

Értékek és attitűdök

A munkával kapcsolatos értékek a világban (1990–2014) és a mai Magyarországon

Hajdu Gábor – Sik Endre

1. Bevezetés¹

„Közismert tény”, hogy a „mai fiatalok” számára nem fontos a munka, nem szeretnek keményen dolgozni, ezzel szemben az idősebb generációk identitásának fontos része volt munkájuk, foglalkozásuk, munkahelyük vagy éppen hivatásuk. A médiában gyakran hallani, hogy a munkaerőpiac növekvő rugalmassága, a foglalkozások és munkahelyek státuszának bizonytalansága, jövőjük fokozódó kiszámíthatatlansága miatt a fiatalok elköteleződése a munka világának hagyományos (pontosabban a modernitásban hagyományossá lett²) jellemzői iránt (állandó munkahely, hosszú távú megélhetést nyújtó foglalkozás, karrier) egyre gyengül.

A munkahelyi és munkaerő-piaci generációs különbségek kutatása az 1970-es évek óta igen széles körű volt a munka- és szervezetszociológiában, illetve a menedzsment szakirodalomban. A legkorábban megfogalmazott és széles körben elfogadott hipotézis szerint az X generáció tagjai kevésbé elkötelezettek a munkájuk iránt (például csak annyit dolgoznak, amennyit elvárnak tőlük), mint az előttük járó generációk (a *baby boomer*-ek és főként a tradicionalisták), akiket keményen dolgozó generációkként jellemeznek (Tolbize 2008). Az ilyen és ehhez hasonló hipotézisek elburjánzását az sem akadályozta, hogy ezek empirikus alátámasztása igen csekély. Egy hús tanulmányra épülő metaelemzés például mérsékelt vagy kis különbségeket talált csupán a generációk között a munkával kapcsolatos értékekben (Costanza *et al.* 2012).

Ugyanakkor több amerikai és izraeli keresztmetszeti és longitudinális elemzés a munkával kapcsolatos értékek, attitűdök időbeli, életkori és generáció szerinti különbségeit vizsgálva azt találta, hogy a generációk között az értékrendbeli különbség kicsi, sőt nem is minden munkával kapcsolatos attitűd esetében figyelhető meg. A szerzők fő konklúziója az volt, hogy ge-

¹ A tanulmány elkészítését a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH 109611. számú projektje – *Nemzetközi attitűdkutatások folytatása: ISSP 2013–2015* – támogatta.

² Hiszen az, amit ma hagyományosnak tekintünk (vö. 8 óra munka, amit 8 óra pihenés, majd 8 óra szórakozás követ), az a modern kapitalizmus kialakulása előtt minden volt csak hagyományos nem (lásd pl. Pahl 1988).

nerációs különbségek helyett inkább generációs hasonlóságokról érdemes beszélni (Sharabi–Harpaz 2007; Becton–Walker–Jones–Farmer 2014; Kowske–Rasch–Wiley 2010).

Ebben a tanulmányban előbb azt vizsgáljuk, hogy megfigyelhető-e időbeli, életkori vagy születési idő szerinti különbség a munkával kapcsolatos attitűdök tekintetében az európai és euro-atlanti³ – és különösen a magyar – népességen belül. Ezután – egy 2015. évi adatfelvétel segítségével – a magyar foglalkoztatottak körében vizsgáljuk, hogy miképpen alakulnak a munkával kapcsolatos attitűdök a munkaerőpiac egyes csoportjaiban. Célunk a jelenségek feltárása: tanulmányunkban nem az esetleges különbségek magyarázatára, hanem azok időbeni változásainak és társadalmi háttérének lehető legrészletesebb leírására törekszünk.⁴

2. A tanulmány alapfogalmai

2.1. Generáció és születési kohorsz

A generáció egy azonos időszakban született egyének összességét jelenti, akik, mivel életük (és különösen gyerek-, illetve fiatalkoruk) során hasonló történelmi és életútbeli tapasztalatokat szereznek, hasonló események befolyásolják az életüket (pl. történelmi események, gazdasági és társadalmi változások, technológiai innovációk stb.), ezért értékrendjük is hasonló lesz, de legalábbis jobban hasonlítanak generációs társaikéhoz, mint más generációkéhoz (Diepstraten–Ester–Vinken 1999).

Miközben a generáció fogalma kétségkívül fontos a szociológia számára, meg nem felelő használata számos probléma forrásává válhat. A legismertebb alkalmazott kutatások (többek között Parry–Urwin 2011; Twenge *et al.* 2010; Twenge–Keith–Freeman 2012), ugyanis gyakran elkövetik a következő – szerintünk elfogadhatatlan – szabadosságokat:

- Egy generáció fogalmát időben sokszor egy évtizednél is hosszabb időre terjesztik ki, ami kétségessé teszi, hogy a generáció tagjai valóban hasonló eseményeket élhettek át.

³ Elemzésünkben a következő országok adatai szerepelnek: Ausztria, Ausztrália, Belgium, Bosznia-Hercegovina, Bulgária, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság, Egyesült Államok, Finnország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Izrael, Kanada, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Norvégia, Németország, Olaszország, Oroszország, Portugália, Románia, Spanyolország, Svájc, Svédország, Szerbia (Jugoszláv Szövetségi Köztársaság), Szlovákia, Szlovénia, Ukrajna, Észtország, Írország, Új-Zéland.

⁴ Mivel keresztmetszeti adatbázisokról van szó, elemzésünk a változók közti együtt járáskorok felderítésére alkalmas csupán. Ha tanulmányunk egyes részeiben a fogalmazás egyszerűsítése miatt oksági következtetésre utaló kifejezéseket használunk is (pl. valamely változó hatása), ezek sem oksági kapcsolatra, hanem mindössze ennek lehetőségére utalnak.

• A generációt leíró jellemzők (lásd az X, az Y és újabban a Z generáció munkaerő-piaci viselkedését) anekdotikus alapokra épülnek, s ha van is kísérlet ezek empirikus alátámasztásra, azok jobbára igen kétséges mintákon alapulnak.⁵

• A globális – minden országban egyforma – generációk feltételezése nem megalapozott⁶, de ha léteznek is a különböző országokban hasonló generációk, ezek időbeli kialakulása igen eltérő lehet, mivel azok a politikai, kulturális, gazdasági, technológiai események, amelyekből a generáció kialakulását levezethetjük⁷ eltérő ütemben, erővel, és az adott ország sajátos fejlődési történéseibe beágyazva mennek végbe.⁸

Mindezek miatt a generáció fogalma helyett a születési kohorsz fogalmat használjuk, ami semmi egyebet nem feltételez, minthogy egy szűken definiált (ötéves) időszakban született egyének a többi kohorsztól eltérhetnek.⁹

2.2. Az alkalmazott módszer

A generációk közti különbségek elemzésének alapvető nehézsége abból adódik, hogy a kérdezett életkora, születési ideje és az adatfelvétel ideje közül két adat ismerete egyértelműen meghatározza a hiányzó harmadikat.¹⁰ Ugyanaz a megfigyelt kimenet (például a munka fontosságának szintje) a három hatás

⁵ A teljesség igénye nélkül: vagy olyan kutatási designra épülnek, amely lehetetlenné teszi az életkori vagy karrierútbeli és a generációs különbségek szétválasztását, vagy a minta csak egy-két generációt/országot fed le. Továbbá gyakran a minta nem az aktív populáció tagjaiból, hanem egyetemistákból áll, de ha az aktív populáció tagjai is alkotják a mintát, ezek igen gyakran speciális módon szelektáltak (például hirdetésre jelentkezők, álláskeresők stb.).

⁶ Jellemzően az Egyesült Államok politikai, gazdasági, technológiai periodicitását használják „globális generációk” meghatározására (lásd Twenge *et al.* 2010).

⁷ Példának álljon itt a szofisztikált üzenetet nem tartalmazó generációs üzenet a woodstock-i fesztiválról a Who-tól (*My generation*, <https://www.youtube.com/watch?v=nAD1xFaRhm0>) és ennek negyven évvel későbbi nosztalgikus generációs interpretálása Sandie Thomtól (<https://www.youtube.com/watch?v=tLyw7jytkE>).

