



Acta Medicinae et Sociologica (2022)

Vol. 13. No. 34. (233-257)

doi:

<https://doi.org/10.19055/ams.2022.05/31/11>UNIVERSITY OF
DEBRECEN
FACULTY OF
HEALTH

NYÍREGYHÁZA

Azonosságok és különbségek – Munkaattitűdök és a munkával való elégedettség jellemzői 2005-2018 között

R. Fedor Anita¹, Libicki Éva², V. Balla Petra³

¹ főiskolai tanár, DE Egészségügyi Kar, 4400 Nyíregyháza Sóstói út 2-4.; ORCID: 0000-0002-7837-7006

² tanársegéd, DE Egészségügyi Kar, 4400 Nyíregyháza Sóstói út 2-4.; ORCID: 0000-0002-2641-4012

³ tanársegéd, DE Egészségügyi Kar, 4400 Nyíregyháza Sóstói út 2-4.; ORCID: 0000-0003-1299-2652

INFO

R. Fedor Anita
fedor.anita@foh.unideb.hu

Keywords

job satisfaction,
work-related values,
work stress,
differences-similarities

ABSTRACT

Abstract. Similarities and differences - Work attitudes and job satisfaction characteristics 2005-2018: In our study, we present the domestic aspects of work-related attitudes, focusing on the period after the turn of the millennium. In our analytical work, we aimed to examine the characteristics of job satisfaction, work-related attitudes, and work-related stress in a database of two national and one county seat. In our writing, in addition to the descriptive analysis of the three databases, we focus on exploring possible changes and differences in time and space. According to our results, the job satisfaction of the respondents of the two national surveys shows almost the same pattern, while the opinion of the local society shows a different and more unfavorable picture. This can be explained, among other things, by the fact that our local survey took place in one of the most disadvantaged counties of the country, Szabolcs-Szatmár-Bereg county. In addition, it should be emphasized that the location of our research, as the county seat, still has more favorable conditions than other settlements in its agglomeration. The other two national databases that form the basis of the analysis were created within the framework of the International Social Survey Program. Based on Herzberg's two-factor model, we can conclude that certain factors belonging to the group of external motivations, such as favorable earnings, job security are equally important for all groups of respondents. This is consistent with the terminology of work as a core value for livelihood. According to the national sample conducted in 2005, the internal motivational

factors, such as the interest and usefulness of the work, and the importance of the work that can be done independently were the most decisive. The opinions of the 2015 national and 2018 local respondents were nearly the same in this respect. Overall, it can be stated that both the differences and the similarities characterize the job satisfaction, work attitude and work-related stress situation of the respondents of the three survey years. The issue of divergence and convergence is shaped not only by regional characteristics, but also by social and economic processes and the social and individual responses to them.

Kulcsszavak

munkával való elégedettség,
munkához kapcsolódó értékek,
munkastressz,
különbségek-hasonlóságok

Absztrakt. Tanulmányunkban a munkához kapcsolódó attitűdök hazai vonatkozásainak bemutatását vállaljuk, az ezredfordulót követő időszakra koncentrálna. Elemző munkánkban azt a célt tűztük ki, hogy megvizsgáljuk a munkával való elégedettség, a munkavégzéshez kapcsolódó attitűdök, valamint a munkát kísérő stresszhelyzet jellemzőit két országos és egy megyeszékhelybeli adatbázison. Írásunkban a három adatbázis leíróelemzésén túl arra fókuszálunk, hogy feltárjuk az esetleges időben és térben bekövetkező változásokat, különbségeket. Írásunk első részében a munkához, a munkával való elégedettséghez kapcsolódó elméleti kereteket, korábbi vizsgálati eredményeket mutatjuk be, majd ezt követően a hazai munkaelégedettségben bekövetkezett változásokra, illetve a hazai átlag populáció és egy speciális, a helyi társadalomnak a munkához viszonyuló attitűdjének eltéréseire, esetleges hasonlóságaira koncentrálna. Eredményeink szerint a két országos adatfelvétel válaszadóinak munkaelégedettsége közel azonos mintázatot mutat, míg a helyi társadalom véleménye ettől eltérő és kedvezőtlenebb képet fest. A fentiek mellett a munkával való elégedettséget a Herzberg-féle kéttényezős modellre alapozva megállapíthattuk, hogy a munka biztonsága minden válaszadói csoport számára egyaránt fontos. A 2005-ös és 2015-ös országos és a 2018-as helyi válaszadók véleménye több ponton megegyezett, de voltak eltérések is, például a motivációs tényezők, a munkavégzés körülményei, stb. között. Összességében megállapítható, hogy a különbségek és a hasonlóságok egyaránt jellemzik a három vizsgálati év válaszadóinak munkaelégedettségét, munkaattitűdjét, munkavégzéshez kapcsolódó stresszhelyzetét. A divergencia és konvergencia kérdését nemcsak a regionális jellemzők, de a társadalmi és gazdasági folyamatok és az azokra adott társadalmi és egyéni reakciók is alakítják.

Bevezetés

Elemző munkánkban – az ezredfordulót követő időszakra koncentrálva – a munkaattitűdökben bekövetkezett változások magyarországi eredményeit mutatjuk be. A legfrissebb hazai adatok alapján leírt munkaattitűd jellemzőket összehasonlítjuk Magyarország egyik leghátrányosabb helyzetű megyéjének székhelyén (Nyíregyházán) felvett vizsgálatunk eredményeivel. Írásunk alapját három különböző időpontban felvett reprezentatív mintán alapuló kérdőíves adatgyűjtés adja. A hazai vizsgálatok az International Social Survey Program (ISSP) keretei között valósultak meg 1989-ben, 1997-ben, 2005-ben és 2015-ben, ezekből az utóbbi két adatbázist elemezzük. Saját adatfelvételünkre 2018-ban került sor, Nyíregyháza városában. Az Életminőség Kutatócsoport 2008-óta kétévente felméri a városlakók életminőségét alkalmanként változóan 7-8 dimenzió alapján (Fábián és mtsai., 2018). A kutatócsoport tagjaként az életminőséget jól körülíró gazdasági aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség témáját vizsgáljuk. A 2018/2019-es kérdőív ezen témáját kiegészítettük az ISSP Work Orientations által használt néhány, a helyi sajátosságok vonatkozásában is fontosnak ítélt kérdéscsoporttal, így lehetőségünk volt a legfrissebb adatok összehasonlítására.

Az elemző munka aktualitását, fontosságát az adja, hogy vizsgálati időszakban jelentős társadalmi és gazdasági változások, folyamatok zajlottak Magyarországon, - Európa és a világ számos országában - melyek jelentősen alakították az egyének, csoportok értékválasztását, életminőségét; vizsgálatunk újszerűsége is ebben rejlik. Ehhez kapcsolódóan a fő kutatási kérdésünk, hogy milyen változások következtek be a munkához kapcsolódó attitűdökben, a munkával való elégedettségben, a munkavégzéshez kötődő stresszhelyzet jellemzőiben az elmúlt másfél évtizedben, valamint, hogy a regionális jellemzők mennyiben alakították a véleményalkotást.

A munka jelentősége

A munka központi szerepet tölt be a társadalom, a gazdaság és az egyén életében. A munkaérték fogalma ebből adódóan igen szerteágazó, bővített jelentéstartalommal bír, jelenlegi vizsgálatomban ezekből néhány attribútumot emeltünk ki. A legfontosabb, minden a továbbiakban felsorolt tényezőt magába foglaló jellemzőként a biztonságot nevezzük meg. A munkahelyen végzett, bérrel és szolgáltatásokkal elismert úgynevezett fizetett munka a

modern társadalmakban biztonságot jelent. Elsősorban azért, mert a munkavégzésből származó jövedelem biztosítja a megélhetés alapvető feltételeit; éppen ezért a munka önbecsülésünk egyik fontos eleme (R. Fedor és Toldi, 2016; R. Fedor, 2018).

