

A MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG TÉNYEZŐI A FIATAL ÉS AZ IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN¹

CSÓKA IMOLA – SZÓKE TAMÁS

Budapesti Corvinus Egyetem – Budapesti Műszaki Egyetem

Tanulmányunk célja a munkavállalói jóllét azon tényezőinek feltérképezése, amelyek hatnak a munkával való elégedettségre, ezáltal növelhetik a termelékenységet. Az elemzéshez a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) 2015. évi, munkával kapcsolatos attitűdök moduljának adatait használjuk. Logit regresszió segítségével vizsgáljuk, mely tényezők hatnak a munkával való elégedettségre egyéni szinten Magyarországon (például rugalmasság, anyagi és szakmai lehetőségek, társadalmi hasznosság). Az illesztett modellek alapján arra következtetünk, hogy a munkahely külső és belső megbecsültsége – amelyek a munkára való büszkeséggel és a karrierlehetőségekkel kapcsolatosak – minden korosztály számára fontosak. Míg a munka társadalmi hasznossága, emberközpontúsága inkább a 40 év alatti munkavállalóknak fontos, addig az idősebb, 40 év feletti munkavállalók a stresszmentes, biztos munkahelyeket részesítik előnyben. A kapott eredmények reményeink szerint hasznosíthatóak mind a munkaadók, mind a gazdaságpolitikai döntéshozók számára.

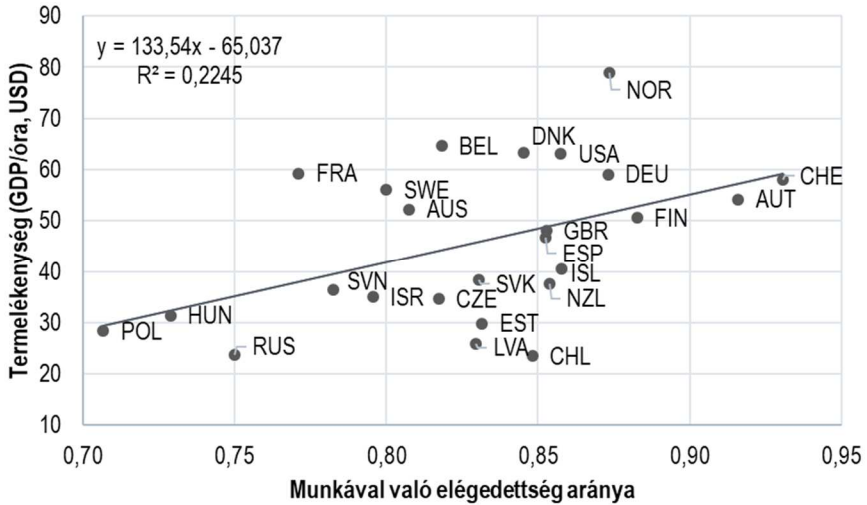
1 Bevezetés

A tanulmányban a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) 2015. évi, a munkával kapcsolatos attitűdök moduljának adatai alapján feltáró jelleggel vizsgáljuk a munkával kapcsolatos elégedettségre ható munkahelyi- és egyéni tényezőket a magyar munkavállalók körében. Arra a kérdésre próbálunk választ találni, hogy van-e különbség a fiatalabb és az idősebb munkavállalók által a munkahelyi elégedettségre ható tényezőkben, és ha van, akkor melyekben.

¹Jelen publikáció az Európai Unió, Magyarország és az Európai Szociális Alap társfinanszírozása által biztosított forrásból az EFOP-3.6.2-16-2017-00017 azonosítójú „Fenntartható, intelligens és befogadó regionális és városi modellek” című projekt keretében jött létre. A projekt a Széchenyi 2020 program keretében valósul meg. Ezen kívül a cikk a Pallas Athéné Domus Educationis Alapítvány támogatásával valósult meg. A tanulmányban foglaltak a szerző véleményét tükrözik, ezért azok nem tekinthetők a Pallas Athéné Domus Educationis Alapítvány hivatalos álláspontjának. A tanulmány a XV. Gazdaságmodellezési Szakértői Konferencián, 2018. június 14.-én Budatétényen elhangzott előadás átdolgozott változata. Hálásak vagyunk Cserhádi Ilonának és Tóth Mannának, akik gondos megjegyzéseikkel javítottak a cikken. E-mail: imola.csoka@stud.uni-corvinus.hu, szoke.t@eik.bme.hu. Beérkezett 2018. augusztus 30.

1.1 Motiváció

A téma relevanciáját elsősorban az adja, hogy Magyarország mind a termelékenység, mind a munkával való elégedettség terén le van maradva az OECD átlagtól, ahogy azt az 1. ábrán látjuk². Sőt, régiós összehasonlításban is, hiszen a közvetlen versenytársnak tekinthető visegrádi országok közül csupán Lengyelország teljesít gyengébben, míg Csehország és Szlovákia jobban mindkét mutató alapján.



1. ábra. A termelékenység és a munkával való elégedettség kapcsolata. Forrás: saját számítás ISSP Work Orientations (2015) és OECD (2015) alapján

Mivel számos empirikus tanulmány kimutatta, hogy a munkával való elégedettség pozitív hatást gyakorol a termelékenységre (Cserhádi, Keresztély [2017], Oswald et al. [2015], Bryson et al. [2017], Böckerman, Ilmakunnas [2012], Edmans [2012]), így a munkahelyi elégedettségre ható tényezők feltérképezése, majd a javításban rejlő lehetőségek célzott kihasználása hozzájárulhat a jólét és a gazdasági fejlődés előmozdításához, valamint a versenytársakhoz való felzárkózáshoz. Az elemzés során külön hangsúlyt fektetünk az „Y generációra”, hiszen a jövőben e korosztály lesz meghatározó a munkaerőpiacon.

1.2 Irodalmi áttekintés

Az alkalmazottak különböző motivációinak és ezek viszonylagos erősségének pontos meghatározása a humán erőforrás-menedzsment egyik legfontosabb feladata. A téma sűrűn kutatott mind az akadémiai közegben, mind a tanácsadói

²A munkával való elégedettség aránya egy országon belül, jelen esetben a „Mennyire elégedett Ön a munkahelyén? (How satisfied are you in your (main) job?)” kérdésre teljesen (completely), nagyon (very) vagy eléggé (fairly) választ adók száma az összes válaszadóval osztva.

szférában. Herzberg és szerzőtársainak (1959) kéttényezős modellje úttörőnek számít ezen a területen, amelyben empirikus vizsgálatok segítségével különböztettek meg motivációs és higiéniés tényezőket. A motivátorok közé sorolják a sikerélményt, elismerést, magát a munkát, a felelősséget és az előléptetési lehetőségeket; ezek által érhető el az elégedettség. A higiéniés tényezők javulásával pedig csökkenhet az elégedetlenség, ide tartozik a vállalatvezetés és szervezet, munkafeltételek, bér, személyes kapcsolatok és biztonság. A motivációs elméletek területén eleinte a fiziológiai, majd a jutalmazási és büntetési, legújabbban pedig Daniel H. Pink (2010) motiváció 3.0 elmélete a meghatározó, miszerint három tényező motiválja az embereket leginkább: önállóság, szakmai igényesség és céltudatosság. Ez összhangban van Maslow (1943) szükséglethierarchia-elméletével is, miszerint a fiziológiai, biztonsági, közösséghez tartozási, megbecsülési és önmegvalósítási szükségletek egymásra épülő rendszert alkotnak, amelyben az egyén felfelé mozdul el, amint szükségletei sorra kielégítődnek. A fent említett tényezők többsége megjelenik az ISSP általunk is vizsgált munkával kapcsolatos attitűdök moduljában is.

