

Kiss Paszkál

## PÁLYAKEZDŐK MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉGÉNEK MEGHATÁROZÓI

A jó munka jellemzőit, a szakmai életút sikerességének összefüggéseit járjuk körbe a következőkben a fogalmi háttér kicsit alaposabb kifejtésével és a diplomás pályakövetési adatokból adódó többváltozós összefüggések elemzésével. A munkavállalói, szakmai eredményességre gondolva elsőként a jövedelem vagy a foglalkoztatottság pusztá ténye jut eszünkbe. Látni fogjuk azonban, hogy a munka világában is fontos meghatározó az ember általános törekvése az örömök, a boldogság keresésére. A szubjektum a saját érzéseivel, vágyaival, terveivel van jelen e területen is. Ebből következik, hogy a jónak minősíthető munkára, foglalkozásra az azt kísérő szubjektív elégedettség legalább annyira jellemző, mint a következményeként megjelenő társadalmi pozíció, anyagi biztonság. Szervezetkutatási eredmények alapján a munkahelyi elégedettség mással nem helyettesíthető hatása mutatható ki munkahelyi motivációra, annak eredményeként a munkatevékenységre, a szervezeti viselkedésre, végső soron a munka egyén számára és a szervezet számára is mérhető következményeire. Az egyéni életút jelentős fordulópontján készülünk e jelenséget alaposabban is szemügyre venni, amikor a diplomás pályakezdő az iskolai tanulmányoktól eltávolodva, egy új életszakasz küszöbén, a tervei által hajtva, ám a beilleszkedés apró-cseprő és nagyobb léptékű nehézségeitől sújtva érzi magát. A sikerhez a szakma gyakorlati oldalán sok újat tanulni, a munkaszervezetek logikájához alkalmazkodni is kell, át is kell fordítani a megszerzett tudást, tapasztalatot saját szakmai tevékenységgé. Látványos váltás, ha egy orvos gyógyítani kezd, egy mérnök házat tervez, egy tanár az első osztályait kezdi tanítani. A témával foglalkozó nemzetközi szakirodalom alapján a munkával való elégedettség alakulásának elemzésével, belülről igyekszem majd a változás dinamikáját bemutatni, különös figyelemmel a munkaerőpiacra való belépés sajátosságaira.

A Diplomás Pályakövető Rendszerben (l. Garai et al., 2010) a hazai felsőoktatási intézmények végzettjeitől gyűjtött adatok alapján a nemzetközi modellekhez illesztve látjuk majd a magyar helyzet jellemzőit, általánosítható összefüggésként a jövedelem és a képzettség, a hasznosított kompetenciák illeszkedésének egymással párhuzamosan kifejtett hatásainak elemzésében.

## A személyes elégedettség pszichológiai és közgazdaságtani megközelítésben

Ha a munkával való elégedettségre az étellel általában véve meglévő elégedettség komponenseként tekintünk, akkor azt az általánosabb kérdést is fel kell tennünk, hogy mi a legfontosabb az ember életében, mi okozza számára a legtöbb örömet, mi mozgatja a viselkedését? Nem volt olyan kor, olyan nézőpontja az ember és a társadalom vizsgálatának, amelyben ne vetődtek volna fel valamilyen formában ezek a kérdések. Már-már gyanúsán általánosnak, kevésbé megragadhatónak is tűnnek. Azonban nemcsak éjszakába érő kávéházi beszélgetések tárgyát képezhetik — egyenként is könyvtárnyi szakirodalmuk van. A filozófiai művek és szépirodalmi alkotások mellett egyre inkább gazdagítják ezt a biztos elméleti alapokra épített, empirikus próbákkal erősített tudományos eredmények.

A közgazdaságtan központi fogalma, a hasznosság is ezekből az alapvető kérdésekből és a rájuk keresett válaszokból vezethető le. Ennek ad új dimenziót, amikor a tudományos elemzés nem pusztán a választásban megmutatkozó következményeiben, hanem közvetlenül is igyekszik mérni a gazdasági viselkedés alapját jelentő általános emberi motivációt az öröme, a boldogság keresésére. A pszichológia humanisztikus, pozitív pszichológiai irányzataiban nem a lélek betegségei, a pszichopatológia kerül előtérbe, hanem a személyes növekedés, az önkiteljesítés és az átélt csúcseredmények, amelyek előrelendítik az alkotás, a magasabb rendű emberi tevékenységek folyamatát. A szociológiában és a politológiában a demokratikus berendezkedésű államok, de akár az egyes kormányok teljesítményének mércéjeként is felmerül az állampolgárok étellel való elégedettsége mint általános (szubjektív) mérce. A sor minden bizonnyal hosszan folytatható tovább a társadalomtudományok különböző területein.

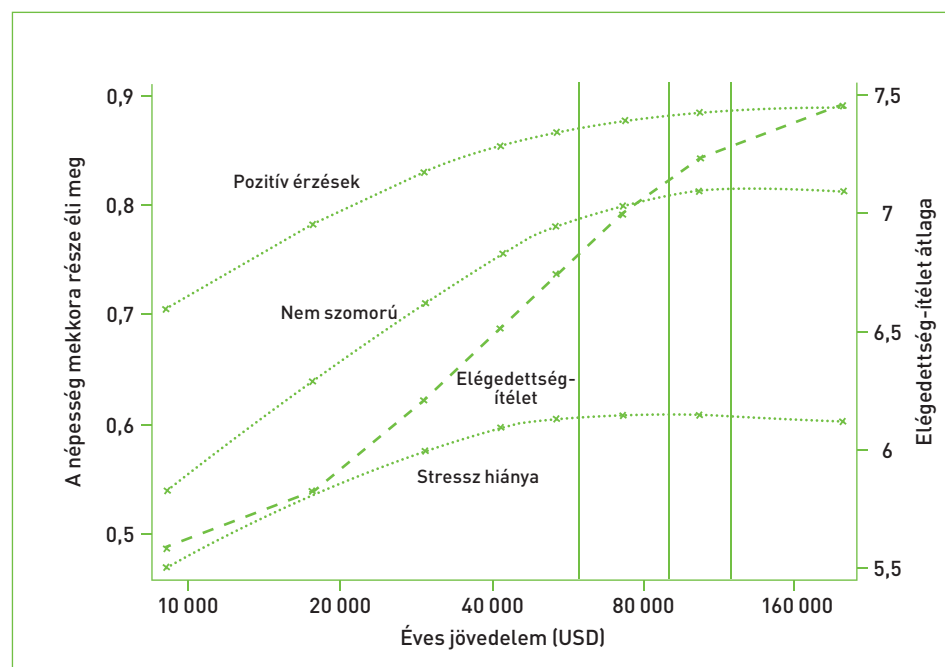
Különösen izgalmas a közgazdaságtan és a pszichológia közös vállalkozása a „boldogság közgazdaságtanának” kialakítására. A téma emblemikus szerzője kognitív pszichológus, aki munkásságáért közgazdasági Nobel-díjat kapott 2002-ben. Daniel Kahneman a racionális döntés heurisztikus tévútjainak vizsgálata és az Amos Tverskyvel együtt megfogalmazott kilátásméletének megfogalmazása után kezdte a gazdasági viselkedés közvetlenül is mérhető kiindulópontját kutatni. Más – társadalmi kutatásokban is részt vevő – jeles pszichológusokkal együtt fogalmazza meg az átélt öröme és bánatok által hajtott ember „hedonikus” pszichológiáját (Kahneman–Diener–Schwartz, 1999). Fogalmi és módszertani újítást egyaránt hoz a megélt elégedettség, a jóllét (well-being) vizsgálata. Kognitív aspektusát átfogó önjellemzések formájában, az étellel való általános elégedettséget firtatva igyekeznek feltárni. Ettől az empirikus kutatásokban is elválaszthatónak bizonyult a pozitív és negatív érzések (pillanatról pillanatra alakuló) egyenlege, amelyet a megélt elégedettség érzelmi aspektusaként azonosítanak. Ez utóbbi vizsgálatára alakítanak ki saját mérési módot az átélt érzelmek naplózásának módszerével.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ennek segítségével Kahneman – ítéletalkotási heurisztikák világát nem feledve – megtalál egy sajátos torzítást is, a fókuszálási hatást és más, az átélt öröm alakulásával kapcsolatos általános összefüggéseket.

A módszertani újításuk azonban ennél is nagyobb jelentőségű: a gazdasági viselkedés magyarázatában bevezetik a közvetlenül átélt hedonikus öröm, hasznosság mérésének fogalmi kereteit és eljárásait.

Kahneman hedonikus pszichológiájának egyik következtetése, hogy a pénz nem boldogít, vagy csak bizonyos feltételek mellett (Kahneman et al., 2006). Széleskörűen gyűjtött adatok alapján sikerül visszatérően demonstrálnia, hogy a jövedelmi szintnek csak korlátozott hatása van a megélt boldogságra. Mások vizsgálata is megerősítették a jövedelem hatásának szaturációját az étellel való elégedettség növelésében. Kahneman azzal magyarázza ezt, hogy az érzelmek általában sem járnak olyan szorosan együtt jövedelemmel, mint az elégedettségre vonatkozó átfogó ítélet (Kahneman, D.–Deaton A., 2010). A negatív érzelmek – és különösen a stressz érzése – lehetnek igazán felelősek a hatásban hamar beállt maximumért. Ez utóbbiban még kicsi csökkenés is kimutatható (1. ábra) a nagyobb jövedelmi szinteken.

1. ábra. A pozitív érzelmek, a szomorúság és a stressz, valamint az étellel való elégedettség értékelése a háztartási jövedelem tükrében



Forrás: Kahneman, D.–Deaton, A. [2010]

A magasabb jövedelmi szintekkel ugyanakkor olyan tevékenységek aránya nő, amelyek – a naplós technikával gyűjtött részletes boldogságmérések szerint – önmagukban kevés örömet okoznak (pl. több munka, közlekedés), ráadásul azok kárára növekszik ezek részaránya az ember napirendjében, amelyek nagyobb örömet

hordoznak (pl. társasági együttlét). Kahneman azt is állítja, hogy a nagyobb jövedelem hallatán az emberek tévesen fókuszálnak az ezzel járó életvitel előnyeire, megfélekedezve az árnyoldalairól (Kahneman et al., 2006).