A munkavégzés és az abból származó jövedelem nagymértékben hozzájárul az egyének és családok életminőségéhez, alakíthatja az önminősített szubjektív egészségi állapotról alkotott véleményüket (Jávorné és mstai., 2018) meghatározza a fizikai és mentális közérzetünket (Clark és Oswald, 1996). A munkahely egyfajta szociális tér is, mivel a munkahelyi társas támogatórendszer, a szervezet belső és közvetve a külső CSR tevékenysége (Bene, 2016) jelentősen befolyásolja az egyén munkahelyi közérzetét és ezáltal munkamorálját. Az egyes szervezetek mindemellett generációs kihívásokkal is szembesülnek. (Móré és Bene, 2018)

A munkával való elégedettség megismerése egyre nagyobb szerephez jut a szubjektív jóllétet, egészségi állapotot, boldogságot, munkahelyi elköteleződést, munkahelyi stressz hatásait feltáró vizsgálatok kontextusában. Ebből is látszik, hogy a munkaelégedettség vizsgálat multidiszciplináris kutatási terület, hiszen pszichológiai, szociológiai, közgazdasági vonatkozásai is vannak.

A korábbi vizsgálatok egy jelentős része, egy-egy foglalkozási csoport munkával való elégedettségére, ezzel összefüggésben a pályaelhagyásra fókuszál. Ebből a vizsgálati aspektusból mind hazai, mind nemzetközi viszonylatban legtöbbször az egészségügyben dolgozókat vizsgálják, ezen belül is az ápolók kerülnek a felmérések fókuszába. Erről tanúskodik Betlehem (2012) és Németh (2013), valamint Deutsch és mstai. (2015) vizsgálata is.

A felmérések egy másik területét a munkahelyi stresszt középpontba állító munkák adják. Hazánkban külön kutatócsoport foglalkozik ezzel a témával: a Semmelweis Egyetemen, Stauder Adrienne vezetésével működő *Munkahelyi stressz és stresszkezelés kutatócsoport*. A szülésznők körében a munkahelyi stressznek a koherencia érzettel, a szubjektív egészségi állapottal és a munkaérték megítéléssel való összefüggését vizsgálta Gebriné és mstai. (2019).

Nemzetközi összehasonlító vizsgálatot készített Medgyesi és Róbert (2000), akik referencia csoportok adatai alapján elemezték az elégedettség kérdését. Hajdu és Sik (2016) arra kereste a választ, hogy megfigyelhető-e időbeli, életkori vagy születési idő szerinti különbség a munkával kapcsolatos attitűdök jellemzőiben.

Pszichológiai - szociológiai - közgazdasági megközelítések

Különböző elméletekről és mérési lehetőségekről olvashatunk a munkaattitűdökre, a munkaelégedettségre vonatkozó szakirodalomban. Ezek abban különböznek, hogy nem teljesen eltérő, de mégis más szempontok szerint vizsgálják a munkaelégedettséget. Az elméletekben megfigyelhető esteleges eltérések attól függenek, hogy milyen diszciplína szemszögéből közelítenek a tudományos kérdéshez, illetve, hogy az értékelési modellben milyen külső és belső, szervezeti illetve személyfüggő indikátorokat vesznek figyelembe.

A pszichológiai szempontú munkaerőpiaci kutatások a munkahelyi stresszt, a munkavégzéssel összefüggő kimerültséget helyezik vizsgálódásuk középpontjába. A pszichológusok 1930-as évektől vizsgálják az elégedettség, a stressz és a teljesítmény kapcsolatát (Szombathelyi, 2012). Munkahelyi stresszről akkor beszélünk, ha a munkavállaló képességei és erőforrásai nincsenek összhangban a munkaköréhez kapcsolódó elvárásokkal. A stressz hathat kedvezően is a munkavállalóra, ha az azt kiváltó ok teljesíthető elváráshoz kötődik. A pozitív stressz alkalmazkodásra, képességei fejlesztésére motiválja a munkavállalót (Katona, 2006).

A munkahelyi elégedettség, a kiegészítés és élnhatékony kapcsolatát számos kutatás bizonyította. A segítőkész munkákban igen gyakori, hogy a lelki teher hosszú távon a kiegészítés állapotához vezethet (Lavanco, 1997; Cubrilo–Turek és mstai., 2006, Pikó és Piczil, 2006).

A munkaelégedettség felmérés egyik módja a Maslow-i általános emberi szükséglet-hierarchián alapuló Herzberg-féle kéttényezős modell. Eszerint, az elégedettséget az ún. higiénés (külső) tényezők és a motivátorok határozzák meg. Herzberg a higiénés tényezőkhöz sorolta a munkakörülményeket, a vezetési stílust, a munkabért, a munkahelyi kapcsolatokat. A higiénés szükségletek kielégítése nem egyenes következménye az elégedettségnek. Inkább úgy fogalmaz, hogy ezek hiánya elégedetlenséget okoz, viszont nem motivál jobb teljesítményre. A motivátorokhoz a magasabb rendű szükségleteket sorolta. Véleménye szerint ezek a belső motivációs tényezők határozzák meg leginkább az elégedettséget, mint például az elismerés, az előrelépési lehetőség, szakmai fejlődés, felelősségvállalás, a munka érdekessége. Vagyis, ha a munkavállalót a motivátorokkal ösztönözzük, akkor kreatívabbak lesznek, hatékonyabban teljesítenek, és ezáltal nő az elégedettségük (Herzberg, 1968).

A szociológusok, Medgyesi és Róbert (2000) és Hajdu és Sik (2016) leginkább arra koncentrálnak, hogy a munkával való elégedettség milyen mintázatot mutat a különböző rétegeképző változók, valamint egyes társadalmi (demográfiai) csoportok, értékválasztások kontextusában. A 1970-es évek óta igen széles körű a foglalkoztatási, munkaerőpiaci generációs eltéréseket vizsgáló kutatási paletta mind a munka- és szervezetszociológiában, mind a menedzsmenttudomány területén (Hajdu és Sik, 2016). Új aspektusként az egészségzociológiai vizsgálatok eddig alig kutattak, de a jövő szempontjából meghatározó kutatási témája lehet a munka-magánélet egyensúlyának, önminősített egészségi állapotra gyakorolt hatásának felmérése.

A közgazdasági tematikájú kutatások az emberi tőkébe történő befektetés és megtérülés mérlegeként vizsgálják a munkaelégedettséget. A klasszikus közgazdaságtan képviselői közülük elsőként Smith vizsgálta empirikusan, hogy az emberi tőkébe és a munkaerőpiacon hasznosítható képességekbe történő beruházás hogyan alakítja a jövedelmet és a bérstruktúrát. A közgazdasági vizsgálatokban a befektetés-eredmény, ráfordítás-haszon viszonyán van a hangsúly. Locke (1976) szerint a munkavállalók értékei befolyásolják a munkahelyi elégedettségüket és ez attól függ, hogy a munkahelyi tényezők milyen mértékben felelnek meg a dolgozók elvárásainak. A jövedelem emelkedésén túl, a magasabb iskolai végzettség hozamaként értelmezhetők a jobb és egészségre kevésbé ártalmas munkakörülmények, a kényelmesebb munkavégzés, a megnövekedett szabadidő. Ezek az oktatás úgynevezett externális, vagy járulékos hozamai (Locke, 1976; Rosen, 1998).

Összegezve tehát láthatjuk, hogy az emberi tőke fejlesztésére irányuló befektetés és megtérülés viszonyának vizsgálata a közgazdaságtanban mikroökonómiai alapokon nyugszik, a szociológiai aspektus a státuszmegszerzési modellek gyakorlatát követi. A pszichológiai vizsgálatok a munkahelyi stressz, munkával való elégedettség é a jóllét összefüggéseit tárja fel.