Napjainkban számos eltérő mentalitású generáció – „*Baby boomers*”, X és Y generáció – együttes jelenléte figyelhető meg a munkaerőpiacon. Az ilyen sokszínű munkaerő hatékony kezelése érdekében a vezetőknek meg kell érteniük azokat az értékeket, attitűdöket és egyéb szervezeti tényezőket, amelyek befolyásolhatják a különböző generációk elégedettségét a munkahelyen (Gladwell et al. [2010]).

A „*Baby Boomer*” generáció az 1946 és 1964 között születetteket takarja, akik lojális és odaadó munkavállalók, sokszor munkamániásnak is nevezik őket, hiszen a fő hangsúlyt a karrierre helyezik. A versenyhelyzet motiválja őket, és hajlamosak a status quo-hoz ragaszkodni változás helyett. Az X-generáció az 1965 és 1980 között születettek csoportja, egyfajta átmeneti generáció, akik életében már a kezdetektől fogva jelen volt a technológiai fejlődés. Találékony és független dolgozók, akik a munka és a magánélet egyensúlyára is figyelnek. Nagyjából a 1981-től 2000-ig tartó intervallumban születtek az Y-generáció tagjai, akiket sokszínűség, a közösségi média és a különböző kommunikációs platformok széles skálájának magabiztos használata jellemez. A munka és a magánélet közti egyensúly megteremtésére ők is törekednek, továbbá fontos számukra a munka értelme, a rugalmasság, a gyors előrehaladás, a közösségi hálózat és az együttműködés. A pénzügyi megbecsültségen kívül az értékteremtést és a munka élvezetét is lényegesnek találják. Ezeknek az egyedi tulajdonságoknak az ismerete fontos mind a vezetők, mind a munkatársak számára, hiszen ők azok, akik jelenleg és a közeljövőben a legnagyobb számban lépnek be a munkaerőpiacra (Young et al. [2013], Bartz et al. [2017]). Őket követi a Z-generáció, akik egyelőre még kevésbé vannak jelen a munkaerőpiacon, így nem képezik részét a tanulmánynak, viszont további érdekes kutatási terület, hogy a megelőző generációktól való különbözőségük milyen újabb kihívások és lehetőségek elé fogja állítani a munkaadókat.

A generációk meghatározása nem törvényszerű, pár év eltérés és átfedések előfordulhatnak különböző forrásokra hivatkozva, Maxwell és Broadbridge (2017) például 1977-től számítja az Y-generációt, Young és szerzőtársai (2013)

pedig 1981-től. Jelen tanulmányban a „fiatal” és az „idősebb” határt 40 éves kornál húztuk meg, tehát 2015-ös adatok lévén 1975-ben, nagyjából az Y-generáció határánál, azt is szem előtt tartva, hogy a két részminta elemszámát tekintve kiegyensúlyozott maradjon³.

Számos empirikus tanulmány született a kor és a munkával való elégedettség kapcsolatának vizsgálatára, amelyek arra a következtetésre jutottak, hogy a fiatal dolgozók felfogása és elégedettsége is részben különbözik idősebb társaikétól, viszont találhatóak hasonló jellemvonások is (Altimus és Tersine [1973], Kowske et al. [2010], Young et al. [2013]). A későbbiekben bemutatott modellünk is hasonló kérdést elemez magyar mintán, egyedi módszertant alkalmazva. A jelen tanulmányban alkalmazott módszertanhoz hasonlóan Yongwei és szerzőtársai (2017) a munkával való elégedettség és 78 munkahelyi minőségi tényező⁴ kapcsolatát vizsgálták először korrelációs elemzéssel, majd faktoranalízissel az építőipari kétkezi munkások körében, amelynek segítségével az elégedettségre ható látens faktorokat azonosítottak. Sánchez és Sánchez (2017) hasonló kutatást végzett a spanyol munkaerőpiacon⁵, melynek során elkülönített személyes és munkával kapcsolatos tulajdonságokat is. ANOVA módszertannal kimutatta, hogy az utóbbi hat erősebben az elégedettségre, majd főkomponens elemzést követően többváltozós regresszióval vizsgálta, mely tényezők szignifikánsak. Westover (2010) Magyarországon vetette össze a munkával való elégedettséget és annak tényezőit a rendszerváltás előtt és után az ISSP adatain ordered probit és OLS regresszió segítségével.

2 Módszertan

A munkahelyi elégedettség, valamint a rá ható tényezők méréséhez a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) 2015. évi munkával kapcsolatos attitűdök moduljának adatait használtuk. Az adatbázis több, mint 50 000 kitöltött kérdőív információt tartalmazza 37 országra vonatkozóan, amelyből először kiszűrtük a magyar megfigyeléseket (1003 darab), majd kiválasztottuk a vizsgálatunk szempontjából releváns változókat a kapcsolódó nemzetközi irodalomra is támaszkodva (Herzberg et al. [1959], Pink [2010], Westover [2010]). A kérdőívben szereplő ismérvek közül 31 olyan tényezőt azonosítottunk, amely hatással lehet a munkával való elégedettségre (például munkahelyi stressz, jövedelem, munkavégzés rugalmassága, érdekessége, munkahely biztonsága, kor, nem, iskolai végzettség), ebből 19 a munkával kapcsolatos, 12 pedig háttérváltozó. Ezt követően tisztítottuk az adatbázist a nem válaszolások – ahol hiányzott az eredményváltozó, vagy valamely releváns, munkával kapcsolatos válasz – kiszűrésével. Továbbá kizárólag az adatfelvétel időpontjában fizetett állásban lévőket vettük figyelembe, ami végül egy 492 elemű

³Igy végül 209 fiatal és 283 idősebbet különítettünk el.

⁴Az elemzéshez a General Social Survey (GSS) kérdőíves felmérésének Quality of Working Life adatbázisát használták, amely módszertanát tekintve hasonló az ISSP-hez.

⁵A spanyol munkaügyi minisztérium Quality of Labor Life Survey adatbázisa segítségével.

mintát eredményezett. A reprezentativitás fenntartásához az adattisztítás után egy módosított súlyvektort alkalmaztunk⁶.

Az elemzés során logit regressziót használunk, amelynek eredményváltozója a munkával való elégedettség: 1-es értéket vesz fel, ha a „Mennyire elégedett Ön a munkahelyén? (*How satisfied are you in your (main) job?*)” kérdésre a válaszadó teljesen (*completely*), nagyon (*very*) vagy eléggé (*fairly*), 0 értéket pedig egyéb esetben, tehát ha semleges, vagy negatívan nyilatkozik⁷. Magyarázó változóként pedig a következőket szerepeltetjük:

19 munkával kapcsolatos változó, kisbetűvel jelölve az elkülöníthetőség kedvéért⁸:

munkaórák száma: a preferált munkavállalói státusz (teljes-, vagy részmunkaidő, 10 óra alatti munkavégzés hetente)

munka biztonsága: biztosnak tarja-e az állását? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

magas jövedelem: magasnak tartja-e a jövedelmét? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

előrejutás: magas-e az előrejutás lehetősége a munkahelyén? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

érdekes: érdekes-e a munkája? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

független: lehetősége van-e önállóan végezni a munkáját? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

embereknek segít: munkájával segít más embereken? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

hasznos: hasznosnak tartja-e munkáját? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

személyes kapcsolat: munkája során személyes kapcsolatba kerül másokkal? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

stressz: milyen gyakran érzi stresszesnek a munkáját? (Likert-skála: 1-mindig; 5-soha)

otthoni munkavégzés: milyen gyakran van lehetősége otthonról dolgozni? (Likert-skála: 1-mindig; 5-soha)

munka időpontja: mennyire dönthet szabadon a munkavégzés időpontjáról? (nem dönthet: fix munkaidő, bizonyos határok között dönthet róla, teljesen szabadon dönthet)

⁶Súlyvektor: mivel a teljes mintából elhagytunk megfigyeléseket (pl. munkanélküliek) az eredeti súlyvektor átlaga 1-től eltérő lett. Ezért az eredeti súlyvektor részmintán vett átlagával leosztva 1-re normáltuk a súlyvektor értékeinek átlagát.