⁸ A magyar olvasó számára – generáció specifikusan – ezt a kulturális-történelmi beágyazódást illusztrálhatja Szilágyi György *Hányas vagy?* című alkotása (<https://www.youtube.com/watch?v=BXqFpf7Ngy4>), s az erre építő Nagy-Bandó opus (<https://www.youtube.com/watch?v=22hspRVB2B0>), illetve az olyan, csak magyarok számára értelmezhető és erősen generáció-függő dalszövegek, mint az Illés együttes *Miért hagytuk, hogy így legyen* (Bródy szövege) vagy később Cseh Tamás dalainak bereménysis, újabban pedig Szabó Benedek szövegei (lásd a csatolt internetes linkeket az irodalomjegyzékben).

⁹ Tisztában vagyunk természetesen azzal, hogy ez a megoldás sem oldja meg a generációs megközelítés olyan problémáit, mint hogy feltételeznünk kell a társadalmi rétegek és a munkával kapcsolatos értékek közötti kapcsolat változatlanágát, illetve valamiféle „kohorsz öntudat” létét.

¹⁰ Gondoljunk például egy 45 éves emberre, akivel 2015-ben készült interjú. Ennek a két adatnak az ismeretéből tudhatjuk, hogy a kérdezettünk 1970-ben született.

többféle kombinációjából is előállítható, ami miatt a sztenderd regressziós technikák nem alkalmasak a három hatás egyidejű becslésére (Firebaugh 1997; Yang–Land 2006; 2008). A probléma egyik szakirodalom által ajánlott megoldása a hierarchikus kor–időszak–kohorsz elemzés (*hierarchical age-period-cohort analysis, HAPC*) használata (Yang–Land 2006; 2008), amit jelen elemzésben is alkalmazunk.

A HAPC-módszer alapvetően azon alapszik, hogy az életkor egyéni szintű, míg a születési kohorszba tartozás és az időszak makroszintű változó, így az adatok struktúrája többszintű. A változók közti multikollinearitást a változók csoportosítása csökkenti. Elemzésünkben az adatfelvétel idejét öt éves periódusokba csoportosítottuk. A módszer részletesebb leírása műhelytanulmányunkban olvasható (Hajdu–Sik 2015). A HAPC-modelnek igen erős – általunk is elfogadott – kritikája (Bell–Jones 2014) szerint a modell akkor megbízható, amennyiben nincs időszak- vagy kohorszhatás. Esetünkben ez utóbbi teljesült, így Bell és Jones (2014) szerint a HAPC-módszer használata is elfogadható.

2.3. A munkával kapcsolatos értékek

Tanulmányunkban a munkával kapcsolatos értékek fogalmát a következőképpen használjuk: „A munkával kapcsolatos értékek olyan, a munkával vagy a munkahellyel kapcsolatos mércék, amelyek segítségével az egyének felismerik, hogy mi a „helyes” viselkedés, illetve felméri, hogy mi a fontos számukra” (Dose 1997: 227–228.).

A munkával kapcsolatos értékek az általános értékrendszer részei (Wuthnow 2008), de mivel a munka a modern társadalmakban központi szerepet tölt be, ezért a munkával kapcsolatos értékek szintén központi helyet foglalnak el az egyének értékrendszerében, szorosan összekapcsolódva más személyes értékekkel (Jin–Rounds 2012).

Az elemzéshez a *World Value Survey (WVS)* adatfelvételeit (négy hullám 1980 és 2009 között), valamint az *International Social Survey Program (ISSP)* két hullámának (1997, 2005) adatait és a *European Social Survey (ESS)* 2010-es hullámát használtuk. Az elemzésben szereplő országok listáját az európai és az euro-atlanti régió országaira szűkítettük.

A munkával kapcsolatos értékeket két változóval és egy változócsoporttal közelítettük meg. Az első ezek közül a *munka fontossága* volt. A WVS kérdőívében az élet négy területe (munka, család, barátok és ismerősök, szabadidő) esetében kellett a kérdezetteknek megmondaniuk, hogy mennyire fontos az adott terület az életükben. (Például „Mennyire fontos a munka az Ön életé-

ben?”)¹¹ A munka fontosságát az élet három másik területének átlagos fontosságához viszonyítva (tehát relatív értéként) mértük: a munka fontosságára adott válasz pontszámából kivontuk ezek átlagos pontszámát, így a változó magas értékei azt mutatták, hogy a kérdezett életében a munka fontosabb, mint a család, a barátság és a szabadidő.

Második függő változónk a *munka önértékként vagy jövedelemforrásként való felfogásának dilemmája* volt. Ezt az ISSP és az ESS adatbázisa alapján azzal mértük, hogy a kérdezettek egy ötfokú skálán mennyire értettek egyet azzal az állítással, hogy „Akkor is dolgoznék, ha nem lenne a pénzre szükségem”.

Végül a munkával kapcsolatos külső ösztönzők és/vagy kényszerek (jó fizetés, biztonságos munkahely, rugalmasság, jó időbeosztás) elfogadásának és a belső értékek (érdekes munka, a társadalom számára hasznos munka) hatásának erejét is vizsgáltuk¹². A belső értékek esetében megkülönböztettük továbbá a posztmaterális értékeket (amikor a munka értékét ön maga vagy a társadalom egésze jelenti (érdekesség, hasznosság, mások segítése), illetve a posztmodern szervezeti/működési móddal kapcsolatos értékeket (önálló és társas munka), ami a tömegtermelés munkarendjétől való eltérések kedvelését jelentik.¹³

3. A munkával kapcsolatos értékek alakulása a világban (1990–2014)

Az 1. ábra a munka (relatív) fontosságának alakulását mutatja az adatfelvétel ideje szerint. Látható, hogy a munka fontossága 43–52 éves kor között a legmagasabb, majd ezután meredeken csökkenni kezd, ami egybeesik a munkaerő-piaci részvétel „természetes” folyamatával, vagyis a fiatalok „megtanulják”, hogy a munka fontos, ugyanakkor a munkaerőpiacról való kilépés idején (már csak a kognitív diszsonancia csökkentése érdekében is) az emberek „rájönnek”, hogy van élet a munkán kívül is.

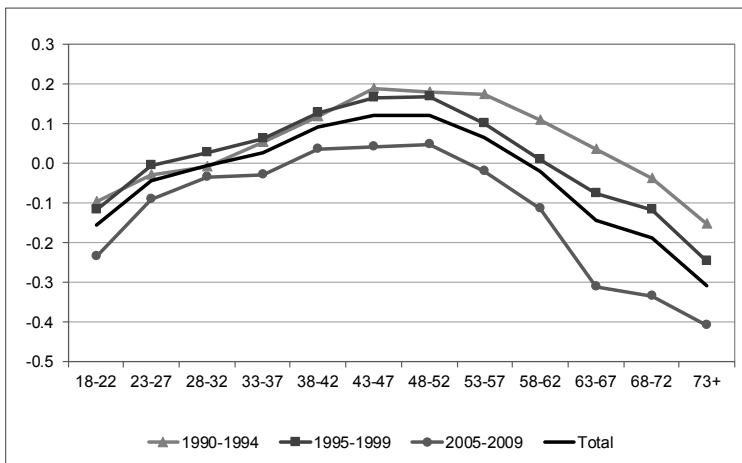
A három adatfelvételi időpontban megfigyelt összefüggés hasonló mintázatú, de az is tisztán látható, hogy az időben előre haladva az idősebbek között a munka fokozódó mértékben veszít a fontosságából. Másként a mához közeledve csak abban van eltérés a munka fontosságának kor szerinti alakulásában, hogy a „mai” öregeknek egyre kevésbé fontos a munka.

¹¹ A kérdésre négyfokú skálán kellett válaszolni. A kérdés nem szerepelt a WVS 1. hullámában.

¹² Lásd a munkapszichológiai és -szociológiai szakirodalom motivációs elméleteit, s ezen belül is az *extrinsic* és *intrinsic* ösztönzők elemzését (Brief–Aldag 1977, Parboteah–Cullen–Yongsun 2013; Shorteix–Chow–Salmela-Aro2015).

¹³ A WVS adatfelvételénél a kérdezetteknek minden egyes szempont esetében meg kellett mondaniuk, hogy személy szerint melyeket tartják fontosnak a munkahelyükkel kapcsolatban.