Mindezeket az eredményeket befogadják és hasznosítják a hazai közgazdasági kutatások is, amikor a szubjektív jóllét fogalmát igyekeznek maguk számára meghatározni (Lelkes, 2003, 2005; Takács, 2005; Hajdu–Hajdu, 2011) és különböző tényezők összefüggésében bejósolni. Lelkes Orsolya azt mutatja ki, hogy az étellel való elégedettség – aktuális jövedelem mellett – függ a jövedelem megélt változásától, a szubjektív jövedelmi mobilitástól is (Lelkes, 2003). A rendszerváltozás társadalomformáló hatásait a Tárki Zrt. a Magyar Háztartás Panel kutatásában gyűjtött adatok elemzésével tudja nyomon követni. Lelkes (2005) később ugyanígy vizsgálja más szubjektív tényezők, így a vallásukat aktívan gyakorlók és a vállalkozók más-más területen átélt, növekvő szabadságélményének hatását az étellel való elégedettségükre. Eredményei komplex összefüggéseket mutatnak be, amelyekben a jövedelem szerepe mindvégig jelentős az étellel való elégedettség alakításában, ám változó módokon, de ezzel párhuzamosan más szubjektív tényezők is fontos szerepet játszanak. Hajdu és Hajdu (2011) hasonlóképpen a szubjektív jóllét háttérét elemezve mutatják be, hogy a jövedelem nem abszolút értékében hordozza a jutalmat az emberek számára, hanem másokkal való összehasonlításban nyeri el jelentőségét.

Közös eredménye ezeknek az írásoknak, hogy egyrészt a megelégedettség, a hasznosság közvetlen mérésének helyét jelölik ki a közgazdaságtani kutatásokban, másrészt kapcsolatot is teremtenek más diszciplínákban folyó kutatásokkal, amelyek a szubjektív jóllétet esetenként alapvetően más összefüggésekben is vizsgálják. Bár a szerzők ezzel kevésbé számolnak, a pszichológia is messzire jutott az utóbbi évtizedekben a boldogság kutatásában (Seligman–Csikszentmihalyi, 2000; Oláh, 2005). A személyiség belső dinamikájára koncentráló megközelítések mellett jelentős szociálpszichológiai vállalkozás is a személyes elégedettség és közérzet fogalmával rokonságban álló, ám társadalmi folyamatok által alakított, azokra közvetlenül reflektáló társadalmi közérzet kutatása (Hunyady 2009). Ezen eredményeket, amelyek a személyiséglélektan és a politikai pszichológia irányába viszik tovább az eredeti problémafelvetést, most csak jelezni tudjuk. A témánkba vágó szűkebb területen, a munkával való elégedettség kapcsán igyekszünk a menedzsment-szakirodalomban összeérő pszichológiai és közgazdaságtani kutatások eredményeit részleteiben is bemutatni.

## A munkával való elégedettség összetevői, társfogalmai

Az étellel való elégedettség átfogó jelenségköréhez képest kevésbé tűnik alapvetőnek, mégis fontos tényező az ember életében a munkájával való elégedettsége. A felnőttek életük jelentős részét munkával töltik, ráadásul általában ebből a tevékeny-

ségükből származik az egzisztenciális biztonságuk; saját helyzetüket és mások sorsát is alapvetően meghatározhatja a munkatevékenységük eredménye. Az önki-fejezés, a személyiség kibontakozásának eszköze is lehet a munka. Ha a szubjektív jóllét kontextus nélküli (pontosabban a változó helyzeteket „átlagoló”) általános jellegéből indulunk ki, akkor juthatunk arra a következtetésre, hogy az adott élette-rülethez kötött elégedettség fogalmi háttere bizonytalan (Lelkes, 2003), ez a jelen-ségkör másodlagos jelentőségű. Diener (1984) úttörő tanulmánya alapján azonban a szubjektív jóllét alakulásának nemcsak egységes, felülről lefelé tartó, hanem az egyes jelentős életterületekből kiinduló, alulról felfelé ható folyamatait is feltéte-lezhetjük. Ezek között a munkával való elégedettség is magától értetődően szerepel, összekapcsolva a munkavállalói sikeresség némiképp szélesebb körű fogalmával (Veroszta, 2010). A munkával való elégedettség tehát nem csupán elszigetelt élette-rületen fontos, hanem áthat az élettel való elégedettség egészére is.

A munkával való elégedettséget szervezetkutatók is megkülönböztetik az álta-lános szubjektív jólléttól. Dagenais-Desmarais és Savoie (2012) azt találják, hogy közöttük csak közepesen erős kapcsolat van ( $r = 0,5$ ). A munkával való elégedett-ség szintén pozitív kapcsolatban áll a személy önértékelésével, szociabilitásával, míg negatív a viszonya a szorongással, az önleértékeléssel, a depresszióval, a tár-sas kötődés hiányával. A munkával való elégedettség belső szerkezetét vizsgálva az empirikus elemzések különböző összetevőit is kimutatták (személyközi beil-leszkedés, munkával való boldogulás, kompetenciaérzés, vágy a bevonódásra, észlelt elismerés a munkában). A különböző komponensek dinamikáját mutatja egy leíró-dokumentáló célkitűzésű, úttörő magyar kutatás (Medgyesi-Róbert, 1998), amely paradox módon a rendszerváltozás után a munkával kapcsolatos instrumentális jellemzések háttérbe szorulását mutatta ki, amiből az következik, hogy piaccgazdasági körülmények között inkább tartották a válaszadók önmagá-ért is fontosnak a munkájukat, nem csupán eszközként tekintettek rá más célok elérésében. Az 1997-es adatok alapján azt is bemutatták, hogy a csehországi vála-szokhoz képest a magyar munkavállalók inkább szeretnének önállóak lenni, mint alkalmazottak, inkább dolgoznának magáncégnél, mint állami vállalatnál. Mind-két országban hajlandóak lettek volna a válaszadók többet dolgozni, és elsősorban az állásbiztonságot értékelték nagyra.

A nemzetközi összehasonlítások a munkával való elégedettség vizsgálatában széles körben elterjedtek, a többszintű hatásmechanizmusok közül elsősorban a stukturális-társadalmi meghatározottságot segítenek feltárni. Drobnič és mun-katársai (2010) a European Quality Life Survey 2003-as adatai alapján bizonyí-tották például, hogy a dél- és kelet-európai országokban a munka minősége na-gyobb hatással van az élettel való elégedettségre, és ezzel összefüggésben azt is kimutatták, hogy a negatív értékelés hatása dominál. Azt az általánosítható ösz-szefüggést is sikerült bizonyítaniuk, hogy a munkával való elégedettség közvetíti a munka minőségének (pl. jó fizetés, önállóság, unalom, bizonytalanság) hatását az élettel való elégedettségre.

Sousa-Poza és Sousa-Poza (2000) az International Social Survey Program (ISSP) 1997-es adatbázisán nemcsak azt tudták kimutatni, hogy 1989-hez képest a munkával való elégedettség Németországban és az USA-ban egyaránt csökkent, hanem azt is, hogy a kelet-európai országok viszonylagos elégedetlensége mögött valószínűleg a munkaszereppel kapcsolatos magas költségek (pl. képzettség, kimerítő munka) és a kicsi eredmény (pl. jövedelem, a munka biztonsága, jó viszony a vezetőkkel, munkatársakkal) feszültsége állhat. Ugyanígy az ISSP nemzetközi adatait elemzi Medgyesi és Róbert (2000), ők a munkával való elégedettséget formáló strukturális erőknél<sup>2</sup> és a személyes alakító tényezőknél<sup>3</sup> a munkával való elégedettségben jelentkező következményeit veszik sorra. Eklektikus elméleti háttérrel, a jelenség szintű magyarázatokra fókuszálva állapítják meg, hogy az oki magyarázatok mindkét szintjének hatása van a munkával való elégedettségre. Főként a rendszerváltoztató (tranzíciós) országok strukturális jellemzőinek és a benne tipikus pozíciót (pl. vezető, magasabb keresetű) elfoglalók sajátosságainak következményeit emelik ki a következtetéseik között.

## A munkával való elégedettség meghatározói és következményei

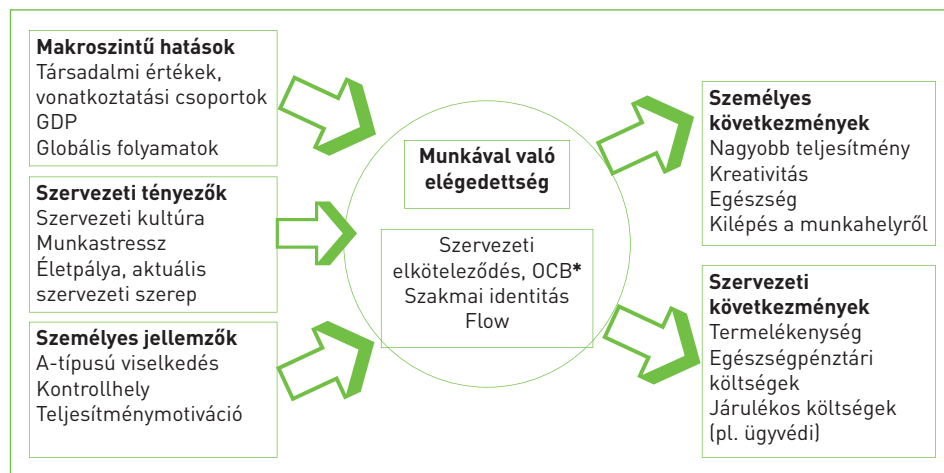
Összefoglaló tanulmányában Fisher (2010) a munkával való elégedettség fogalmát és összefüggéseit is világosan rendszerezve mutatta be, emellett a mérésének lehetséges módszereit is tárgyalta. Ez segítette a 2. ábra elkészítésében. Más szerzők is hangsúlyozzák, hogy ez a tanulmány is abból indul ki, hogy a munkával való elégedettség nem az egyetlen fogalom, amellyel az egyén szervezethez való viszonyát, munkával kapcsolatos attitűdjeit meg tudjuk ragadni. Ezért találunk az ábra közepén több rokon tartalmú elméleti konstruktumot, amelyek a munkával kapcsolatos átfogó szubjektív tényezőket más-más oldalról ragadják meg. Ezek közül több is a munkával való elégedettséghez hasonló jelentőségre tett szert a szervezetkutatásban. Csak említésszerűen: ilyen a szervezeti elköteleződés (Bakker et al., 2008) és a szervezetpolgári viselkedés (Organ, 1997) vagy a flow élménye munkahelyen (Csikszentmihályi, 2003). Kevésbé népszerű kutatási téma, de fontos tényező a szakmai identitás a munkatevékenység közvetlen szubjektív meghatározói között.