⁷Az említett logit regresszió kivül ordered logit és ordered probit modellek futtatására is sor került az eredeti, 7 értékű elégedettségi mutatóval, viszont mindkét specifikációnál sérültek az alkalmazhatóság feltételei, így ezek nem szerepelnek a tanulmányban.

⁸Ezen elnevezések az eredetileg v19 (munkaórák száma), v22 (munka biztonsága), v23 (magas jövedelem), v24 (előrejutás), v25 (érdekes), v26 (független), v27 (embereknek segít), v28 (hasznos), v29 (személyes kapcsolat), v31 (stressz), v32 (otthoni munkavégzés), v34 (munka időpontja), v36 (feladatok szervezése), v40 (képességek), v41 (képzés), v46 (vállalatra büszke), v49 (munkára büszke), v52 (aggodalom), v97 (egészség)-nek nevezett változókra utalnak, a könnyebb értelmezhetőség kedvéért az egyes kérdések alapvető jelentését egy-egy kifejezéssel megragadva.

feladatok szervezése: dönthet-e a napi munkája szervezéséről/ütemezéséről? (szabadon dönthet, bizonyos határok között dönthet róla, nem dönthet róla)

képességek: mennyire tudja kihasználni korábbi tapasztalatait, képzettségét munkája során? (közel semennyire, kissé, nagyon, közel teljesen)

képzés: volt-e munkaképzettségét javító képzésen az elmúlt 12 hónapban? (igen, nem)

vállalatra büszke: büszke-e a vállalatra, ahol dolgozik? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

munkára büszke: büszke-e a munkájára? (Likert-skála: 1-nagyon jellemző; 5-nagyon nem jellemző)

aggodalom: aggódik-e állásának elvesztése miatt? (nagyon aggódom, valamennyire aggódom, kissé aggódom, egyáltalán nem aggódom)

egészség: jó-e az egészsége? (nagyon jó, jó, megfelelő, nem jó)

12 háttérváltozó, nagybetűvel jelölve:

NEM (férfi, nő)

ÉLETKOR: életkor alapján választottuk két része a mintát (40 év alatt, 40 év felett)

OKTATÁSBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMA (év)

VÉGZETTSÉG (középfokú végzettség érettségi nélkül, középfokú végzettség érettségivel, közép-felsőfokú képesítés, felsőfokú végzettség, magasabb felsőfokú: egyetemi-doktori szintű végzettség)

HETI ÓRASZÁM: munkával töltött idő hetente (óra)

ALKALMAZOTTI VISZONY: (alkalmazott, egyéni vállalkozó, vállalkozó alkalmazottakkal, családi üzletben dolgozik)

SZAKSZERVEZET: volt tagja szakszervezetnek? (igen, jelenleg is; igen, de korábban volt; nem, és nem is volt)

HÁZTARTÁS MÉRETE: (fő)

GYERMEK: gyermekek száma a háztartásban (fő)

CSALÁDI ÁLLAPOT: (házas/élettársi viszonyban él, külön él, elvált, özvegy, nem házasodott, nem válaszolt)

VÁROSI: (városi, vidéki)

JÖVEDELEM: kvintilisenként csoportosítva szerepeltettük a regresszióban.

A változók nagy része Likert-skálán mért ordinális változó. Az ismérvek közti alapvető kapcsolatok feltérképezésére először megnéztük a Spearman-féle rangkorrelációs mátrixot. Ezen kívül egy úgynevezett „polychoric” korrelációs⁹ mátrixot is számoltunk Stas Kolenikov alapján (Kolenikov, 2016). A „polychoric” korreláció eredményei is a Spearman-féle rangkorrelációhoz hasonló összefüggéseket mutattak, így az eredmény robusztusnak tekinthető. A szakirodalmi ajánlások (Ekström, 2011) alapján a faktoranalízishez a „polychoric” korrelációs mátrixot használtuk. Az 1. táblázat az eredményváltozó és azon magyarázó változók közötti rangkorrelációkat mutatja, amelyekkel a

⁹A módszer két megfigyelt ordinális változó alapján maximum-likelihood becslést ad a két feltételezett, normális eloszlású látens változó közötti korrelációra.

legszorosabb a kapcsolat.¹⁰ A munkával való elégedettség szoros pozitív kapcsolatban áll a vállalatra való büszkeséggel és a munkára való büszkeséggel, a munka érdekességével, a magasnak ítélt jövedelemmel és a munkahely biztonságával.

Változók		Spearman-féle rangkorreláció	„Polychoric” korreláció
<i>elégedettség</i>	<i>vállalatra büszke</i>	0,62	0,68
<i>elégedettség</i>	<i>munkára büszke</i>	0,54	0,60
<i>elégedettség</i>	<i>érdekes</i>	0,53	0,58
<i>elégedettség</i>	<i>magas jövedelem</i>	0,45	0,50
<i>elégedettség</i>	<i>munka biztonsága</i>	0,44	0,52

1. táblázat. Eredményváltozó és magyarázó változók közti korrelációk.

Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

A 2. táblázat a magyarázó változók közötti legerősebb rangkorrelációkat szemlélteti. A végzettség és az oktatásban eltöltött évek száma között a legmagasabb az érték (0,82), ami teljesen érthető. Ezt a vállalatra való büszkeség és a munkára való büszkeség (0,68) követi, amely kettő elég hasonló tényezőket ragad meg. A magas jövedelem általában jobb előrelépési lehetőségekkel (előrejutás) jár együtt, míg az alkalmazottak munkaideje kevésbé rugalmas, mint a saját vállalkozásban dolgozóké, ami várható volt¹¹. Az otthoni munkavégzés, a munka időpontja és feladatok szervezése változók mind a munkahely rugalmasságát mutatják, így ezek között szintén erős kapcsolat figyelhető meg.

Változók		Spearman-féle rangkorreláció	„Polychoric” korreláció
VÉGZETTSÉG	OKT. ÉVEK SZÁMA	0,82	0,79
<i>vállalatra büszke</i>	<i>munkára büszke</i>	0,68	0,75
<i>magas jövedelem</i>	<i>előrejutás</i>	0,64	0,71
<i>munka időpontja</i>	ALKALMAZOTT	0,60	0,82
<i>érdekes</i>	<i>munkára büszke</i>	0,58	0,63
<i>munka időpontja</i>	<i>otthoni munkavégzés</i>	-0,41	-0,54
<i>munka időpontja</i>	<i>feladatok szervezése</i>	-0,54	-0,78

2. táblázat. A magyarázó változók közti korrelációk. Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

Mivel a használt változók közül sok a hasonló tartalmú, és ezért erősen korreláltak, így faktorelemzést alkalmaztunk annak érdekében, hogy elkerüljük a multikollinearitás okozta problémákat. Az információsűrítő eljárást a munkával kapcsolatos (kisbetűvel jelölt) változókon végeztük el, amelyek esetében figyelembe kellett vennünk a változók ordinális jellegét. Az Akaike és a Bayesi információs kritériumok alapján 10 faktort becsültük, amelyeket ortogonálisan rotáltunk¹². Ez utóbbi transzformációra azért volt szükség,

¹⁰A korrelációs számításoknál az ISSP-ben szereplő eredeti, 7 értékű elégedettségi mutatóval számoltunk az általunk transzformált bináris változó helyett.

