

DOI: 10.18030/socio.hu.2014.4.87

ABSZTRAKT

Tanulmányunkban a munkával való elégedettséget meghatározó tényezőket vizsgáljuk a European Social Survey 5. hullámának segítségével (27 országból n=15 875 fő). Eredményeink szerint a szubjektív munkajellemzők erősebb kapcsolatban állnak a munkával való elégedettséggel, mint az objektív munkajellemzők: különösen a munkaidő és szabadidő összeegyeztethetősége, a változatos munka és az előrelépési lehetőség függ össze erősen az elégedettséggel. Bemutatjuk azt is, hogy bizonyos munkajellemzők elvárt és ténylegesen megvalósult értéke között fennálló feszültség komoly negatív hatással jár együtt. Elemzésünk egyik újdonsága a hatások heterogenitásának vizsgálata: egyes munkajellemzők eltérően befolyásolják a munkával való elégedettséget Kelet- és Nyugat-Európában, a diplomások és az alacsonyabb végzettségűek körében, a 10 éven aluli gyerekekkel élők és a 10 éven aluli gyerek nélkül élők, az idősek és a fiatalok, valamint az állami és magánszektorban foglalkoztatottak körében.

Kulcsszavak: munkával való elégedettség; szubjektív munkajellemzők; objektív munkakörülmények; nemzetközi összehasonlítás; European Social Survey

ABSTRACT

The aim of our paper is to analyze the determinants of job satisfaction in a cross-national setting, using the 5th wave of the European Social Survey (15 875 individuals from 27 countries). Our results provide evidence that subjective job characteristics are associated stronger with job satisfaction than objective working conditions: work-life balance, variety in work and advancement opportunities are the most important subjective job characteristics influencing job satisfaction. We also show that discrepancy between expected job characteristics and experiences has strong negative effect on satisfaction. The novelty of our paper is that we analyze the effect of subjective job characteristics among different subsamples: Eastern Europe vs. Western Europe, individuals with high education vs. individuals with lower education, individuals living with children vs. individuals living with-

¹ Tudományos segédmunkatárs, MTA TK Szociológiai Intézet; kutató, MTA-ELTE Peripato Összehasonlító Társadalmi Dinamika Kutatócsoport.

² Tudományos segédmunkatárs, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet.

out children, individuals above 50 years of age vs. individuals below 50 years of age, and public sector employees vs. private sector employees.

Keywords: job satisfaction; subjective job characteristics; objective working conditions; cross-national comparison; European Social Survey

BEVEZETÉS

A munka életünkben betöltött központi szerepe közismert. Identitásunk szerves részét képezi az, hogy mivel foglalkozunk mindennapjaink során. A felnőtt lakosság hétköznaponként az ébren töltött idejének felét a munkahelyén tölti, ami alapján nem meglepő az a megállapítás, hogy a munka nem csupán az egyén gazdasági helyzetére és társadalmi beágyazottságára van hatással, de az egyéni jóllét fontos meghatározója. A munka nem önkéntes elhatározáson alapuló hiánya, a munkanélküliség negatív jólléti hatása jelentősebb, mint számos egyéb negatív eseményé, például a válásé vagy az alacsony jövedelemé (Frey–Stutzer 2002b). A munkával való elégedettség pedig az egyik legerősebb előrejelzője az általános szubjektív jóllétnek, vagy egyszerűbben fogalmazva a boldogságnak. Az alkalmazottak munkával való elégedettsége nem kizárólag a saját boldogságukat meghatározó szerepe miatt lényeges. A munkaadók számára sem érdektelen, miként érzik magukat munkavállalóik; a magasabb elégedettség nagyobb produktivitással párosul.

A tanulmány a munkával való elégedettség meghatározó tényezőit elemzi nemzetközi mintán. A European Social Survey 5. hullámában résztvevő 27 ország segítségével elsősorban azt vizsgáljuk, hogy az objektív munkajellemzőkön túl (például jövedelem, vállalatméret, munkaidő, foglalkozás típusa stb.) a szubjektív munkajellemzők (a munka bizonyos aspektusainak a kérdezett általi értékelése) milyen hatást gyakorolnak a munkával való elégedettségre, valamint hogy a szubjektív változók hatása eltérő-e különböző társadalmi csoportokban.

Az elemzés az eddigi szakirodalmat egészíti ki. Újdonságát részben az adja, hogy kevés tanulmány foglalkozott kifejezetten a munkával való elégedettséget befolyásoló munkajellemzők széles körével. Jellemzően egy-egy tényezőre összpontosítottak vagy a munkajellemzők általános (élettel való) elégedettségre gyakorolt hatását vizsgálták. Továbbá az eddig munkák az összefüggések heterogenitására és az egyes munkajellemzők elvárt és ténylegesen megvalósult „értékei” között fennálló feszültségre is kevés hangsúly fektettek. Tanulmányuk ezekre a részletekre is kitér.

A következőkben először röviden bemutatjuk a munkával való elégedettség mérését, majd áttekintjük a tanulmányuk szempontjából releváns empirikus elemzéseket tartalmazó szakirodalmat. Az adatokat és módszereket részletező fejezet után ismertetjük az eredményeinket, elemezzük a

munkajellemzők elvárt és ténylegesen megvalósult értéke között fennálló feszültség hatását, illetve a teljes mintán érvényesülő hatások heterogenitását is megvizsgáljuk különböző alminták segítségével.

A MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A szubjektív jóllétet leggyakrabban az élet különböző területeinek átfogó értékeléseként definiálják, azaz a fogalom az étellel való általános elégedettségre utal. A szubjektivitás az egyéni értéklésben nyilvánul meg: nem maga a mérés szubjektív, hanem a fogalom, a mérés tárgya az (OECD 2013). Az élet átfogó értékelése mellett hasonló módon mérhető az egyes életterületekkel való elégedettség is (*domain satisfaction*). A mérés leggyakrabban kérdőíves felmérésekkel, egyetlen kérdéssel történik (pl. „Mennyire van megelégedve a munkájával?”). Jelen tanulmány keretei között nem térünk ki részletesen a szubjektív jólléti mutatók megbízhatóságára és érvényességére, annál is inkább, mivel ezt mások már részletesen megtették (Diener–Inglehart–Tay 2013, Ferrer-i-Carbonell 2002, Frey–Stutzer 2002b, Kahneman–Krueger 2006, Krueger–Schkade 2008), és arra a következtetésre jutottak, hogy a szubjektív jóllét mutatói releváns és megfelelő mérései az étellel és az egyes életterületekkel való elégedettségeknek.

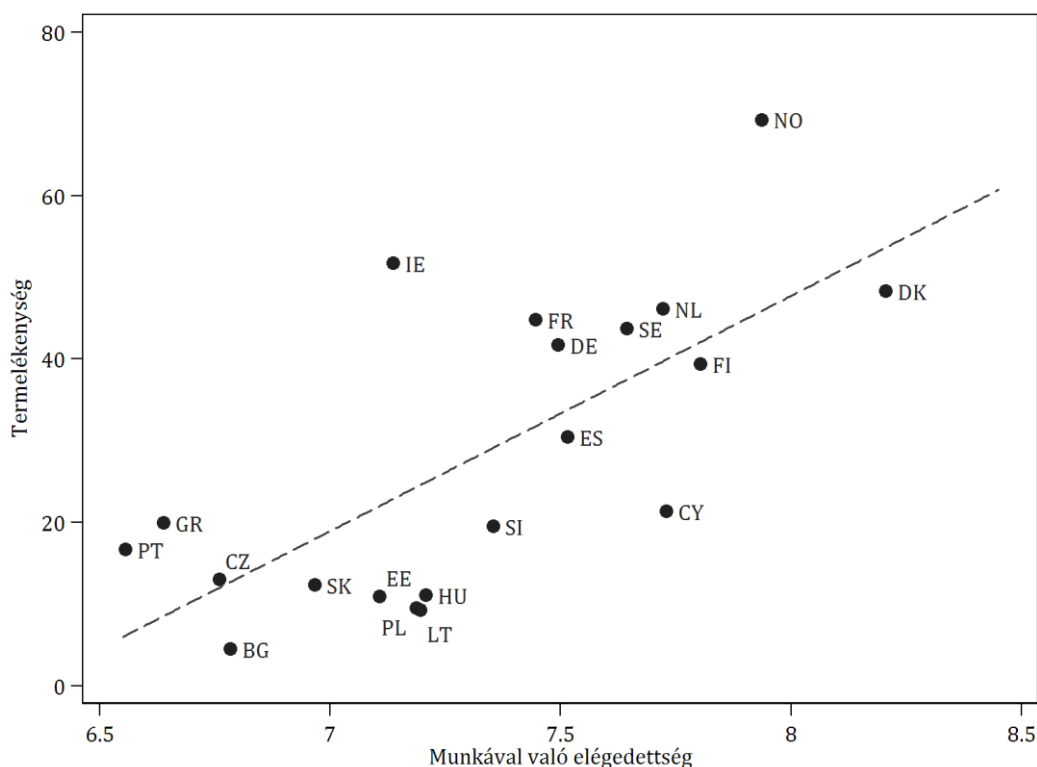
Tanulmányunk szempontjából érdekesebb kérdés, hogy a munkaadók számára fontos-e, hogy alkalmazottaik elégedettek legyenek a munkájukkal. Oswald, Protoés SgROI (2009) laboratóriumi kísérlet segítségével mutatták meg, hogy a szubjektív jóllét változása szignifikáns mértékben befolyásolja egy egyszerű – kétjegyű számok összeadásából álló – feladat során mutatott eredményességet. Ez a hatás annak ellenére is kimutatható volt, hogy a résztvevők a teljesítményükkel arányos díjazásban részesültek. Instrumentális változót használó elemzésében Böckerman és Ilmakuunas (2012) azt találta, hogy a munkával való elégedettség egy szórásegységnyi növekedése a munkaszervezet termelékenységét 6,6 százalékkal fokozza. Hasonló összefüggést mutatnak korábbi – jóllehet jellemzően nem oksági viszonyt, hanem egyszerű együttjárást vizsgáló – elemzések is (Harter–Schmidt–Hayes 2002, Iaffaldano–Muchinsky 1985, Judge et al. 2001, Petty–McGee–Cavender 1984). Továbbá úgy tűnik, hogy az elégedettség kapcsolata a teljesítménnyel erőteljesebb a napjainkban egyre nagyobb teret nyerő komplexebb munkák esetében (Judge et al. 2001).

Mindez alapján nem meglepő, hogy a European Social Survey és a Eurostat adatait felhasználva mi is azt találtuk, hogy azokban az országokban, ahol a lakosság átlagos munkával való elégedettsége nagyobb, a termelékenység is magasabb: a két változó korrelációját illusztrálja az 1. ábra.³ Minde mellett a munkával való elégedettség többek között a kilépéseket, a munkakeresést, a munkahelyről való hiányzást és a munkaszervezeten belüli pozitív tevékenységek gyakoriságát (pl. munkatár-

³ Az ábra – lévén keresztmetszeti adatokból készült – nem értelmezhető oksági kapcsolatként, sőt, mivel a magasabb termelékenység magasabb jövedelemmel jár együtt, az okság iránya fordított is lehet – jóllehet ezt a feltételezést gyengíti, hogy Böckerman és Ilmakuunas (2012) instrumentális változót használva amellest érvel, hogy a fordított okság a termelékenység és a munkával való elégedettség kapcsolatában viszonylag jelentéktelen probléma.

saknak nyújtott segítség) is jól jelzi előre (Clark 2001, Cornelißen 2009, Diener et al. 2009, Fischer–Sousa-Poza 2009, Sousa-Poza–Sousa-Poza 2007). Továbbá befolyásolja a motivációt, a munkaadó iránti lojalitást és az elköteleződést is (Land–Michalos–Sirgy 2012). Összességében tehát a szakirodalom azt mutatja, hogy a munkával való elégedettség releváns, érvényes és megbízható mutató, amely összefüggésben áll a munkahelyi teljesítménnyel, azaz alaposabb elemzése nem érdektelen.

