lehetőségek			-0,0710	-0,1807
<i>Idővel vett interakciók</i>				
Nem	0,0538			0,1782
Kor	0,0230			0,0318
Iskolai végzettség	-0,0682			-0,1543
Értelmiségi		1,0090		1,5524
Magas kereset fontossága			0,6984	0,8670
1. osztópont	-7,9090	-8,8381	-6,5796	-7,7665
2. osztópont	-5,2577	-6,1816	-3,9273	-5,1076
3. osztópont	-3,8684	-4,7868	-2,5353	-3,6961
4. osztópont	-1,1689	-2,0565	0,3019	-0,7571
N	1221	1221	1221	1221
χ^2	24,76	44,79	154,12	213,17
χ^2 szignifikancia	0,0008	0,0124	0	0
Pseudo R ²	0,0121	0,0218	0,0751	0,1038

Megjegyzés: A táblázatban együttthatók szerepelnek, a $p=0,05$ -ös szignifikancia szinten szignifikáns együttthatók vannak kiemelve. Az interakciós hatások közül csak a szignifikánsak szerepelnek a táblázatban. Az osztópontokat is az ordinális logit becslés adja.

5. táblázat

A munkával való elégedettség regressziós becslése

	Modell 1.	Modell 2.	Modell 3.	Modell 4.
1997-es minta	-3,5609	-0,1505	0,1118	-0,6433
Férfi	-0,0149			-0,0896
Életkor	-0,0476			-0,0307
Életkor ²	0,0007			0,0005
Iskolai végzettség	-0,0557			-0,0775
Jövedelem logaritmus		0,5211		0,3176
Vezető		-0,0117		0,1410
Önálló		0,2794		0,5009
Szakszervezeti tag		0,1284		0,1072
Értelmiség		-0,5176		-0,1254
Menedzser		0,0705		0,2462
Szaktmunkás		0,3060		0,1309
Betanított munkás, segédmunkás		0,5741		0,2246
Mezőgazdaság		0,0599		-0,1628
Tercier szektor		0,1848		0,0688
Munkahely privát tulajdonban		0,0057		-0,0754
Városi lakos		-0,1542		-0,2114
Munkanélküliség		0,4633		-0,8042
<i>Munkajellemzők fontossága</i>				
Állásbiztonság			0,3360	0,2456
Magas kereset			0,0244	-0,1508
Előmeneteli lehetőségek			0,0799	-0,1157
<i>Észlelt munkajellemzők</i>				
Állásbiztonság			0,7456	0,9436
Magas kereset			0,7311	0,5555
Előmeneteli lehetőségek			0,2368	0,5500
<i>Idővel vett interakció</i>				
Iskolai végzettség	0,1698			0,0818
Értelmiség		1,3103		0,5955
Magas kereset fontossága			0,9098	1,0160
1. osztópont	-5,7771	1,1179	-3,9225	-1,7205
2. osztópont	-4,9597	1,9358	-3,1020	-0,8964
3. osztópont	-3,8572	3,0418	-1,9845	0,2267
4. osztópont	-2,0294	4,8818	-0,0805	2,1480
5. osztópont	0,3307	7,2856	2,4760	4,7636
6. osztópont	1,3486	8,3221	3,5786	5,8826
N	1183	1183	1183	1183
χ^2	37,35	63,73	164,67	215,49
χ^2 szignifikancia	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Pszudo R ²	0,0115	0,0197	0,0509	0,0666

Megjegyzés: A táblázatban együtthatók szerepelnek, a $p=0,05$ -ös szignifikancia szinten szignifikáns együtthatók vannak kiemelve. Az interakciós hatások közül csak a szignifikánsak szerepelnek a táblázatban. Az osztópontokat is az ordinális logit becslés adja.