¹¹Ami a változók skálázását illeti, az ALKALMAZOTT dummy változó alkalmazotti viszony esetén 1 értéket vesz fel, míg a munka időpontja dummy változó értéke 1, ha kevésbé rugalmas a munkaidő, így az ezek közti pozitív korreláció az alkalmazottak kevésbé rugalmas munkaidejére utal.

¹²A faktorok számának meghatározására vonatkozó információs kritériumok és a faktorsúlyok megtalálhatóak az 1. Mellékletben.

hogy kiküszöböljük a faktorok közti esetleges korrelációkat. A faktorokkal legerősebben korreláló változók listáját, és ezek alapján a faktorokhoz köthető elnevezéseket a 3. táblázat tartalmazza. A faktorok elnevezése egy viszonylag szubjektív feladat, amely során a faktorról erősebben korreláló¹³ változók alapján próbálunk következtetni a mérni kívánt látens változóra. Vagyis arra, hogy pontosan mit is mérünk a faktorról. Az 1. faktor például az otthoni munkavégzés gyakoriságával, a munkavégzés időpontjának megválasztásával, a feladatszervezés szabadságával és általában az önálló (független) munkavégzéssel korrelál erőteljesen, ezért ezt a faktort a munkahely rugalmasságaként azonosítottuk. A többi faktor azonosítása is hasonló logika szerint történt.

Faktor	Változók	Faktor elnevezés
f1	<i>otthoni munkavégzés, munka időpontja, feladatok szervezése, független</i>	rugalmasság
f2	<i>érdekes, vállalatra büszke, munkára büszke</i>	külső megbecsültség
f3	<i>magas jövedelem, biztos munka, előrejutás, érdekes</i>	belső megbecsültség
f4	<i>embereknek segít, hasznos, személyes kapcsolat</i>	társadalmi hasznosság
f5	<i>teljes munkaidő</i>	preferált munkaidő
f6	<i>stressz</i>	stressz
f7	<i>képzés</i>	fejlesztési lehetőség
f8	<i>biztos munka, aggodalom</i>	biztos állás
f9	<i>képességek</i>	képzettségek használata
f10	<i>egészség</i>	egészség

3. táblázat. Az egyes faktorokkal leginkább korreláló változók. Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

A továbbiakban az így képzett faktorokat felhasználtuk a logit regresszióban, amelyet a minta 40 év feletti és 40 év alatti megfigyeléseire külön-külön végeztük el. A modell szelekció során „stepwise” szelekcióval lépésenként módosítottuk a változók körét. A lépésenkénti szelekciót az üres modelltől előrefelé haladva, a változók körét bővítve, illetve az összes változót tartalmazó modelltől visszafelé, a változók körét szűkítve is elvégeztük. A „forward” és „backward” szelekciók ugyanarra az eredményre vezettek mindkét esetben, így az eredmény robusztusnak tekinthető, illetve a VIF indikátorok sem jeleztek multikollinearitási problémát a vizsgált faktorok között. A kontrollként használt háttérváltozókat minden esetben szerepeltettük a modellben, mivel ezek sem okoztak multikollinearitási problémát a vizsgálat szempontjából érdekes faktoroknál. A háttérváltozók között ugyanakkor megengedtük a magasabb VIF értékeket (erősebb multikollinearitást), ezáltal azok hatása egyenként nem értelmezhető. Másképpen megfogalmazva, figyelembe vettük a háttérváltozók együttes hatását, hogy csökkentjük a modelltől kihagyott változók okozta torzítás esélyét.

¹³A faktorok sorszámának növekedésével a korrelációs együtthatók értéke fokozatos csökkenést mutat. Ezért az „erősebb” kapcsolatok kiválasztásánál a következő „láncszerű” logikát követtük: sorba rendeztük a változókat a hozzájuk tartozó abszolút értékben vett korrelációs együtthatók nagysága szerint, majd kiválasztottuk a legmagasabb együtthatóval rendelkező változót, és azokat a változókat, amelyek elérték a legmagasabb érték alapján kiválasztott, vagy a sorrendben előttük álló változéhoz tartozó együttható értékének 60%-át.

3 Eredmények

Munkahelyi elégedettség arányában a két korcsoport között nem mutatható ki szignifikáns különbség, a fiatalok esetében ez 74%, az idősebb korcsoportban pedig 75%. Azonban a logit regressziók alapján vannak eltérések a két csoportra ható tényezőkben. A faktoranalízissel meghatározott látens változók regressziós együtthatóit és a fontosabb modell diagnosztikai paramétereit a 4. táblázat tartalmazza. Az illesztett modellekben kontrolláltunk a 2. fejezetben ismertetett háttérváltozókra, de ezek hatását az előző fejezetben ismertetett okok miatt nem elemeztük (ezért a táblázatban sem szerepelnek). A becült együtthatók 1%-on is szignifikánsak voltak (kivéve a 40 felettiiek esetén az f8 (*biztos állás*) faktort, ahol 5%-on szignifikáns az együttható), tehát statisztikailag erős eredményeket kaptunk.

Magyarázó változók	40 felettiék	40 alattiak
f2 külső megbecsültség	-2,041*** (-7,23)	-3,776*** (-4,6)
f3 belső megbecsültség	-1,643*** (-3,48)	-2,198*** (-4,18)
f4 társadalmi hasznosság	–	-3,098*** (-3,98)
f6 stressz	1,212*** (3,24)	–
f8 biztos állás	-0,997** (-2,52)	–
Pszeudo R^2	0,474	0,587
Megfigyelések száma	266	196
Helyes klasszifikáció aránya	90,23%	89,29%
Legmagasabb VIF a faktoroknál	1,44	1,59

Megjegyzések: Zárójelben a t-statisztikák szerepelnek. A regressziók konstanst, valamint háttérváltozókat is tartalmaznak. Az eredeti 492-es mintából a szoftver becülhetőség miatt 30 megfigyelést eltávolított. A táblázatban csak a szignifikáns faktorok kerültek megjelenítésre. Szignifikanciaszint: 10%*, 5%** , 1%***.

4. táblázat. Logit regresszió a két korcsoportra. Független változó: Munkahelyi elégedettség.
Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

A 2. és a 3. faktor, vagyis a külső és belső megbecsültség, a jó karrierlehetőség (illetve a kérdezéstechnikából adódóan ezek hiánya) mindkét korcsoport esetén releváns. Azonban, míg az idősebbeknél a stressz és az állásbiztonsága (illetve az állás elvesztésével kapcsolatos aggodalmak) a meghatározóbb (6. és 8. faktor), addig a fiatalok emiatt kevésbé aggódnak, nekik inkább az a fontos, hogy mások számára is hasznosnak érezzék a tevékenységüket (pontosabban a válaszok kódolása alapján: ne érezzék haszontalannak a munkájukat, amelyet a 4. faktor jelenít meg). A modellek illeszkedésére jellemző, hogy a fiatalok mintáján 0,587, az idősekén 0,474 a Pszeudo R^2 . A logit regresszió esetében az illeszkedésen kívül fontos mutató a helyes klasszifikációs aránya. A modelljeink ebben a mutatóban is megfelelően pontosak voltak, hiszen a súlyozás nélküli modellek klasszifikációs aránya¹⁴ a fiatalok esetében 89,29%, az idősek esetében 90,23%.