1. ábra. A termelékenység és a munkával való elégedettség kapcsolata Európában



Adatok forrása: Munkával való elégedettség: European Social Survey, 5. hullám; Termelékenység (euró/munkaóra): Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsdec310>)

A KORÁBBI ELEMZÉSEK EREDMÉNYEI

A tanulmány szempontjából azok az elemzések érdekesek, amelyek országos reprezentatív adatokat elemeznek, vagy nemzetközi összehasonlító vizsgálatot végeznek (Booth–van Ours 2008, 2009, Clark 1996, 2010; Cornelißen 2009, Drobnič–Beham–Präg 2010, Helliwell–Huang 2010, Pichler–Wallace 2009, Skalli–Theodossiou–Vasileiou 2008, Sousa-Poza–Sousa-Poza 2000, van der Meer–Wielers 2013). Ilyen elemzések elsősorban az utóbbi két évtizedben készültek, többek között a nemzetközi összehasonlításra egyre inkább alkalmas adatfelvételek elterjedésének köszönhetően. Összességében elmondható, hogy viszonylag ritkák az olyan nemzetközi összehasonlító vizsgálatok, amelyek a munkával való elégedettséget magyarázzák a végzett munka jellemzőinek széles körével. Jellemzően vagy egy-egy országra korlátozódnak az elemzések (Clark 1996, Cornelißen 2009, Helliwell–Huang 2010), vagy a munkával való elégedettséget mérő változó hiányában az étellel való

elégedettséget vagy a boldogságot használják függő változóként (Drobnič et al. 2010, Helliwell–Huang 2010, van der Meer–Wielers 2013). Továbbá gyakori, hogy a szerzők egy-egy kitüntetett szempontra (például a munkaidő hatásának elemzésére) koncentrálnak (Booth–van Ours 2008, 2009; Knabe–Rätzel 2010, Pouwels–Siegers–Vlasblom 2008).

Helliwell és Huang (2010) 2002-es és 2003-as kanadai survey adatokat használó elemzése a nem monetáris munkajellemzők – köztük a munkahelyi bizalomra – fontosságára mutatott rá. Függő változóként az étellel való elégedettséget használó elemzésük szerint a menedzsmenttel szembeni bizalom egyharmad szórásegységgel való növekedése 30 százalékos jövedelemnövekedéssel egyenértékű. A feladatok változatossága és kihívást jelentő jellege esetében az egyharmad szórásegységgel való növekedés nagyjából fele ekkora jövedelemváltozásnak felel meg. Clark (1996) a brit háztartáspanel első, 1991-es adatfelvételi hullámát használva jut arra a következtetésre, hogy a nagyobb szervezetben dolgozó, az előrelépési lehetőséget nem érzékelő, valamint a több munkaórán dolgozó munkavállalók elégedetlenebbek a munkájukkal. Cornelißen (2009) német paneladatok elemzése során a munkahelyi kapcsolatokat, a munka biztonságát és a változatos feladatokat azonosítja a munkával való elégedettség legerősebb meghatározóiként. Booth és van Ours (2008, 2009) reprezentatív brit és ausztrál paneladatbázison vizsgálják a munkaidő hatását a munkaidővel való, valamint a munkával való elégedettségre. Ehhez hasonlóan a munkaidő hatását vizsgálják Pouwels és munkatársai (2008), valamint Knabe és Rätzel (2010) német adatok segítségével, azonban ezek a tanulmányok az étellel való elégedettséget magyarázzák.

Sousa-Poza és Sousa-Poza (2000) az ISSP 1997-es hullámát használva jutottak arra a következtetésre, hogy az érdekes munka és a menedzsmenttel való jó kapcsolat a két legfontosabb meghatározója a munkával való elégedettségnek, de a fizetés és az önálló munka lehetőségének szerepe sem elhanyagolható. A kelet-európaiak alacsonyabb elégedettségét azzal magyarázták, hogy a munkával kapcsolatos inputokhoz képest (pl. iskolázottság; munkaidő; munkahelyi kockázatok és erőfeszítés) az outputok (pl. fizetés; biztos, érdekes és a társadalom számára hasznos munka; kapcsolatok) túlságosan alacsonyak. Van der Meer és Wielers (2013) az ESS második hulláma segítségével magyarázta a munkakörülményeknek a boldogságra és az étellel való elégedettségre gyakorolt hatását. Elemzésük szerint a legnagyobb szerepe a fejlődési és előrelépési lehetőségnek, valamint a munkahelyi stressznek van. Szintén az étellel való elégedettséget használták függő változóként Drobnič és munkatársai (2010), akik a munka bizonytalanságát, unalmasságát és a jövedelmet azonosították az elégedettség szempontjából legfontosabb munkajellemzőként.

Clark (2010) elemzése szerint az OECD országokban a munka és a munkahely jellemzői közül a biztonságot és az érdekes munkát tartják a legfontosabbnak az alkalmazottak, azaz a munka minőségének kizárólag a jövedelmen és a munkaidő hosszán alapuló értékelése nem ad teljes képet, sőt kifejezetten elégtelen képet ad. Pichler és Wallace (2009) a 2003-as European Quality of Life Survey

adatainak segítségével jutottak arra a következtetésre, hogy a résztvevő 28 országban a változatos munka, az előrelépési lehetőség és a munkahely biztonságos jellege függ össze legerősebben a munkával való elégedettséggel. Az elemzés során ugyanakkor nem tudtak kontrollálni a munkajövedelmre, csak egy négykategóriás szubjektív értékelés állt rendelkezésükre a fizetés megfelelő voltáról. Skalli és munkatársai (2008) elemzése pedig azt mutatta, hogy a munkával való elégedettség összetevői közül Nyugat-Európában a legfontosabbak a végzett munka jellegével és a fizetéssel való elégedettség (megelőzve a biztonság, munkaidő, munkakörülmények hármast).

Medgyesi és Róbert (2000, 2003) a munkával való elégedettség nemzetközi különbségeit vizsgálták az ISSP 1997-es adatai segítségével. A magyarázó változók között a szubjektív munkajellemzőkkel kapcsolatos diszkrepancia is szerepelt. Eredményeik szerint az elvárások és a tényleges tapasztalat közti eltérés jelentős meghatározója a munkával való elégedettségnek – inkább Nyugat-Európában, mint a tranzíciós országokban.

Az eddigi kutatások rámutattak a szubjektív munkajellemzők elégedettséget meghatározó jelentőségére, de a tanulmányok számottevő része nem kifejezetten a munkával való elégedettséget vizsgálta, illetve egy-egy országra és/vagy tényezőre fókuszált. A számos országot magában foglaló és a munkajellemzők széles körét vizsgáló elemzések száma korlátozott. Még inkább igaz ez azokra az elemzésekre, amik a hatások heterogenitását vagy az egyes munkajellemzők elvárt és ténylegesen megvalósult „értékei” között fennálló feszültséget vizsgálják.

ADATOK ÉS ELEMZÉSI STRATÉGIA

Az elemzéshez a *European Social Survey* (ESS) 5. hullámát használtuk, amelyben 27 ország szerepel.⁴ A 2010–2011-es reprezentatív országos felmérések jellemzően 1500-2000 fő megkérdezésével készültek, azonos módszertan alapján. A teljes adatbázisból (n=52 458) az elemzésekhez azoknak a kérdezetteknek az adatit használtuk, akik főtevékenységükként a fizetett munkát jelölték meg (n=24 049). Kizártuk ez elemzésből azokat az eseteket, ahol hiányzott a munkával való elégedettség (243 fő), a munkajövedelem (7 904 fő), a kérdezett életkora (22 fő) vagy neme (5 fő), így az elemzett mintánk 15 875 fő adatait tartalmazta.

Függő változónk a munkával való elégedettség volt, amit 11-fokú skálán (0 – rendkívül elégedetlen, 10 – rendkívül elégedett), a következő kérdéssel mérték a kérdőívben: „*Mennyire elégedett Ön a munkájával?*”.

A munkajellemzőket két csoportba soroltuk: objektív és szubjektív jellemzők. Az előbbiek közé az objektív kategóriákkal mérhető változókat soroltuk: a vállalatméretet (5 kategóriában), a szerző-

⁴ A „*Work, family and well-being*” változó modul az ESS 5. hulláma mellett csupán a 2. hullámban szerepelt, ezért nem tudtuk a legújabb 6. hullámot használni az elemzésnél. A 27 ország listáját a Függelék M. táblázata tartalmazza.

dés típusát (határozott vagy határozatlan idejű), a munkaidőt (5 kategóriában), a foglalkozás típusát (ISCO kód, 10 kategória), a munkaszervezet típusát (6 kategória) és a havi bruttó fizetést.⁵ A szubjektív munkajellemzők pedig a következők voltak: a munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólási lehetősége (0-nincs ilyen lehetőség, 4-nagyon befolyásolják), változatos munka (1-egyáltalán nem igaz, 4-teljes mértékben igaz), új dolgok tanulásának lehetősége (1-egyáltalán nem igaz, 4-teljes mértékben igaz), kollégáktól kapott segítség lehetősége (1-egyáltalán nem igaz, 4-teljes mértékben igaz), egészségre veszélyes munka (1-egyáltalán nem igaz, 4-teljes mértékben igaz), rugalmas munkaidő (1-egyáltalán nem igaz, 4-teljes mértékben igaz), biztos munkahely (1-egyáltalán nem igaz, 4-teljes mértékben igaz), nem túlhaszolt (1- egyáltalán nem ért egyet vele, 5- nagyon egyetért vele), nincs előrelépési lehetőség (1- egyáltalán nem ért egyet vele, 5- nagyon egyetért vele), mennyire könnyen találna hasonló munkát (1- rendkívül nehezen, 10- rendkívül könnyen), mennyire lenne nehéz helyettesíteni (1- rendkívül nehéz, 10- rendkívül könnyű), a munkája miatt nem tud elég időt tölteni családjával/partnerével (1- soha, 5- mindig). Ezen változók egy része szubjektív abban az értelemben, hogy nemcsak a mérés maga, hanem a mérés tárgya is szubjektív, ugyanakkor egy részüknél csupán a mérés módja szubjektív (például az egészségre veszélyes munka esetében).

Az elemzések során azokat a standard kontrollváltozókat is felhasználtunk, amelyek a szakirodalom szerint fontos meghatározói az elégedettségnek (Diener et al. 1999, Dolan–Peasgood–White 2008, Frey–Stutzer 2002a). Ezek a következők: a kérdezett életkora és életkorának négyzete⁶, neme, iskolai végzettsége (4 kategóriában), egészségügyi akadályozottsága⁷, a kérdezett partnerrel él-e, a háztartás nagysága, a lakóhely településtípusa (3 kategóriában).⁸

Az elemzéseket OLS regresszióval végeztük a következő specifikációban:

$$S_i = \beta_0 + \beta_1 \mathbf{W}_i^S + \beta_2 \mathbf{W}_i^O + \beta_3 \mathbf{P}_i + \gamma \mathbf{M}_i + \mu_c + \varepsilon_i,$$

⁵ A munkabérek esetén a túl kicsi és túl magas értékeket missingeltük, mivel ezekben az esetekben nem voltunk meggyőződve az adatok megbízhatóságáról. Túl alacsonynak a havi 100 eurós (illetve néhány kelet-európai ország esetén a havi 50 eurós) béreket tekintettük. Túl magasként a legfelső decilisnél háromszor-négyszer magasabb béreket kezeltük. Ebben az esetben három országcsoportot alakítottunk ki, amelyeken belül a havi 15 000, 20 000 ill. 30 000 eurónál magasabb béreket missingeltük. Az így missingelt esetek száma összesen 235 fő volt. Az elemzésből a hiányzó munkajövedelem miatt kizárt 7 904 fő tartalmazza ezeket az eseteket is. Az utóbbi közel 8000 fő kizárása nem befolyásolja érdemben a fő következtetéseinket. A 2. táblázat 3. modelljét lefuttattuk úgy is, hogy nem zártuk ki a jövedelemadatot nem adókat. Ebben az elemzésben a jövedelem hiányzó értékeit jelölő dummy változó és a magyarázó változóink közti interakciókat is bevontuk a modellbe, és azt vizsgáltuk, hogy az interakciós hatások szignifikánsak-e, azaz a jövedelmüket nem megadó körében a megfigyelt hatások eltérőek-e. Az interakciós hatások jellemzően nem voltak szignifikánsak 10 százalékos szinten. A tizenkét szubjektív munkajellemző közül például csak kettő esetében találtunk szignifikáns interakciót.

⁶ A szakirodalom szerint az életkor és az elégedettség közti kapcsolat nem lineáris (U-alakú).

⁷ Akadályozza-e a mindennapi tevékenységében valamilyen tartós betegség, rokkantság, rossz egészségi állapot, vagy mentális probléma.

⁸ Az elemzésekben felhasznált változók leíró statisztikáit a Függelék M. táblázata tartalmazza.

ahol S_i a munkával való elégedettséget jelöli, \mathbf{W}_i^S a szubjektív munkajellemzők, míg \mathbf{W}_i^O az objektív munkajellemzők vektora. \mathbf{P}_i jelöli a kontrollváltozók vektorát. A modellek a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy változókat (M_i) is tartalmazzák, valamint az egyes országokat jelölő dummy változók bevonásával a nem megfigyelt országspecifikus tényezőkre is kontroláltunk (μ_c).⁹ Végül ε_i a szokásos hibatermék. A modelleket az ESS által megadott, az egyenlőtlen mintába kerülési valószínűségeket kompenzáló súly, valamint egy olyan súly szorzatával súlyoztuk, amely minden egyes országot úgy kezel, mintha 1000 fős minta állna rendelkezésre. Utóbbi súlyelem azt biztosítja, hogy mindegyik ország munkavállalói azonos mértékben befolyásolják az eredményeket.