Az előzményeket, a munkahelyi elégedettség meghatározóit és korlátozó körülményeit érdemes a különböző szinteken ható tényezőkre bontani. A makroszintű hatásokra a nemzetközi összehasonlításokat tárgyalva láttunk több példát, és a sort természetesen hosszan lehetne tovább folytatni.

2 A vizsgált európai országok tipológiája a jövedelmi szintjük, a jövedelmi egyenlőségek nagysága és az ország munkapiaci intézményrendszerének jellemzői alapján.

3 Különböző demográfiai (nem, életkor) tényezőket, az iskolai végzettséget és a munkaszervezetben betöltött helyet is az egyéni hatásmechanizmusok közé sorolták.

2. ábra. A munkával való elégedettség az alakító tényezők és a belőle fakadó következmények fogalmi hálójában, a szakirodalomban kiterjedten kutatott társfogalmakkal együtt



\*Organizational Citizenship Behavior  
Forrás: saját készítésű ábra Fisher (2010) alapján

A szervezeti szinten jelentkező meghatározók között a szervezeti kultúra lehet át-fogó hatással a munkával való elégedettségre; a tárgyiasult és a személyes viszonyok-ban tükröződő formáiban is befolyásolja a munkával kapcsolatos attitűdöket. Emel-lett fontos a munkával és a foglalkozási szereppel járó stressz is, amit ki is emelnek a munkával való elégedettség és a munkahelyi egészség összefüggéseit vizsgáló kutató-sok (Danna–Griffin, 1999). A személyes tényezők között olyan vonásszintű meghatá-rozók lehetnek fontosak, mint az A-típusú személyiség (Friedman–Rosenman, 1959), aki keresi a versenyhelyzetet, állandó sürgetettségben él, nehezen teljesíthető célokat tűz ki önmaga számára, nem viseli el, ha akadályozva van a céljai elérésében, könnyen ellenségessé, agresszív válik. A két kardiológus szerző a szívinfarktushoz ve-zető rizikótényezők felkutatása során fogalmazta meg ez a személyiségtípust, amely ugyanakkor a hétköznapi menedzserképpel jórészt egybecseng, és ezért széles körben használt személyiségtényező a szervezetkutatásokban. A belső kontrollal rendelkező személy (Rotter, 1966; l. még Keller, 2010) saját maga irányítja munkahelyi kapcsola-tait, tevékenységét, kiegyensúlyozottan viselkedik, míg a külső kontrollal rendelkező személyiség inkább szorongó, igényli a külső megerősítéseket. A teljesítménymoti-váció (McClelland, 1961) önmagában pozitív tényezőként, a kimagasló teljesítmény iránti vágygal, a nagy kihívást jelentő feladatok teljesítésének igényével segíti is a munkafeladatokkal való megbirkózást. Ezek széles körben megidézett példái a mun-kával való elégedettséget befolyásoló személyiségtényezőknek.

A munkával való elégedettség (és társfogalmi) következményeit sorra véve a sze-mély által nyújtott munkateljesítményt kell elsősk között említenünk. Nagyobb telje-sítményre, kreatívabb feladatmegoldásra számíthatunk egy munkájával elégedett

munkavállaló részéről. A személy számára fontos következmény ezen felül a lelki és testi egészség megőrzése (Dana–Griffin, 1999) is, a nagyobb védettség a munkahelyi rizikótényezőkkel szemben. Hasonlóképpen mutatkozik a szervezet egészét vizsgálva a nagyobb teljesítményben és a rosszul működés számos járulékos költségének csökkenésében a „boldog” munkavégzés egyéneke feletti hatása.

## Munkával való elégedettség a szakmai karrier kezdetén

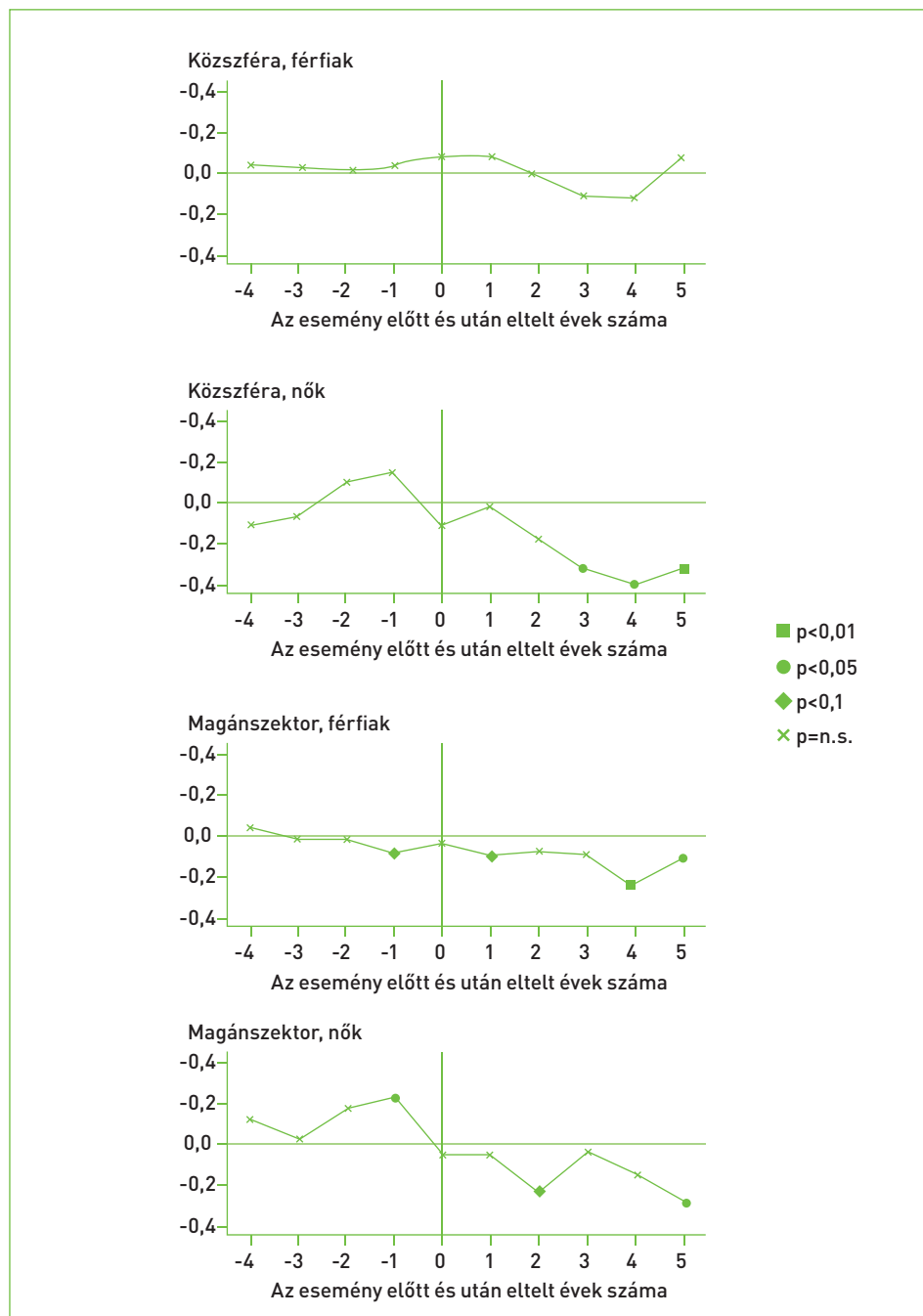
A kiteljesedett, optimális munkateljesítménynek és ennek háttérében a munkával való elégedettségnek számos sajátos összefüggését derítették már fel. A diplomás pályakövetés számára különösen is fontos lehet, hogy jellegzetes idői dinamikáját is sikerült kimutatni. A legtöbb esetben kedvezőtlenebb munkafeltételek várják a munkába éppen csak belépőt, a munka megítélésében más komponensek lehetnek számára fontosak (pl. önképzés, szakmai előrehaladás lehetősége), a negatívumok is máshol szoríthatják (pl. jövedelem, tanultak hasznosításának lehetősége, képességek kihasználása), mint a hosszabb munkatapasztalattal rendelkezőt. E komponensek relatív súlya minden bizonnyal folyamatosan átalakul a szakmai életút során, és személyenként, foglalkozási körülményenként is változik, ám ennek ellenére jellegzetes konstellációjuk a pályakezdekör feltételelezhető.

A változás nyomon követésének módszertani kérdéseit is frappánsan kezeli egy panelkutatás (Xanthopoulou et al., 2009), amely másfél éven át követi a munkavállalókat, akiknél a megfigyelési időszak elején és végén is felméri a munkakörükre jellemző erőforrásokat (pl. a célokat elősegítő eszközök megléte, személyes fejlődés elősegítése), a személyes erőforrásokat (pl. énhatékonyság, pozitív önértékelés, optimizmus) és a munka iránti elköteleződést. Az idői egymásra következés itt egyértelműsíti a keresztmetszeti kutatásokban csak feltételezhető ok-okozati viszonyokat. Eközben a két időpontban egyaránt felmért összetevők kimutathatóvá tették a komplex jelenségeknél oly gyakran feltételezhető körkörös okozati hatást is, amelyben az egyes tényezők a pozitív visszacsatolásnak köszönhetően egymást erősíthetik. Az empirikus eredmények valóban azt mutatták, hogy a munka iránti elköteleződés pozitív hatással volt a személyes és a munkakörhöz kapcsolódó erőforrásokra, míg azok – a két időszak adatait a másik irányból is összehasonlítva – maguk is erősítették az elköteleződést.