¹⁴A klasszifikációs táblázatok a Mellékletben találhatóak. A klasszifikáció során „elégedttségként” sorolta be a szoftver azokat a megfigyeléseket, amelyek esetén a becült esélyhányados egy megadott határérték (cut-off) felett volt, és ellenkezőleg azokat, ame-

A látens változók hatásainak mértékét nehéz interpretálni, mert a dimenzió nélküli, tehát az eredeti változók lineáris kombinációiként adódó faktorok egységnyi változása nehezen értelmezhető. Azonban a faktorok marginális hatása¹⁵ összehasonlítható (5. táblázat), tehát megvizsgálhatjuk a különböző tényezők elégedettségre gyakorolt hatásainak relatív erősségét.

Közös faktorok	40 felettiak	40 alattiak
f2 külső megbecsültség	-0,161	-0,282
f3 belső megbecsültség	-0,129	-0,164
f4 társadalmi hasznosság	–	-0,232
f6 stressz	0,095	–
f8 biztos állás	-0,078	–

5. táblázat. Mindkét csoportban ható faktorok marginális hatása.
Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

A külső és belső megbecsültség mindkét csoportnak fontos, azonban a fiatalok esetén ezek erősebben hatnak az elégedettségre, különösen a külső megbecsültség terén tapasztalható jelentősebb különbség a hatás mértékében. A 40 feletti csoportnál a fentieknél valamivel gyengébb hatású a munkahelyi stressz és az álláshely biztossága. Érdekes eredmény, hogy a fiatalok mintáján a társadalmilag hasznos munka státusza nagyobb hatással bír, mint a belső elismertség.

Az elemzéssel kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy az jellegében inkább a kapcsolatok feltárására irányul, nem pedig azok pontos mérésére. A konkrét cél elsősorban a két generáció munkahelyi elégedettsége szempontjából fontos változók körének felderítése, másodsorban pedig a hatások relatív erősségének becslése volt. A kutatás folytatható egy, a jelenlegi eredményeket is figyelembe vevő, a jelen tanulmányban alkalmazott módszertani háttérre építő, célirányos felmérés elkészítésével. Ennek során a nemzetközi tapasztalatok alapján külön modellek építhetők régióként, foglalkozás és munkatípus szerint¹⁶.

A vizsgálat korlátja, hogy bár a korosztályokra történő bontást az Y-generáció vizsgálatának céljával indokoltuk, az elemzés nem alkalmas konkrétan az Y-generáció sajátosságainak vizsgálatára, mert a kutatás felépítéséből fakadóan nem lehetséges annak eldöntése, hogy az eredmények valóban csak az Y-generációra vonatkoznak, vagy általánosabban az életkor növekedésével vannak összefüggésben. Viszont ez keresztmetszeti adatbázissal nem megoldható, a két hatás elkülönítése panel módszerekkel lenne lehetséges.

A fentebb említett korlátok ellenére, az eredményeink tükrében a következő általános jellegű javaslatokat fogalmazhatjuk meg: A fiatalabb munkavállalók elégedettségére pozitív hatással lehet, ha megfelelően kommunikálják feléjük a vállalat által végzett tevékenység értelmét (a vállalat küldetését) és annak társadalmi hatásait, illetve azt, hogy az ő konkrét munkájuk miben járul hozzá – a vállalat által hangsúlyozott értékek mentén – a kitűzött célok

lyek a határérték alatt voltak. Érzékenységvizsgálat után maradtunk az alapbeállításként használt 0,5-ös cut-off értéknél, mivel ez biztosította legmagasabb klasszifikációs arányt.

¹⁵A marginális hatásokat egyenként, a többi változó esetén átlagértéket véve számoltuk ki (MEM – marginal effects at the mean).

¹⁶Ezek végrehajtására az ISSP adatbázisa lehetőséget is nyújt, mivel háttérváltozóként megtalálható mind az ország, mind az ISCO-08 besorolás.

eléréséhez. Az idősebb munkavállalók esetén pedig az a lényeges, hogy olyan légkört biztosítson a munkaadó, amely tekintettel van az alkalmazottak testi és lelki egészségére, illetve odafigyeljen a túlzott nyomás alatt lévő munkatársak tehermentesítésére. Emellett érdemes lehet a munkavállalók vállalat iránti bizalmát és egzisztenciális biztonságérzetét fokozó intézkedések bevezetését is megfontolni, például hosszabb felmondási idő, magasabb végkielégítés rögzítése a munkaszerződések tervezésénél, vagy vállalati nyugdíjprogramok bevezetése.

4 Összegzés

A tanulmányban a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) 2015-ös munkával kapcsolatos attitűdök moduljából származó magyarországi minta alapján kimutattuk a 40 év feletti és alatti munkavállalók elégedettségére ható tényezők közötti átfedéseket és különbségeket. Az ökonometria elemzés alapján arra az eredményre jutottunk, hogy a munkahely és az ott végzett munka külső és belső megbecsültsége, a karrier, az előrejutás lehetőségének biztosítása mindkét korosztály esetén fontos tényező, bár előbbi – ami a munkára, hivatásra és a vállalatra való büszkeséggel van összefüggésben – a fiatalabb csoport körében nagyobb hatással van az elégedettség esélyére. A 40 év feletti esetén a stresszmentes munkahely és az álláshely stabilitása pozitív hatással bír, a fiatalabb, 40 év alatti munkavállalók esetén pedig érdemes lehet hangsúlyozni az ott végzett munka társadalmi hasznosságát.

Az említett korlátok mellett úgy véljük, a tanulmány érdekes és hasznos eredményekkel szolgálhat akár további kutatások, akár munkáltatók vagy szakpolitikai döntéshozók számára. Többek között a vállalat küldetésének, értékeinek megfelelő kommunikálása és az egyének saját hozzájárulásának hangsúlyozása segítheti a fiatalok; a stresszt csökkentő és a biztonságot elősegítő intézkedések pedig az idősek munkával való elégedettségének növelését.