Az OLS regresszió lineáris kapcsolatot feltételez a függő és magyarázó változók között, és ezt a keresett lineáris összefüggést a függő változó feltételes várható értékeire illesztett lineáris függvényvel határozza meg. Kategorialis (ordinális) függő változót használó elemzésekben esetleg problémát jelenthet, hogy ezen változót kvázi folytonos változóként kezelik, azt feltételezve, hogy a skála értékei közti távolságot minden esetben azonosként értékelik a kérdezettek. A 11 fokú skálán mért elégedettség változónk ordinális jelegű, így alternatívaként adódnak az ordinális modellek (orderedlogit és probit) amelyek figyelembe veszi a függő változó sorrendi, kategorialis és adott esetben nem kvantitatív jellegét. Ferrer-i-Carbonell és Frijters (2004) tanulmánya szerint azonban az OLS és az orderedprobit becslési eljárás igen hasonló eredményekre vezet, az OLS becsléseknek viszont jelentős előnye, hogy az eredmények egyszerűbben értelmezhetőek, így a tanulmányban ezt a módszert alkalmazzuk.¹⁰ Mindezek ellenére az eredmények robusztusságának vizsgálata érdekében a modellek többségét rendezett probit eljárással is becsültük. Ezek a becslések az előjelek és szignifikanciák tekintetében nem mutattak érdemi eltérést a közölt eredményektől (lásd a Függelék M. táblázatában).

Az elemzések során alapvetően a szubjektív munkajellemzők hatása érdekelt minket, azaz elsődleges kutatási kérdésünk az volt, hogy a szubjektív munkajellemzők összefüggenek-e a munkával való elégedettséggel. Mindemellett az is érdekelt minket, hogy a szubjektív és az objektív munkajellemzők közül melyik változócsoporthoz fontosabb a munkával való elégedettség szempontjából, ezért a

⁹ Mivel a modellben szerepelnek az egyes országokat jelölő dummy változók, és a munkabéreket logaritmus formában szerepeltetjük, ezért a munkabérek esetében lehetőség van az eredeti változó használatára, nem szükséges az országspecifikus vásárlóerők figyelembe vétele. Utóbbi tényező hatásai az országokat jelölő dummy változóknak megjelölnek.

¹⁰ Az orderedprobit modell eredményeinek értelmezéséhez nem elegendő önmagában a becslések során kapott együtthatók ismerete. Pozitív együttható esetében csak annyit tudunk, hogy az adott változó növekedésével a legalacsonyabb kategóriába tartozás valószínűsége csökken, míg az utolsó, legmagasabb kategóriába tartozás valószínűsége nő (Greene, 2002). További számítások szükségesek ahhoz, hogy megkapjuk az egyes kategóriákba esések valószínűségeinek számszerű változását, a marginális hatásokat. Ezek az értékek azt mutatják meg, hogy adott magyarázóváltozó kismértékű változása mennyivel módosítja az egyes kategóriákba tartozás valószínűségeit.

fő eredményeinknél megjelenítjük az objektív munkajellemzők becsült együttthatóit is, jóllehet inkább kontrollváltozóként kezeljük őket.¹¹

Az objektív és szubjektív munkajellemzők fontosságának megismerése céljából összesen három regressziós modellt becsültünk. Ezek mindegyike tartalmazta a kontrollváltozókat, azonban az 1. modell ezeken kívül kizárólag a szubjektív munkajellemzőket, a 2. modell pedig csak az objektív munkajellemzőket tartalmazta. A 3. modellben mindkét változócsoporthat szerepelt. Ennek segítségével vizsgálhattuk, hogy az objektív és szubjektív munkajellemzők önmagukban (a kontrollváltozókkal mellett) mekkora részét magyarázzák a munkával való elégedettségnek, illetve azt is, hogy a másik változócsoporthat bevonása megváltoztatja-e az eredeti koefficienseket. Így összességében választ tudunk adni arra a kérdésre, hogy az objektív vagy a szubjektív munkajellemzők fontosabbak-e a munkával való elégedettség szempontjából.

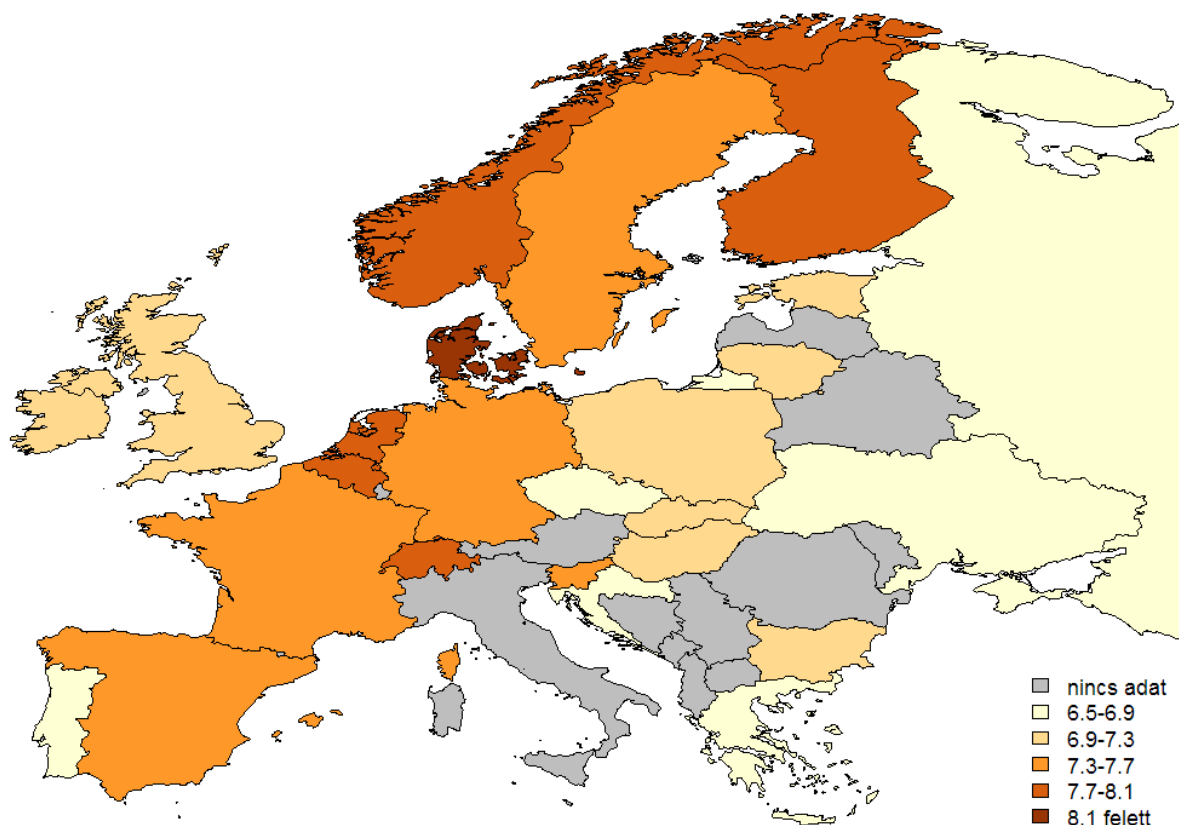
Ehhez kapcsolódott a második kutatási kérdésünk. Arra voltunk kíváncsiak, hogy a szubjektív munkajellemzők hatása különbözik-e az egyes munkavállalói csoportok esetében. Az utolsó kutatási kérdésünk a szubjektív munkajellemzők esetében tapasztalt feszültségre vonatkozott. Azt vizsgáltuk, hogy a munka egyes aspektsaival kapcsolatos elvárások és annak értékelése közti különbség befolyásolja-e a munkával való elégedettséget. Ezen kutatási kérdések részletesebb kifejtésére a vonatkozó alfejezetekben kerül sor.

EREDMÉNYEK

A mintában az átlagos elégedettség 6,56 és 8,21 között változik országonként. A volt szocialista államokban jellemzően kevésbé elégedettek a foglalkoztatottak a munkájukkal (2. ábra); ezen országokban a munkával való elégedettség átlaga (6,96) nagyjából 0,5 ponttal marad el a nyugat-európai országok átlagos elégedettségétől (7,53). Lelkes (2003) a szubjektív jóllét globális mutatói, a boldogság és az étellel való elégedettség kapcsán „jólléti vasfüggönyről” ír, ami úgy tűnik, a munkával való elégedettség esetében is létezik.

¹¹ Mivel keresztmetszeti adatokat elemzünk, ezért együttjárásokat, korrelációkat tárunk fel, nem oksági kapcsolatokat. Az egyszerűség kedvéért a szövegben többször használunk oksági kapcsolatra utaló kifejezéseket (például hatás, meghatározó tényezők), amelyeket azonban minden esetben az előbbieknél megfelelően, korrelációként kell értelmezni.

2. ábra. A munkával való elégedettség Európában (ESS 5. hullám)



KÉTVÁLTOZÓS ÖSSZEFÜGGÉSEK

A regressziós elemzéseket megelőzően a szubjektív munkajellemzők és a munkával való elégedettség közti kapcsolatot egyszerű kétváltozós összefüggések segítségével is megvizsgáljuk. Az 1. táblázat az egyes munkajellemzők és az elégedettség közti korrelációs együtthatók értékeit tartalmazza. A munkával való elégedettséggel legerősebb kapcsolatban a változatos munka áll, ezt követi az új dolgok tanulásának lehetősége, a biztos munka, az előrelépési lehetőség hiánya és a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége, valamint a kollégáktól kapható segítség megléte. A nagy elemszámnak köszönhetően mindegyik érték 1 százalékos szinten szignifikáns, de az összefüggés minden esetben gyenge vagy közepes, ami nem meglepő, lévén kétváltozós kapcsolatokat vizsgálunk, és nem várjuk, hogy egy-egy változó önmagában jelentősen magyarázza a sok aspektust összegző munkával való elégedettséget.¹²

¹² A szubjektív munkajellemzők közül a munka értelmére vagy hasznosságára vonatkozó változó elképzelhető, hogy erősebben korrelálna a munkával való elégedettséggel, ilyen kérdés azonban nem szerepelt a kérdőívben.

1. táblázat. A munkával való elégedettség és az egyes munkajellemzők közötti korreláció

| Munkajellemző | Korrelációs együttható |
|--|------------------------|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólási lehetősége | 0,233 |
| Változatos munka | 0,330 |
| Új dolgok tanulása | 0,271 |
| Kollégáktól kap segítséget | 0,230 |
| Egészségre veszélyes munka | -0,139 |
| Rugalmas munkaidő | 0,131 |
| Biztos munka | 0,268 |
| Nem túlhajsolt | 0,045 |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0,233 |
| Könnyen találna új munkát | 0,071 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | -0,081 |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0,190 |

ALAPMODELL

Regressziós alapmodellünk eredményeit a 2. táblázat mutatja. Az 1. modell a kontrollváltozókon kívül kizárólag a szubjektív munkajellemzőket tartalmazza, a 2. modellben csak az objektív jellemzők szerepelnek, míg a 3. modellben minden változó megtalálható. Elsősorban a szubjektív munkajellemzők hatására vagyunk kíváncsiak, így az objektív jellemzőket bár megjelenítjük, azonban az elemzésben rendszerint külön nem térünk ki rájuk.