A közgazdasági és szociológiai megközelítések közötti alapvető különbség, hogy míg a közgazdaságtan a befektetés/megtérülés viszonyát objektív mérce, materiális keretek mentén vizsgálja, addig a szociológiában az egyén szubjektív elégedettségi mutatói is megjelennek, mint magyarázó változók, hasonlóan a pszichológiához (R. Fedor, 2016). Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy a közgazdasági szakirodalomban is található szép számmal a munkával való elégedettséggel foglalkozó munka (Clark, 1996, 2001; Fischer és Sousa-

Poza, 2009; Skalli és mstai., 2008; Sousa-Poza és Sousa-Poza, 2000; van der Meer és Wielers, 2013).

Mit jelent a munkával való elégedettség és miért kell vele foglalkozni?

Locke szerint a munkával való elégedettség a munka értékeléséhez kapcsolódó pozitív érzelmi állapot. Úgy lehet a legegyszerűbben megfogalmazni, hogy azt jelenti, hogy a végzett munka által nyújtott lehetőségek egybeérnek az egyén által elvárt munkához kötődő aspirációkkal. Vagyis a munkavállaló azt kapja, amit elvár, ideálisnak tart. Ebből is látható, hogy a munkával való elégedettség nemcsak egyszerűen az úgynevezett kemény változók függvénye, hanem jelentősen függ az egyén személyes értékrendjétől, aspirációitól.

Összefoglalva tehát a munkavállaló elégedettségét több tényező együttes jelenléte határozza meg. A munka társadalmi elismerése, a munkabér, a munkavégzés körülményei, az előrelépési lehetőség, az ellenőrzés, a munkatársakkal való kapcsolat, az önálló munkavégzés lehetősége, a dolgozó szervezeti hierarchiában betöltött szerepe és a saját munkájának befolyásolására való lehetősége, vagyis a Herzbergi higiénés tényezők és motivátorok. Emellett a szociodemográfiai és szociokulturális tényezők, az egyéni életcélok és aspirációk is befolyásolják a munkavállalói elégedettséget. Mindezek együttesen nemcsak a munkával, de általában az élettel való elégedettségre is hatással van.

A szubjektív szempontok mellett nem felejtethjük el a makroszintű meghatározó tényezők fontosságát sem. Azt, hogy milyen az adott társadalmpolitikai, munkaerőpiaci helyzet. Milyen az aktuális foglalkoztatási színvonal. Vannak-e foglalkoztatási nehézségek, s ha igen vannak-e erre adekvát válaszok az adott szakpolitika szintjén. Ha nincsen, akkor egy általános munkaerőpiaci bizonytalansággal kell számolni, mely nemcsak a prekariátus jelenségét, mint bizonytalanságban élő munkaerőpiaci csoport felduzzadását idézi elő, hanem a munkavállalók elégedetlenségét is növeli.

A munkával való elégedettség mérése nemcsak egyéni, hanem szervezeti, s ha úgy tetszik ösztársadalmi érdek. Általános nézet, hogy aki elégedett, az jobban teljesít a munkahelyén. Bár az ok-okozati viszony nem mindig tisztázott, tehát az, hogy azért teljesít jobban a munkavállaló, mert elégedett vagy azért elégedett, mert jól teljesít. Ráadásul az is megfigyelhető, hogy a témával foglalkozó kutatók kétféle álláspontot fogalmaznak meg ezzel kapcsolatban. Míg Iaffaldano és Muchinsky (1985 idézi Deutsh és mstai.

2015), és Donald és mstai. (2005) egyértelmű kapcsolatot mutatott ki a munkával való elégedettség és produktivitás között, addig Judge és mstai. (2001) gyengének ítélték ezt az összefüggést. Böckerman és Ilmakunnas (2012), valamint Oswald és mstai. (2015) szintén egyértelműen rámutatnak, hogy az elégedettség befolyásolja az eredményességet, termelékenységet. Mindemellett Tait és mstai. (1989) és Warr (2007) azt találták, hogy a munkával való elégedettség erősen korrelál az étellel való elégedettséggel.

Abban azonban egyetértés mutatkozik, hogy a minél elégedettebb a munkavállaló, annál lojálisabb munkahelyéhez, munkaidejében a tényleges munkájával foglalkozik, kevesebbet van betegszabadságon, s nem gondolkodik a szervezet elhagyásán.

A hazai munkaerőpiaci folyamatok rövid bemutatása

Magyarország foglalkoztatási helyzete az utóbbi időben egyre kedvezőbb képet mutatott, bár az ide vezető út igen rögzös volt; két nehézségekkel terhelt időszak jellemzi a rendszerváltó Magyarország munkapiaci folyamatait.

A rendszerváltozás időszakában drámai folyamatok indultak meg a munkaerőpiacon. Az 1990-es évek elején lezajló politikai-gazdasági változások hatására mind a férfiak, mind a nők körében drasztikusan visszaesett a foglalkoztatottak aránya, melynek hatására robbanásszerűen megnőtt és tartóssá vált a munkanélküliség, nőtt az inaktívok száma (Csoba és mstai., 2009).

A folyamat legszembetűnőbb következménye a foglalkoztatási gondok, ezen belül is a tömeges munkanélküliség megjelenése volt. A regisztrált munkanélküliek száma 1990-től folyamatosan nőtt, majd 1993-ban elérte a csúcspontot (13%), mikor is számuk 694 000 főre emelkedett, vagyis három év alatt közel harmincszorosára nőtt. 1994-től lassú apadás kezdődött, majd az ezredforduló elején (2001-ben 5,7%) hazánk munkanélküliségi rátája nemzetközi összehasonlításban is alacsony volt (Galasi–Körösi, 2002).

A magyar munkaerőpiacot az ezredfordulón kettősség jellemezte. Míg a regisztrált munkanélküliek aránya nemzetközi összehasonlításban viszonylag alacsony volt, addig a foglalkoztatottság mértéke szintén alacsony szinten stagnált (Frey, 1997).

A második foglalkoztatási krízis a 2008 második félévében kirobbanó pénzügyi világválság hatására alakult ki, mely 2009-re általánossá váló gazdasági válsággá alakult, melynek következménye a foglalkoztatás

szűkülése és ebből adódóan a munkanélküliek számának ugrásszerű növekedése volt. A munkaerőpiaci recesszió az ország régióit eltérő módon sújtotta. A válság hatása a kedvezőbb gazdasági és munkaerőpiaci helyzetű, magasabb foglalkoztatottságú régiókat érintette elsőként és a legnagyobb mértékben. A munkanélküliek száma 2009-ben átlagosan 421 ezer fő volt, 92 ezerrel (27,8%-kal) több mint 2008-ban. A KSH munkaerő-felmérése szerint legutóbb 1993-ban volt ehhez hasonló helyzet. A munkanélküliségi ráta a 15–74 évesek körében egy év alatt 7,8%-ról 10,7%-ra emelkedett. 2010-ben a Munkaerő-felmérés (MEF) adatai szerint a foglalkoztatottak létszámának csökkenése megállt, a munkanélküliek létszámának növekedése lassult (KSH, 2009), de valójában 2013-ra tért magához a munkaerőpiac.

A legfrissebb statisztikai adatok alapján jelenleg igen kedvező hazánk helyzete. 2019-ben a foglalkoztatási ráta 60,8%, a munkanélküliségi ráta pedig 3,4% volt a 15-74 éves populációban (KSH, 2019).

Magyarországon a munkanélküliséget a nemzetközi tendenciákhoz hasonlóan nagymértékű területi differenciáltság jellemzi. A munkanélküliség a rendszerváltozást követően eltérő mértékben érintette az ország különböző térségeit, s az egyenlőtlenség tartósnak bizonyult (Bánfalvy, 2002; Czibere–Molnár, 2017). A legrosszabb helyzetű megyék közé tartozik Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar, Borsod-Abaúj-Zemplén, és Nógrád megye. Régiók közül az Észak-Alföld és az Észak-Magyarország, Dél-Dunántúl régióit sújtja leginkább a munkanélküliség. Az egyes megyéken belül is differenciálódik a kisebb térségek helyzete, amely például a megfelelőnek mondható infrastruktúra hiányából adódó megközelíthetőség különbségeire is visszavezethető.