1. ábra. A munka relatív fontosságának alakulása életkor szerint az időszak függvényében



Forrás: saját számítás a WVS 2–4. hullámainak adatbázisai alapján.

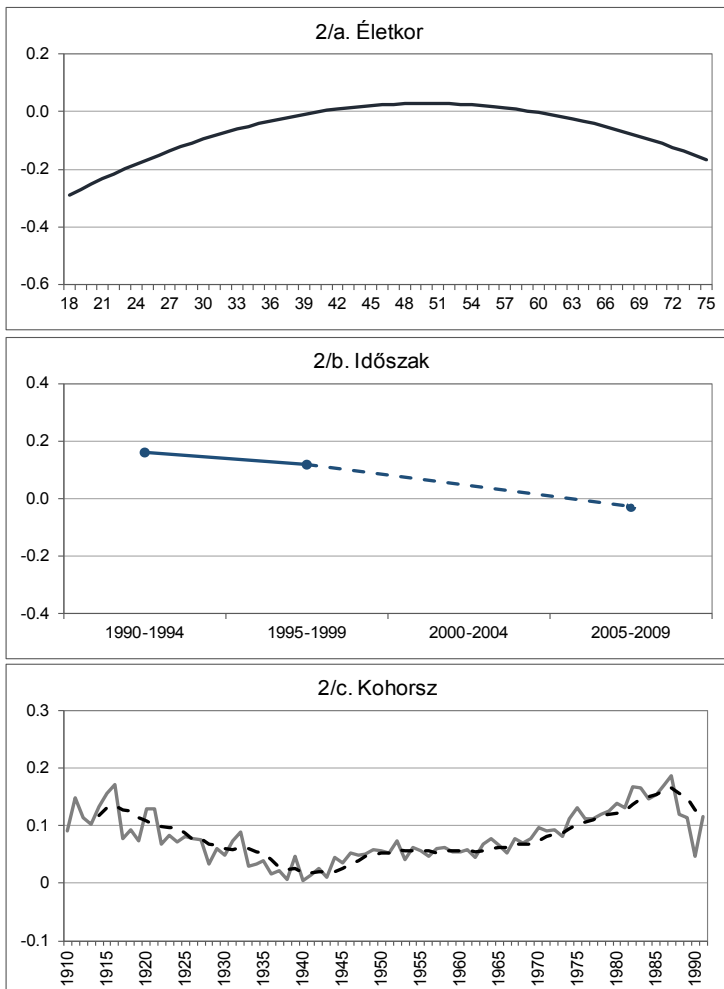
Amennyiben a három időszak átlagait hasonlítjuk össze, azt találjuk, hogy a munka relatív fontossága csökken (1990–1994 között 0,05, 1995–1999 között 0,002, 2005–2009 között –0,1), tehát az élet másik három területéhez képest a munka veszített az emberek életében betöltött fontosságából 1990–1994 és 2005–2009 között.

A HAPC-modellt alkalmazva (2. ábra) képesek vagyunk az idő három dimenziója hatásának szétválasztásán túl, a válaszadók gazdasági-társadalmi helyzetének hatását is kiszűrni az eredményekből.¹⁴

Az életkor hatása a kétváltozós összefüggéseknél látotthoz hasonló (2/a. ábra vö. 1. ábra). 18 éves kor után nagyjából 50 éves korig egyre fontosabbá válik a munka szerepe, majd ezt követően csökkenni kezd. A kérdezettek főbb szociodemográfiai jellemzőit, életkoruk és születési kohorszuk hatását kiszűrve továbbra is arra a következtetésre juthatunk, hogy a munka veszített az emberek életében betöltött jelentőségéből 1990–1994 és 2005–2009 között (2/b. ábra).

¹⁴ A regressziós modellekben a következő kontrollváltozók szerepeltek: a kérdezett neme, iskolai végzettsége (ref.: felsőfokú végzettség), családi állapota (ref.: házas/partnerrel él), munkaerő-piaci státusa (ref.: alkalmazott-e), lakóhelyének településtípusa (ref.: nagyváros). Emellett a modellek ország dummykat is tartalmaztak az egyes országok időben állandó jellemzőinek a kiszűrésére. Az életkor és a függő változó közti nemlineáris összefüggés becsléséhez a kérdezettek életkora mellett életkoruk négyzete is szerepelt.

2. ábra. Az életkor, a születési kohorsz és az időszak hatása a munka relatív fontosságára (HAPC-modell)*



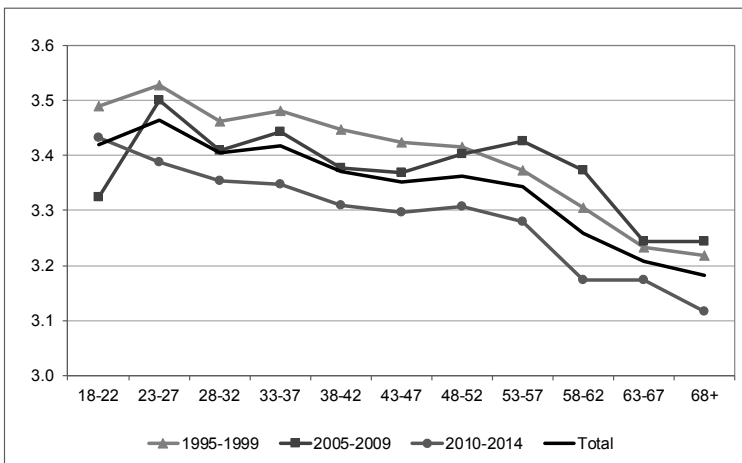
Forrás: saját számítás a WVS 2–4. hullámainak adatbázisai alapján.

Megjegyzés: * Az y tengely a függő változó (a munka relatív fontossága) becsült értékeit mutatja (egy átlagos válaszadó esetében). A 2/b. ábrán szereplő szaggatott vonal a hiányzó időszakra vonatkozó intrapolációt jelzi. A 2/c. ábrán szereplő szaggatott vonalak öt éves mozgóátlagokat jelenítenek meg.

A születési kohorszokat vizsgálva úgy tűnik, a 20. század közepén születettek számára kevésbé fontos a munka, mint a korábban és a később születettek számára, ami akár generációs hatásként is értelmezhető: az 1968 környékén munkaerő-piacra lépő nemzedékek körében átmenetileg az élet más területei váltak fontossá (2/c. ábra). Ugyanakkor a hatás nagysága olyannyira kicsi, hogy ennek alapján helyesebb a generációs különbségek hiányára következtetni.

A 3. ábra a munka önértékként való felfogásának alakulását mutatja az életkor és az időszak függvényében. A válaszok átlaga minden hullámban és minden korcsoportban a skála közepe felett van, ami azt jelenti, hogy a megkérdezettek általában egyetértenek az állítással. Látható ugyanakkor, hogy a fiatalabbak nagyobb arányban dolgoznának akkor is, ha nem lenne szükségük pénzre, s ezzel az állítással egyetértők aránya a kor előrehaladtával folyamatosan csökken. A három időszakban egyaránt igaz, hogy az életkor növekedésével csökken az állítással egyetértők aránya, miközben ennek átlagos értéke a három időszakot összevetve, egyre alacsonyabb (1995–1999, 2005–2009, 2010–2014 között rendre 3,42, 3,38 és 3,30).

3. ábra. A munka önértékként való felfogása életkor szerint az időszak függvényében



Forrás: saját számítás az ISSP 1997, ISSP 2005, ESS 2010 kutatások adatai alapján.

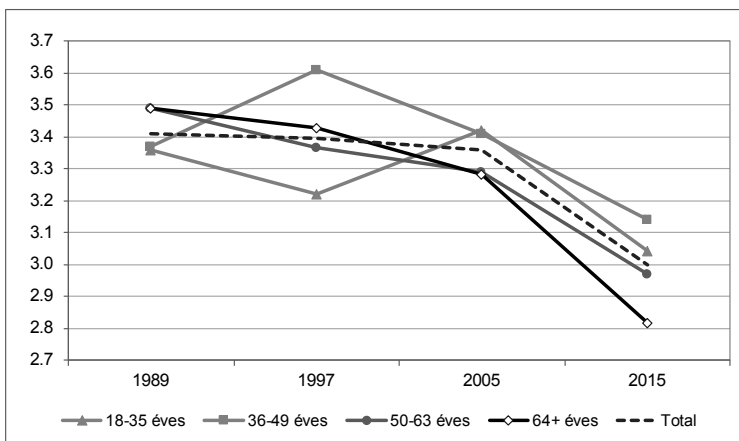
A külső ösztönzők/kényszerek elfogadása és a belső értékek esetében azt találtuk, hogy az érdekes munka, a jó fizetés és a rugalmas időbeosztás fontossága az életkor növekedésével csökken, ezzel szemben az idősebbek a fiatalabbnál jobban preferálják a társadalom számára hasznos munkát.