A szubjektív munkajellemzők közül a munka változatosságának becsült együtthatója 0,328, azaz ha a munka változatosságának szubjektív értékelése 1 ponttal nő, az 0,328 ponttal magasabb munkával való elégedettséggel jár együtt. Az előrelépési lehetőség hiányának (-0,235) és a biztos munkának (0,234) hasonló nagyságú a becsült együtthatója. Statisztikailag jelentős a szerepe a munkatársaktól kapott segítségnek, a munka egészségre való veszélyességének, az új dolgok tanulásának, a munkafeltételekbe való beleszólás lehetőségének és a túlhajsoltság hiányának is. Az objektív munkajellemzőkre és a társadalmi-demográfiai változókra kontrollálva a szubjektív munkajellemzők közül a rugalmas munkaidőnek, a munkaerő-piaci helyzet értékelésének (könnyen találna új munkát) és a helyettesíthetőségnek nincs statisztikailag jelentős hatása.¹³

¹³ Ha a szubjektív munkajellemzők változóit folytonos helyett ordinálisként szerepeltetjük a modellben, a 3. modellben szignifikáns változók mindegyike jellemzően lineárisan függ össze a munkával való elégedettséggel. A nem szignifikáns változók közül a saját munkaerő-piaci helyzet értékelése mutat U-alakú kapcsolatot az elégedettséggel. Azok a legelégedettebbek, akik nagyon könnyen vagy nagyon nehezen találnának munkát, míg azok a legelégedetlenebbek, akik közepes válaszokat adtak (a 0-10 skálán 3-6 közötti értékeket). Ennek az lehet a magyarázata, hogy azok, akik könnyen találnának munkát, olyan piacképes tudással és képességekkel rendelkeznek, amelyek miatt olyan munkahelyen dolgozhatnak, ami megfelel az igényeiknek, míg azok, akik nehezen, esetleg adaptálódtak a munkakörülményeikhez, illetve jobban megbecsülik a munkájukat, ami helyett nehezen találnának mást. A köztes helyzetben levők pedig valamilyen

A három modell összevetése alapján jól látszik, hogy elsősorban a szubjektív munkajellemzők hatása határozza meg a munkával való elégedettséget. Az 1. és 3. modell együttthatói között minimális különbségek figyelhetők meg, ugyanakkor a 2. és 3. modell együttthatói között érdemi eltérések vannak. Azaz az objektív és szubjektív munkajellemzők nem függetlenek egymástól, de utóbbiak szerepe fontosabb a munkával való elégedettség meghatározásában. Ezt alátámasztják az R^2 értékek is: az 1. modell magyarázóereje lényegesen erősebb (korrigált $R^2=0,249$), mint a 2. modellé (korrigált $R^2=0,114$), és az előbbi csak kismértékben marad el a 3. modellétől (korrigált $R^2=0,263$). A szubjektív jellemzőknek a kérdezett szocio-demográfiai változói és a végzett munka objektív jellemzői mellé történő bevonása 2,3-szeresére növeli a modell magyarázóerejét.

A 2. és 3. modell becsült koefficienseit összehasonlítva több jelentős eltérést figyelhetünk meg. A jövedelem együttthatójának nagysága a szubjektív változók bevonása után lecsökken, ami arra utal, hogy azok, akiknek magasabb a jövedelmük, a munkájuk vizsgált jellemzőit is pozitívabban ítélik meg. A 3. modellben a 41 óra feletti munkaidő negatív jólléti hatása eltűnik, azaz a magas munkaidő, a túlórák negatív hatása jórészt a szubjektív munkajellemzők rosszabb megítéléséből fakad. A vállalkozók és a magáncégeknél foglalkoztatottak szintén elsősorban a szubjektív munkajellemzőkben vannak hátrányban a központi kormányzati munkahelyeken foglalkoztatottakhoz képest: mindkét változó becsült együttthatója kevésbé negatív a 3. modellben, sőt az előbbi el is veszítiszignifikanciáját. Az egyes foglalkozástípusok szintén leginkább a szubjektív munkajellemzőkben különböznek, ezek hatását kiszűrve kevés szignifikáns hatást találunk. Van der Meer és Wielers(2013) eredményeihez hasonlóan mi is azt találtuk, hogy a szubjektív munkajellemzőkre kontrollálva a kisebb vállalatoknál dolgozók elégedettebbek a munkájukkal.

(nem vizsgált) munkajellemzővel elégedetlenek lehetnek, illetve mivel nem tartják nagyon nehéznek egy új állás találatát, ezért kevésbé érzik úgy, hogy elégedettnek kell lenniük az aktuális munkájukkal.

2. táblázat. A munkával való elégedettség meghatározói, OLS

| | (1) | (2) | (3) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólási lehetősége | 0.153 *** (0.015) | | 0.151 *** (0.015) |
| Változatos munka | 0.342 *** (0.025) | | 0.328 *** (0.025) |
| Új dolgok tanulása | 0.197 *** (0.025) | | 0.173 *** (0.025) |
| Kollégáktól kap segítséget | 0.193 *** (0.024) | | 0.189 *** (0.023) |
| Egészségre veszélyes munka | -0.179 *** (0.022) | | -0.187 *** (0.023) |
| Rugalmas munkaidő | 0.034 ** (0.017) | | 0.014 (0.018) |
| Biztos munka | 0.243 *** (0.020) | | 0.234 *** (0.020) |
| Nem túlhajszolt | 0.116 *** (0.018) | | 0.119 *** (0.018) |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0.244 *** (0.020) | | -0.235 *** (0.020) |
| Könnyen találna új munkát | -0.007 (0.007) | | -0.007 (0.007) |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 0.006 (0.007) | | 0.009 (0.007) |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0.269 *** (0.019) | | -0.283 *** (0.019) |
| Ln(jövedelem) | | 0.589 *** (0.044) | 0.430 *** (0.040) |
| Vállalat mérete 0-10 fő | | 0.203 *** (0.071) | 0.288 *** (0.065) |
| Vállalat mérete 10-24 fő | | 0.105 (0.070) | 0.154 ** (0.063) |
| Vállalat mérete 25-99 fő | | 0.062 (0.066) | 0.111 * (0.060) |
| Vállalat mérete 100-499 fő | | 0.048 (0.072) | 0.096 (0.065) |
| Határozott idejű szerződés | | -0.002 (0.065) | 0.192 *** (0.060) |
| Nincs szerződés | | -0.062 (0.093) | 0.133 (0.087) |
| Munkaóra: 0-20 | | 0.395 *** (0.090) | 0.310 *** (0.083) |
| Munkaóra: 21-37 | | 0.033 (0.053) | 0.008 (0.048) |
| Munkaóra: 41-49 | | -0.129 ** (0.052) | -0.063 (0.048) |
| Munkaóra: 50- | | -0.102 * (0.056) | 0.054 (0.052) |
| Foglalkozás típusa: menedzser | | 0.799 *** (0.100) | 0.211 ** (0.093) |
| Foglalkozás típusa: felsőfokú képzettséget igénylő | | 0.770 *** (0.098) | 0.137 (0.091) |
| Foglalkozás típusa: középfokú képzettséget igénylő | | 0.625 *** (0.094) | 0.100 (0.088) |
| Foglalkozás típusa: irodai | | 0.427 *** (0.100) | 0.023 (0.091) |
| Foglalkozás típusa: kereskedelmi | | 0.380 *** (0.092) | 0.063 (0.084) |
| Foglalkozás típusa: mezőgazdasági | | 0.519 *** (0.158) | 0.127 (0.147) |
| Foglalkozás típusa: ipari | | 0.515 *** (0.094) | 0.252 *** (0.087) |
| Foglalkozás típusa: gépkezelő | | 0.303 *** (0.100) | 0.300 *** (0.093) |
| Foglalkozás típusa: fegyveres szerv | | 0.653 * (0.377) | 0.072 (0.328) |
| Szervezet: állami, nem központi kormányzati | | -0.106 (0.068) | -0.011 (0.063) |
| Szervezet: állami vállalat | | 0.035 (0.088) | 0.144 * (0.081) |
| Szervezet: magáncég | | -0.362 *** (0.055) | -0.121 ** (0.052) |
| Szervezet: vállalkozó | | -0.277 ** (0.112) | -0.164 (0.112) |
| Szervezet: egyéb | | -0.138 (0.141) | -0.019 (0.139) |
| Kontrollváltozók | igen | igen | igen |
| Korrigált R ² | 0.249 | 0.114 | 0.263 |
| N | 15875 | 15875 | 15875 |

Függő változó: munkával való elégedettség. Kontrollváltozók: életkor, életkor négyzete, nem, iskolai végzettség, partnerrel él, településtípus, háztartásnagyság, akadályozottság. Referencia kategóriák: Vállalat mérete legalább 500 fő; Határozatlan idejű szerződés; Munkaóra: 38-40; Foglalkozás típusa: szakképzettséget nem igénylő; Szervezet: központi kormányzati. A robusztus standard hibák a zárójelben találhatók. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

Mivel az egyes szubjektív tényezők esetében eltérő számú válaszkategória áll rendelkezésre, ezért célszerű egy olyan összehasonlítást végezni, ahol az egyes változók esetében a legalsóból a legfelső kategóriába való kerülés hatását vizsgáljuk. Ezt teszi meg a 3. táblázat, amely a teljes (3.) modell adatait használja fel. Ebből jól látszik, hogy ceterisparibus egy munkavállaló 1,13 egységgel elégedettebb a munkájával, ha soha nem gátolja meg a munkája abban, hogy elég időt töltsön a családjával/partnerével, szemben azzal, ha „mindig” előfordul ez a helyzet. Közel 1 egység az elégedettségbeli különbség a változatos munka és az előrelépési lehetőség két szélső kategóriájába tartozó munkavállalók között. A teljesen biztos munkahelyen dolgozók elégedettsége 0,7 egységgel magasabb a nagyon bizonytalan (egyáltalán nem biztos) munkahellyel rendelkezők elégedettségéhez képest. Az eredményeink szerint elhanyagolható a hatása a rugalmas munkaidőnek, a könnyű helyettesíthetőségnek és a másik munkahelyet találás várható nehézségének.¹⁴

3. táblázat. Az egyes munkajellemzők esetében a legalsóból a legfelső kategóriába való kerülés hatása a munkával való elégedettségre

| | Elégedettség változás |
|--|-----------------------|
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -1,132 |
| Változatos munka | 0,984 |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0,940 |
| Biztos munka | 0,702 |
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólási lehetősége | 0,604 |
| Kollégáktól kap segítséget | 0,567 |
| Egészségre veszélyes munka | -0,561 |
| Új dolgok tanulása | 0,519 |
| Nem túlhajszaolt | 0,476 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 0,090 |
| Könnyen találna új munkát | -0,070 |
| Rugalmas munkaidő | 0,042 |

Megjegyzés: az értékeket a 2. táblázat 3. oszlopának együtthatói alapján számítottuk.

HETEROGENITÁS

Ezután a korábban bemutatott alapmodell (2. táblázat 3. modell) használva azt vizsgáltuk meg, hogy a munka szubjektív értékelésére vonatkozó változók hatása különbözik-e az egyes munkavállalói csoportok esetében. Összesen öt szempont szerint vizsgáltuk a mintát. Több elemzés bemutatta, hogy a kelet-európai országokban a munkával való elégedettség alacsonyabb, mint a nyugati országokban (Medgyesi–Róbert 2000, 2003; Pichler–Wallace 2009, Sousa-Poza–Sousa-Poza 2000,

¹⁴ Amennyiben a standardizált együtthatókat vizsgáljuk, azaz az adott munkajellemző értékek egy szórásnyi változásának hatását nézzük, akkor a fentiekhez hasonló sorrendet találunk. A munkajellemzők döntő többsége legfeljebb egy hellyel kerül előrébb vagy hátrébb a hatáserősségi rangsorban.

van der Meer–Wielers 2013). Medgyesi és Róbert (2000, 2003) ezt azzal egészítette ki, hogy a szubjektív munkajellemzők esetében tapasztalt diszkrepancia (az adott munkajellemző értékelésének elmaradása annak fontosságától), valamint az objektív munkajellemzők hatása is eltérő a két országcsoportban. Ennek megfelelően az első esetben a keleti (volt szocialista) és a nyugati országok állampolgárait hasonlítottuk össze, hogy a korábbi elemzések eredményeiből bővítve a szubjektív munkajellemzők esetlegesen eltérő hatásairól is képet kapjunk.

A munkával való elégedettséget – többek között – az életkor, az iskolai végzettség, a gyerekek száma és a cég szektora is befolyásolja (Clark 1996, Cornelißen 2009, van der Meer–Wielers 2013). Az idősebbek és a fiatalabbak, az alacsony és magas végzettségűek, a gyereket nevelők és gyerek nélkül élők, valamint az állami és a magán szektorban foglalkoztatottak elégedettségi különbsége fakadhat abból, hogy a munkájuk eltérő szubjektív és objektív munkajellemzőkkel bír, de abból is, hogy maguk a munkavállalók eltérő fontosságot tulajdonítanak az egyes munkajellemzőknek, más szóval az egyes munkajellemzők hatása eltérő lehet az említett csoportokban. Az előbbi – összetétel-hatásból fakadó különbségeket a regressziós elemzések kiszűrjük, így az idézett elemzésekben a csoportok között megfigyelt különbségek a modellekben szereplő objektív és szubjektív munkajellemzőkben tapasztalt eltéréseken túl is fennállnak. Ez utóbbit a mi eredményeink is megerősítik: a 2. táblázatban szereplő modell (részben nem közölt) eredményei szerint az életkor, az iskolai végzettség és a szervezet szektora is szignifikáns kapcsolatban áll az elégedettséggel. Azonban az objektív és szubjektív munkajellemzők eltérő hatásáról ez idáig kevés elemzés készült,¹⁵ ezért a következő modellekben az említett négy jellemző szerint osztottuk ketté a mintát. A második modellben életkor szerinti bontásban az 50 év alattiak és 50 éves vagy idősebbek, a harmadik modellben a diplomával (ISCED 5 vagy ISCED 6 végzettséggel) rendelkezők és a legfeljebb érettségizettek, a negyedik modellben a kisgyerekes (10 éves vagy fiatalabb gyerekekkel élő) és a kisgyerek nélküli munkavállalók körében vetettük össze az egyes változók hatását. Az utolsó modellben pedig mindezt az állami alkalmazottak és a magáncégek dolgozói körében végeztük el.