A területi egyenlőtlenségek csökkentését akadályozza, hogy a legalacsonyabb végzettségűek általában a legrosszabb helyzetű megyékben találhatók. Az országos összehasonlítás szerint az Észak-alföldi régióhoz tartozó Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (2018-as adatfelvételünk helyszínén) a legrosszabb a népesség iskolázottságának megoszlása a 25–50 éves korcsoportban (Varga, 2015). Következésképpen, hogy napjaink társadalmának, gazdaságának egyik legnagyobb problémája a halmozottan hátrányos helyzetű térségek fiataljainak az alacsony szintű iskolázottsága, az ebből következő munkaerőpiaci készségek hiánya (Lácza, 2017).

A rendszerváltástól napjainkig terjedő társadalmi-gazdasági folyamatok alapján hazánkban a következő foglalkoztatási/munkaerőpiaci periódusok különíthetők el (a szerző saját tipizálása):

1. 1989/90-1993 szakasz az *I. foglalkoztatási krízis*: A rendszerváltozás és a piacgazdaságra való áttérés hatására nagymértékben megrendült a foglalkoztatási és szociális biztonság.
2. 1994-2000-ig terjedő szakasz az átmenet időszaka: Lassú, de folyamatosan javuló tendencia jellemzi a munkaerőpiaci folyamatokat.
3. 2001-2007 közötti időszak az I. emelkedő periódus: Ebben az időszakban javul a foglalkoztatási helyzet, az Európai Unióhoz való csatlakozással szélesedik a munkaerőpiaci integrációt elősegítő aktív eszközök repertoárja, finanszírozási lehetősége.
4. 2008-2010-ig terjedő szakasz a II. foglalkoztatási krízis időszaka: Az Egyesült Államokból kiinduló pénzügyi válság begyűrűzik, eléri Európa országait. A munkanélküliségi ráta eléri a rendszerváltozás követő időszak mutatóit.
5. 2011-2019-ig terjedő időszak a *II. emelkedő periódus*: Elsősorban az általános gazdasági válságra adott szakpolitikai válaszok hatására emelkedik a foglalkoztatási színvonal.

A fentiekből az is kiderül, hogy az általam elemezni kívánt adatbázisok a két emelkedő szakaszra vonatkozó adatokat tartalmazzák, amikor – reményeink szerint – a munkaerő gazdálkodás a nyitottabb, a fejlődésre kész „arcát” mutatta.

A periódusok értékeléséhez azonban figyelembe kell venni, hogy a társadalmi-gazdasági folyamatok korszakait átszerkesztették a nemzetközi és hazai politikai események is. Ezek közül legjelentősebb, hogy 2004-től Magyarország tagja lett az Európai Uniónak, amelyben a külgazdasággal való intenzívebb kapcsolat a beruházásokra, a munkaerő gazdálkodásunkra is nagy hatással van.

A korszakhatáráként megjelölt 2019, noha azért került így ide, mert az utolsó lezárt gazdasági évünk, de meglehet, hogy a COVID 19 világjárvány miatt 2020 már az új periódus kezdete lesz. Bármit hoz a jövő, az elmúlt évek tapasztalataira, jó gyakorlataira azonban szükségünk lesz.

Módszertan

Írásunk további részében a munkával való elégedettség, a munkaattitűd és munkavégzéssel összefüggő stresszhelyzet hazai mintázatának jellemzőit mutatjuk be a fentebb megjelölt gazdasági-társadalmi viszonyoknak az ezredfordulót követő időszakában jellemző tendenciáira fókuszálva.

Az elemzéshez az SPSS 25 for Windows szoftvert használtunk. A munkával kapcsolatos értékek valamint a munkaelégedettség vizsgálatát Hajdu–Sik 2016-os módszertani ajánlását alapul véve két független változó bevonásával végeztük. Az egyik változó a munka fontosságának megítélése volt. Az ISSP és a Nyíregyháza Életminősége Panelkutatás kérdőívében használt, „Mennyire elégedett Ön a munkájával?” kérdést egy ötfokú Likert-skála segítségével válaszolhatták meg az érintettek.

A másik fontos elemzési aspektus a Herzberg-féle kéttényezős modell köré épült. Ezzel összefüggésben az néztem, hogy hogyan vélekednek a megkérdezettek a higiénés vagy külső ösztönzők (jó fizetés, biztonságos munkahely, jó időbeosztás) és belső motivátorok csoportjában sorolt egyes állításokról (a munka érdekessége, hasznossága, mások segítése, önálló döntés a munkavégzés egyes jellemzőiről).

Harmadik vizsgálódási szempontként a munkavégzéssel összefüggő stresszhelyzet jellemzőinek rövid leírására térek ki.

Eredmények

Az elemző munka alapjául szolgáló országos minta elemszáma 2005-ben 1011 fő, 2015-ben 1031 fő, Nyíregyházán pedig 2018-ban 453 fő volt. Az átlagéletkor 49-50 év volt a 2005 és 2015-ös adatbázis alapján, 2018-ban 47,4 év.

Az elemzett két országos felmérés mintavételi eljárását - hasonlóan a vizsgálatban résztvevő további 35 országhoz - az ISSP dolgozta ki. A magyarországi adatfelvételt a TÁRKI bonyolította. Az adatbázis használatához engedélyt kértem az adatgazdától.

A nyíregyházi empirikus munkában a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala által szolgáltatott címlistával dolgozott a kutatócsoport (főcímlista: 1000 háztartás; 500 pótcím). Az adatok felvétele kérdezőbiztosok bevonásával történt. Az adattisztítás eredményeként a feldolgozott 541 kérdőívből 500 ténylegesen használható maradt az adatbázisban. A válaszmegtagadások nagy száma miatt a nem, az életkor és iskolai végzettség vonatkozásában történt meg a mátrixsúlyozás, kiküszöbölve ezáltal a torzításokat (Fábián és mstai., 2018).

A mintavételi keretet a 18 éves és annál idősebb populáció alkotta mind az országos, mind pedig a nyíregyházi vizsgálatban.

Mindhárom adatfelvételre jellemző a nők valamivel erősebb válaszadási hajlandósága. Az iskolázottsági mutatókban találtuk a legnagyobb eltérést. A három mintát összehasonlítva azt figyeltük meg, hogy a nyíregyházi válaszadók iskolázottsági szintje magasabb, mint a két országos adatfelvétel átlaga. Ezt azzal magyarázzuk, hogy a megyeszékhely egyfajta centrumként funkcionál a megye és a régió társadalmi-gazdasági viszonyrendszerében. Itt koncentrálnak azok a foglalkoztatók, melyek alapvetően magasan kvalifikált munkavállalókat igényelnek. Valamint azt is tudjuk, hogy a magasabban kvalifikáltak válaszadási hajlandósága általában kedvezőbb a kevésbé iskolázottakhoz képest. Bármelyik ok miatt is felülreprezentáltak a magas iskolai végzettségűek a nyíregyházi mintába ezt a tényt az eredmények, összefüggések magyarázatánál feltétlenül figyelembe kell venni.

A téma szempontjából leginkább meghatározó – Mennyire elégedett Ön a munkájával? – kérdésfeltevésre adott válaszok alapján a következő eredmények rajzolódtak ki. A munkavégzés körülményeiről alkotott vélemények egy inkább elégedett magyar társadalom képét tárják elénk. Azt látjuk, hogy 2005 és 2015 között valamivel csökkent a munkájukkal elégedett és teljes mértékben elégedettek aránya, de még így is a válaszadók közel háromnegyede ezt a kategóriát jelölte meg mindkét évben. Ehhez képest a helyi (nyíregyházi) társadalom 60,2%-a tartozik az „*elégedettek*” és a „*teljes mértékben elégedettek*” táborába.