Más longitudinális logikával felépített kutatások a fontos életesemények szerepét tudják kimutatni a munkával való elégedettséget és elköteleződést befolyásoló tényezőként (I. Binder–Coad, 2010). Ezek a kutatások nemegyszer a munkával való elégedettség lecsengését találják az életkörülmények javulásával, amit többen természetes adaptációs folyamatként értelmeznek a kialakult – elsősorban pozitív – új körülményekhez. Ezekhez képest is izgalmas, új szempontot emel be egy nemrég megjelent tanulmány (Georgellis et al., 2012), amely a változást követő lecsengést megerősíti, azonban két fontos életeseménnyel (a családalapítással és a gyermekvállalással) kapcsolatban is a munkával való elégedettségnek egy, az eseményt megelőző megugrását is dokumentálja.



3. ábra. A gyermek születésének hatása a munkával való elégedettségre a brit háztartáspanel-kutatás 1991–2008 közötti adatai alapján



Forrás: Georgellis, Y.–Lange, T.–Tabvuma, V. (2012)

Az anticipációs hatás mellett a kompenzáció is megtalálható, elsősorban a férfiak esetében. A munkát nem érintő, abból kiközlentő életesemények után bizonyos idő elteltével pozitív elmozdulás figyelhető meg a munkával való elégedettségben. A négyből három feltétel mellett – eltérő mértékben – jelentkezik ez (3.a, b, c ábra). Az is látható azonban, hogy a nők számára a negatív hatás marad túlsúlyban. Valószínűleg a család és a munka között huzamosan fennálló konfliktus miatt nincsen szó kompenzációról, az első gyermek születése negatív irányba mozdítja és többé-kevésbé ott is tartja a munkával való elégedettséget öt év távlatában is. Érdekes módon az apák esetében a foglalkoztatási körülményekkel interakcióba lép a gyermek születésének hatása, hiszen a magánszférában megtaláljuk az anyákéval párhuzamos negatív hatást, míg a közalkalmazásban megjelennek a kompenzációs hatások. Az életesemények hatása a munkával való elégedettségre hasonlóképpen komplex idői mintázatot mutat, mint a személyes és a munkakörből fakadó erőforrások összefüggése a munka iránti elköteleződéssel.

Az szakmai életút jeles kutatói (Feldman–Ng, 2007), összefoglaló tanulmányukban amellet érvelnek, hogy a változtatásokkal együtt a karrier stabil tényezőit is figyelembe kell vennünk, és a kettőt egységében elemeznünk.<sup>4</sup> A manapság divatos szakmai mobilitás mellett a beágyazottságot is a szakmai sikerek feltételeként azonosítják. Ebbe a fogalomba azokat az erőket sűrítik, amelyek az adott munkakörben (szervezetben/szakmában) tartják a személyt. Ilyen hatása lehet az itt kiépített kapcsolati hálónak, a távozásért meghozandó áldozat nagyságának vagy annak, ha a munka illeszkedik a személy életének más területeihez. A sikert magát objektív (pl. fizetés, szakmai ranglétrán elfoglalt hely, szakmai elismerések, kitüntetések) és szubjektív (munkával való elégedettség, szervezeti elköteleződés, szakmai identifikáció) mutatókkal egyaránt mérik. A korábbi kutatási eredmények alapján azt állapítják meg, hogy a szakmai életútban a mobilitás-maradás aggregált szinteken kimutatható összefüggéseit leginkább makrogazdasági faktorok és a munkapiac strukturális (pl. munkakörök zártsága, munkavállalói csoportok kizárása) tényezői befolyásolják. A szervezeti mobilitást-beágyazottságot pedig az adott szervezetek komplex jellemzői alakítják. A munkakörök szervezeten belüli váltására nagy hatással van az adott szervezet szervezetfejlesztési stratégiája és gyakorlata. A munka sikerességének objektív mutatóit (pl. jövedelem) nézve kevés bizonyítékot találtak arra, hogy a szakma váltása rövid távon kifizetődik a jövedelem növekedésével, míg a munkahely váltása általában kifizetődőbbnek bizonyult a Feldman és Ng (2007) által áttekintett kutatási eredmények alapján is. A szubjektív mutatók elsősorban aszerint tükrözik a mobilitás pozitív vagy negatív eredményét, hogy az felfelé vagy lefelé történik.

Sajátosan a pályakezdők helyzetét érintik egy, az idői változásokkal kapcsolatos vizsgálat eredményei, amelyek szerint a felsőfokú tanulmányaik során sikeres társas stratégiájúakra kevésbé volt jellemző a kiegészítés, és inkább volt rájuk jellemző a munka iránti elköteleződés a szakmai életút első évtizedében vizsgálva (Salmela-Aro et al., 2011).

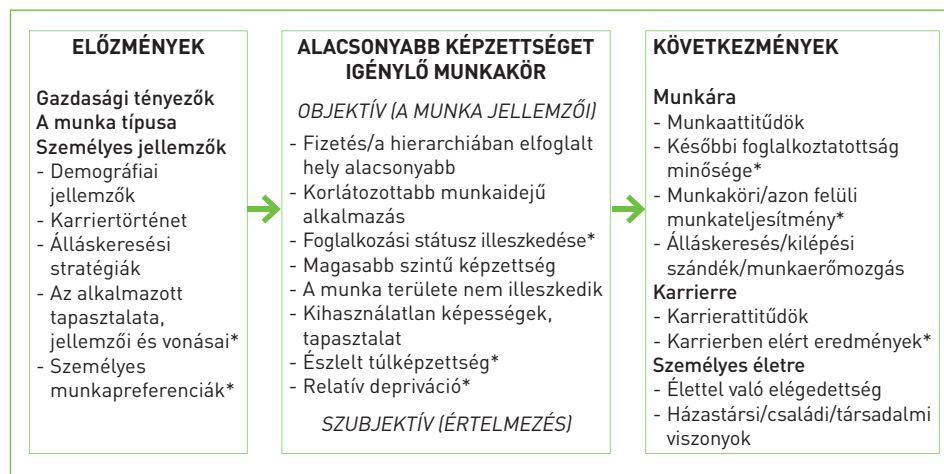
<sup>4</sup> A mobilitás maga is nagyon eltérő lehet léptékében a teljes szakmaváltástól, munkahelyváltáson át a cégen belül új munkakörbe kerülésig.

## Az illeszkedés problémái, a túlképzettség hatása

Idői összefüggésként is felfogható folyamatként széles körben elemezték a felsőfokú tanulmányok alatt szerzett diplomák és képességek hasznosításának hatását a munkával való elégedettségre. Ezekben a vizsgálatokban a klasszikus kérdés a túlképzettség, vagy másként tekintve, a végzettségnél alacsonyabb képesítést igénylő munkakörben való elhelyezkedés. Az itt használatos vizsgálati paradigma nem a longitudinális elemzés; a kutatók legtöbbször a pályakezdők szubjektív ítéletét vetik be a képzettség, a fejlesztett képességek és az aktuális munkaelvárások összehasonlítására. A leglátványosabb illeszkedési probléma, ha valaki felsőfokú végzettséggel olyan munkát vállal, amely egyáltalán nem igényel ilyet. A lineáris, többlépcsős képzés bevezetése után (és annak megfelelően a főiskolai-egyetemi diploma különbségéből kiindulva is) lehetséges azonban a végzettség ennél pontosabb behatárolása, és így a túlképzettség kisebb, de még mindig minőségi lépcsőt jelentő különbségeinek vizsgálata is.

Egy mostanában készült áttekintés Feldman (1996) modelljére építve elemzi a képzettségnél alacsonyabb szintű munka előzményeit, objektív és szubjektív jellemzőit, valamint szerteágazó következményeit. Az eredeti gondolatmenetet híven követő szerzők (McKee-Ryan-Harvey, 2011) az eltelt majdnem két évtized kutatási eredményeivel egészítik ki a Feldman által kialakított fogalmi elemzést. A túlképzettség jelenségével kapcsolatban kiemelik, hogy az a munkakör objektívnak tűnő jellegzetességeit és a munkavállaló szubjektív megítélését egyaránt tartalmazza.

4. ábra. A túlképzettség/nél/végzettségnél alacsonyabb szintű foglalkoztatás előzményei, objektív/szubjektív jellemzői és következményei



\*A Feldman [1996] által végzett áttekintés óta hozzáadott dimenziók

Forrás: McKee-Ryan, F. M.-Harvey, J. [2011]

A 4. ábra jobb szélső négyzetében találjuk a munkával való elégedettséget mint a túlképzettség következményét más, a munkával kapcsolatos viselkedéses következmények társaságában.<sup>5</sup> A személyes következményeket hosszabban talán nem is kell magyarázni. A szakmai életútra gyakorolt hatást azonban McKee-Ryan és Harvey meghatározása alapján érdemes egy kicsit jobban kibontanunk. A túlképzettség egyik jellegzetes következményének a karrierizmust írják le, amikor a személy nem hisz már abban, hogy kemény munka vezet a szakmai sikerekhez, helyettük manipulációval és benyomáskeltéssel igyekeznek a karrierjét egyengetni. Ezt az összefüggést számos kutatási eredménnyel is alátámasztják. Ugyancsak korábbi kutatásokra hivatkoznak a karrier alakulására vonatkozó következmények bemutatásakor, amelyek alapján a végzettséghez képest alacsonyabb szintű munka negatív hatással van a szakmai életpályára.

A végzettség és a munkakör közötti rossz illeszkedés sajátos megközelítésére jó példa Verhaest és Omeij (2009) elemzése, amelyben a túlképzettség kapcsán az árnyékköltséget számítják ki, amely az alacsonyabb munkakörben dolgozva kompenzálná a munkavállaló emiatt csökkent elégedettségét. Ennek számítási módja több módszertani érdekességet is tartogat, azonban fogalmilag is alapvető összefüggésre hívják fel a szerzők a figyelmet, amikor a túlképzettek helyzetét nemcsak a hasonló végzettséggel magasabb munkakörben dolgozókkal hasonlítják össze, hanem az általuk betöltött alacsonyabb munkakörnek megfelelő végzettséggel rendelkezőkkel is. Azt találják, hogy az alacsonyabb munkakört az ahhoz illeszkedő végzettséggel betöltő jövedelme a legkisebb, a túlképzett munkavállalóé ennél nagyobb, még ha a saját végzettségének megfelelő magasabb munkakörben dolgozó bérét nem is éri el. Nem mindegy tehát, hogy kihez hasonlítjuk a túlképzettek helyzetét. Empirikus eredményeikre támaszkodva állapítják meg ugyanakkor, hogy az évek alatt elmúlnak a túlképzettség negatív hatásai a munkával való elégedettségre.