A biztos munkahely egyformán nagyon fontos minden korosztály számára. A biztos munka iránti igény 1995–1999-re nőtt meg a megelőző időszakhoz viszonyítva, ami a munkanélküliség kelet-európai rendszerváltásokat követő megjelenésével függhet össze.¹⁵

4. Magyarország, 2015

Az ISSP 2015. évi magyarországi adatfelvételének eredményeit felhasználva a munkával kapcsolatos értékek alakulásának elemzését Magyarországon a közelmúltig tudtuk kiterjeszteni.¹⁶

4. ábra. A munka önértékként való felfogása időszak és életkori csoportok szerint



Forrás: saját számítás az ISSP 1989, ISSP 1997, ISSP 2005, ISSP 2015 adatfelvételek alapján.

A munka önértékként való felfogása (a kérdezett akkor is dolgozna, ha nem lenne szüksége pénzre) az életkor előrehaladtával erősen csökken 2005 után (4. ábra). Ez valamennyi korcsoportra igaz, de különösen az idősebbekre. Ennek tudható be, hogy míg 1989-ben nem volt különbség a vizsgált állítással való egyetértésben az életkori csoportok között, addig 2015-ben már szignifikáns eltérést találunk köztük: az életkor előrehaladtával egyre kisebb

¹⁵ Ezt a poszt-szocialista és EU-országok almintáin végzett elemzéseink összehasonlítása támasztja alá (Hajdu–Sik 2015, 8.7. ábra).

¹⁶ A magyar adatok elemzése során az alacsonyabb elemszám miatt szélesebb életkori kategóriákat használunk és helyhiány miatt csak utalunk a HAPC-modellek eredményeire.

az egyetértés mértéke.¹⁷ A HAPC-modell alapján azt mondhatjuk, hogy a teljes vizsgált időszakra vonatkozóan sem az életkori, sem a születési kohorsz szerinti különbségek nem jelentősek, egyedül az időszak hatása szignifikáns és negatív: azaz a magyarok 1989 óta egyre csökkenő mértékben dolgoznának akkor is, ha nem lenne szükségük pénzre, és ez a csökkenés 2005 és 2015 között felerősödött.

A munkával kapcsolatos külső ösztönzők/kényszerek elfogadása és a belső értékek esetében a kétváltozós elemzések fő tanulságai a következők: a biztos munka és a magas kereset a legfontosabbnak, a rugalmas munkavégzési lehetőség a legkevésbé fontosnak tartott érték. A magas kereset, a rugalmas munkaidő és az érdekes munka a legfiatalabbak számára a legfontosabb. A biztos állás – bár mindenkinek ez a legfontosabb – a nyugdíj előtt álló korosztály számára különösen fontos. A társadalom számára hasznos munkát inkább az idősebbek tartják fontosnak. Az érdekes munka és a társadalom számára hasznos munka iránti igény fokozatosan csökkent a vizsgált időszakban, a rugalmas munkavégzés fontossága a rendszerváltással együtt esett vissza jelentősen, majd ezt követően stabil maradt. A jó fizetés és a biztos munkahely 1997-ben, illetve 2005-ben volt a legfontosabb, majd 2015-re mindkét esetben csökkent e két szempont fontossága.

4.1. Munkaerő-piaci helyzet és a munkával kapcsolatos értékek

Hogy az alcímben említett témákat vizsgálni tudjuk először ki kellett alakítani egy olyan tipológiát, amely az egyén munkaerőpiacon elfoglalt helyzetét a lehető legérvényesebben megragadni képes. Figyelembe véve a kis elemszám adta korlátokat, a következő eljárást választottuk:

- Leszűkítettük a mintát azokra, akik az adatfelvétel pillanatában aktívak voltak a munkaerőpiacon, vagyis a következő elemzés az alkalmazottakra, a vállalkozókra, az alkalmi munkásokra és a munkanélküliekre (akik közé a közfoglalkoztatottakat is besoroltuk) fókuszál (N=609).

- Majd két olyan dimenziót választottunk, amely a kérdés pillanatában és az azt megelőző fél évtizedben elfoglalt munkaerő-piaci helyzetet jellemzi, s ezek kombinációiból alkottuk meg az elemzés munkaerő-piaci csoportjait.

¹⁷ Az 1997-ben a legfiatalabb (18–35 éves) korcsoportban a legalacsonyabb a munka önértékként való felfogása, ami 2005-re változik meg és „áll be” a 2015-ben is megfigyelhető életkori sorrend. A 1997-es „anomáliát” kiérlelt magyarázat híján a rendszerváltást követő időszak növekvő munkanélküliségével és a munkának, a munkahelynek a társadalomban betöltött szerepének (részleges) változásához kötjük.

Ez egyfelől a beosztást,¹⁸ másfelől (az adatfelvételt megelőző öt év) munkaerő-piaci mozgásait jelenti¹⁹.

A létrehozott típusok a beosztást, s ezen belül a stabil és instabil munkaerő-piaci viselkedés közötti eltérést jellemzik.²⁰

Elemzésünk első függő változója a munka önértékként való felfogása, amit tanulmányunk korábbi részeiben is használtunk már. Az ezután vizsgált függő változók a munkával kapcsolatos belső (*intrinsic*) értékek, amelyeket két csoportba osztottuk:

- a posztmaterális értékek közé soroltuk azokat a jellemzőket, amelyek az egyén számára a feladat önmaguk miatt fontosak, mint például a munka érdekes vagy társadalmilag hasznos volta.²¹

- A másik csoportba két olyan munkaértéket soroltunk, amelyek a munkavégzés módjának posztmodern (vagyis a tömegtermelésre alapozott munkavégzéstől eltérő) elemének tekinthetők (önállóan vagy közösségben végezhető munka).²²

Az ISSP 2015. évi hullámában szerepelt két olyan kérdés is, amelyeket a tanulmány eddigi részében nem használtunk: a munkahely és/vagy a munka iránt érzett büszkeség.²³

¹⁸ A konvencionális megoldástól a beosztás operacionalizálása esetében a következő módon térünk el: a vállalkozások közül kiemeltük a szellemi szabadfoglalkozásúakat, s őket, csakúgy mint a felső- és középvezetőket, a diplomás alkalmazottak közé soroltuk. Az alsó szintű vezetőket ugyanakkor a szakmunkásokhoz, a mezőgazdasági fizikai dolgozókat pedig a segédmunkások közé csoportosítottuk át.

¹⁹ Ez egyfelől két munkaerőpiacon belüli elmozdulást (munkahely-, illetve foglalkozásváltás) és munkaerőpiacon kívüli mozgást (munkanélkülivé válás) vagy ezek hiányát foglalja magában.

²⁰ Míg az instabilitás a már említett háromféle elmozdulás bármilyen kombinációját jelentheti, addig a szakképzetlen munkát végzők esetében a cezúra a munkanélküli előélet vagy annak hiánya között húzódik (tehát a stabil típusba soroltak is változtathattak munkát és/vagy foglalkozást). Ennek oka az, hogy az ide sorolt beosztásokban alig van eltérés a munkahelyek és a foglalkozások szociológiai sajátosságaiban, ugyanakkor a munkanélküliség ezt a munkaerő-piaci csoportot fenyegeti leginkább. Az egyéb szellemi, a diplomás és a vállalkozó típusok (tehát a nem fizikai munkát végzők) instabil eseteit egyetlen típusba soroltuk, mivel ezekben a csoportokban munkanélküliség alig fordult elő, ugyanakkor a karrier gyakran munkahely- és/vagy foglalkozásváltáson keresztül valószínűsíthető meg.