A feltüntetett válaszlehetőségek közül az „*elégedett*” verziót választották a legtöbben 2005-ben és 2018-ban, azonban 2015-ben a „*teljes mértékben elégedettek*” voltak a legtöbben. Érdekes, hogy a 2005-ös és 2015-ös válaszadók véleményalkotása kismértékű eltérést mutat az elégedett és teljes mértékben elégedett kategóriák között. Ezzel szemben a helyi társadalom karakteresebben gondolkodik a munkával való elégedettségéről.

Egyértelmű elégedetlenségéről vallott a két országos vizsgálat válaszadóinak 6% illetve 7,8%-a. Ettől magasabb arányban (12,9%) vélik úgy a helyi társadalom tagjai, hogy nem elégedettek a munkájukkal. (2. táblázat)

Az elégedettség mintázata nem mutatott statisztikailag releváns kapcsolatot az életkor és a nem változókkal sem a 2005-ös ($p < 0,102$; $p < 0,304$), sem pedig a 2015-ös ($p < 0,689$; $p < 0,110$) országos adatokkal.

A helyiek (nyíregyháziak) munkával való elégedettségét szintén nem alakítja a nem (férfi/nő) változó ($p < 0,097$), viszont az életkor igen ($p < 0,000$). Azt tapasztaltuk, hogy a teljes mértékben elégedettek a 20-29, 30-39 éves valamint

a 60+-os korosztályhoz tartoznak. Ebből a szempontból az 50-59 évesek és 40-49 évesek kedvezőtlenebbül nyilatkoztak.

1. táblázat: Mennyire elégedett Ön a munkájával? (%)

How satisfied are you with your work?

	2005 (országos) N=469	2015 (országos) N=564	2018 (helyi) N=354
egyáltalán nem elégedett	3,0	3,2	3,9
nem elégedett	3,0	4,6	9,0
elégedett is és nem is	19,6	19,3	27,0
elégedett	39,4	35,5	39,1
teljes mértékben elégedett	34,9	37,4	21,1
elégedett és teljes mértékben elégedett összesen	74,3	72,9	60,2

Forrás: ISSP 2005, 2015, Nyíregyháza Életminősége 2018

A munkaelégedettségről vallott vélemények szignifikáns kapcsolatot jeleznek az iskolai végzettség változóval 2015-ben ($p < 0,000$) és 2018-ban is ($p < 0,000$). (2. táblázat)

Az országos adatok szerint a legmagasabban kvalifikáltak a legelégedettebbek (86,3%), őket követik az érettségivel rendelkezők (77,2%), a szakiskolai végzettséggel bírók (66,5%), majd a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők (57,7%). Ebből következik, hogy az elégedetlenség az utóbbi csoportban a legmagasabb (14,8%), mint ahogyan a közömbösek aránya is (27,7%).

A helyi adatok részben hasonló mintázatot mutatnak. A felsőfokú végzettséggel bírók a legelégedettebbek, 61,4%-uk tartozik az elégedettek és teljes mértékben elégedettek csoportjához. Őket követik a szakiskolai végzettséggel bírók (61%) és kicsit lemaradva következik az érettségizettek csoportja (58,2%). Élesen elkülönülnek a legfeljebb 8 általános iskolával bírók ebből a szempontból. Körükben 31,3%-os az elégedettségi arány, és ennél magasabb 35,7%-os az elégedetlenek és teljes mértékben elégedetlenek aránya. Ez utóbbi kategóriába a szakiskolával rendelkezők 14,6%, az érettségizettek 8,7%-a, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 5%-a tartozik.

Az országos (2015) és helyi eredményeket összehasonlítva bár közel azonos tendenciáról számolhatunk be, mégis markáns különbségeket tapasztalunk a vélemények részletes áttekintésekor. Igaz, hogy alapvetően mindkét minta

elégedett munkavállalói attitűdről árulkodik (kivéve a helyi legalacsonyabban kvalifikált munkavállalókat), egyértelműen látszik, hogy az országos populáció sokkal elégedettebb. Körükben – a szakiskolai végzettséggel rendelkezőket leszámítva – minden iskolai végzettségi csoportban átlagosan 20%-kal magasabb az elégedettségi arány. Az is jól látszik, hogy a helyi válaszadók közül karakteresebben kiemelkedik az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők elégedetlensége. A legfeljebb általános iskolai végzettséggel bírók 45,7%, a szakiskolai végzettségűek 14,4%-a ebbe a csoportba tartozik. Ez jóval meghaladja az országos hasonló véleményt alkotó, azonos iskolázottsággal bírók arányát (14,8% és 9,0%). Az is szembeűnő, hogy a helyiek körében igen magas a közömbös, az „elégedett is és nem is” válaszkategóriát megjelölők megoszlása.

2. táblázat: Mennyire elégedett Ön a munkájával? (%)

How satisfied are you with your work?

Mennyire elégedett Ön a munkájával?	Iskolai végzettség							
	2015 (országos)				2018 (helyi)			
	8 általános	Szakiskola a érettségi nélkül	Érettségi	Felsőfok	8 általános	Szakiskola a érettségi nélkül	Érettségi	Felsőfok
egyáltalán nem elégedett	2,0	4,7	1,9	2,4	17,1	2,4	2,6	3,6
nem elégedett	12,8	4,3	4,4	2,4	28,6	12,2	6,2	9,4
elégedett is és nem is	27,7	24,5	16,5	8,9	22,9	24,4	33,0	25,7
elégedett	29,8	39,7	36,7	25,5	20,0	43,9	41,7	39,9
teljes mértékben elégedett	27,7	26,8	40,5	60,8	11,4	17,1	16,5	21,5

Forrás: ISSP 2015, Nyíregyháza Életminősége 2018

A következő kérdésekre adott válaszokkal azt mértük fel, hogy a felsorolt állításokat mennyire tartják fontosnak az érintettek.

Az állásbiztonság szerepét mindhárom vizsgálati évben fontosnak, illetve nagyon fontosnak tartották a válaszadók. A saját állás stabilitását, biztonságát azonban már különböző mértékűnek ítélték meg a magyar társadalom tagjai

térben és időben egyaránt. A legszembetűnőbb különbség, hogy az alapvetően hátrányos helyzetű régióban, megyében élő helyi társadalom tagjai nyilatkozták azt a legtöbben - minden negyedik megkérdezett -, hogy nagyon igaz rájuk, hogy biztos állásuk van. Ez az eredmény meglepőnek tűnhet, azonban szeretném felhívni a figyelmet, hogy a helyi válaszadók iskolázottsági összetétele kedvezőbb a két országos adatbázishoz viszonyítva, vagyis őket az állásvesztéstől való félelem kevésbé érinti. Ezt bizonyítja a biztos állására vonatkozó válaszok iskolai végzettség szerinti kétmintás vizsgálat eredményei is, mely szerint az iskolai végzettség magyarázó változója az állásbiztonság-érzésnek. ($p <= 0,001$) Minél magasabban kvalifikált a munkavállaló, annál inkább biztonságban érzi magát. Ez az eredmény megerősíti fenti okfejtésemet. Az országos 2005. évi és 2015. évi vélemények szinte azonosak. A közömbös, hezitáló „*igaz is meg nem is*” kategória 2015-ben volt a legmagasabb, minden harmadik válaszadó magyar lakos volt ezen az állásponton.