A témában végzett hazai kutatások is használnak objektív és szubjektív információkat az illeszkedés hiányának megállapításakor. Galasi Péter (2004) a gazdaság és képzés határvidékén a képzés években mért hosszát hozza összefüggésbe a bérrel. Azt találja, hogy a hiányzó végzettséghez képest a munkakörhöz illeszkedőnek 9–11 százalékos többlet bérhozam az eredménye, míg a túlképzettség ennél csak kissé pozitívabb jövedelmi szinteket jelent a vizsgált években (1994–2002). Bálint Blanka (2008) doktori dolgozatában az erdélyi fiatal munkavállalók helyzetét elemezve alaposan körbejárja a túlképzettség szakirodalmát, elméleti kereteit. A Mozaik 2001 ifjúságkutatási adatbázis erdélyi mintájára épülő másodelemzésének eredményei azt mutatják, hogy a túlképzettség inkább stabil, mintsem átmeneti, a pályakezdéshez szorosan kapcsolódó jelenséggé mutatkozik, és a

<sup>5</sup> Itt a munkával való elégedettség mediáló szerepét nem hangsúlyozzák a körülmények és a rájuk adott viselkedéses válaszok között, de azért érdemes magunknak a kimeneteket tartalmazó dobozon belüli összefüggéseket tovább pontosítani, amelyben a 2. ábrán jelölt kapcsolatok segítenek.

valószínűsége csökken a nagyobb iskolai teljesítménnyel és a fejlesztett kompetenciákkal. Az egyes képzési területek között különbséget talál a túlképzettség előfordulásának arányaiban, és azt is kimutatja, hogy a hosszabb álláskeresési időszak növeli a túlképzettséggel vállalt munka valószínűségét. Összességében is az erdélyi fiatalok munkavállalására inkább jellemzőnek találta a kockázatkezelést, mint ahogy az a nyugat-európai adatok alapján megfogalmazott modellek alapján várható volt.

A túlképzettség vizsgálatának mérföldkövét jelentik a nagy európai felsőoktatás-kutatások (Reflex, CHEERS). Ezek számos európai és esetenként azon kívüli nemzet összehasonlító elemzésére alkalmas adatbázisokat hoznak létre, amelyek kifejezetten a felsőoktatásból a munka világába történő átmenettel kapcsolatos adatokkal szolgálnak a képzettség és a munkakör illeszkedésének vizsgálatára speciálisan kialakított kérdéssorokkal. A Reflex kutatásra épít McGuinness és Sloane (2011) tanulmánya, amely megerősíti, hogy a képzettség és a munka rossz illeszkedése feszültségekhez vezet. A kutatás lehetővé teszi, hogy a végzettség mellett a fejlesztett és a munkakörben igényelt kompetenciák illeszkedését is vizsgálni lehessen. Azt találják, hogy ez utóbbi pontosabb mutatója az illeszkedési problémáknak. Három külön regressziós modellben vizsgálták a jövedelmet, a munkával való elégedettséget és más munkajellemzőket az illeszkedés meghatározottságában. Ezután a kompenzációs folyamatokat is elemezték. Ezen elemzések alapján jutnak arra a következtetésre, hogy bár a végzettségük alapján túlképzettnek minősülők jövedelme kisebb, a munkájukkal mégis kevésbé elégedetlenek, mint azok, akik úgy nyilatkoznak, hogy a képességeiket nem tudják kihasználni. A (szubjektív ítéleten alapuló) túlképzettség mellett az alulképzettséget is beemelték a regressziós egyenletekbe, és ez utóbbinak jóval kisebb negatív hatását mutatták ki a munkával való elégedettségre. Úgy tűnik, hogy a nagyobb kompetenciaigénnyel járó, és ezért nyilván megterhelő munkakör még növeli is elégedettséget, míg a valószínűleg kisebb energiabefektetéssel elvégezhető, de a képességeket parlagon hagyó munkakörben végzett munka megítélése negatív.

A képességek illeszkedését számos kutatás vizsgálja a munkával való elégedettség hátterében, amelyek Allen és van der Velden (2001) fogalmi keretét veszik át, és eredményeikből kiindulva mutatják ki, hogy a fejlesztett és a munkához szükséges kompetenciák illeszkedése jobb bejósolója lesz a munkával való elégedettségre, mint a végzettség. Egy, az Európai Közösség háztartáspaneljének portugál adatain végzett elemzés (Cabral Vieira, 2005) azt mutatja ki, hogy inkább viselnek el némileg kisebb jövedelmet a munkavállalók, ha ezzel el tudják kerülni a túlképzettséget. Allen és de Weert (2007) négy európai országban és Japánban végzett kutatásának összehasonlító eredményei alapján a felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörben dolgozók jövedelme lett lényegesen kisebb. Ebben a kutatásban a képességek illeszkedésének a jövedelemre, magára nem mutatkozott jelentős hatása. Második regressziós elemzésükben a munkával való elégedettség lett a célváltozó, amelyet többek között az illeszkedéssel igyekeztek bejósolni. Itt már a bejósoló változók között

volt a jövedelem is, mert a kutatók bölcsen azt feltételezték, hogy egyéb tényezők mellett ennek várhatóan nagy szerepe lehet az elégedettségre. Az illeszkedés hiányának jelentős negatív hatása volt a túlképzettek munkával való elégedettségére, annak viszont nem volt hatása, ha a kompetenciáikat meghaladó szinten vagy más területen (horizontális illeszkedés) dolgoztak. A fizetés és az illeszkedési mutatók egyenként is jelentős független hatással, nagyjából egyforma mértékben növelték a munkával való elégedettséget. Az Allen és munkatársai által kidolgozott kérdéssort használta fel a hazai diplomás pályakövetés központi kérdőíve a vertikális (alul-, felülképzettség) és a horizontális (szakterület ugyanaz) illeszkedés szubjektív válaszokon keresztüli mérésére. Ennek alapján fogjuk látni mi is a hazai adatokból kimutatható összefüggéseket.

Korábban a Diplomás Pályakövetés 2010 kutatás keretei között lehetőségünk volt a kompetenciákkal kapcsolatos részletesebb kérdéssort is felvenni a végzősök országos reprezentatív mintájától kérdezett témakörök közé (Kiss, 2010b). Ezt elemezve sikerült a pályakezdő munkavállalók által észlelt kompetenciaigények és a munkával való elégedettségük pozitív kapcsolatát kimutatni. A munkával való elégedettséget magyarázó tényezők között a demográfiai és más, a tanulmányokra vonatkozó független változókat is tartalmazó regressziós modellben önmagukban is jelentős bejósoló ereje volt a munka során szükségesnek ítélt általános kompetenciáknak. Az eredmények arra engedtek következtetni, hogy a megélt kompetenciakihívások nem veszélyeztették, sőt markánsan erősítették a munkával kapcsolatos elégedettséget. Ezek a munkahelyi elvárások más területeken is látható felfelé hajtó erejét mutatták a kompetenciák segítségével megragadható formában. Az elvárások természetes, felfelé ható erői a pályakezdőknél a szakmai fejlődés és a szervezeti alkalmazkodás felé mutatnak. Mindez újabb adalékot jelentett ahhoz, hogy miként lehet a kompetenciák nyelvét a diploma megszerzésével lezáruló felsőfokú tanulmányok és a pályakezdés átmenetének leírására alkalmazni (Kiss, 2010a).

Fontos látnunk, hogy az egyén életében többet jelent a szakmai karrier, nem csak egyszerűen a jövedelemszerzés eszköze. Harald Schomburg (2007) érveit el kell fogadnunk, és a felsőfokú képzést sem tekinthetjük pusztán csak befektetésnek egy későbbi, jövedelmező és biztos álláshoz. Schomburg azt javasolja, hogy a szakmai sikerességet a következő szempontok mentén írjuk le a pályakezdés során:

- az átmenet simasága,
- státusz, jövedelem stb.,
- a munka jellege (pl. a képességek kihasználása),
- a munka és a foglalkozás általános megítélése.

A CHEERS adatainak elemzése alapján ő arra következtetésre jut, hogy a felsőoktatásban végzetek a foglalkoztatási piramis csúcsán vannak, válaszaik alapján a jövedelmi tényezők kevésbé számítanak nekik. A szakmai sikeresség kiterjesztett mutatóira ugyanakkor nagy hatással voltak a kulturális-strukturális kontextuális tényezők. Az intézmények, képzési programok típusa nem játszott nagy szerepet a

sikerességben. A képzési terület erős hatással volt a jövedelemre, de a szubjektív mutatók kisebb mértékben befolyásolták. Ez a kutatás is megerősítette a jelen tanulmány kiindulópontját, hogy a szakmai sikerességet, a munkával való elégedettséget és az életpálya ezen dimenziójának alakulását nem tudjuk hitelesen bemutatni, ha pusztán csak a jövedelem nagyságát és a foglalkoztatottságot használjuk a leírásra.

## Módszer, adatok

Jelen elemzés alapjául a Diplomás Pályakövető Rendszer 2011 tavaszi, intézményi adatgyűjtésében felvett, a központi kérdőívre adott válaszok szolgálnak. Az online kérdőívre az intézmények széles köréből érkeztek válaszok, amelyek így a 2008-ban és a 2010-ben végzettek teljes körét lefedték. Az alább felsorolt feltételek mentén lényeges mértékben csökkentett adatbázison a közös súlyozást nem használtuk, hiszen az egyébként is kicsi súlyok a teljes mintára lettek volna értelmezhetőek, az új mintán a válaszadók nagy számán és heterogenitásán alapuló megbízhatóságot inkább csökkentettük, mint növelték volna.

Elemzésünk fókuszában a pályakezdő munkavállalók munkával való elégedettsége áll, ezért az eredetileg több mint húszezer fős mintából azokat a válaszadókat választottuk ki, akik hagyományos főiskolai vagy egyetemi, illetve az új lineáris képzésben alap-, mester- vagy osztatlan képzésben elsődiplomásként végeztek, jelenleg főállásban (legalább havi 160 órában) alkalmazottként dolgoznak, nincs mellékállásuk és Magyarországon laknak.