²¹ Az eredmények átláthatósága érdekében a válaszokat átkódoltuk: az egyes értékeket nagyon fontosnak vagy fontosnak jelölőket soroltuk az adott értéket magukénak vallók közé. A munkaerőpiacon aktívak (n=604) 76%-a tartotta fontosnak, hogy érdekes legyen a munkája, 60%-a, hogy olyan munkája legyen, amellyel másoknak segíthet, 69%-a pedig, hogy olyan munkája legyen, amely hasznos a társadalomnak.

²² A munkaerőpiacon aktívak 67%-a tartotta fontosnak, hogy önállóan végezhető legyen a munkája, 62%-a pedig, hogy olyan munkája legyen, amit másokkal közösen végezhet.

²³ A kérdéses idején aktívan dolgozóktól azt kérték, hogy mondják meg, hogy egy ötfokú skálán mennyire büszkéek arra a munkára, amit végeznek, illetve arra, hogy az adott munkahelyen dol-

Előbb kétváltozós összefüggéseket elemeztünk keresztábrák segítségével, majd lineáris valószínűségi modellekkel vizsgáltuk, hogy a kérdezettek alapvető társadalmi-gazdasági jellemzőit figyelembe véve is megmaradnak-e a kétváltozós elemzéseknél feltárt különbségek.²⁴

Mint az 1. táblázatban látható a beosztásokban megjelenő munkaerő-piaci rétegződés erősen kihat a *munka önértékként való felfogására*: az átlagosnál nagyobb mértékben jellemzi ez a magasabb iskolai végzettséget feltételező, tehát alkotó tevékenység végzésére esélyt adó, illetve a nagyobb önállóságot biztosító beosztásokat (elsősorban a stabil diplomás, de a stabil vállalkozó és egyéb szellemi beosztásokat, illetve ezek instabil változatait).

1. táblázat. *A munka önértékként való felfogása a munkaerő-piaci csoportokban, 2015 (%)*

	Betanított/ segédmunkás		Szakmunkás		Nem fizikai dolgozó	Egyéb szellemi	Diplo- más	Vállal- kozó	Össze- sen
	munka- nélküli	stabil	instabil	stabil	instabil		stabil		
<i>N</i>	74	71	52	131	47	76	95	45	591
Teljesen egyetért	7	7	17	6	15	12	13	20	11
Egyetért	16	18	27	38	28	38	48	38	33
Ingadozik	24	32	15	22	27	21	24	18	23
Nem ért egyet	35	27	24	23	19	19	10	17	22
Egyáltalán nem ért egyet	18	16	17	11	11	10	5	7	11
<i>Összesen</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Megjegyzés: Az „Akkor is dolgozna, ha nem lenne szüksége pénzre” kérdésre „igennel” válaszolók aránya. $\chi^2=80$, $p=0,0003$.

goznak. A kijelentésekkel teljes mértékben egyetértőket és egyetértőket soroltuk a büszkék közé: a kérdezettek 60%-a volt büszke a munkájára, 61%-a pedig a munkahelyére.

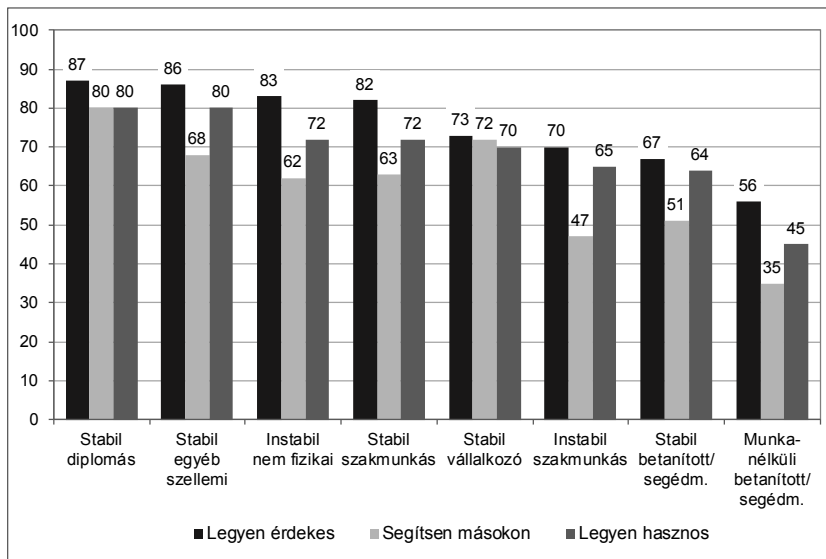
²⁴ A regressziós elemzéseknél a munkaerő-piaci helyzetre ható legfontosabb tényezők (életkor, nem, lakóhely településtípusa, családi állapot és szubjektív anyagi helyzet) szerepeltek kontrollváltozóként. A munkával és munkahellyel kapcsolatos büszkeség esetében a korábbi munkahelyi tapasztalatok felhasználhatóságának szerepét is vizsgáltuk. A *Függelékben* közölt OLS-modellek mellett az ordinális szinten mért munka önértéke változó esetében ordered logit modellt, a többi bináris változó esetében logit modelleket is becstültünk. Az ezekből levonható következtetések teljesen azonosak voltak az OLS-modellek eredményeiből leszűrhetőekkel, így az egyszerűség és ez eredmények könnyebb értelmezhetősége miatt csak az utóbbiak eredményeit szerepeltetjük a tanulmányban (lásd *Függelék F1–F4. táblázat*).

A szakmunkás beosztásuk esetében nem egyértelmű a kép, míg az instabilitás csökkenti a munka önértékként való felfogásának esélyét, ám ebben a körben az átlagnál sokkal többen vannak azok is, akik számára nagyon is fontos a jövedelemszerzéstől független munka végzése, addig a stabil szakmunkásokra átlagos értékek jellemzők. A betanított/segédmunkások körén belül (a munkanélküliséggel is sújtott típusban különösen) kevesen engedhetik meg maguknak, hogy fontosnak tartásák az önértéket jelentő munkát.

Ezek a munkaerő-piaci hatások a regressziós modellekben (*Függelék F1. táblázat*) is érvényesülnek, de a kontrollváltozók közül a nem és a településtípus hatása is jelentős, vagyis a nők és a budapestiek hajlamosabbak a munkát önmagáért értékelni.

A posztmateriális munkaértékek megoszlása nagyjából követi az alkotó/elit/szellemi munka végzésével és ennek hiányával jellemezhető rétegződés logikáját (5. ábra). A stabil diplomások vallják legnagyobb arányban magukénak mindhárom posztmateriális értéket, ám az ő mögöttük következő csoportok sorrendje már eltéréseket mutat a munkaerő-piaci rétegződési lejtőtől – elsősorban a vállalkozók „atipikus” preferenciái miatt.

5. ábra. A posztmateriális munkaértékeket magukénak valók aránya a munkaerő-piaci csoportokban, 2015 (%)



Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Az érdekes munka – a stabil vállalkozók kivételével – egyaránt nagymértékben fontos a magasabban elhelyezkedő munkaerő-piaci csoportok számára, még a stabil szakmunkások számára is. A stabil vállalkozók számára a munka érdekessége kevésbé fontos, mint a munkaerő-piaci csoportok elit csoportjaiban, sőt még a stabil szakmunkásoktól is elmaradnak e téren. Az instabil szakmunkások, a stabil betanított és segédmunkások, és a munkanélküli betanított és segédmunkások számára egyre kevésbé fontos, hogy érdekes legyen a munkájuk.

A másokon való segítség kiugróan fontos a stabil diplomások esetében, de még a többi nem fizikai munkaerő-piaci csoport és a stabil szakmunkások típusa esetében is a kérdezetek kétharmada így érez. Itt élesebben látszik az a cezúra, amit már a munka érdekessége esetében is tapasztaltunk, egyrészt a stabil és instabil szakmunkások, másrészt az utóbbihoz inkább hasonlóan gondolkodó stabil betanított/segédmunkások és a munkanélküliséggel sújtott betanított/segédmunkások között.²⁵

A társadalom számára hasznos munka végzése a diplomások és a stabil egyéb szellemi munkások számára kiemelkedően fontos, míg hozzájuk képest – a szintén elit munkaerő-piaci csoportnak tekinthető – vállalkozók számára 10 százalékponttal kevésbé lényeges ez a szempont. Kicsit kevésbé élesen, de itt is megfigyelhető a stabil és instabil csoportok közti különbség: a legnagyobb mértékben a betanított/segédmunkások esetében, de a szakmunkások és a nem fizikai dolgozók stabil és instabil csoportjai között is 7–8 százalékpontos eltérés figyelhető meg.