Minden esetben olyan regressziós modellt becsültünk, amelyben az összes főhatást (eredeti magyarázó változót) kihagytuk a modellből, ugyanakkor ezek helyett az adott indikátorváltozó mellett két interakciós hatás szerepelt: az egyik azokra vonatkozóan, akiknél az indikátorváltozó értéke 1 (például az 50 év felettek), a másik azokra vonatkozóan, akiknél az indikátorváltozó értéke 0 (például az 50 év alattiak). Az így becsült együtthatók segítségével közvetlenül hasonlítható össze az egyes magyarázó változók hatásának nagysága a két csoportban.¹⁶ Az összehasonlításnál a szubjektív válto-

15 Kivételt jelent például az a tanulmány, ami amerikai mintán vizsgálta a közsférában és a magáncégeknél foglalkoztatottak munkával való elégedettségét (DeSantis–Durst 1996).

16 Az eredményeket a Függelék M4–M8. táblázatai tartalmazzák. Az áttekinthetőség érdekében a becsült együtthatókat két oszlopba rendeztük, és feltüntettük a két együttható egyezését vizsgáló teszt p-értékét. Ez utóbbi azonos a főhatást, valamint a főhatás és az indikátorváltozó szorzatát tartalmazó modell interakciós tagjához tartozó együttható p-értékével,

zók hatására helyezük a hangsúlyt, mivel az objektív változók elsősorban kontrollváltozóként szerepeltek a modellekben.

A Függelék M4.táblázata tartalmazza az első modell (Kelet-Európa vs. Nyugat-Európa) eredményeit. Összességében az egyes változók koefficiensének iránya azonos a két országcsoportban, azaz a vizsgált tényezők ugyanolyan irányban hatnak a munkával való elégedettségre. A hatások nagyságában azonban található némi eltérés. A nyugat-európai munkavállalók esetében némiképp fontosabbnak tűnik a kollégáktól kapható segítség: a nyugatiak esetében a becsült koefficiens értéke 0,220, míg a keletiek esetében 0,143. További eltérés a két csoport között, hogy Kelet-Európában az állásbiztonság kissé fontosabb szerepet játszik, mint Nyugaton (0,275, illetve 0,211), ez a két különbség azonban statisztikai értelemben nem tekinthető jelentősnek. 10 százalékos szinten eltérő az előrelépési lehetőség hiányának és a munkaidő és szabadidő összeegyeztetési nehézségeinek hatása: mindkettő valamivel nagyobb romboló hatást fejt ki Kelet-Európában, mint Nyugat-Európában (–0,277 vs. –0,205, illetve –0,323 vs. –0,248). Medgyesi és Róbert (2000) eredményeihez hasonlóan mi is azt találtuk, hogy a kelet-európai munkavállalókat jobban jellemzi a „munkával kapcsolatos instrumentális beállítottság”, azaz a jövedelem erősebben meghatározza az elégedettséget Keleten, mint Nyugaton (0,671, illetve 0,266).

A Függelék M5.táblázata mutatja a becsült modellek eredményeit az idősebb és fiatalabb munkavállalók esetében. Igazán jelentős eltérést az munkafeltételekbe való beleszólás, az előrelépési lehetőség hiánya és a könnyű helyettesíthetőség hatásában látunk. Az utóbbi két tényező jelentősebb befolyás gyakorol a fiatalabbak munkával való elégedettségére: közel kétszer nagyobb a becsült koefficiens mindkét esetben. Az előrelépési lehetőség hiányának becsült együtthatója –0,145 az idősek és –0,277 a fiatalabbak esetében, míg a könnyű helyettesíthetőség koefficiense ugyanebben a sorrendben –0,014, (nem szignifikáns), illetve 0,019. A munkafeltételekbe való beleszólás az 50 évnél idősebbek számára fontosabb (0,199 vs. 0,132). Ezen kívül a fiatalabbak esetében némileg fontosabb az új dolgok tanulásának lehetősége; a két csoport becsült koefficiensei 10 százalékos szinten különböznek.

A diplomások és az alacsonyabb végzettségűek esetén a szubjektív munkajellemzők hatásának eltéréseit a Függelék M6. táblázata mutatja. A legnagyobb különbséget a változatos munka hatásában látjuk, ami lényegesen erőteljesebben meghatározza a diplomás munkavállalók munkával való elégedettségét. A becsült együttható esetükben 0,440, míg az alacsonyabb végzettségűek esetében 0,270. Ehhez hasonlóan az egészségre veszélyes munka végzésére is némileg érzékenyebbek a magas végzettségűek (a két együttható –0,245 és –0,158). A nem diplomások számára ugyanakkor fontosabb a rugalmas munkaidő, az, hogy maguk határozhassák meg, mikor dolgoznak. Ennek egyik ma-

ugyanis utóbbi éppen a főhatás (indikátorváltozón 0-ás értéket felvevő csoport) és az indikátorváltozón 1-es értéket felvevő csoport közti különbséget mutatja.

gyarázata az lehet, hogy köztük relatíve ritkább az olyan munkavállaló, aki számára valóban rendelkezésre áll ez a lehetőség, így egyfajta összehasonlítási hatás révén különösen kitüntetett helyzetben lévőknek érezheti magát, és emiatt a munkájával is elégedettebb lehet.

A Függelék M7. táblázata mutatja a kisgyermekes (10 év alatti gyerek a háztartásban) és nem kisgyermekes munkavállalók esetében a munkajellemzők hatását. Mindössze egy statisztikailag is jelentős eltérést látunk: az új dolgok tanulásának lehetősége valamelyest erősebben hat a kisgyermekes munkavállalók munkával való elégedettségére.¹⁷Ezen kívül a változatos munka és a kollégáktól kapott segítség együtthatója némileg nagyobb azok között, akik nem élnek 10 év alatti gyerekekkel egy háztartásban, de az eltérések nem szignifikánsak. Érdekes módon a munkaidő és szabadidő (család) összeegyeztethetőségének hatása sem nagyobb a kisgyermekesek esetében. Ezt magyarázhatja az például, hogy rosszul húztuk meg a kisgyerekek rendelkezés meghatározásakor az életkort. De az is torzíthatja ez eredményt, hogy nem zártuk ki azokat a fiatal munkavállalókat, akik kisebb testvérükkel élnek még egy háztartásban.

Az állami szférában és magáncégnél dolgozók esetében a munkajellemzők hatását a Függelék M8. táblázata mutatja be. Az állami szférában nagyobb hatása van a változatos munkának (0,433 vs. 0,289), míg a privát munkáltatóknál dolgozók elégedettségére jobban hat a munka biztonsága (0,073 vs. 0,275). A két eltérés mögött a vizsgált tényezők adott szektorban jellemző viszonylagos hiánya húzódhat meg. Az igazán biztos munkahely a magánszférában viszonylag ritka, így annak megléte felértékelődik, valamint ugyanilyen logika mentén magyarázható a munka változatosságának nagyobb hatása a közszférában. Némileg erősebb a hatása a túlhajszoltság hiányának a magáncégek alkalmazottai körében (a két koefficiens különbsége 10 százalékos szinten szignifikáns), ami hipotézisünk szerint szintén a relatív deprivációval (is) magyarázható. Az állami alkalmazottak között negatív – bár csak 10 százalékos szinten szignifikáns – a rugalmas munkaidő becsült együtthatója. Az eredmény lehetséges magyarázata lehet, hogy az állami alkalmazottak (részben) azért dolgoznak az állami szektorban, mert a fix, kiszámítható („reggel 8-tól délután 4-ig tartó”) munkaidőt várják el, így a rugalmas munkaidő ezzel az igényükkel ütközik.¹⁸

FESZÜLTSG

Medgyesi és Róbert (2000, 2003) a 2000-évek elején készült elemzése is rávilágít arra, hogy az elvárások és a munka egyes aspektusainak értékelése közti különbség (negatív irányú eltérés) fontos meghatározója a munkával való elégedettségnek. Az ISSP 1997-es adatfelvétele segítségével arra a következtetésre jutottak, hogy az állásbiztonsággal, a magas keresettel, az előrejutási lehetőségekkel,

¹⁷ Egy további változó, az új munkahely találásának egyszerűsége hat eltérően a két csoport között, azonban a becsült együttható egyik csoport esetében sem szignifikáns, csupán az eltérő előjelből fakad a két együttható 10 százalékos szintű különbsége.

¹⁸ A rugalmas munkaidő negatív együtthatójának lehetséges magyarázatánál köszönjük az ötletet Kristóf Lucának.

az érdekes munkával és a független munkavégzéssel kapcsolatos diszkrepancia erőteljesen befolyásolja a munkával való elégedettséget. Az egyes tényezőkkel kapcsolatosan megélt feszültség tehát nem azonos fogalom az elégedettséggel, sokkal inkább meghatározza azt (Sági 2002).

Elemzésünkben a jövedelemre, a munka és család összeegyeztetésére, az állás biztonságára és a munkaidőre fókuszálva a negatív diszkrepancia mellett a pozitív diszkrepancia hatását is vizsgáltuk. A kérdezett munkájának az adott szempontból történő értékelését vetettük össze a jövedelemnél, a munka és család összeegyeztetésénél és az állás biztonságánál az adott tényező kérdezett által megítélt fontosságával, a munkaidőnél pedig az azzal kapcsolatos elvárással.¹⁹ Amennyiben a fontosság/elvárás és az értékelés egybeesett (nem fontos és negatív értékelés, fontos és pozitív értékelés) a válaszokat konzisztensnek értékeltük, mivel ebben az esetben nincs feszültség (semleges állapot). Ha a kérdezett fontosnak tartotta az adott tényezőt, de negatívan értékelt, akkor negatív feszültségnek, ha nem tartotta fontosnak, de pozitívként értékelt, akkor pozitív feszültségnek tekintettük a helyzetet. A munkaidő esetében azt, amikor a tényleges munkaidő meghaladta azt a munkaidőt, amennyit a kérdezett hajlandó lenne dolgozni – az előző három területnél használt terminológiának megfelelően – negatív feszültségként, míg ha a tényleges munkaidő elmaradt attól, amennyit a kérdezett hajlandó lett volna dolgozni, pozitív feszültségként értelmeztük. A feszültséget jelző változókat egyenként, dummy változókként szerepeltettük olyan modellekben, amelyek a demográfiai változókat és a kérdezett munkájával kapcsolatos objektív változókat tartalmazták. A referenciakategória minden esetben a konzisztens, semleges állapot volt, azaz a negatív és pozitív feszültséghez tartozó együtthatókat a konzisztens, semleges helyzetben levőktől való eltérésként kell értelmezni.²⁰ Az eredményeket a 4. táblázat tartalmazza.

A jövedelmi feszültség esetében (1. modell) a negatív feszültség erőteljesen, közel 0,8 ponttal csökkenti a munkával való elégedettséget, míg a pozitív feszültség hatása nem szignifikáns. Az eredmény konzisztens a veszteségkerülő magatartással (Kahneman–Knetsch–Thaler 1991, Tversky–Kahneman 1991): azaz adott mértékű veszteség jobban csökkenti az elégedettséget, mint ugyanakora értékű nyereség növelné. Akik kevesebbet keresnek, mint amit elvárnának, elégedetlenebbek, mint azok, akiknek nem fontos a magas kereset, de megfelelőnek tartják a bérezésüket.

¹⁹A kérdőívben szereplő kérdések a következők voltak.

Jövedelem: Fontosság: „Ha állást választana, mennyire lenne fontos a magas jövedelem?”, Értékelés: Mennyire ért egyet a következő állítással: „A hozzáállásom és az eredményeim alapján úgy érzem, hogy megfelelő bérezésben részesülök.”

Család és munka összeegyeztetése: Fontosság: „Ha állást választana, mennyire lenne fontos, hogy olyan állás legyen, mely lehetővé teszi a munkahelyi és családi kötelezettségek összekapcsolását?”, Értékelés: „Milyen gyakran fordul elő, hogy úgy érzi, a munkája megakadályozza abban, hogy elég időt töltsön a partnerével vagy a családjával?”