1. táblázat. A Frissdiplomások 2011 teljes adatbázisában lévő és a kiválasztott mintába került válaszadók összehasonlítása demográfiai jellemzők, végzettség és munkapiaci státuszuk szerint

	Elemzésbe vont	Maradék	Összesen
Életkor	26 év	30,4 év	29,6 év
Nő	59,3%	68%	63,1%
Végzettség			
BA/BSc	24,7%	34,1%	32,2
MA/MSc	3,8%	9,1%	8,0
Osztatlan képzés	3,6%	2,0%	2,3
Régi egyetemi	42,1%	24,9%	28,5
Régi főiskolai	25,7%	25,4%	25,5
Nem válaszol	4,50%	0%	3,60%

	Elemzésbe vont	Maradék	Összesen
Munkapiaci státusz			
Alkalmazott	100,0%	62,4%	70,2%
Önfoglalkoztató	—	2,7%	2,1%
Vállalkozó	—	2,1%	1,6%
Munkanélküli	—	9,8%	7,8%
Diák	—	12,6%	9,9%
Gyed	—	5,1%	4,1%
Háztartásbeli, egyéb inaktív	—	1,7%	1,3%
Nem válaszol	—	3,6%	2,8%
N	4274	16 184	20 458

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

Az így körülhatárolt válaszadói kör a szelekciós elveknek köszönhetően különbözik bizonyos jellemzőiben az adatbázis nagyobbik, kimaradó részétől. Nem találunk inaktívát, vállalkozót sem a mintában, hiszen csak a teljes állásban, alkalmazottként foglalkoztatottak munkával való elégedettségére voltunk kíváncsiak. A szelekció indirekt hatásainak köszönhetően is sajátos a kiválasztott almintá. Némileg fiatalabbak alkotják, kicsivel kisebb a nők aránya, mint a teljes adatbázisban.<sup>6</sup> A BA-képzésben végzettek lényegesen kisebb arányát pedig annak köszönhetjük, hogy az ott végzettek jó része nappali tagozaton továbbtanul és nem vállal eközben főállást. Az egész adatbázishoz képest viszont felülreprezentáltak a hagyományos egyetemi diploma után munkába állók.

## Eredmények

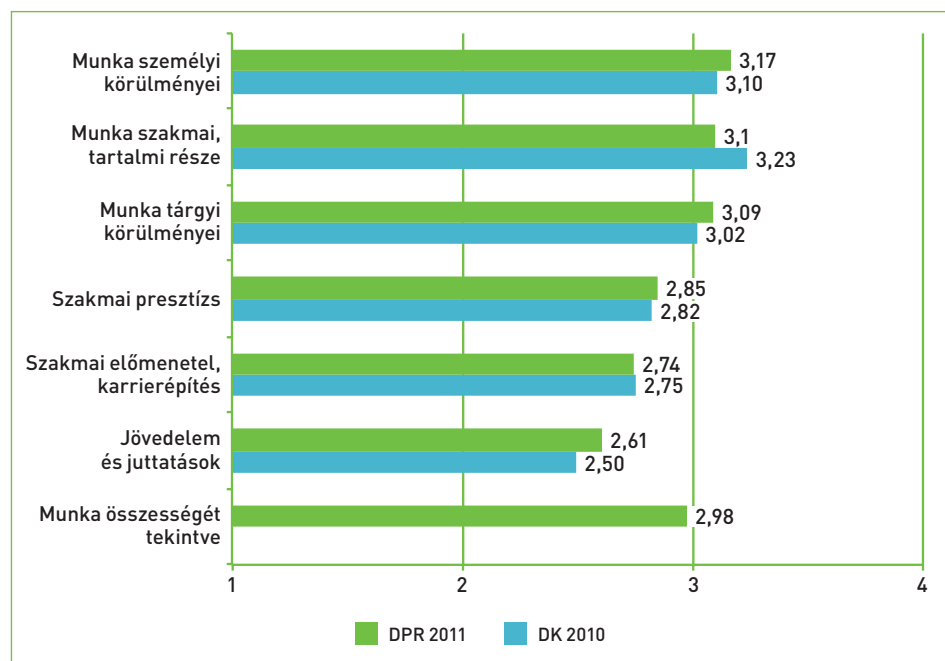
Elemzésünk egyetlen függő változója a munkával való elégedettség. Azt vizsgáljuk, hogy a pályakezdők körében mi jellemzi ezt a munka – szubjektíven megélt – minőségének általános indikátoraként felfogható mutatót. A kérdőívben a munkával való elégedettség különböző aspektusait egy egész kérdésblokk járja körül, amelyben külön-külön is meg lehet ítélni az aktuális foglalkozást egy-egy ötfokozatú

<sup>6</sup> A nemre vonatkozó kérdésre nem válaszolók is mind kiszűrésre kerültek a szelekció nem szándékolt melléktermékeként az általunk vett mintában.



skálán. Az attitűdskálák logikáját követve egyetlen mutatóvá formáltuk a munkával való elégedettség legfontosabb aspektusaival kapcsolatos válaszokat. Ez a numerikus mutató lett a regressziós modellek célváltozója. Előnye és hátránya egyaránt van ennek a megoldásnak. Az étellel való elégedettség vizsgálatában bevett gyakorlat, hogy egyetlen sokfokozatú (ún. hőmérő) skálán nyilatkoznak a válaszadók. Az egyetlen tétel alkalmazása ott megbízhatósági problémákat vet fel, de a skála érvényességét erősíti, hogy a személy a saját életében jelentős összetevőket, megítélési szempontokat maga súlyozza a válasz megadása során. Szerencsére korábbi kutatások alapján a munka minőségének vizsgálatában számos megítélési dimenzió áll rendelkezésünkre. Ezt figyelembe véve állítottuk össze a DPR kutatói teamjében a munkával való elégedettség tételeit. Az egyes dimenziókra adott válaszok megoszlása az 5. ábrán látható. A korábbi kutatási eredményekkel (Diplomás kutatás 2010) való összevetés nyomán látható az egyes dimenziókra adott válaszok időbeli konzisztenciája, amely a kérdésekre adott válaszok megbízhatóságát erősíti.<sup>7</sup>

5. ábra. A munkával való elégedettség az egyes megítélés-dimenziók átlagában.



Forrás: Diplomás kutatás 2010 – Educatio Nonprofit Kft.

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

<sup>7</sup> A korábbi kutatásban a válaszok ötfokú skálán születtek, ez a két hullámban felmért elégedettség abszolút értékében szisztematikus eltérést okoz, ezért az ábrán a 2010-es adatokat 1–4-ig tartó skálára konvertáltuk a 2011-eseknek megfelelően. A munka összességével kapcsolatos elégedettséget, csak a DPR 2011-es vizsgálata mérte.

A pályakezdők a két vizsgálat alapján egyaránt a személyi és tárgyi körülményekkel, valamint a munka szakmai, tartalmi részével voltak leginkább elégedettek, legkevésbé a jövedelemmel és a juttatásokkal. Fontos adalék talán, hogy a pálya elején szakmai kihívásokhoz kapcsolódva a szakmai előmenetel lehetőségeivel viszonylag elégedetlenebbek voltak. Bár egyik dimenzióban sem került az átlag a négyfokú skála negatív oldalára. A 2011-es adatfelvételben összefoglaló kérdés is volt általában a munkával való elégedettségre, ennek átlagát a legalsó sávban külön jeleztük.

A munkával való elégedettség később használt mutatóját a hat szempontból adott válaszokból képeztük, főkomponens-elemzés segítségével.<sup>8</sup> Így egy sokdimenziós megítélés közös faktoraként állt elő a munkával való elégedettség változója. Az eljárást igazolja, hogy a főkomponens (2. táblázat) most és a korábbi elemzésben is 50 százalék felett volt. Hasonlóképpen is súlyozódtak az egyes tételek a kétféle módszertannal és eltérő mintán kapott válaszok alapján. Az elégedettség közös faktorában a szakmai presztízs és az előmenetellel kapcsolatos megítélés esett latba a legnagyobb súllyal. Mind a hat szempont jelentős szerepet játszott ( $r < 0,6$ ), de mindkét kutatásban a jövedelemmel kapcsolatos elégedettség szerepelt a legkisebb súllyal a közös faktoron. Regressziós módszerrel képeztük a főkomponensre vetített egyéni pozíciót tükröző új változót. Ennek az új változónak előnye, hogy numerikus (kardinalis), standardizált skálát kaptunk a munkával való elégedettség összefoglaló jellemzésére, amely a hőmérőkérdéseknél megbízhatóbb.

2. táblázat. A munkával való elégedettség felkínált összetevői, a főkomponensre eső faktorsúlyukkal

	DPR 2011 faktorsúly	DK 2010 faktorsúly
	V = 55%	V = 51,1%
Szakmai presztízs	0,82	0,83
Szakmai előmenetel, karrierépítés	0,81	0,8
Munka szakmai, tartalmi része	0,75	0,73
Munka személyi körülményei	0,70	0,78
Munka tárgyi körülményei	0,68	0,75
Jövedelem és juttatások	0,66	0,72

Módszer: Főkomponens-elemzés, magyarázott variancia = 55%

Forrás: Diplomás kutatás 2010 – Educatio Nonprofit Kft.

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

<sup>8</sup> A főkomponens-elemzés előfeltételeként az eredeti válaszok együttjárása fennáll (KMO = 0,81, Bartlett-teszt nullhipotézisét elvethetjük  $p < 0,001$ ). A főkomponens-mutatónk érvényességét igazolja, hogy az átfogó ítéletként kezelt, négyfokú munkaelégedettség válaszokkal erős korrelációban ( $r = 0,8$ ) áll.

Az elemzés utolsó lépésében a munkával való elégedettséget bejósoló lineáris regressziós modelleket építettünk.<sup>9</sup> Szisztematikusan bővítettük lépésről-lépésre a modellekbe foglalt bejósoló változókat. Ezeket a következő csoportokba sorolhatjuk:

- demográfiai változók (nem, középiskola típusa, anya végzettsége, kibocsátó család anyagi helyzete),
- felsőfokú képzéssel összefüggő háttérváltozó (képzési terület),
- munkapiaci pozíció (hány hónapja van a munkakörben, vezető-e),
- jövedelem,
- vertikális és horizontális illeszkedés mutatói (túlképzettség, alulképzettség, kapcsolódik-e a munka a végzettségéhez, diplomás munka-e).