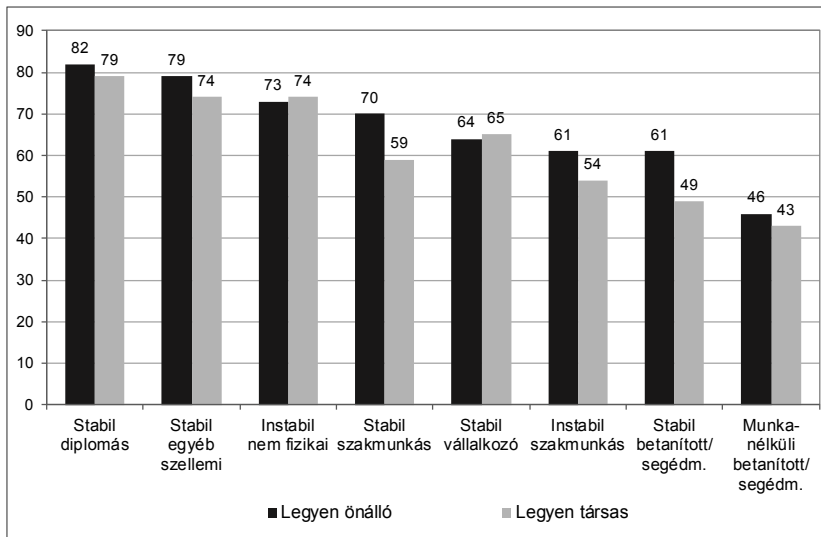
A regressziós elemzések eredménye szerint (*Függelék F2. táblázat*) a munkaerő-piaci csoportok között bemutatott eltérések az érdekes munka esetében erősebben, a másokon való segítség és a társadalom számára hasznos munka esetében némileg kisebb mértékben változatlanok maradnak. Mindhárom posztmateriális munkaérték fontosabb a budapestiek (a másokon való segítség az egyéb városokban lakók számára is), mint a községekben élők számára. Az idősebbek – talán rosszabb munkaerő-piaci helyzetük miatt – kevésbé engedhetik meg a maguk számára az érdekes és hasznos munka kedvelését. Az anyagi helyzetüket jónak látók között magasabb a másokon való segítség és a társadalom számára hasznos munka végzése iránti készség, mint az anyagi gondok között élők között. Mivel e két függő változó esetében a stabil és instabil csoportok közti különbségek a kontrollváltozók bevonásával csökken, ez az eredmény a munkaerő-piaci helyzet stabilitása, az anyagi helyzet és a posztmateriális munkaértékek közti összefüggésre utal, vagyis az instabil helyzetben lévők „nem engedhetik meg maguknak”, hogy olyan munkára vágyjanak, amivel másokon segítenek, vagy ami a társadalom számára hasznos, mivel aligha válogathatnak a munkák között, illetve – az önérdékkö-

²⁵ Sőt az instabil nem fizikai és stabil nem fizikai munkások (diplomás, szellemi, vállalkozó) csoportjai között is hasonló különbség látszik.

vetés elvének megfelelően –, amíg az egyén nem érzi magát kellően jó anyagi helyzetben, addig elsősorban saját igényeit kielégítő munkára vágyik.²⁶

A munkavégzés posztmodern módjait részben ugyanazok a munkaerő-piaci csoportok (stabil diplomások és egyéb szellemiek) vallják fontosnak, amelyek a posztmaterális értékekkel kapcsolatban is így éreztek (6. ábra).

6. ábra. A posztmodern munkavégzési mód értékeit magukénak valók aránya a munkaerő-piaci csoportokban, 2015 (%)



Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Az önállóság és a munka társas jellege azonban különösen fontos a stabil vállalkozóknak,²⁷ viszont sokkal kevésbé az instabil nem fizikaiaknak. A stabil és instabil szakmunkások, s még inkább a stabil és az instabil betanított/segédmunkások csoportjai között jelentős az eltérés, a posztmodern munkavégzéshez társuló értékek erősen kapcsolódnak a stabilitáshoz, az instabil helyzetekkel az ilyen „luxusértékek” inkompatibilisek.

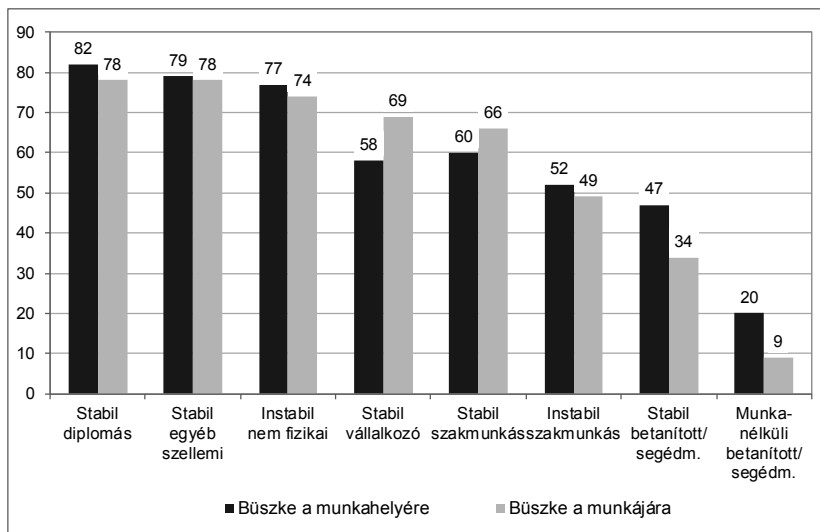
A regressziós elemzések eredménye szerint (Függelék F3. táblázat) a munkaerő-piaci csoportok között bemutatott eltérések a társadalmi-gazdasági

²⁶ Ezt az érvelést az is alátámasztja, hogy az érdekes munka fontossága (ami nem altruisztikus, hanem inkább egyéni-hedonista szempontot jelenít meg) nem különbözik a szubjektív anyagi helyzet szerint.

²⁷ Ez az eredmény nem meglepő, hiszen a vállalkozói lét egyik alapja az önállóság.

jellemzők kiszűrése után az önálló munka esetében megmaradnak, de a társas munka esetében jelentősen kisebbé válnak, noha a stabil-instabil csoportok közti eltérés mértéke továbbra is statisztikailag jelentős mértékű. Mind az önálló munkavégzés, mind a munkavégzés során a másokkal való kapcsolat fontosabb a budapestieknek és a városokban élőknek, vagyis a városi lakosok inkább érzik jól magukat a munkaerőpiac olyan szegmenseiben, amelyek elszakadnak a tömegtermelésre alapozott munkahelyektől, mint a falusiak. Az önállóság a munkában az elváltak által a házasoknál/partnerrel élőknel jobban preferált érték, vagyis mintha az önállóság értéke ebben az esetben túlterjedne a munkaerőpiacon. A munkavégzés során a másokkal való együttműködés a jó anyagi helyzetben élők számára fontosabb.

7. ábra. A munkahelyükre, illetve munkájukra büszkék aránya a munkaerő-piaci csoportokban, 2015 (%)



Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Végül, a munkahely és/vagy a munka iránt érzett büszkeség az előző munkaértékekkel ellentétben majdnem teljesen szabályosan illeszkedik a munkaerő-piaci rétegződési lejtőhöz²⁸, és ezek a különbségek a kérdezettek alapjellemezőinek kiszűrése után is jelentősek maradnak (*Függelék F4. táblá-*

²⁸ És a korábbi regressziós modelleknél a modellek magyarázóértéke sokkal magasabb, s ezen belül a munkaerő-piaci csoportokhoz tartozás is sokkal erősebben hat.

zat). Ebben az esetben is kirajzolódik a stabil és instabil csoportok közti különbség (különösen a szakmunkások és a betanított/segédmunkások között): a hasonló helyzetű csoportok között a stabilak inkább, az instabilak kevésbé büszkék munkájukra, munkahelyükre.