A munka biztonsága után a magas kereseti lehetőség a legtöbbször által preferált kategória, mindhárom vizsgálati évben. A válaszadók átlagosan 90%-a ítélte ezt fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Ez nem meglepő, mivel Magyarországon a munkából származó jövedelem jelenti a megélhetés alapját. Bár a munka érdekessége végzett a harmadik helyen, mégis érdemes kiemelni, hogy 2005-ben volt a legfontosabb. A 2015. és 2018. évi valamivel kedvezőtlenebb megítélést a 2008-as pénzügyi válság és a regionalitás kísérőjelenségeként azonosítjuk.

Az ezt követő válaszlehetőségek fontosságának megítélése igen változatos képet fest.

A 3. számú táblázatban található kérdésekre egy öt fokú Likert skála segítségével válaszolhattak a megkérdezettek, s a következő opciók közül választhattak: 1. *nagyon fontos*, 2. *fontos*, 3. *fontos is, meg nem is*, 4. *nem fontos*, 5. *egyáltalán nem fontos*. A válaszokat összefoglaló táblázatban összevontuk a *fontos és nagyon fontos*, valamint a *nem fontos és egyáltalán nem fontos* kategóriákat. A viszonylag kevés információval bíró *fontos is, meg nem is* opciót nem tüntettük fel a táblázatban.

3. táblázat: Önnek személy szerint mennyire fontos az, hogy...

How important it is to you personally to...

	„Fontos, nagyon fontos” (%)			„Egyáltalán nem fontos, nem fontos” (%)		
	2005 (országos)	2015 (országos)	2018 (helyi)	2005 (országos)	2015 (országos)	2018 (helyi)
...biztos legyen az állása?	98,7	92,9	93,8	0,6	1,4	1,6
...magas legyen a kereset?	92,8	88,4	89,7	1,0	1,8	1,0
...a munka érdekes legyen?	80,9	74,8	75,7	5,3	4,8	6,0
...jó lehetőségek legyenek az előrejutásra?	67,5	66,7	74,9	12,9	10,9	4,4
...önállóan végezhető munka legyen?	72,9	67,1	71,5	9,6	9,5	7,8
...hasznos legyen a társadalomnak?	80,4	71,5	69,2	4,5	6,5	9,1
...olyan munka legyen, amellyel másoknak segíthetünk?	74,4	61,1	67,7	4,6	10,6	7,6
...olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy a nap melyik szakaszában, illetve mely napokon dolgozik?	47,6	44,1	46,1	26,2	24,5	28,5

Forrás: ISSP 2005, 2015, Nyíregyháza Életminősége 2018

Az előrejutási lehetőség inkább a helyi vizsgálatunkban került a rangsor elejére, negyedik lett a fontossági sorrendben. Eszerint a válaszadók háromnegyedének fontos, hogy olyan munkát végezzen, olyan munkahelyen dolgozzon, ahol kedvezőek az előrelépési lehetőségek. A másik két vizsgálati évben a hatodik és hetedik helyre szorult ez az érték,— bár a többség, még így is egyetért a munkahelyi hierarchiában való előrelépés fontosságával. A jelenség okait újabb vizsgálatokkal lehetne feltárni, mert jelenség szintjén találkozunk azzal, hogy – különösen a hátrányos helyzetű, aprófalvas településeken – a hierarchia már megszilárdult, a mobilizációs lehetőségek

beszűkültek, másrészt az alacsony szintű iskolázottsággal rendelkezők számára felértékelődött az iskolázottság, és a biztos állást ettől remélik.

Az önálló munkavégzés, a munkaidő beosztásának egyéni meghatározása a kollektív munkavégzéstől, a tömegtermeléstől való eltávolodást, az individuum előtérbe kerülését, az egyéni élethelyzethez jobban alkalmazkodó munkavégzés igényét rejti magába.

Az önállóan végezhető munka fontosságát a válaszadók átlagosan 70%-a ítélte fontosnak és nagyon fontosnak. 2018-ban a helyi társadalom és 2015-ben a magyar társadalom értékrendjében az ötödik legfontosabb érték volt, 2005-ben pedig a hatodik. Az egyénileg megválasztott napszakra vonatkozó munkaidőt tartották a legkevésbé fontosnak a megkérdezettek mindhárom vizsgálati évben (átlagosan 46%).

A társadalom számára hasznos munkavégzés kérdése 2005-ben igen domináns volt, a ranglista negyedik helyére került. Szintén ezt a pozíciót „szavazta meg” a 2015-ös adatfelvételben résztvevő magyar társadalom, de a megoszlásbeli különbségek jelentősnek mondhatók (80,4%, 71,5%). A helyi társadalom 69,2%-a gondolkodott hasonlóan erről a kérdéstről 2018-ban, és ezzel a véleményalkotással a hatodik helyre pozícionálta ezt az állítást.

Az altruista értékekhez való kötődés szintén 2005-ben volt a legerősebb. A válaszadók háromnegyedének fontos, illetve nagyon fontos, hogy olyan munkát végezzen, mellyel közvetve vagy közvetlenül segíteni tud másokon. 2015-ben a megkérdezettek 61,1%-a, 2018-ban 67,7%-a válaszolt hasonlóan. (3. táblázat)

4. táblázat: A munkához kapcsolódó értékek rangsora a Herzberg-féle modell alapján (%)

Herzberg-féle tipizálás	„Fontos, nagyon fontos” (%)					
	rangsor	2005 (országos)	rangsor	2015 (országos)	rangsor	2018 (helyi)
Higiénés tényezők						
...biztos legyen az állása?	1.	98,7	1.	92,9	1.	93,8
...magas legyen a kereset?	2.	92,8	2.	88,4	2.	89,7
...önállóan végezhető munka legyen?	6.	72,9	5.	67,1	5.	71,5
...olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy a nap melyik szakaszában, illetve mely napokon dolgozik?	8.	47,6	8.	44,1	8.	46,1
Motivátorok						
...a munka érdekes legyen?	3.	80,9	3.	74,8	3.	75,7
...hasznos legyen a társadalomnak?	4.	80,4	4.	71,5	6.	69,2
...olyan munka legyen, amellyel másoknak segíthetünk?	5.	74,4	7.	61,1	7.	67,7
...jó lehetőségek legyenek az előrejutásra?	7.	67,5	6.	66,7	4.	74,9

Forrás: ISSP 2005, 2015, Nyíregyháza Életminősége 2018

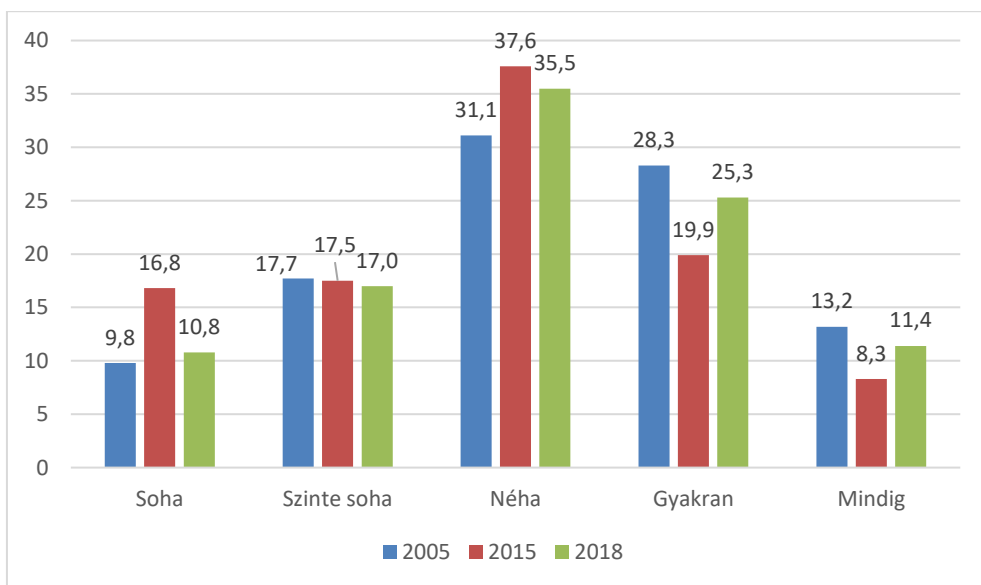
A Herzberg-féle modellre vonatkoztatva az eredményeinket azt látjuk, hogy a két legfontosabb munkához kapcsolódó érték a külső tényezők körébe tartozó állás biztonság és a kereset lett minden vizsgálati évben. A harmadik helye rangsorolt motivátorokhoz tartozó érdekes munka és az utolsó helyet elfoglaló higiénés tényezők közé sorolt, a munka napszakának megválasztásában való önálló döntés lehetőségének megítélése szintén változatlanak bizonyult. Szembetűnő, hogy a munka társadalmi hasznossága és a másokon való segítség fontossága veszített értékéből térben és időben. Előbbi a negyedikről a hatodik helyre, utóbbi ötödikről a hetedik helyre csúszott. Ezzel párhuzamosan az