Irodalom

1. Akaike, H. (1987) Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317–332.
2. Altimus, C., Tersine, R. (1973) Chronological Age and Job Satisfaction: The Young Blue Collar Worker. *The Academy of Management Journal*, 16(1), 53–66.
3. Bartz, D., Thompson, K., & Rice, P. (2017) Maximizing the Human Capital of Millennials Through Supervisors Using Performance Management. *International Journal of Management, Business & Administration*, 20(1), 1–9.
4. Bryson, A, Forth, J, Stokes, L (2017) Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 2017, 70(8), 1017–1037
5. Böckerman P and Ilmakunnas P (2012) The job satisfaction – productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review* 65(2) 244–262.
6. Cserháti, I, Keresztély, T (2017) Methodological issues on measuring employee wellbeing. *Journal of International Scientific Publications, Economy & Business* ISSN 1314-7242, Volume 11, 2017

7. Ekström, J. (2011) On the relation between the polychoric correlation coefficient and Spearman's correlation coefficient. Retrieved from eScholarship – Open Access Publications from the University of California: <https://escholarship.org>
8. Edmans A (2012) The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate responsibility. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 1–19.
9. Gladwell, N. J., Dorwart, C. E., Stone, C. F., & Hammond, C. A. (2010) Importance of and Satisfaction with Organizational Benefits for a Multigenerational Workforce. *Journal of Park & Recreation Administration*, 28(2), 1–19.
10. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959) *The motivation to work*. New York, John Wiley & Sons.
11. ISSP Research Group (2017) International Social Survey Programme: Work Orientations IV - ISSP 2015. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0, doi:10.4232/1.12848
12. Kolenikov, S. (2016) Polychoric, by any other 'namelist' – Stata conference presentation. https://www.stata.com/meeting/chicago16/slides/chicago16_kolenikov.pdf
13. Kowske, B., Rasch, R., & Wiley, J. (2010) Millennials' (Lack of) Attitude Problem: An Empirical Examination of Generational Effects on Work Attitudes. *Journal Of Business & Psychology*, 25(2), 265–279. doi:10.1007/s10869-010-9171-8
14. Maslow, A. H. (1943) A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
15. Maxwell, G. A., & Broadbridge, A. M. (2017) Generation Ys' employment expectations: UK undergraduates' opinions on enjoyment, opportunity and progression. *Studies In Higher Education*, 42(12), 2267–2283. doi:10.1080/03075079.2016.1141403
16. OECD Database (2015) GDP per hour worked. <https://data.oecd.org/lprdty/gdp-per-hour-worked.htm>
17. Oswald, A. J., Proto, E. & Sgroi, D. (2015) Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822.
18. Pink, D. H. (2010) *Motiváció 3.0 – Ösztönzés másképp*. HVG Könyvek, Budapest.
19. Preacher, K. J., Zhang, J., Kim, C., Mels, G. (2013) Choosing the Optimal Number of Factors in Exploratory Factor Analysis: A Model Selection Perspective. *Multivariate Behavioral Research*, 48, 28–56
20. Sánchez-Serello, M. C., Sánchez-Serello, P. (2017) Job satisfaction in Spain. Analysis of the factors in the economic crisis of 2008. *Revija za Socijalnu Politiku*, 24(3), 277–300. doi:10.3935/rsp.v24i3.1414
21. Schwarz, G. 1978. Estimating the dimension of a model. *Annals of Statistics*, 6, 461–464.
22. Yongwei, S., Hamza, I., Phil, L., Dong, Z. (2017) Investigating the Latent Factors of Quality of Work-Life Affecting Construction Craft Worker Job Satisfaction. *Journal Of Construction Engineering & Management*, 143(5), 1–10. doi:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001281
23. Young, S. J., Sturts, J. R., Ross, C. M., & Kim, K. T. (2013) Generational differences and job satisfaction in leisure services. *Managing Leisure*, 18(2), 152–170. doi:10.1080/13606719.2013.752213

24. Westover, J. H. (2010) Global shifts: Changing job quality and job satisfaction determinants in socialist and post-socialist Hungary. *International Journal Of Social Economics*, 37(2), 84–100. doi:10.1008/0306829101100718

Melléklet

A faktorok számát az AIC és BIC információs kritériumok (Schwarz [1978], Akaike [1987]) alapján határoztuk meg a következőképpen: az AIC mutató tizenegy faktor esetére mutat a legkisebb értéket, a BIC pedig hét faktorra, a két kritérium közül Preacher és szerzőtársai (2013) az általános modell esetében az AIC mutató használatát javasolják. Feltáró jellegű faktorelemzés lévén a lehető legtöbb – még információval szolgáló – faktor szerepeltetésére törekedtünk, viszont a sajátérték a tizenegyedik faktor esetében negatívvá válik, így azt már nem érdemes szerepeltetni a modellben, ezért tíz faktor mellett döntöttünk.

Faktorszám	loglik	df_m	df_r	AIC	BIC
1	-1025,524	19	152	2089,048	2168,819
2	-666,8415	37	134	1407,683	1563,027
3	-410,8138	54	117	929,6277	1156,346
4	-292,3890	70	101	724,7780	1018,672
5	-221,4594	85	86	612,9188	969,7895
6	-168,2248	99	72	534,4495	950,0989
7	-116,7128	112	59	457,4256	927,6552
8	-81,87930	124	47	411,7586	932,3700
9	-47,10149	135	36	364,2030	930,9976
10	-22,83383	145	26	335,6677	944,4471
11	-10,06745	154	17	328,1349	974,7006
12	-4,804062	162	9	333,6081	1013,762
13	-3,354444	169	2	344,7089	1054,252

6. táblázat. A faktorszám meghatározására szolgáló Akaike és Bayes-i információs kritériumok. *Forrás:* saját számítás, ISSP 2015.

Változó	Faktor1	Faktor2	Faktor3	Faktor4	Faktor5
munkaórák száma	-0,2071	0,1745	0,2098	0,0693	0,5490
munka biztonsága	0,1827	0,2075	0,5402	0,1181	0,1423
magas jövedelem	0,2059	0,2018	0,8082	0,0495	0,0459
előrejutás	0,1343	0,1698	0,7617	0,1008	0,0140
érdekes	0,1774	0,5737	0,4183	0,2911	0,0193
független	0,5179	0,2326	0,1657	0,3123	0,2146
embereknek segít	0,1692	0,3698	0,1371	0,6772	-0,0606
hasznos	-0,0145	0,3121	0,1623	0,6914	0,1079
személyes kapcsolat	0,1552	0,3337	-0,0612	0,5503	-0,0123
stressz	0,0978	-0,0749	-0,0979	0,2357	-0,0436
otthoni munkavégzés	0,5314	0,1387	0,1398	-0,1154	0,1611
munka időpontja	-0,8966	-0,1085	-0,1380	-0,0262	0,0621
feladat szervezés	0,7944	0,1281	0,1415	0,1285	-0,0643
képességek	-0,1120	-0,2809	-0,1786	-0,2195	-0,0192
képzés	0,0547	0,1274	0,2228	0,2974	-0,2071
vállalatra büszke	0,2026	0,7485	0,2759	0,2177	0,0440
munkára büszke	0,1328	0,7790	0,1354	0,2595	0,0551
aggodalom	-0,0939	-0,2162	-0,2492	-0,1621	0,0457
egészség	-0,0613	0,2343	0,1775	0,0803	-0,1139

7. táblázat. A rotált faktorsúlyok. *Forrás:* saját számítás, ISSP 2015.