A két modell azt is mutatja, hogy a büszkeség érzését erősen növeli, ha a kérdezett jelenlegi munkájában a korábbi munkatapasztalatait/készségeit jól tudja használni. Továbbá, a saját anyagi helyzetüket jónak érzők büszkébbek a munkahelyükre, ami arra utal, hogy a munkaerő-piaci és társadalmi presztízs egymásra épül. Az, hogy a nők kevésbé büszkék a munkahelyükre akár a nők hátrányos munkaerő-piaci helyzetére, illetve a munkahelyükre jellemző nemek közötti egyenlőtlenségekre is utalhat.

5. Összefoglalás

Tanulmányunkban egyrészt azt vizsgáltuk, hogy megfigyelhető-e időbeli, életkori vagy születési idő szerinti különbség a munkával kapcsolatos attitűdök tekintetében az európai és euro-atlanti – és a magyar – népességben belül. Másrészt, egy 2015. évi adatfelvétel segítségével elemeztük a munkával kapcsolatos attitűdök alakulását a magyar foglalkoztatottak körében.

Eredményeink szerint generációs különbségek helyett inkább generációs hasonlóságokról érdemes beszélni a munkával kapcsolatos értékek esetében. Ezzel szemben markáns életkor szerinti különbségek figyelhetőek meg e tekintetben: a munka a középkorúak számára a legfontosabb, ami egybeesik az egyéni életút során a munkaerő-piaci részvétel „természetes” folyamatával. A munka önértékként való felfogása, az érdekes munka, a jó fizetés és a rugalmas időbeosztás fontossága azonban az életkor előrehaladtával csökken, ugyanakkor az idősebbek a fiatalabbaknál jobban preferálják a társadalom számára hasznos munkát. A biztos munkahely egyformán nagyon fontos minden korosztály számára.

A munka önértékként való felfogásának vizsgálatát az ISSP 2015-ös magyarországi adatfelvétele segítségével a közelmúltig tudtuk kiterjeszteni. Eredményeink szerint Magyarországon egyedül az időszak hatása szignifikáns és negatív: azaz a magyarok 1989 óta egyre csökkenő mértékben dolgoznának akkor is, ha nem lenne szükségük pénzre, sőt, ez a csökkenés 2005 és 2015 között felerősödött.

A 2015-ös magyar adatok alapján létrehozott munkaerő-piaci csoportok elemzése alapján a munkaerő-piaci helyzet, s ezen belül a stabil és instabil pozíció, illetve a munkával kapcsolatos értékrend közti összefüggés meglehetősen erős. A munka önértékként való felfogása az átlagosnál nagyobb mértékben jellemzi a magasabb iskolai végzettséget feltételező, tehát alkotó tevékenység végzésére esélyt adó, illetve a nagyobb önállóságot biztosító be-

osztásokat. A posztmaterális munkaértékek megoszlása jellemzően szintén az alkotó/elit/szellemi munka végzésével és ennek hiányával jellemezhető rétegződés logikáját követi, és szintén megfigyelhető a stabil és instabil csoportok közti különbség. A munkavégzés posztmodern módjai iránti igények szintén elsősorban a stabil és instabil csoportok, másodsorban a szellemi és fizikai beosztások között különböznek. Végül, a munkahely és a munka iránt érzett büszkeség majdnem teljesen szabályosan illeszkedik a munkaerő-piaci rétegződési lejtőhöz: a stabil szellemi foglalkozásúaktól kezdve fokozatosan csökken a munkavállalók büszkesége.

A munkaerő-piaci helyzet és a munkaértékekhez való viszony részletesebb vizsgálata azt is kimutatta, hogy a városi lakóhely és a jobb társadalmi pozíció a munkaerőpiacon elfoglalt helyzeten túl is befolyásolja a munkával kapcsolatos értékrendet – a munka önértékének, a posztmaterális és posztmodern értékekkel való egyetértés kialakulásának esélyét növeli. Az, hogy a nők hajlamosabbak a munkát *l'art pour l'art* fontosnak tartani, de nem érznek büszkeséget munkahelyük miatt, munkaerő-piaci helyzetükkel éppúgy összefügg, mint ahogy az elváltak hajlama az önállóság értékének felismerésére.

IRODALOM

- Becton, J. B. – H. J. Walker – A. Jones-Farmer 2014: Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 44, no. 3, 175–189. p. <http://doi.org/10.1111/jasp.12208>
- Bell, A. – K. Jones 2014: Another “futile quest”? A simulation study of Yang and Land’s hierarchical age-period-cohort model. *Demographic Research*, vol. 30, 333–360. p. <http://doi.org/10.4054/DemRes.2014.30.11>
- Brief, A. P. – R. Aldag 1977: The intrinsic-extrinsic dichotomy: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 1977; vol. 2, no. 3, 496–502. p. http://www.researchgate.net/publication/269833085_The_Intrinsic-Extrinsic_Dichotomy_Toward_Conceptual_Clarity
- Costanza, D. P. – J. M. Badger – R. L. Fraser – J. B. Severt – P. A. Gade 2012: Generational Differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, vol. 27, no. 4, 375–394. p. <http://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Diepstraten, I. – P. Ester – H. Vinken 1999: Talkin’ ’bout my generation. Ego and alter images of generations in the Netherlands. *The Netherlands Journal of Social Sciences*, vol. 35, no. 2, 91–109. p.
- Dose, J. J. 1997: Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 70, no. 3, 219–240. p. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Firebaugh, G. 1997. *Analyzing repeated surveys* (1 edition). Thousand Oaks (CA, USA): SAGE Publications, Inc.
- Hajdu, G. – E. Sik 2015: Searching for gaps: are work values of the younger generations changing? (STYLE Working Papers). Brighton: CROME, University of Brighton.
- Jin, J. – J. Rounds 2012: Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 2, 326–339. p. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.007>

- Kowske, B. J. – R. Rasch – J. Wiley 2010: Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, vol. 25, no. 2, 265–279. p. <http://doi.org/10.1007/s10869-010-9171-8>
- Pahl, R. E. 1988: *On work: Historical, comparative and theoretical approaches*. Oxford: Basil Blackwell.
- Parboteeah, K P. – J. B. Cullen – P. Yongsun 2013: National differences in intrinsic and extrinsic work values: The effects of post-industrialization. *International Journal of Cross Cultural Management*, DOI: 10.1177/1470595813485381
- Parry, E. – P. Urwin 2011: Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, vol. 13, no. 1, 79–96. p. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Sharabi, M. – I. Harpaz 2007: Changes in work centrality and other life areas in Israel. A longitudinal study. *Journal of Human Values*, vol. 13, no. 2, 95–106. p. <http://doi.org/10.1177/097168580701300203>
- Sortheix, F. M. – A. Chow – K. Salmela-Aro 2015: Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* vol. 89, 162–171. p. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.001>
- Tolbize, A. 2008: *Generational differences in the workplace*. Research and Training Center on Community Living, University of Minnesota.
- Twenge, J. M. – S. M. Campbell – B. J. Hoffman – C. E. Lance 2010: Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, <http://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Twenge, J. M. – W. Keith – E. C. Freeman 2012: Generational differences in young adults' life goals, concern for others, and civic orientation, 1966–2009. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 102, no. 5, 1045–1062. p. <http://doi.org/10.1037/a0027408>
- Wuthnow, R. 2008: The sociological study of values. *Sociological Forum*, vol. 23, no. 2, 333–343. p. <http://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2008.00063.x>
- Yang, Y. – K. C. Land 2006: A mixed models approach to the age-period-cohort analysis of repeated cross-section surveys, with an application to data on trends in verbal test scores. *Sociological Methodology*, vol. 36, no. 1, 75–97. p. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2006.00175.x>
- Yang, Y. – K. C. Land 2008: Age-period-cohort analysis of repeated cross-section surveys: Fixed or random effects? *Sociological Methods & Research*, vol. 36, no. 3, 297–326. p. <http://doi.org/10.1177/0049124106292360>

INTERNETES HIVATKOZÁSOK

- Cseh Tamás: I love you so. <https://www.youtube.com/watch?v=ldexUAVeEqA> (Letöltve: 2016. 06. 07.)
- Illés: Miért hagytuk, hogy így legyen. <https://www.youtube.com/watch?v=flw76vMgCpU> (Letöltve: 2016. 06. 07.)
- Sandi Thom: I wish i was a punk rocker (with flowers in my hair) <https://www.youtube.com/watch?v=tLyw7jtykE> (Letöltés dátuma: 2016. 06. 07.)
- Szabó Benedek és a Galaxisok: Haver. <https://www.youtube.com/watch?v=w5TMN5D4dtQ> (Letöltés dátuma: 2016. 06. 07.)
- The Who: My Generation. <https://www.youtube.com/watch?v=nAD1xFaRhm0> (Letöltés dátuma: 2016. 06. 07.)