Állásbiztonság: Fontosság: „Ha állást választana, mennyire lenne fontos a biztos állás?”, Értékelés: Mennyire igaz a következő kijelentés a munkájára? „Jelenleg biztos a helyem a munkahelyemen.”

Munkaidő: Elvárás: „Heti hány órát volna hajlandó dolgozni, figyelembe véve, hogy keresete ezzel arányosan nőne vagy csökkenne?”, Értékelés: „Hány órát dolgozik ténylegesen hetente (a főállásában), beleértve a fizetett vagy fizetetlen túlórákat is?”

²⁰A munka szubjektív értékelését mérő változókat a feszültségi változókkal való potenciális összefüggésük miatt kihagytuk a közölt modellekből.

A 2. modellben, a család és munka összeegyeztetéséből fakadó feszültségnél a munkaidővel kapcsolatos feszültséghez hasonló mintázatot látunk: a negatív feszültség erőteljesen csökkenti az elégedettséget (a becsült együttható $-0,481$), míg a pozitív feszültség nincs kapcsolatban a munkával való elégedettséggel.

A 3. modell a munkahely biztonságával kapcsolatos feszültséget mérő változókat tartalmazza. A negatív feszültség is itt elégedettség-csökkenéssel jár ($-0,664$), ugyanakkor a pozitív feszültség együtthatója – bár feleakkora nagyságú –, de szintén negatív. Utóbbi esetben elképzelhető, hogy egyéb, a modellben nem szereplő elvárások hatásáról van szó: a kérdezettnek nem fontos a munkahely biztonsága, egyéb szempontokat tart fontosnak a munkája értékelésében, amelyekkel azonban elégedetlen. A kétváltozós összefüggések vizsgálata alapján néhány olyan tényezőt tudtunk azonosítani, amelyeknél a pozitív feszültséget átélők rosszabb helyzetben vannak, mint az állásbiztonság szempontjából semleges helyzetben levők: ilyen a kollégáktól kapott segítség, a munkaidő és a szabadidő összeegyeztetése, valamint a munkaidőből fakadó pozitív feszültség is gyakoribb az előbbiek között. A kétváltozós összefüggésekből az is kiderül továbbá, hogy az objektív munkajellemzők és a társadalmi-demográfiai változók hatásának kiszűrése nélkül is nagyjából hasonló különbség figyelhető meg a pozitív és a semleges csoport között. Az eredmény magyarázatához így további, részletesebb elemzésekre lenne szükség.

A 4. modell az elvárt és a ténylegesen ledolgozott munkaidő diszkrepanciáját mérő változókat tartalmazza. Ebben az esetben mindkét irányú eltérésnél negatív hatást vártunk, és az eredmények részben igazolták előzetes várakozásainkat. Azok, akik többet dolgoznak, mint amennyit szeretnének, a túlmunka miatt elégedetlenebbek ($-0,156$). Ugyanakkor azok, akik kevesebbet dolgoznak, mint amennyit szívesen dolgoznának szintén elégedetlenebbek ($-0,343$), mint azok, akiknél az elvárások és a valóság egybevágh, igaz, a becsült hatás nem szignifikáns. Az utóbbi esetben nem a kevesebb munka miatt az elvárttól elmaradó jövedelemről, a rosszabb anyagi körülményekről áll az eredmény hátterében, hiszen ezek a változók szerepeltek a modellben, hanem egyéb tényezők, például a nem önkéntes munkaidő-korlátozás hatásáról. Az eredményeket kiegészítik a munkanélküliség erőteljesen negatív elégedettségi hatását bizonyító elemzéseket (Clark–Oswald 1994, Dolan et al. 2008, Hajdu–Hajdu 2011, Lelkes 2003, Winkelmann–Winkelmann 1998): nem csak a munka teljes, hanem annak részleges hiánya is negatív kapcsolatban áll a szubjektív jólléttel – amennyiben ez a részleges hiány nem az egyén döntésén múlik.

Összességében tehát az elvárások és a munka egyes jellemzőinek értékelése közti feszültség jelentős mértékben befolyásolja a munkával való elégedettséget. A négyből három esetben a negatív irányú feszültség hatása legalább 0,5 egységgel csökkenti az elégedettséget, ami megfelel például a munkával való elégedettség átlagos értékében Magyarország és Hollandia között mutatkozó különbségnek.

4. táblázat.

Az egyes munkajellemzőkkel kapcsolatos feszültség kapcsolata a munkával való elégedettséggel

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------|----------------------|
| | Jövedelem | Család-munka összeegyeztetése | Munkahely biztonsága | Ledolgozott órák |
| Feszültség: negatív | -0.774*** (0.041) | -0.481*** (0.040) | -0.664*** (0.046) | -0.156** (0.063) |
| Feszültség: pozitív | 0.057 (0.060) | -0.087 (0.084) | -0.376*** (0.093) | -0.343*** (0.040) |
| Kontrollváltozók | igen | igen | igen | igen |
| Korrigált R ² | 0.144 | 0.126 | 0.133 | 0.116 |
| N | 15875 | 15875 | 15875 | 15875 |

Függő változó: munkával való elégedettség. Kontrollváltozók: életkor, életkor négyzete, nem, iskolai végzettség, partnerrel él, településtípus, háztartásnagyság, akadályozottság, Ln (Jövedelem), vállalat mérete, szerződés típusa, munkaidő, foglalkozás típusa, a vállalat szektora. Referencia kategóriák: Feszültség: semleges. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

ÖSSZEGZÉS

Tanulmányunkban a European Social Survey 5. adatfelvételének segítségével elemeztük a munkával való elégedettség meghatározóit. Elsősorban azt vizsgáltuk, hogy a szubjektív munkajellemzők közül melyek kapcsolata a legerősebb az elégedettséggel. Az eredmények azt mutatják, hogy a munkaidő és szabadidő összeegyeztethetősége, a változatos munka és az előrelépési lehetőség a legmeghatározóbb. De nem elhanyagolható a szerepe a munkahely biztonságának, az egészséges környezetnek, a munkatársaktól kapható segítségnek, az új dolgok tanulásának és a munkavállalók döntésekbe, munkafeltételekbe való beleszólásának és a túlhajszoltságnak sem. Összességében a szubjektív munkajellemzők fontosabb meghatározói a munkával való elégedettséggel, mint az objektív munkajellemzők (többek között a jövedelem, a vállalat mérete, a munkaidő hossza, a foglalkozás típusa stb.).

Kimutattuk azt is, hogy bizonyos munkajellemzők elvárt és ténylegesen megvalósult értéke között fennálló feszültség komoly negatív hatással jár együtt. Azok, akik fontosnak tartják a magas jövedelmet, a munka és család összeegyeztethetőségét és az állás biztonságát, de mégsem kapják meg, jelentős elégedettségi hátrányt szenvednek. A munkaidő esetében ugyanakkor az elvárt szinttől mind a pozitív, mind a negatív irányú eltérés elégedettségcsökkenést okoz: az előbbi a túlmunka, az utóbbi a nem önkéntes munkaidő-korlátozás miatt.

Elemzésünk egyik újdonsága az eddigi szakirodalomhoz képest a hatások heterogenitásának vizsgálata. Kelet-Európában a jövedelem szintje fontosabb szerepet játszik, mint Nyugaton. Az idő-

sebb és fiatalabb munkavállalók esetében igazán jelentős eltérést az új dolgok tanulásának és az előrelépési lehetőség hiányának hatásában találtunk. Mindkét tényező jelentősebb befolyás gyakorol a fiatalabbak munkával való elégedettségére. A diplomások és az ennél alacsonyabb végzettségűek esetén a legnagyobb különbséget a változatos munka hatásában látjuk, ami lényegesen erőteljesebben befolyásolja a diplomás munkavállalók munkával való elégedettségét, valamint az előbbieket az egészségre veszélyes munka végzésére is érzékenyebbek. A rugalmas munkaidő ugyanakkor az alacsonyabb végzettségűek elégedettségét növeli nagyobb mértékben, amire a relatív depriváltság lehet magyarázat. A kisgyermekes és nem kisgyermekes munkavállalók között egy eltérést láttunk: az új dolgok tanulásának lehetősége nagyobb befolyással bír az előbbieket munkával való elégedettségére. Végül az állami szférában nagyobb hatása van a változatos munkának, míg a privát munkáltatóknál dolgozók elégedettségére jobban hat a munka biztonsága. Ezen eredmények egyik lehetséges magyarázata a már említett relatív depriváció lehet.

Elemzésünk rámutatott a munka szubjektív jellemzőinek elégedettségben játszott szerepére. A munkával való elégedettség és a termelékenység között fennálló pozitív irányú oksági kapcsolat miatt a munkaadók számára mindez azt jelenti, hogy még bizonyos költségek mellett is érdemes lehet az elégedettség szempontjából legfontosabb munkakörülményeket olyan irányba változtatni, ami a munkavállalók szubjektív értékelését javítja. Tanulmányunk keretein túlmutat annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy a költségek és a várható hasznok mértéke hogyan viszonyul egymáshoz, ez későbbi kutatások témája lehet.

HIVATKOZÁSOK

- Böckerman, P. – Ilmakuunas, P. (2012) The job satisfaction – productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 244–262.
- Booth, A. L. – van Ours, J. C. (2008) Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *Economic Journal*, 118(526), 77–99. doi:10.1111/j.1468-0297.2007.02117.x.
- Booth, A. L. – van Ours, J. C. (2009) Hours of Work and Gender Identity: Does Part-time Work Make the Family Happier? *Economica*, 76(301), 176–196. doi:10.1111/j.1468-0335.2007.00670.x.
- Clark, A. E. (1996) Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217.
- Clark, A. E. (2001) What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), 223–242. doi:10.1016/S0927-5371(01)00031-8.
- Clark, A. E. (2010) Work, Jobs, and Well-Being Across the Millennium. In Diener, E. – Helliwell, J. F. – Kahneman, D. (szerk.) *International Differences in Well-Being*. Oxford: Oxford University Press, 436–468.
- Clark, A. E. – Oswald, A. J. (1994) Unhappiness and Unemployment. *Economic Journal*, 104(424), 648–659. doi:10.2307/2234639.
- Cornelißen, T. (2009) The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data. *Journal of Happiness Studies*, 10(3), 367–384. doi:10.1007/s10902-008-9094-5.
- DeSantis, V. S. – Durst, S. L. (1996) Comparing Job Satisfaction among Public- and Private-Sector Employees. *American Review of Public Administration*, 26(3), 327–343. doi:10.1177/027507409602600305
- Diener, E. – Inglehart, R. – Tay, L. (2013) Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Social Indicators Research*, 112(3), 497–527. doi:10.1007/s11205-012-0076-y
- Diener, E. – Lucas, R. E. – Schimmack, U. – Helliwell, J. F. (2009) *Well-Being for Public Policy*. New York: Oxford University Press.
- Diener, E. – Suh, E. M. – Lucas, R. E. – Smith, H. L. (1999) Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276.
- Dolan, P. – Peasgood, T. – White, M. (2008) Dowe really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94–122. doi:10.1016/j.joep.2007.09.001.
- Drobnič, S. – Beham, B. – Präg, P. (2010) Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. doi:10.1007/s11205-010-9586-7.
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2002) *Subjective Questions to Measure Welfare and Well-being*. Tinbergen Institute. <http://econpapers.repec.org/RePEc:dgr:uvin:20020020>.
- Fischer, J. A. V. – Sousa-Poza, A. (2009) Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health. *Health Economics*, 18(1), 71–89. doi:10.1002/hec.1341.
- Frey, B. S. – Stutzer, A. (2002a) *Happiness and Economics: How the economy and institutions affect well-being*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Frey, B. S. – Stutzer, A. (2002b) What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402–435. doi:10.1257/002205102320161320.