Változó	Faktor6	Faktor7	Faktor8	Faktor9	Faktor10
munkaórák száma	-0,0184	-0,0939	0,0132	-0,0072	-0,0060
munka biztonsága	0,0232	0,0330	0,3563	-0,0447	-0,0377
magas jövedelem	-0,0616	-0,0217	0,0688	0,0083	-0,0084
előrejutás	0,0508	0,0841	-0,0461	-0,0314	0,0388
érdekes	-0,0204	0,2810	0,0021	-0,0198	-0,0459
független	-0,1164	0,0988	0,0424	-0,0280	-0,0168
embereknek segít	-0,0554	0,0172	0,0237	-0,0421	-0,0983
hasznos	0,1843	0,0083	0,0270	0,0003	0,1005
személyes kapcsolat	-0,0384	0,2457	0,1036	-0,0600	0,0037
stressz	0,4964	0,1114	-0,0836	-0,0051	-0,0062
otthoni munkavégzés	0,2631	0,1814	-0,0700	0,1237	-0,0350
munka időpontja	-0,0092	0,0245	0,0184	-0,0804	-0,0200
feladat szervezés	0,0064	0,0381	0,0977	-0,1870	-0,0295
képességek	0,0241	-0,0057	0,0049	0,3877	0,0197
képzés	0,2441	0,4455	0,0485	0,0083	0,0237
vállalatra büszke	-0,0356	-0,0135	0,0111	0,0670	0,0152
munkára büszke	0,0257	0,0114	0,0906	-0,0953	0,0191
aggodalom	0,1542	-0,0435	-0,4308	-0,0254	-0,0376
egészség	-0,0739	0,0799	0,0995	0,1838	0,2240

7. táblázat (folyt.). A rotált faktorsúlyok. Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

Klasszifikáció 40 felettek	Elégedettség		Összes
	Igaz	Hamis	
+	193	16	209
-	10	47	57
Összes	203	63	266

Klasszifikáció 40 alattiak	Elégedettség		Összes
	Igaz	Hamis	
+	137	15	152
-	6	38	44
Összes	143	53	196

8. táblázat. Klasszifikációs táblázatok. Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

elégedettség	1.00	0.08	0.44	0.45	0.38	0.53	0.35	0.37	0.29	0.31	-0.15	0.08	-0.17	0.26	-0.26	0.10	0.62	0.54	-0.36	0.21	0.03	-0.03	-0.22	-0.24	-0.16	-0.15	0.04	
munkaórák száma	0.08	1.00	0.13	0.12	0.09	0.10	0.08	0.01	0.14	-0.02	-0.05	0.02	0.11	-0.07	-0.05	-0.07	0.12	0.31	0.26	-0.32	0.00	0.10	0.00	0.06	0.11	-0.09	0.08	0.02
munka biztonsága	0.44	0.13	1.00	0.51	0.38	0.32	0.28	0.20	0.21	0.17	-0.01	0.16	-0.17	0.24	-0.19	0.15	0.13	0.26	-0.39	0.10	0.07	-0.05	-0.23	-0.23	-0.33	-0.30	-0.12	0.03
magas jövedelem	0.45	0.12	0.51	1.00	0.64	0.45	0.26	0.24	0.16	0.03	-0.09	0.17	-0.25	0.25	-0.20	0.14	0.39	0.27	-0.28	0.18	0.15	-0.04	-0.21	-0.26	-0.19	-0.15	-0.04	
előrejutás	0.38	0.09	0.38	0.64	1.00	0.43	0.21	0.18	0.24	0.05	-0.02	0.19	-0.20	0.22	-0.20	0.21	0.31	0.24	-0.19	0.14	0.10	0.02	-0.27	-0.32	-0.13	-0.17	0.09	
érdekes	0.53	0.10	0.32	0.45	0.43	1.00	0.37	0.45	0.39	0.37	0.00	0.21	-0.20	0.27	-0.28	0.28	0.58	0.58	-0.28	0.18	0.03	0.05	-0.30	-0.34	-0.19	-0.17	0.09	
független	0.35	0.08	0.28	0.26	0.21	0.37	1.00	0.38	0.27	0.31	0.03	0.25	-0.37	0.40	-0.22	0.11	0.33	0.34	-0.20	0.06	0.11	0.01	-0.15	-0.12	-0.22	-0.37	0.06	
embereknek segít	0.37	0.01	0.20	0.24	0.18	0.45	0.38	1.00	0.56	0.49	0.10	0.03	-0.15	0.24	-0.24	0.18	0.43	0.46	-0.23	0.07	-0.06	-0.02	-0.26	-0.25	-0.07	-0.15	0.06	
hasznos	0.29	0.14	0.21	0.16	0.24	0.39	0.27	0.56	1.00	0.45	0.23	0.01	-0.07	0.13	-0.24	0.19	0.36	0.41	-0.19	0.15	0.02	-0.04	-0.19	-0.20	0.00	-0.01	0.10	
személyes	0.31	-0.02	0.17	0.03	0.05	0.37	0.31	0.49	0.45	1.00	0.10	0.05	-0.12	0.21	-0.23	0.22	0.33	0.38	-0.19	0.10	-0.09	0.01	-0.20	-0.13	-0.05	-0.17	0.05	
stressz	-0.15	-0.05	-0.01	-0.09	-0.02	0.00	0.03	0.10	0.23	0.10	1.00	0.13	-0.06	0.08	-0.01	0.17	-0.05	0.02	0.11	-0.07	0.04	-0.01	-0.20	-0.21	0.03	-0.03	0.07	
otthoni munkavégzés	0.08	0.02	0.16	0.17	0.19	0.21	0.25	0.10	0.03	0.01	0.05	0.13	1.00	-0.41	0.32	-0.01	0.09	0.17	0.12	-0.01	0.00	0.12	-0.06	-0.15	-0.14	-0.14	-0.39	0.00
munka időpontja	-0.17	0.11	-0.17	0.25	-0.20	-0.20	-0.37	-0.15	-0.07	-0.12	-0.06	-0.41	1.00	-0.54	0.07	-0.03	-0.22	-0.15	0.10	-0.02	-0.11	0.08	0.10	0.13	0.21	0.60	0.03	
feladatok szerezése	0.26	-0.07	0.24	0.25	0.22	0.27	0.40	0.24	0.13	0.21	0.08	0.32	-0.54	1.00	-0.23	0.12	0.23	0.24	-0.20	-0.01	0.13	-0.12	-0.21	-0.26	-0.13	-0.48	0.00	
képességek	-0.26	-0.05	-0.19	-0.20	-0.20	-0.28	-0.22	-0.24	-0.24	-0.23	-0.01	-0.01	0.07	-0.23	1.00	-0.08	-0.25	-0.34	0.10	-0.02	-0.04	0.13	0.17	0.17	0.17	0.12	-0.06	
képzés	0.10	-0.07	0.15	0.14	0.21	0.28	0.11	0.18	0.19	0.22	0.17	0.09	-0.03	0.12	-0.08	1.00	0.14	0.14	-0.10	0.09	0.01	0.05	-0.32	-0.32	-0.01	-0.02	0.06	
vállalatra büszke	0.62	0.12	0.31	0.39	0.31	0.58	0.33	0.43	0.36	0.33	-0.05	0.17	-0.22	0.23	-0.25	0.14	1.00	0.68	-0.24	0.23	0.06	0.01	-0.23	-0.23	-0.17	-0.20	0.07	
munkára büszke	0.54	0.12	0.26	0.27	0.24	0.58	0.34	0.46	0.41	0.38	0.02	0.12	-0.15	0.24	-0.34	0.14	0.68	1.00	-0.29	0.18	0.02	-0.02	-0.22	-0.24	-0.17	-0.20	0.12	
eggyedlóm	-0.36	-0.02	-0.39	-0.28	-0.19	-0.28	-0.20	-0.23	-0.19	-0.19	0.11	-0.01	0.10	-0.20	-0.10	-0.10	-0.24	-0.29	1.00	-0.17	-0.02	0.02	0.14	0.14	0.06	0.13	0.03	
eggyeség	0.21	0.00	0.10	0.18	0.14	0.18	0.06	0.07	0.15	0.10	-0.07	0.00	-0.02	0.01	-0.02	0.09	0.23	0.18	-0.17	1.00	0.10	0.39	-0.13	-0.11	-0.18	-0.05	-0.13	
NEM	0.03	0.10	0.07	0.15	0.10	0.03	0.11	-0.06	0.02	-0.09	0.04	0.12	-0.11	0.13	-0.04	0.01	0.06	0.02	-0.02	0.10	1.00	-0.02	0.10	0.18	-0.17	-0.10	0.04	
ÉLETKOR	-0.03	0.00	-0.05	-0.04	0.02	0.05	0.01	-0.02	-0.04	0.01	-0.01	-0.06	0.08	-0.12	0.13	0.05	0.01	-0.02	0.02	0.39	-0.02	1.00	-0.06	-0.02	0.06	0.09	-0.35	
OKTATÁSBAN	-0.22	0.06	-0.23	-0.21	-0.27	-0.30	-0.15	-0.26	-0.19	-0.16	-0.20	-0.15	0.10	-0.21	0.17	-0.32	-0.23	-0.22	0.14	-0.13	0.10	-0.06	1.00	0.82	0.06	0.08	0.01	
VEGETTSÉG	-0.24	0.11	-0.23	-0.26	-0.32	-0.34	-0.12	-0.25	-0.20	-0.13	-0.21	-0.14	0.13	-0.26	0.17	-0.32	-0.23	-0.24	0.14	-0.11	0.18	-0.02	0.82	1.00	0.05	0.08	0.00	
HETI ÓRASZÁM	-0.16	-0.09	0.00	-0.19	-0.13	-0.19	-0.22	-0.07	0.00	-0.05	0.03	-0.14	0.21	-0.13	0.17	-0.01	-0.17	-0.17	0.06	-0.18	-0.17	-0.06	0.06	0.05	1.00	0.25	0.06	
ALKALMAZOTTI	-0.15	0.08	-0.12	-0.15	-0.07	-0.17	-0.37	-0.15	-0.01	-0.17	-0.03	-0.39	0.60	-0.48	0.12	-0.02	-0.20	-0.20	0.13	-0.05	-0.10	0.09	0.08	0.08	0.25	1.00	0.01	
SAKSZERVEZET	0.04	0.03	0.02	-0.04	0.00	0.09	0.06	0.06	0.10	0.05	0.07	0.00	0.03	0.00	-0.06	0.06	0.07	0.12	0.03	-0.13	0.04	-0.35	0.01	0.00	0.06	0.01	1.00	
HÁZTARTÁS	0.08	0.05	0.16	0.11	0.03	0.05	0.02	0.04	0.06	0.00	0.02	0.12	-0.08	0.05	-0.09	-0.09	0.06	0.05	-0.07	-0.19	-0.06	-0.33	0.04	-0.08	0.00	-0.08	0.09	
GYERMEK	0.11	-0.03	0.06	0.09	0.02	0.04	-0.02	0.04	-0.02	-0.06	-0.02	0.00	0.00	-0.08	-0.06	0.06	0.05	0.00	-0.06	0.01	-0.16	-0.10	-0.09	-0.04	-0.01	-0.05	0.05	
CSALÁDI ÁLLAPOT	0.04	0.08	-0.01	0.11	0.09	0.02	0.09	0.04	-0.01	-0.02	-0.02	0.04	-0.03	0.08	-0.04	0.02	0.03	0.06	0.00	-0.08	0.01	-0.25	0.00	-0.02	-0.06	-0.05	0.05	
VÁROSI	0.11	0.04	0.15	0.16	0.13	0.07	0.07	0.01	0.01	-0.02	-0.11	0.03	-0.10	0.04	-0.11	-0.13	0.14	0.05	-0.17	0.03	-0.07	0.04	-0.07	-0.08	-0.12	-0.03	0.00	
JÖVEDELEM	-0.30	-0.07	-0.22	-0.36	-0.30	-0.27	-0.18	-0.19	-0.09	0.00	0.02	-0.13	0.19	-0.16	0.25	-0.13	-0.28	-0.26	0.22	-0.15	-0.12	0.09	0.25	0.33	0.25	0.15	0.03	