Függelék

F1. táblázat. *A munka önértékként kezelése Magyarországon, 2015 – OLS-regresszió (B együththatók)*

	A munka önértéke	
	B	B
<i>Munkaerő-piaci csoport</i>		
Betanított/segédmunkás, instabil (munkanélküli)	-0,867***	-0,561**
Betanított/segédmunkás, stabil	-0,707***	-0,493**
Szaktmunkás, instabil	-0,406	-0,221
Szaktmunkás, stabil	-0,402*	-0,290
Szellemi, instabil	-0,277	-0,241
Egyéb szellemi, stabil	-0,231	-0,266
Diplomás, stabil	0,072	0,043
KONTROLLVÁLTOZÓK		
Kor	–	0,002
Nő	–	0,239**
<i>Településtípus</i>		
Budapest	–	0,439***
Város	–	-0,002
<i>Családi állapot</i>		
Elvált	–	-0,071
Özvegy	–	-0,411
Egyedülálló	–	-0,007
<i>Szubjektív anyagi helyzet</i>		
Éppen hogy kijönnek	–	0,129
Beosztással jól kijönnek	–	0,277
Konstans	3,451***	2,889***
Korrigált R ²	0,052	0,076
N	585	577

Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Megjegyzés: Referenciakategóriák: Munkaerő-piaci csoport: vállalkozó, stabil; Településtípus: falu; Családi állapot: házas vagy partnerrel él; Szubjektív anyagi helyzet: anyagi gondjai vannak. Szignifikancia szint: * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

F2. táblázat. *Posztmaterális munkaértékek Magyarországon, 2015 – OLS-regresszió (B együtthatók)*

	Legyen érdekes		Segítsen másokon		Legyen hasznos	
	B	B	B	B	B	B
<i>Munkaerő-piaci csoport</i>						
Betanított/segédmunkás, stabil	0,112	0,151*	0,156*	0,113	0,191**	0,150
Szaktmunkás, instabil	0,137	0,145	0,141	0,064	0,195*	0,102
Szaktmunkás, stabil	0,253***	0,257***	0,272***	0,174**	0,265***	0,163*
Szellemi, instabil	0,273***	0,261***	0,261***	0,141	0,265***	0,155
Egyéb szellemi, stabil	0,297***	0,262***	0,325***	0,165*	0,352***	0,195**
Diplomás, stabil	0,315***	0,280***	0,445***	0,275***	0,349***	0,174*
Vállalkozó, stabil	0,158	0,111	0,373***	0,236**	0,248***	0,112
KONTROLLVÁLTOZÓK						
Kor	–	–0,004**	–	0,000	–	–0,004*
Nő	–	0,006	–	0,033	–	0,025
<i>Településtípus</i>						
Budapest	–	0,127**	–	0,222***	–	0,122**
Város	–	0,060	–	0,142***	–	0,058
<i>Családi állapot</i>						
Elvált	–	0,096**	–	–0,036	–	–0,027
Özvegy	–	0,041	–	–0,059	–	0,096
Egyedülálló	–	–0,130**	–	0,022	–	–0,056
<i>Szubjektív anyagi helyzet</i>						
Éppen hogy kijönnek	–	–0,072	–	0,084	–	0,105
Beosztással jól kijönnek	–	0,002	–	0,194**	–	0,284***
Konstans	0,560***	0,705***	0,350***	0,185	0,451***	0,491***
<i>Korrigált R²</i>	<i>0,049</i>	<i>0,077</i>	<i>0,065</i>	<i>0,092</i>	<i>0,042</i>	<i>0,089</i>
N	604	595	601	592	601	592

Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Megjegyzés: Referenciakategóriák: Munkaerő-piaci csoport: betanított/segédmunkás, instabil; Településtípus: falu; Családi állapot: házas vagy partnerrel él; Szubjektív anyagi helyzet: anyagi gondjai vannak. Szignifikancia szint: * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

F3. táblázat. *Posztmodern munkaértékek Magyarországon, 2015 – OLS-regresszió (B együtthatók)*

	Legyen önálló		Legyen társas	
	B	B	B	B
<i>Munkaerő-piaci csoport</i>				
Betanított/segédmunkás, stabil	0,169*	0,141	0,217**	0,188**
Szaktmunkás, instabil	0,140	0,110	0,107	0,038
Szaktmunkás, stabil	0,232***	0,175**	0,156**	0,080
Szellemi, instabil	0,138	0,073	0,061	-0,023
Egyéb szellemi, stabil	0,314***	0,237***	0,302***	0,161*
Diplomázó, stabil	0,262***	0,176*	0,304***	0,155*
Vállalkozó, stabil	0,359***	0,249**	0,358***	0,239**
KONTROLLVÁLTOZÓK				
Kor	–	-0,002	–	-0,002
Nő	–	-0,042	–	0,024
<i>Településtípus</i>				
Budapest	–	0,141**	–	0,205***
Város	–	0,092*	–	0,195***
<i>Családi állapot</i>				
Elvált	–	0,105**	–	-0,045
Özvegy	–	-0,065	–	0,091
Egyedülálló	–	-0,082	–	-0,072
<i>Szubjektív anyagi helyzet</i>				
Éppen hogy kijönnek	–	0,062	–	0,022
Beosztással jól kijönnek	–	0,099	–	0,173**
Konstans	0,470***	0,485***	0,434***	0,359***
<i>Korrigált R²</i>	<i>0,035</i>	<i>0,050</i>	<i>0,043</i>	<i>0,084</i>
N	603	594	604	595

Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Megjegyzés: Referencia kategóriák: Munkaerő-piaci csoport: betanított/segédmunkás, instabil; Településtípus: falu; Családi állapot: házas vagy partnerrel él; Szubjektív anyagi helyzet: anyagi gondjai vannak. Szignifikancia szint: * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

F4. táblázat. *A munkára, illetve munkahelyre való büszkeség, Magyarország, 2015 – OLS-regresszió (B együtthatók)*

	Büszke a munkájára		Büszke a munkahelyére	
	B	B	B	B
<i>Munkaerő-piaci csoport</i>				
Betanított/segédmunkás, stabil	0,252***	0,241***	0,269***	0,212**
Szaktmunkás, instabil	0,406***	0,270***	0,323***	0,157
Szaktmunkás, stabil	0,569***	0,447***	0,403***	0,233**
Szellemi, instabil	0,602***	0,509***	0,385***	0,259**
Egyéb szellemi, stabil	0,663***	0,527***	0,564***	0,389***
Diplomás, stabil	0,703***	0,523***	0,590***	0,370***
Vállalkozó, stabil	0,690***	0,535***	0,617***	0,409***
KONTROLLVÁLTOZÓK				
Kor	–	–0,002	–	–0,004*
Nő	–	0,036	–	–0,084*
<i>Településtípus</i>				
Budapest	–	0,110**	–	0,148***
Város	–	–0,059	–	–0,036
<i>Családi állapot</i>				
Elvált	–	–0,082	–	–0,011
Özvegy	–	0,053	–	–0,142
Egyedülálló	–	0,026	–	–0,024
<i>Szubjektív anyagi helyzet</i>				
Éppen hogy kijönnek	–	0,006	–	0,027
Beosztással jól kijönnek	–	0,113	–	0,214**
Korábbi munkatapasztalatát használja	–	0,209***	–	0,144***
Konstans	0,086**	0,157	0,198***	0,371***
<i>Korrigált R²</i>	<i>0,179</i>	<i>0,248</i>	<i>0,115</i>	<i>0,202</i>
N	548	535	543	530

Forrás: saját számítás az ISSP 2015 adatfelvétel adatain.

Megjegyzés: Referencia kategóriák: Munkaerő-piaci csoport: betanított/segédmunkás, instabil; Településtípus: falu; Családi állapot: házas vagy partnerrel él; Szubjektív anyagi helyzet: anyagi gondjai vannak. Szignifikancia szint: * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.