Az egyes regressziós modellek ebben a sorrendben egészültek ki újabb bejósoló változókkal (3. táblázat):

- 1. modell:** Demográfiai és a szakképzettség jellegével kapcsolatos bejósoló változókat tartalmaz, amelyek a jövedelemmel és az illeszkedéssel nem magyarázható háttással lehetnek a munkával való elégedettségre. Kontrollként szolgált ez a modell a jelen elemzés fókuszában nem lévő tényezők hatásának felmérésére. A képzési területet egyediként azonosítható felsőoktatási képzési területekre vonatkozó külön-külön dichotóm változókként kerültek a modellbe. A kiindulópont a bölcsészettudományi képzési terület volt, ehhez képest lehet értelmezni a munkával való elégedettséggel pozitív vagy negatív kapcsolatban lévő képzési területeket.
- 2. modell:** A demográfiai tényezőket kiegészíti a jövedelemmutatóval. Ez utóbbi a személyi havi jövedelmének természetes alapú logaritmus.
- 3. modell:** A demográfiai és a jövedelmi tényezők mellett tartalmazza a képzettség és a munkakör illeszkedési mutatóit. A felsőoktatás-kutatás európai szakirodalmában (Allen–de Weert, 2007) használatos tételek segítségével, dichotóm változóként megfogalmazva mind a túlképzettség, mind az alulképzettség megítélését (vertikális illeszkedés), emellett azt is, hogy az adott munkakört mennyire köti a saját diplomájával betölthetőnek, és mennyire más végzettségekkel (horizontális illeszkedés).
- 4. modell:** A demográfiai tényezőkön, a jövedelmen, a vertikális és a horizontális illeszkedésen túl, arra vonatkozó ítéletet is tartalmaz, hogy a területen végzett tanulmányai során fejlesztett kompetenciáit mennyiben használja ki a munkavégzésben.
- 5. modell:** Az előbbieket felett tartalmaz egy dichotóm változót, amely a megítélésük szerint diplomát nem igénylő munkavállalókat azonosítja. Ez a feltétel része a túlképzettség általános jelenségének, de annak minősített esetének tekinthető.

<sup>9</sup> A főkomponens-elemzéssel létrehozott elégedettségváltozó tette lehetővé a lineáris regressziós modellek alkalmazását.

3. táblázat. A munkával való elégedettséget magyarázó egyes modellek a lineáris regresszióelemzésben

Magyarázó változó+	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	5. modell
Nem	-0,01	0,03	0,04*	0,04*	0,04*
Szakközépből (referencia végig: gimnázium)	-0,05**	-0,02	0,00	0,00	0,00
Elit gimnáziumból	0,03	0,00	0,00	0,01	0,00
Anya diplomás (referencia: nem diplomás)	0,04*	0,02	0,01	0,01	0,01
Kibocsátó család anyagi helyzete	-0,04*	-0,04*	-0,04**	-0,04**	-0,04**
Képzési terület: gazdaságtudományok (ref. képzési terület végig: bölcsészettudomány)	0,15**	0,08**	0,03	0,03	0,03
Képzési terület: műszaki	0,04	-0,02	-0,06**	-0,06**	-0,06**
Képzési terület: agrár	0,01	0,02	0,00	0,00	0,00
Képzési terület: informatika	0,11**	0,05*	0,01	0,01	0,01
Képzési terület: jogi és igazgatási	0,09**	0,08**	0,01	0,00	0,00
Képzési terület: orvos- és egészségügy	-0,04*	-0,03	-0,10**	-0,11**	-0,10**
Képzési terület: pedagógusképzés	0,02	0,05**	0,02	0,02	0,02
Képzési terület: társadalomtudomány	0	-0,01	-0,02	-0,01	-0,01
Képzési terület: természettudomány	0,02	0,02	0,00	0,00	0,00
Képzési terület: egyéb	-0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Hány hónapja van ebben a munkakörben?	-0,10**	-0,12**	-0,13**	-0,13**	-0,13**
Vezető-e? (ref: nem vezető)	0,11*	0,06**	0,04**	0,04**	0,04**
Jövedelem (Ln)	—	0,29**	0,25**	0,25**	0,25**
Horizontális illeszkedés	—	—	0,10**	0,03	0,02
Túlképzettség	—	—	-0,25**	-0,21**	-0,17**
Alulképzettség	—	—	0,01	0,01	0,01
Képességek használata	—	—	—	0,15**	0,14**
Diplomás munka (ref: nem diplomás munka)	—	—	—	—	0,06*
R <sup>2</sup>	0,06	0,13	0,22	0,23	0,23

\*  $p < 0,05$  \*\*  $p < 0,01$

+Az egyes változók hatásának nagyságát standardizált Béta-értékek jelölik.

Forrás: Frissdiplomások 2011 – Educatio Nonprofit Kft.

A demográfiai és a képzési területtel összefüggő tényezőket tartalmazó modell kis részben magyarázta a munkavállalással való elégedettséget ( $R^2 < 10\%$ ), amely a komplex összefüggések vizsgálatában jellemző kisebb elvárásokat is alulmúlja. A minta heterogenitásának más általános mutatói – amelyek a későbbiekben vizsgált változó csoportokon kívül megfogalmazhatóak – tehát nincsenek szoros kapcsolatban a munkával való elégedettséggel. Egyedi tényezőkként ugyanakkor a demográfiai meghatározottságok közül a szocioökonómiai státusz egyes mutatói jelentek meg szignifikáns hatással. A bölcsészettudomány képzési területen végzetteknél a gazdaságtudományok, az informatika és a jogi és igazgatási területen végzettek munkával való elégedettsége volt nagyobb.

Az egyetlen jövedelmi változó beemelésével a második változatban duplájára nő a munkával való elégedettséget magyarázó modell ereje, bár abszolút értelemben még így sem éri el a hasonlóan komplex modellekét. A képzési területek első modellben látható hatása – a pedagógusképzési terület kivételével – csökkent az önálló jövedelmi változó bevezetésével, ami arra utalhat, hogy ezek elégedettséget növelő hatása jelentős részben a jövedelmi plusznak volt köszönhető az előző modellben.

Harmadik lépésben, az illeszkedési mutatók beemelésével megint nagyjából megduplázódik a többváltozós modellünk magyarázóereje, a munkával való elégedettség varianciájának majd' negyedét tudja így már magyarázni. Jelentős önálló hatása van ebben a modellben mind a horizontális, mind a vertikális illeszkedésnek. Ez utóbbi változók közül elsősorban a túlképzettség negatív hatása nagy. Úgy tűnik, hogy a magyar mintán az alulképzettség nem mutat jelentős hatást (sem negatív, sem pozitív).<sup>10</sup> Összességében a képzettség és a munkakör vertikális és horizontális illeszkedésének hatása hasonló nagyságú, mint jövedelemé.

Ha a szakirányú készségek hasznosításának mértékét is bevonjuk új változóként, akkor az ugyan nem emeli már jelentősen a modell egészének magyarázóerejét, de átvesz a horizontális illeszkedés pozitív hatásából, és kismértékben a túlképzettség negatív hatását is csökkenti. Utolsóként a túlképzettség teljes dimenzióján belül új változóként emeltük be a felsőfokú végzettséget nem igénylő munka változóját. A modell szintjén változatlan magyarázóerő mellett azt találjuk, hogy a túlképzettség negatív hatásának csak kisebbik felét veszi át a nem diplomás munkát végzők elégedetlensége. Emellett tehát az is meghatározó élmény, hogy alacsonyabb szintű felsőfokú diploma is elég lenne a pályakezdők által végzett munkához.

A modellek összehasonlító elemzése azt mutatja, hogy a jövedelem és a végzettség-munkavégzés illeszkedése egyaránt jelentős tényező a munkával való elégedettség alakulásában. Ezek egyenkénti hatása is nagyobb, mint a demográfiai,

<sup>10</sup> Egyes országokban ez paradox módon növeli a munkával való elégedettséget, egyfajta kihívást jelentve a munkavállaló számára.

a minta általános heterogenitását kifejező tényezőké. Ugyanakkor azt is látjuk, hogy a kettő egymástól független hatást is kifejt, az illeszkedésnek a jövedelemre vissza nem vezethető önálló hatása van a munkával való elégedettségre. Az illeszkedés belső kompozícióját illetően látható, hogy a túlképzettség negatív hatása dominál, amit kiegészít a ki nem használt kompetenciák hasonlóan negatív hatása. Ez utóbbi összefüggés mutatja, hogy nem elég önmagában a végzettség és a munkakör szintjeit illeszteni, jelentős tényezőként mutatkoznak a munkakörben kihasznált kompetenciák is. Az összefüggés szubjektív ítéleteken alapul, amelynek hatása itt hatványozottan jelentkezik. Azok érzik kevésbé elégedettnek magukat a munkájukkal, akik ezzel párhuzamosan úgy érzik, hogy a fejlesztett, meglévő képességeiket nem használják ki.

## Következtetések

A Diplomás kutatás 2010 során reprezentatív mintán végzett korábbi elemzések (Kiss 2010b) eredményét több ponton megerősítették a mostaniak. A végzettek újabb körére is jellemző, hogy a munka személyes körülményeivel, tartalmával elégedettek inkább, kevésbé látják pozitívan a szakmai fejlődésük, karrierépítésük lehetőségeit, és legkevésbé a jövedelmükkel vannak megelégedve. Hasonlóképpen, a közös nevezőt jelentő főkomponens a munkával való elégedettséget mérő hat változó varianciájának több mint felét magyarázta, amelyen szintén viszonylag kisebb súllyal esik latba a jövedelem, a munka más jellemzőivel kapcsolatos elégedettségéhez képest. Nyilván sok kulturális sajátosság is közrejátszhat ebben, de a bevezetőben áttekintett nemzetközi vizsgálatok is hasonló „krízisként” írják le a pályakezdést, ahol a jövedelem és a megszerzett kompetenciák kihasználása is deficitet mutat, amelyet szakmai fejlődéssel lehet leküzdeni. Nemcsak a percepció szintjén, hanem az objektív mutatókban is ezt találják a karriert longitudinálisan vizsgáló kutatások (l. Belfield, 2010).