előrejutási lehetőség fontosságának megítélése erősödött, mely az individuális értékek felértékelődését mutatja.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a higiénés tényezőkről való vélekedésben inkább az állandóság a jellemző, míg a motivátorokkal kapcsolatos attitűdben a változások dominálnak. Mindez azt jelentheti, hogy a higiénés tényezők egyfajta alapját képezik a munkával összefüggő értékekről való gondolkodásnak, a prioritások meghatározásának, s ezek teljesülése után kerülnek előtérbe a motivátorok.

1. ábra. Lelkileg megterhelő, stresszes a munkája? (%)

Is your job mentally stressful?



Forrás: ISSP 2005, 2015, Nyíregyháza Életminősége 2018

Ahogy arról már fentebb szóltunk, a munka alapvetően jótékony, pozitív befolyással bír az egyének jóllét-érzetére. Azonban vannak olyan munkakörülmények, melyek hosszú távon károsan hatnak a munkavállalókra és jelentősen befolyásolják munkaelégedettségüket, s ez ronthatja a szűkebb családi és a tágabb társas kapcsolataikat. Köztudott, hogy a hosszan fennálló negatív stressz nemcsak a szubjektív jóllét megítélésére, de az objektív, valós egészségi állapotra is veszélyt jelent hosszú távon. A három vizsgált adatfelvételben a hosszan fennálló stresszhelyzetet a *Lelkileg megterhelő, stresszes a munkája?* kérdésre adott „gyakran” és „mindig” válaszkategóriákkal azonosítottam. Ezek alapján azt látjuk, hogy a

munkavégzéssel összefüggő stressz a 2005-ös országos mintába bekerült válaszadókat érintette a leginkább. (1. ábra) Ebben az évben a megkérdezettek igen magas aránya, 41,5%-a válaszolta azt, hogy gyakran vagy akár folyamatosan megterhelő lelkileg számára az a munka, amit végez. Ehhez képest csak valamivel vannak jobb helyzetben a nyíregyházi lokális társadalom tagjai, akiknek 36,7%-a válaszolt hasonlóan. A munkastressz szempontjából a 2015-ös adatok a lekedvezőbbek, melyek kiegyensúlyozottabb válaszadói mintázatot mutatnak. Ekkor a gyakori stresszes állapotról beszámoló arány 20,0%, míg a folyamatos stresszel élők aránya nem éri el a 10%-ot. Ugyanezek az aránybeli különbségek köszönnek vissza a „szinte soha” és „soha” választ megjelölők körében.

Kérdésként merült fel, hogy az egyes szociodemográfiai, és kulturális tényezők mutatnak-e összefüggést a munkavégzés mentális jellemzői viszonyában. A lefutott statisztikai próba meghatározó összefüggést mutatott 2005-ben az iskolai végzettség változóval ($p \leq 0,087$), 2015-ben pedig az iskolai végzettséggel ($p \leq 0,000$) és a nemmel ($p \leq 0,032$). Az tapasztaltuk, hogy gyakori illetve folyamatos mentális teherről a felsőfokú végzettségűek számolnak be nagyobb arányban, valamint, hogy a nők körében magasabb azoknak az aránya, akik soha sem érzik lelkileg megterhelőnek, stresszesnek a munkájukat. A helyi társadalomban szintén az iskolai végzettség magyarázó ereje nyert bizonyítást ($p \leq 0,000$). A keresztábra vizsgálatok viszont egy igen összetett kép tárult elénk. A „soha” és „szinte soha” lehetőséget megjelölők jelentős hányada a legfeljebb 8 általános iskolai osztállyal, valamint a szakiskolai végzettséggel rendelkezők köréből került ki. Ezzel szemben gyakori stresszhelyzet éri az érettségizett és diplomás munkavállalókat. Az állandó feszültségteli munkavégzés leginkább a szakiskolai valamint a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket érinti, vagyis vélhetően azokat, akik döntési helyzetekkel terhelt feladatot látnak el, illetve azokat a prekár csoportokat, akiket a munkabiztonság hiánya a leginkább érint.¹

¹ A munkavégzéssel összefüggő stresszhelyzet pontos elemzése további magyarázó változók bevonásával vizsgálható, melyet egy későbbi elemző munkámban kívánunk kifejteni.

Összefoglalás

Tanulmányunkban a munkával való elégedettségben, a munkához kötődő egyes értékekben bekövetkezett változások Magyarországi eredményeit mutattuk be az ezredfordulót követő időszakra koncentrálnak. Vizsgálatunkban azt a célt tűztük ki, hogy feltárjuk, hogy milyen különbségek, hasonlóságok figyelhetők meg térben és időben a munkához kapcsolódó attitűdökben.

A munkával való elégedettségről alkotott vélemények alapján egy inkább elégedett magyar társadalom képét tárják elénk. Azt látjuk, hogy 2005 és 2015 között valamivel csökkent a munkájukkal elégedett és teljes mértékben elégedettek aránya, de még így is a válaszadók közel háromnegyede ezt a kategóriát jelölte meg mindkét évben. Ehhez képest rosszabb a helyi (nyíregyházi) társadalom véleménye (2018). Az igen kedvező két országos válaszadói attitűd a következővel magyarázható: 2005-ben az Európai Unióhoz való csatlakozás eredményeként, a külföldi befektetők megjelenése felszívta az (olcsó) munkaerőt. Vagyis azok lettek ennek az időszaknak a kedvezményezettjei, akik korábban a leginkább érintettek voltak a munkanélküliséggel és az azzal összefüggő prekár életmóddal. A 2015-ben tapasztalható kiemelkedő munkavállalói elégedettség vélhetően annak köszönhető, hogy a 2008-as válság hatása ekkorra még nem múlt el nyomtalanul. A válsággal összefüggő foglalkoztatási krízis 2009-2010 között csúcsosodott ki, s 2015-ben még éppen csak, hogy felocsúdott a magyar társadalom ebből a nehézségből. A nagyfokú elégedettség ezért részben a közelmúltban megtapasztalt állásvesztéstől való félelemmel magyarázható, mely átalakítja a munkavállalók értékrendjét; elégedettek, hogy egyáltalán munkájuk van. A helyi társadalom kisebb mértékű elégedettségében a regionális különbségekből és nehézségekből eredő általános elégedetlenség köszön vissza.

A munka biztonsága és a magas kereseti lehetőség a legtöbbször által preferált kategória, mindhárom vizsgálati évben. A válaszadók átlagosan 90%-a ítélte fontosnak, illetve nagyon fontosnak ezt a Herzberg-féle kéttényezős modellben higiénés (külső) tényezőkként definiált kategóriákat. Eredményeink szerint a higiénés tényezőkről való vélekedésben inkább az állandóság a jellemző, míg a motivátorokkal kapcsolatos attitűdökben a változások dominálnak. Mindez azt jelentheti, hogy a higiénés tényezők egyfajta alapját képezik a munkával összefüggő értékekről való gondolkodásnak, a prioritások meghatározásának, s ezek teljesülése után kerülnek előtérbe a motivátorok.