- Greene, W. H. (2002) *Econometric Analysis* (Fifth Edition). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hajdu, T. – Hajdu, G. (2011) A hasznosság és a relatív jövedelem kapcsolatának vizsgálata magyar adatok segítségével. *Közgazdasági Szemle, LVIII*(1), 56–73.
- Harter, J. K. – Schmidt, F. L. – Hayes, T. L. (2002) Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279.
- Helliwell, J. F. – Huang, H. (2010) How's the Job? Well-Being and Social Capital in the Workplace. *Industrial and Labor Relations Review, 63*(2), 205–227.
- Iaffaldano, M. T. – Muchinsky, P. M. (1985) Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 97*(2), 251–273.
- Judge, T. A. – Thoresen, C. J. – Bono, J. E. – Patton, G. K. (2001) The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407.
- Kahneman, D. – Knetsch, J. L. – Thaler, R. H. (1991) Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *Journal of Economic Perspectives, 5*(1), 193–206. doi:10.2307/1942711.
- Kahneman, D. – Krueger, A. B. (2006) Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives, 20*(1), 3–24. doi:10.1257/089533006776526030.
- Knabe, A. – Rätzl, S. (2010) Income, happiness, and the disutility of labour. *Economics Letters, 107*(1), 77–79. doi:10.1016/j.econlet.2009.12.032.
- Krueger, A. B. – Schkade, D. A. (2008) The reliability of subjective well-being measures. *Journal of Public Economics, 92*(8–9), 1833–1845. doi:10.1016/j.jpubeco.2007.12.015.
- Land, K. C. – Michalos, A. C. – Sirgy, M. J. (2012) The Development and Evolution of Research on Social Indicators and Quality of Life (QOL). In Land, K. C.–Michalos, A. C.–Sirgy, M. J. (szerk.) *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*. Dordrecht, Netherlands: Springer. 1–22.
- Lelkes, O. (2003) A pénz boldogít? A jövedelem és hasznosság kapcsolatának empirikus elemzése. *Közgazdasági Szemle, L*(5), 383–405.
- Medgyesi, M. – Róbert, P. (2000) A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban. In Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.) *Társadalmi riport 2000*. Budapest: TÁRKI. 591–616.
- Medgyesi, M. – Róbert, P. (2003) Satisfaction with Work in a European Perspective: Center and Periphery, “Old” and “New” Market Economies Compared. *Review of Sociology, 9*(1), 43–68.
- OECD (2013) *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. OECD Publishing.
- Oswald, A. J. – Proto, E. – Sgroi, D. (2009) *Happiness and Productivity* (IZA Discussion Papers No. 4645).
- Petty, M. M. – McGee, G. W. – Cavender, J. W. (1984) A Meta-Analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *The Academy of Management Review, 9*(4), 712–721.
- Pichler, F. – Wallace, C. (2009) What are the reasons for differences in job satisfaction across Europe? Individual, compositional, and institutional explanations. *European Sociological Review, 25*(5), 535–549.
- Pouwels, B. – Siegers, J. – Vlasblom, J. D. (2008) Income, working hours, and happiness. *Economics Letters, 99*(1), 72–74. doi:10.1016/j.econlet.2007.05.032.
- Sági, M. (2002) Elégedettség, jövedelmi feszültség. In Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.) *Társadalmi riport 2002*. Budapest: TÁRKI. 75–92.

- Skalli, A. – Theodossiou, I. – Vasileiou, E. (2008) Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906–1920.
- Sousa-Poza, A. – Sousa-Poza, A. A. (2000) Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517–538. doi:10.1016/S1053-5357(00)00085-8.
- Sousa-Poza, A. – Sousa-Poza, A. A. (2007) The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland. *Journal of Socio-Economics*, 36(6), 895–913. doi:10.1016/j.socec.2007.01.022.
- Tversky, A. – Kahneman, D. (1991) Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent Model. *Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 1039–1061. doi:10.2307/2937956.
- Van der Meer, P. H. – Wielers, R. (2013) What makes workers happy? *Applied Economics*, 45(3), 357–368. doi:10.1080/00036846.2011.602011.
- Winkelmann, L. – Winkelmann, R. (1998) Why are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data. *Economica*, 65(257), 1–15. doi:10.1111/1468-0335.00111.

FÜGGELÉK

M1. táblázat.

A megfigyelések száma és az átlagos elégedettség az elemzésben szereplő országokban

| Ország | N | Munkával való elégedettség |
|----------------|----------|-----------------------------------|
| Belgium | 528 | 7,81 |
| Bulgária | 561 | 6,78 |
| Ciprus | 288 | 7,73 |
| Csehország | 605 | 6,76 |
| Dánia | 731 | 8,21 |
| Észtország | 567 | 7,11 |
| Finnország | 768 | 7,8 |
| Franciaország | 748 | 7,45 |
| Görögország | 550 | 6,64 |
| Hollandia | 603 | 7,72 |
| Horvátország | 274 | 6,65 |
| Írország | 538 | 7,14 |
| Izrael | 599 | 7,49 |
| Lengyelország | 555 | 7,19 |
| Litvánia | 379 | 7,2 |
| Magyarország | 521 | 7,21 |
| Nagy Britannia | 855 | 7,29 |
| Németország | 1084 | 7,49 |
| Norvégia | 880 | 7,94 |
| Oroszország | 858 | 6,63 |
| Portugália | 279 | 6,56 |
| Spanyolország | 592 | 7,52 |
| Svájc | 580 | 8,01 |
| Svédország | 749 | 7,64 |
| Szlovákia | 450 | 6,97 |
| Szlovénia | 338 | 7,36 |
| Ukrajna | 395 | 6,69 |

M2. táblázat. Az elemzésekben használt változók leíró statisztikái

| | Átlag | Szórás | Min | Max | N |
|---|-------|--------|-------|-------|-------|
| Munkával való elégedettség | 7,284 | 1,981 | 0 | 10 | 15875 |
| Ln(Jövedelem) | 7,063 | 1,018 | 3,912 | 10,66 | 15875 |
| Vállalat mérete 0-10 fő | 0,296 | 0,456 | 0 | 1 | 15625 |
| Vállalat mérete 10-24 fő | 0,179 | 0,383 | 0 | 1 | 15625 |
| Vállalat mérete 25-99 fő | 0,247 | 0,431 | 0 | 1 | 15625 |
| Vállalat mérete 100-499 fő | 0,162 | 0,368 | 0 | 1 | 15625 |
| Vállalat mérete 500- fő | 0,117 | 0,322 | 0 | 1 | 15625 |
| Határozatlan idejű szerződés | 0,812 | 0,390 | 0 | 1 | 14255 |
| Határozott idejű szerződés | 0,125 | 0,330 | 0 | 1 | 14255 |
| Nincs szerződés | 0,063 | 0,243 | 0 | 1 | 14255 |
| Munkaóra: 0-20 | 0,068 | 0,251 | 0 | 1 | 15364 |
| Munkaóra: 21-37 | 0,173 | 0,378 | 0 | 1 | 15364 |
| Munkaóra: 38-40 | 0,368 | 0,482 | 0 | 1 | 15364 |
| Munkaóra: 41-49 | 0,204 | 0,403 | 0 | 1 | 15364 |
| Munkaóra: 50- | 0,187 | 0,390 | 0 | 1 | 15364 |
| Foglalkozás típusa: menedzser | 0,087 | 0,282 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: felsőfokú képzettséget igénylő | 0,178 | 0,383 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: középfokú képzettséget igénylő | 0,165 | 0,371 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: irodai | 0,096 | 0,295 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: kereskedelmi | 0,158 | 0,365 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: mezőgazdasági | 0,014 | 0,119 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: ipari | 0,123 | 0,328 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: gépkezelő | 0,083 | 0,276 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: szakképzettséget nem igénylő | 0,092 | 0,289 | 0 | 1 | 15792 |
| Foglalkozás típusa: fegyveres szerv | 0,002 | 0,049 | 0 | 1 | 15792 |
| Szervezet: központi kormányzati | 0,103 | 0,303 | 0 | 1 | 15681 |
| Szervezet: állami, nem központi kormányzati | 0,147 | 0,354 | 0 | 1 | 15681 |
| Szervezet: állami vállalat | 0,087 | 0,282 | 0 | 1 | 15681 |
| Szervezet: magáncég | 0,574 | 0,495 | 0 | 1 | 15681 |
| Szervezet: vállalkozó | 0,067 | 0,250 | 0 | 1 | 15681 |
| Szervezet: egyéb | 0,022 | 0,147 | 0 | 1 | 15681 |
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége | 1,298 | 1,286 | 0 | 4 | 13992 |
| Változatos munka | 2,854 | 0,986 | 1 | 4 | 14279 |
| Új dolgok tanulása | 2,762 | 1,011 | 1 | 4 | 14270 |
| Kollégáktól kap segítséget | 3,100 | 0,845 | 1 | 4 | 14203 |
| Egészségre veszélyes munka | 1,817 | 0,958 | 1 | 4 | 14234 |
| Rugalmas munkaidő | 1,757 | 1,018 | 1 | 4 | 14261 |
| Biztos munka | 2,714 | 1,053 | 1 | 4 | 13973 |
| Nem túlhajszolt | 2,998 | 1,135 | 1 | 5 | 14258 |
| Nincs előrelépési lehetőség | 3,182 | 1,108 | 1 | 5 | 14038 |
| Könnyen találna új munkát | 4,414 | 2,825 | 0 | 10 | 13946 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 6,073 | 2,730 | 0 | 10 | 13923 |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | 2,650 | 1,072 | 1 | 5 | 14683 |

| | Átlag | Szórás | Min | Max | N |
|--|--------|--------|-----|-----|-------|
| Életkor | 42,019 | 11,830 | 15 | 86 | 15875 |
| Nő | 0,497 | 0,500 | 0 | 1 | 15875 |
| Alapfokú vagy alacsonyabb végzettség (ISCED 0-1) | 0,047 | 0,212 | 0 | 1 | 15830 |
| Alsó középfokú végzettség (ISCED 2) | 0,108 | 0,310 | 0 | 1 | 15830 |
| Felső középfokú végzettség (ISCED 3-4) | 0,459 | 0,498 | 0 | 1 | 15830 |
| Felsőfokú végzettség (ISCED 5-6) | 0,386 | 0,487 | 0 | 1 | 15830 |
| Partnerrel él | 0,694 | 0,461 | 0 | 1 | 15858 |
| Településtípus: nagyváros vagy elővárosa | 0,358 | 0,479 | 0 | 1 | 15855 |
| Településtípus: város | 0,309 | 0,462 | 0 | 1 | 15855 |
| Településtípus: falu | 0,333 | 0,471 | 0 | 1 | 15855 |
| Háztartásnagyság | 2,908 | 1,340 | 1 | 8 | 15872 |
| Akadályozottság | 0,154 | 0,361 | 0 | 1 | 15788 |

M3.táblázat. A munkával való elégedettség meghatározói, orderedprobit becslés

| | (1) | (2) | (3) |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége | 0.095*** (0.009) | | 0.096*** (0.009) |
| Változatos munka | 0.205*** (0.015) | | 0.199*** (0.015) |
| Új dolgok tanulása | 0.110*** (0.015) | | 0.102*** (0.015) |
| Kollégáktól kap segítséget | 0.121*** (0.014) | | 0.121*** (0.014) |
| Egészségre veszélyes munka | -0.097*** (0.013) | | -0.105*** (0.014) |
| Rugalmas munkaidő | 0.024** (0.011) | | 0.013 (0.011) |
| Biztos munka | 0.143*** (0.012) | | 0.142*** (0.012) |
| Nem túlhajszolt | 0.077*** (0.011) | | 0.078*** (0.011) |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0.138*** (0.012) | | -0.135*** (0.012) |
| Könnyen találna új munkát | -0.009** (0.004) | | -0.010** (0.004) |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 0.004 (0.004) | | 0.006 (0.004) |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0.170*** (0.011) | | -0.180*** (0.011) |
| Ln(Jövedelem) | | 0.307*** (0.024) | 0.244*** (0.024) |
| Vállalat mérete 0-10 fő | | 0.109*** (0.040) | 0.174*** (0.040) |
| Vállalat mérete 10-24 fő | | 0.042 (0.040) | 0.079** (0.040) |
| Vállalat mérete 25-99 fő | | 0.021 (0.038) | 0.056 (0.037) |
| Vállalat mérete 100-499 fő | | 0.018 (0.040) | 0.050 (0.040) |
| Határozott idejű szerződés | | 0.022 (0.035) | 0.140*** (0.036) |
| Nincs szerződés | | -0.015 (0.049) | 0.098* (0.050) |
| Munkaóra: 0-20 | | 0.239*** (0.052) | 0.209*** (0.052) |
| Munkaóra: 21-37 | | 0.030 (0.030) | 0.018 (0.029) |
| Munkaóra: 41-49 | | -0.079*** (0.028) | -0.042 (0.028) |
| Munkaóra: 50- | | -0.040 (0.030) | 0.059* (0.031) |
| Foglalkozás típusa: menedzser | | 0.377*** (0.054) | 0.070 (0.056) |
| Foglalkozás típusa: felsőfokú képzettséget igénylő | | 0.351*** (0.052) | 0.017 (0.053) |
| Foglalkozás típusa: középfokú képzettséget igénylő | | 0.277*** (0.050) | -0.003 (0.051) |
| Foglalkozás típusa: irodai | | 0.191*** (0.052) | -0.024 (0.052) |
| Foglalkozás típusa: kereskedelmi | | 0.167*** (0.048) | 0.000 (0.048) |
| Foglalkozás típusa: mezőgazdasági | | 0.229** (0.089) | 0.024 (0.091) |
| Foglalkozás típusa: ipari | | 0.226*** (0.049) | 0.098* (0.051) |
| Foglalkozás típusa: gépkezelő | | 0.118** (0.053) | 0.133** (0.054) |
| Foglalkozás típusa: fegyveres szerv | | 0.333* (0.194) | 0.028 (0.179) |
| Szervezet: állami, nem központi kormányzati | | -0.055 (0.038) | -0.001 (0.039) |
| Szervezet: állami vállalat | | 0.021 (0.050) | 0.088* (0.051) |
| Szervezet: magáncég | | -0.207*** (0.031) | -0.076** (0.033) |
| Szervezet: vállalkozó | | -0.196*** (0.064) | -0.147** (0.070) |
| Szervezet: egyéb | | -0.052 (0.081) | 0.015 (0.088) |
| Kontrollváltozók | igen | igen | igen |
| Pszedo R ² | | | |
| N | 15875 | 15875 | 15875 |

Függő változó: munkával való elégedettség. Kontrollváltozók: életkor, életkor négyzete, nem, iskolai végzettség, partnerrel él, településtípus, háztartásnagyság, akadályozottság. Referencia kategóriák: Vállalat mérete legalább 500 fő; Határozatlan idejű szerződés; Munkaóra: 38-40; Foglalkozás típusa: szakképzettséget nem igénylő; Szervezet: központi kormányzati. A robusztus standard hibák a zárójelben találhatóak. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat.