A regressziós modellek kialakításával több egymáshoz kapcsolódó kérdést lehetett tisztázni. Egyrészt a jövedelem és a túlképzettség hatását egymáshoz és általános demográfiai háttérváltozókhoz is lehetett mérni. Ezek alapján úgy tűnik, hogy a jövedelem és a szakmai szintje alapvetően meghatározza a munkával való elégedettséget. Viszonylag sokan elégedetlenek a jövedelmükkel és szorúlnak rá a saját végzettségüknél alacsonyabbat igénylő munkára. Ez szemmel láthatóan csökkenti a munkával való elégedettséget. Érdekes a modellek összevetésével megtapasztalni, hogy a demográfiai, tanulmányi háttértényezők közül a kibocsátó család rosszabb anyagi helyzete mindvégig szignifikáns (bár nem túl erős) mértékben a munkával való elégedetlenséghez vezetett. Egyes speciális képzési területek kezdetben nagyobb munkával való elégedettséget jósoltak. Azután a jövedelem és a képzettség-munka illeszkedésének változóit beemelve ez a szakterületi többlet jelentősen csökkent. A mérnököknél negatív előjelűvé is vált

a kapcsolat, ahogy az orvosi, egészségügyi területen is jelentős negatív kapcsolat alakult ki a munkával való elégedettséggel, a kiindulópontként használt bölcsészettudomány képzési területhez képest.

Másrészt a regressziós modelleket összevetve azt is látjuk, hogy a jövedelem és a képzés-munkakör illeszkedésének hatása nagyjából kiegyenlített. Sőt, ha a horizontális és vertikális illeszkedést és az elsajátított készségek kihasználásának standardizált bétáit összeadnánk, akkor ez utóbbiak túl is szárnyalnák a jövedelem egyedi hatását. Ez persze így inkább csak hüvelykujjszabályként használható, de azt jelzi, hogy a materiális oldal mellett a munka szakmai-szellemi vagy akár presztízzsel összefüggő megítélése is nagy jelentőséggel bír. A regressziós modellek egésze egyébként a végére a jövedelmi illeszkedési mutatókat is egyaránt tartalmazva már figyelemre méltó magyarázóerővel rendelkeztek.

A várakozásunk az volt, hogy a kompetenciák kihasználatlansága – finomabb mutatóként – jelentős részét fogja átvenni a végzettségek össze nem illéséből fakadó hatásoknak. A csökkentő hatás a horizontális és a vertikális illeszkedésnél is jelentkezett. Az előbbi önálló hatását gyakorlatilag lenullázta a kompetenciakérdés beemelése, de az utóbbit is jelentősen csökkentette. Hasonlóképpen a diplomás-nem diplomás határvonal is önálló jelentőséggel bírt a munkával való elégedettség magyarázatában, az általában vett túlképzettségtől elkülönülve is észlelhető önálló hatással növeli a diplomát igénylő munkakörökben végzett munka az ezzel való elégedettséget. A kompetenciák egyetlen tétellel mért össze nem illése azonban nem váltotta ki teljesen a végzettségek vertikális össze nem illésének hatását a munkával való elégedettségre.

A munkával való elégedettség kis időtávot átfogó időbeli dinamikáját mutatja annak a változónak a hatása, amely a jelen munkakörben eltöltött idő összefüggésében vizsgálja az elégedettséget. Itt kiábrándulást, vagy a szakirodalom alapján talán a megszokás okozta kiegyenlítésként értelmezhető jelenséget találunk. Az adott munkakörben eltöltött idő negatív hatással volt a munkával való elégedettségre. A szervezeti pozícióval összefüggésben egy pozitív hatást is sikerült kimutatni, a vezetői pozícióban lévők kissé elégedettebbek a munkájukkal, mint a beosztottként dolgozó társaik. Ezek az összefüggések mindenképpen további vizsgálatot érdemelnek.

A pályakezdők munkatapasztalatainak, a szakmai életút ezen állomásának feltérképezéséhez a munkával való elégedettség fogalma fontosnak bizonyult. Sikerült ennek megragadására egy, a visszatérő kutatásokban megbízhatónak bizonyuló skálát kialakítani, amelynek stabil belső összetétele és más tényezőkkel való összefüggései is fontos tanulságokkal szolgál. Az ezzel kapcsolatos jelen eredmények egészében illeszkednek a boldogság és a munkával való elégedettség felsőoktatás-kutatási, szervezetkutatási szakirodalmába; az elégedettségnek nem pusztán a jövedelemmel való összefüggését mutatják. A pályakezdés dinamikáját is segítenek megragadni ezek az eredmények, amelyekhez a felsőfokú képzés és az aktuális munkavégzés illeszkedésének mutatói a korábbi hazai és nemzetközi kutatásokba

illeszthető adalékokkal szolgáltak. Ez a terület további kutatásra érdemes a felső-fokú tanulmányokból a munka világába való átmenet minőségi változásaira és idői dinamikájára egyaránt fordított figyelemmel.

## Irodalom

Allen, J.-de Weert, E. (2007): What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A Cross-country Analysis. *European Journal of Education*, 42 (1), 59–73.

Allen, J.-van der Velden, R. (2001): Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53 (3), 434–452.

Bakker, A. B.-Schaufeli, W. B.-Leiter, M. P.-Taris, T. W. (2008): Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187–200.

Bálint B. (2008): A túlképzettség okainak vizsgálata az erdélyi diplomás fiatalok körében. Doktori értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológiai Doktori Iskola.

Belfield, C. (2010): Over-education: What influence does the workplace have? *Economics of Education Review* 29 (2) 236–245.

Binder, M.-Coad, A. (2010): An examination of the dynamics of well-being and life events using vector autoregressions. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76 (2) 352–371.

Cabral Vieira, J.A. (2005) Skill mismatches and job satisfaction. *Economics Letters* 89 (1) 39–47.

Csikszentmihályi, M. (2003) *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. Viking, New York.

Dagenais-Desmarais, V.-Savoie, A. (2012): What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13 (4), 659–684.

Danna, K.-Griffin, R. W. (1999): Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357–384.

Diener, E. (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542–575.

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.

Feldman, D. C. (1996): The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22 (3), 385–407.



- Feldman, D. C.–Ng, T. W. H. (2007): Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33 (3) 350–377.
- Fisher, C. D. (2010): Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384–412.
- Friedman, M.–Rosenman, R. H. (1959): Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings. *The Journal of the American Medical Association*, 169 (12), 1286–1296.
- Galasi P. (2004): Túlképzés, alulképzés és kereset. In Kolosi Tamás–Tóth István György–Vukovich György (szerk.): *Társadalmi riport 2004. Társadalmi Riport*, Budapest, 259–271.
- Garai O.–Horváth T.–Kiss L.–Szép L.–Veroszta Zs. (szerk. 2010): *Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest
- Georgellis, Y.–Lange, T.–Tabvuma, V. (2012): The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2) 464–473.
- Hajdu T.–Hajdu G. (2011): A hasznosság és a relatív jövedelem kapcsolatának vizsgálata magyar adatok segítségével. *Közgazdasági Szemle*, 58 (1) 56–73.
- Hunyady Gy. (2009): A társadalmi közérzet pszichológiája: problémátörténet és aktualitás. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 64 (2), 289–312.
- Kahneman, D.–Deaton, A. (2010): High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107 (38) 16489–16493.
- Kahneman, D.–Diener, E.–Schwartz, N. (eds. 1999): *Well-Being: The foundations of hedonic psychology*. Sage, London
- Kahneman, D.–Kruger, A. B.–Schkade, D.–Schwartz, N.–Stone, A. A. (2006): Would you be happier if you were richer? A focusing illusion. *Science*, 312, 1908–1910.
- Keller Tamás (2010): Az önbizalom kereseti hatása. *Közgazdasági Szemle*, 57 (3), 241–260.
- Kiss P. (szerk. 2010a): *Kompetenciamérés a felsőoktatásban*. Educatio, Budapest
- Kiss P. (2010b): Diplomás kompetenciaigény és munkaerő-piaci elégedettség. In: Garai O.–Horváth T.–Kiss L.–Szép L.–Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, 105–130.
- Lelkes O. (2003): A pénz boldogít? *Közgazdasági Szemle*, 50 (5) 383–405.
- Lelkes O. (2005): A szabadság íze: boldogság, vallás és gazdasági átmenet. *Századvég*, 38 (4), 57–90.

- McClelland, D. C. (1961): *The achieving society*. Van Nostrand, Princeton, NJ
- McGuinness, S.–Sloane, P. J. (2011): Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review* 30 (1) 130–145.
- McKee-Ryan, F. M.–Harvey, J. (2011): „I Have a Job, But...” A review of underemployment. *Journal of Management*, 37 (4), 962–996.
- Medgyesi M.–Róbert P. (1998): Munkaattitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk.): *Társadalmi riport 1998*. Társadalmi Riport, Budapest. 437–457.
- Medgyesi M.–Róbert P. (2000): A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk.): *Társadalmi riport 2000*. Társadalmi Riport, Budapest, 591–616.
- Oláh A. (2005): *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény. Belső világunk megismerésének módszerei*. Trefort Kiadó, Budapest
- Organ, D. W. (1997): Organizational citizenship behavior: It's construct cleanup time. *Human Performance*, 10 (2), 85–97.
- Rotter, J. B. (1966): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80 (1), 1–28.
- Salmela-Aro, K.–Tolvanen, A.–Nurmi, J. (2011): Social strategies during university studies predict early career work burnout and engagement: 18-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 145–157.
- Schomburg, H. (2007): The professional success of higher education graduates. *European Journal of Education*, 42 (1), 35–57.
- Seligman, M. E.–Csikszentmihalyi, M. (2000): Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 53 (1), 5–14.
- 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.
- Spéder Zs.–Kapitány B. (2002): A magyar lakosság elégedettségének meghatározó tényezői nemzetközi összehasonlításban. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk.): *Társadalmi riport 2002*. Társadalmi Riport, Budapest, 162–172.
- Takács D. (2005): A pénz (nem) boldogít(?) *Közgazdasági Szemle*, 52 (9), 683–697.
- Verhaest, D.–Omeij, E. (2009): Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach. *Journal of Economic Psychology* 30 (3), 469–481.

Veroszta Zs. (2010): A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói frissdiplomások körében. In Garai O.–Horváth T.–Kiss L.–Szép L.–Veroszta Zs. (szerk.): Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 11–36.

Xanthopoulou, D.–Bakker, A. B.–Demerouti, E.–Schaufeli, W. B. (2009): Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 235–244.