Összességében tehát elmondható, hogy a különbségek és a hasonlóságok egyaránt jellemzik a három vizsgálati év válaszadóinak munkaelégedettségét, munkaattitűdjét. Az eredmények megerősítik az emberi tőke elméletének létjogosultságát, mely szerint a magas iskolai végzettség munkaerőpiaci haszna ma is vitathatatlan.

A vizsgálati évek kiválasztásánál figyelembe vett emelkedő időszakok szerencsésen tudták még csökkenteni a regionális különbségek eltérő okait. Az utóbbi évtizedben azonban már történt egy átrendeződés a megkérdezettek munkához kapcsolódó értékválasztásában, amit a jelen vizsgálat azért nem mutat markánsan, mert Nyíregyháza adottságai és a határmenti hátrányos helyzetű térségek munkalehetősége hasonló különbséget mutat, mint amelyek az ország fejlettebb és leszakadó régiói között mára már mérhetőek (munkanélküliség, iskolázottsági szint, átlag jövedelmekben történő nagy különbségek, stb.), és gyors, innovatív megoldásokat kíván.

A fentiekben bemutatott, a munkával összefüggő attitűdök vizsgálata éppen ezért fontos bázisa, kiindulási normája lehet a közeljövőben szükséges gazdasági és társadalmi folyamatok tervezésének. Az nemzetgazdaság és az egész társadalom érdeke, hogy ne válság, hanem változás következzen be az új évtizedben.

Felhasznált irodalom

1. Bánfalvy Csaba (2002): *A munkanélküliség*. Magvető Könyvkiadó, Budapest.
2. Bene Ágnes (2016): Tehetség és oktatás a vállalatok társadalmi felelősségvállalásában. *Különleges Bánásmód*, 2(2), 53 - 69. (DOI: <https://doi.org/10.18458/KB.2016.2.53>)
3. Betlehem József (2012): Egészségügyi szakdolgozók humán erőforrás helyzetének főbb jellemzői 2012-ben. *Népegészségügy*, 90(2), 77-83.
4. Böckerman P., Ilmakunnas P. (2012): The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *ILR Review*, 65(2), 244–262. (DOI: <https://doi.org/10.1177/001979391206500203>)
5. Clark A. E., Oswald A. J. (1996): Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381. (DOI: [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7))

6. Clark A. E. (2001): What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), 223–242. (DOI: [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(01)00031-8))
7. Csoba Judit, Diebel Andrea, Krémer Balázs (2009): Munkaerőpiaci változások, leszakadó társadalmi csoportok. In: Csoba J. (szerk.): *Peremhelyzetű társadalmi csoportok társadalmi és munkaerőpiaci integrációja*. Debreceni Egyetemi Kiadó. 11-72.
8. Czibere Ilona, Molnár Éva (2017): Labour market perspectives of young women living in extreme poverty in closed rural space: the case of a Hungarian-Romanian cul-de-sac border village. *AGER: REVISTA DE ESTUDIOS SOBRE DESPOBLACION Y DESARROLLO RURAL* 23 pp. 1-20., 20 p. (DOI: <https://doi.org/10.4422/ager.2017.08>)
9. Deutsch Andrea, Fejes Enikő, Kun Áogta Medvés Dóra (2015): A jólétet meghatározó tényezők vizsgálata Egészségügyi Szakdolgozók körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 15(2), 49–71. (DOI: [10.17627/ALKPSZICH.2015.2.49](https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2015.2.49))
10. Donald I., Taylor P., Johnson S., Cooper C., Cartwright S., Robertson S., (2005): Work environments, stress and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409–423. (DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.4.409>)
11. Erdei Renéta, Barth Anita, R. Fedor Anita, Takács Péter (2018): Measuring the factors affecting health literacy in East Hungary - Health literacy in the adult population of Nyíregyháza city. *Kontakt*. 20(4), 375-380. (DOI: <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2018.08.007>)
12. Fábrián Gergely, Huszti Éva, Hüse Lajos, Takács Péter (2018): Az életminőség Nyíregyházán. A nagymintás társadalomkutatás első négy hulláma a megyeszékhelyen. *SZABOLCS-SZATMÁR-BEREGI SZEMLE* 53 : 3 pp. 83-102., 20 p. (2018)
13. 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: <https://doi.org/10.1002/hec.1341>)
14. Frey Mária (1997): Nők a munkaerőpiacon In: Lévai Katalin – Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*.

- Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, TÁRKI, Budapest, 13-34.
15. Galasi Péter, Kőrösi Gábor (2002): Közelkép. Munkakínálat; Munkaerő kereslet. In. Fazekas K. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 39–176.
 16. Gebriné Éles Krisztina, Lampek Kinga, Sárváry Andrea, Sárváry Attila, Takács Péter, Zrinyi Miklós (2019): Impact of sense of coherence and work values perception on stress and self-reported health of midwives. *Midwifery* 77, 9-15. (DOI: <https://doi.org/10.1016/j.midw.2019.06.006>)
 17. Hajdu Gábor, Sik Endre (2016): A munkával kapcsolatos értékek a világban (1990–2014) és a mai Magyarországon. In. Kolosi T. – Tóth I. Gy. (szerk). Társadalmi Riport. TÁRKI, Budapest.
 18. Herzberg F. (1968): One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1) 53–62.
 19. 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), 367-407. (DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>)
 20. Lácza Magdolna (2017): A humánerő fejlesztésének kérdőjelei a halmozottan hátrányos térségekben. *A Virtuális Intézetek Közép-Európa Kutatására Közleményei*. Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat, 9(2), 129-137.
 21. Locke E. A. (1976): The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The handbook of industrial and organizational psychology*. 1, 1297-1343.
 22. Medgyesi Márton, Róbert Péter (2000): A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.): Társadalmi riport 2000. Budapest: TÁRKI, 591-616.
 23. Móre Marianna, Bene Ágnes (2018): Generational Challenges in Organisations. *Tudásmenedzsment* 19(1), 15-23.
 24. Németh Andrea (2013): Az egészségügyi dolgozók munkaelégedettségét befolyásoló tényezők, *Nővér*, 26(4), 27-31.
 25. Oswald A. J., Proto E., Sgroi D. (2015): Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. (DOI: <https://doi.org/10.1086/681096>)

26. Rosen S. (1998): Emberi tőke. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk.): Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája. Budapest. Közgazdaságtudományi Egyetem, Aula Kiadó, Budapest, 71-100.
27. R. Fedor Anita (2015): Egyensúlyban? - A munkaerő-piaci kariertől a familiarizmusig. Debrecen, Magyarország. Debreceni Egyetemi Kiadó, 252 p.
28. R. Fedor Anita (2018): Foglalkoztatási helyzetkép és a munkával való elégedettség jellemzői. *Acta Medicinae et Sociologica*, 27(9), 33-57. (DOI: <https://doi.org/10.19055/ams.2018.9/27/4>)
29. R. Fedor Anita, Toldi Andrea (2017): Labour market opportunities of women with young children after childbirth. *Kontakt*, 19(3), 236-243. (DOI: <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.07.003>)
30. Skalli A., Theodossiou I., Vasileiou E. (2008): Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 37, 1906–1920. (DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.04.003>)
31. 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, 517–538. (DOI: [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8))
32. Tait M., Padgett M. Y., Baldwin T. T. (1989): Job and life satisfaction: A re-examination. of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502–507. (DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>)
33. Varga Júlia, Hajdu Tamás, Hermann Zoltán, Horn Dániel (2015): A közoktatás indikátorrendszere, 2015. MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
34. Warr P. (2007) *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey. (DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203936856>)
35. van der Meer P. H., Wielers, R. (2013): What makes workers happy? *Applied Economics*, 45, 357–368. (DOI: <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.602011>)