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

M4. táblázat.
A munkával való elégedettséget meghatározó tényezők Kelet- és Nyugat-Európában, OLS

| | Kelet- Európa | | Nyugat- Európa | | Az együttthatók egye- zését vizsgáló teszt p-értéke |
|---|-----------------------|---------|-----------------------|---------|---|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége | 0.168 ^{***} | (0.027) | 0.136 ^{***} | (0.016) | 0.301 |
| Változatos munka | 0.296 ^{***} | (0.041) | 0.356 ^{***} | (0.030) | 0.245 |
| Új dolgok tanulása | 0.184 ^{***} | (0.044) | 0.148 ^{***} | (0.028) | 0.492 |
| Kollégáktól kap segítséget | 0.143 ^{***} | (0.040) | 0.220 ^{***} | (0.027) | 0.109 |
| Egészségre veszélyes munka | -0.185 ^{***} | (0.036) | -0.204 ^{***} | (0.027) | 0.673 |
| Rugalmas munkaidő | -0.006 | (0.035) | 0.032 [*] | (0.019) | 0.339 |
| Biztos munka | 0.275 ^{***} | (0.037) | 0.211 ^{***} | (0.022) | 0.138 |
| Nem túlhajszolt | 0.128 ^{***} | (0.033) | 0.107 ^{***} | (0.019) | 0.568 |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0.277 ^{***} | (0.038) | -0.205 ^{***} | (0.021) | 0.099 |
| Könnyen találna új munkát | -0.012 | (0.014) | -0.005 | (0.008) | 0.684 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 0.004 | (0.014) | 0.016 ^{**} | (0.008) | 0.426 |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0.323 ^{***} | (0.033) | -0.248 ^{***} | (0.021) | 0.057 |
| Ln(Jövedelem) | 0.671 ^{***} | (0.075) | 0.266 ^{***} | (0.042) | 0.000 |
| Objektív munkajellemzők | igen | | | | |
| Kontrollváltozók | igen | | | | |
| Korrigált R ² | 0.272 | | | | |
| N | 15875 | | | | |

Függő változó: munkával való elégedettség. Objektív munkajellemzők és kontrollváltozók a 2. táblázatnak megfelelően.

A robusztus standard hibák a zárójelben találhatóak. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

M5. táblázat. A munkával való elégedettséget meghatározó tényezők az 50 év alattiak és az 50 évnél idősebbek körében, OLS

| | 50 évnél idősebb | | 50 évnél fiatalabb | | Az együttthatók egye- zését vizsgáló teszt p-értéke |
|---|-----------------------|---------|-----------------------|---------|---|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége | 0.199 ^{***} | (0.029) | 0.132 ^{***} | (0.017) | 0.047 |
| Változatos munka | 0.329 ^{***} | (0.046) | 0.324 ^{***} | (0.029) | 0.926 |
| Új dolgok tanulása | 0.096 ^{**} | (0.047) | 0.199 ^{***} | (0.029) | 0.058 |
| Kollégáktól kap segítséget | 0.195 ^{***} | (0.041) | 0.189 ^{***} | (0.028) | 0.896 |
| Egészségre veszélyes munka | -0.206 ^{***} | (0.042) | -0.182 ^{***} | (0.027) | 0.642 |
| Rugalmas munkaidő | 0.008 | (0.031) | 0.013 | (0.022) | 0.893 |
| Biztos munka | 0.268 ^{***} | (0.037) | 0.224 ^{***} | (0.024) | 0.318 |
| Nem túlhajszolt | 0.081 ^{**} | (0.032) | 0.128 ^{***} | (0.021) | 0.218 |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0.145 ^{***} | (0.039) | -0.277 ^{***} | (0.022) | 0.003 |
| Könnyen találna új munkát | 0.006 | (0.013) | -0.015 [*] | (0.009) | 0.193 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | -0.014 | (0.013) | 0.019 ^{**} | (0.009) | 0.036 |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0.284 ^{***} | (0.034) | -0.282 ^{***} | (0.022) | 0.959 |
| Ln(Jövedelem) | 0.484 ^{***} | (0.075) | 0.399 ^{***} | (0.047) | 0.333 |
| Objektív munkajellemzők | igen | | | | |
| Kontrollváltozók | igen | | | | |
| Korrigált R ² | 0.267 | | | | |
| N | 15875 | | | | |

Függő változó: munkával való elégedettség. Objektív munkajellemzők és kontrollváltozók a 2. táblázatnak megfelelően. A robusztus standard hibák a zárójelben találhatóak. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

M6. táblázat. A munkával való elégedettséget meghatározó tényezők a diplomások és a legfeljebb érettségizettek körében, OLS

| | Diplomás | | Nem diplomás | | Az együtthatók egyezését vizsgáló teszt p-értéke |
|---|-----------------------|---------|-----------------------|---------|--|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége | 0.155 ^{***} | (0.024) | 0.153 ^{***} | (0.019) | 0.946 |
| Változatos munka | 0.441 ^{***} | (0.041) | 0.270 ^{***} | (0.031) | 0.001 |
| Új dolgok tanulása | 0.205 ^{***} | (0.041) | 0.150 ^{***} | (0.031) | 0.287 |
| Kollégáktól kap segítséget | 0.173 ^{***} | (0.038) | 0.197 ^{***} | (0.030) | 0.611 |
| Egészségre veszélyes munka | -0.245 ^{***} | (0.037) | -0.158 ^{***} | (0.029) | 0.065 |
| Rugalmas munkaidő | -0.024 | (0.028) | 0.063 ^{***} | (0.024) | 0.017 |
| Biztos munka | 0.217 ^{***} | (0.033) | 0.239 ^{***} | (0.026) | 0.602 |
| Nem túlhajszolt | 0.096 ^{***} | (0.027) | 0.133 ^{***} | (0.023) | 0.301 |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0.253 ^{***} | (0.031) | -0.220 ^{***} | (0.025) | 0.415 |
| Könnyen találna új munkát | 0.006 | (0.011) | -0.011 | (0.010) | 0.249 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 0.007 | (0.011) | 0.008 | (0.009) | 0.929 |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0.257 ^{***} | (0.031) | -0.291 ^{***} | (0.023) | 0.374 |
| Ln(Jövedelem) | 0.400 ^{***} | (0.061) | 0.465 ^{***} | (0.053) | 0.421 |
| Objektív munkajellemzők | igen | | | | |
| Kontrollváltozók | igen | | | | |
| Korrigált R ² | 0.269 | | | | |
| N | 15830 | | | | |

Függő változó: munkával való elégedettség. Objektív munkajellemzők és kontrollváltozók a 2. táblázatnak megfelelően. A robusztus standard hibák a zárójelben találhatóak. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

M7. táblázat: A munkával való elégedettséget meghatározó tényezők a kisgyerekes és a gyerek nélküli munkavállalók körében, OLS

| | 10 éves vagy fiatalabb gyerekkel | | Nincs 10 éves vagy fiatalabb gyerek | | Az együttthatók egye- zését vizsgáló teszt p-értéke |
|---|---|---------|--|---------|---|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége | 0.126 ^{***} | (0.025) | 0.157 ^{***} | (0.018) | 0.301 |
| Változatos munka | 0.264 ^{***} | (0.045) | 0.349 ^{***} | (0.029) | 0.113 |
| Új dolgok tanulása | 0.252 ^{***} | (0.045) | 0.148 ^{***} | (0.030) | 0.054 |
| Kollégáktól kap segítséget | 0.137 ^{***} | (0.046) | 0.205 ^{***} | (0.027) | 0.197 |
| Egészségre veszélyes munka | -0.159 ^{***} | (0.043) | -0.197 ^{***} | (0.027) | 0.449 |
| Rugalmas munkaidő | 0.014 | (0.034) | 0.013 | (0.021) | 0.976 |
| Biztos munka | 0.207 ^{***} | (0.037) | 0.244 ^{***} | (0.024) | 0.411 |
| Nem túlhajszolt | 0.076 ^{**} | (0.032) | 0.133 ^{***} | (0.021) | 0.133 |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0.235 ^{***} | (0.035) | -0.233 ^{***} | (0.023) | 0.957 |
| Könnyen találna új munkát | 0.014 | (0.013) | -0.013 | (0.009) | 0.089 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 0.016 | (0.013) | 0.008 | (0.009) | 0.627 |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0.311 ^{***} | (0.035) | -0.278 ^{***} | (0.022) | 0.415 |
| Ln(Jövedelem) | 0.380 ^{***} | (0.077) | 0.443 ^{***} | (0.047) | 0.487 |
| Objektív munkajellemzők | igen | | | | |
| Kontrollváltozók | igen | | | | |
| Korrigált R ² | 0.265 | | | | |
| N | 15875 | | | | |

Függő változó: munkával való elégedettség. Objektív munkajellemzők és kontrollváltozók a 2. táblázatnak megfelelően. A robusztus standard hibák a zárójelben találhatóak. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

M8. táblázat. A munkával való elégedettséget meghatározó tényezők az állami és magáncégeknél dolgozók körében, OLS

| | Állami alkalma- zott | | Magáncég alkalma- zottja | | Az együttthatók egye- zését vizsgáló teszt p-értéke |
|---|----------------------------|---------|--------------------------------|---------|---|
| A munkavállalóknak a munkafeltételekbe való beleszólás lehetősége | 0.144 ^{***} | (0.027) | 0.132 ^{***} | (0.018) | 0.728 |
| Változatos munka | 0.433 ^{***} | (0.044) | 0.289 ^{***} | (0.031) | 0.008 |
| Új dolgok tanulása | 0.122 ^{***} | (0.047) | 0.197 ^{***} | (0.029) | 0.174 |
| Kollégáktól kap segítséget | 0.202 ^{***} | (0.041) | 0.208 ^{***} | (0.030) | 0.910 |
| Egészségre veszélyes munka | -0.226 ^{***} | (0.040) | -0.161 ^{***} | (0.029) | 0.188 |
| Rugalmas munkaidő | -0.057 [*] | (0.031) | 0.047 ^{**} | (0.024) | 0.007 |
| Biztos munka | 0.073 ^{**} | (0.035) | 0.275 ^{***} | (0.026) | 0.000 |
| Nem túlhajszolt | 0.067 ^{**} | (0.028) | 0.135 ^{***} | (0.023) | 0.061 |
| Nincs előrelépési lehetőség | -0.209 ^{***} | (0.033) | -0.245 ^{***} | (0.025) | 0.388 |
| Könnyen találna új munkát | -0.004 | (0.012) | 0.000 | (0.010) | 0.803 |
| Könnyen helyettesíthető lenne | 0.019 | (0.012) | 0.001 | (0.010) | 0.243 |
| Munkaidő és szabadidő összeegyeztethetetlen | -0.303 ^{***} | (0.036) | -0.282 ^{***} | (0.022) | 0.616 |
| Ln(Jövedelem) | 0.417 ^{***} | (0.086) | 0.423 ^{***} | (0.046) | 0.951 |
| Objektív munkajellemzők | igen | | | | |
| Kontrollváltozók | igen | | | | |
| Korrigált R ² | 0.276 | | | | |
| N | 14181 | | | | |

Függő változó: munkával való elégedettség. Objektív munkajellemzők és kontrollváltozók a 2. táblázatnak megfelelően. A robusztus standard hibák a zárójelben találhatóak. A modell tartalmazza a magyarázó változók missing értékeit jelölő dummy-kat és az ország dummy-kat

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01