9. táblázat. Spearman-féle korrelációs mátrix. Forrás: saját számítás, ISSP 2015.

FACTORS OF JOB SATISFACTION AMONG YOUNG AND OLDER WORKERS

The purpose of this study is to identify the factors of employee well-being that affect work satisfaction and thus, increase productivity. We use data from the International Social Survey Program (ISSP) 2015 Work Orientations module for the analysis. Using exploratory statistical methods, our aim is to identify differences between the work attitudes of younger and older workers. The relevance of this topic is shown by the fact that Hungary is below the OECD average regarding not only productivity but also job satisfaction. In addition, this also stands in regional comparison since only Poland is performing weaker among the Visegrad countries while the achievements of Czech Republic and Slovakia are better based on both indicators. Various empirical studies have shown that work satisfaction has a positive effect on productivity (Cserháti, Christian [2017], Oswald et al. [2015], Bryson et al. [2017], Böckerman, Ilmakunnas [2012], Edmans [2012]), which means that identifying determinants of workplace wellbeing and exploring the potential tools for improvement can contribute to prosperity, economic development and facilitate catching up to the competitors.

Determining the motivations and their relative importance is one of the most important tasks of human resource management. This topic is popular among academia and advisory as well. The Two Factor Theory of Herzberg et al. (1959) is pioneer in this field of research. They distinguished motivation factors and hygiene factors: success, the work itself, responsibility and promotions are called motivation factors that contribute to higher level of satisfaction, whereas management and organization, working conditions, wages, personal relationships and security belong to hygiene factors that reduce dissatisfaction. The aspects of motivation 3.0 by Daniel H. Pink (2010) and the elements of Maslow's hierarchy of needs (1943) also relates to this topic. Most of the above-mentioned factors appear in the ISSP work orientations module that we have used for analysis.

Nowadays several generations with different characteristics and mentality are present at the labor market – „Baby boomers”, generation X and Y. The definition and boundaries of generations is ambiguous, a few years of deviation and overlaps may occur in different sources. In this paper the limit of „young” and „older” was drawn at the age of 40, so for 2015 data the year of birth limit is 1975, roughly at the edge of the Y-generation, also bearing in mind that the two sub-samples remain balanced in number - resulting in separating 209 younger and 283 older observations. Numerous papers have examined the relationship between age and job satisfaction and have found that work attitudes and satisfaction of young workers partly differ from their older counterparts, although they have similar features as well (Altimus and Tersine [1973], Kowske et al. [2010], Young et al. [2013]). Considering the literature and the available data from the International Social Survey Program (ISSP) 2015 Work Attitudes module we identified 31 potentially relevant variables affecting work satisfaction from which 19 is directly work-related (e.g. stress or interesting job¹⁷) and 12 is connected to personal background (e.g. marital status or education). Since many of the work-related variables are describing similar attributes and are therefore highly correlated, we used factor analysis to avoid multicollinearity problems. The calculated factors were identified by association with the highly correlating variables (Table 3.)

¹⁷For example, v25 in the ISSP questionnaire is: „My job is interesting. 1 – strongly agree, 2 – agree, 3 – neither agree nor disagree, 4 – disagree, 5 – strongly disagree.

Factors	Variables	Factor names
Factor1	<i>work at home, flex. working hours, flex. work organisation, independent</i>	flexibility
Factor2	<i>interesting, proud of company, proud of work</i>	external appreciation
Factor3	<i>high income, job security, opportunities, interesting</i>	internal appreciation
Factor4	<i>helping people, useful, personal contact</i>	social usefulness
Factor5	<i>full-time work</i>	preferred work time
Factor6	<i>stress</i>	stress
Factor7	<i>training</i>	training, development
Factor8	<i>job security, worry</i>	secure job
Factor9	<i>abilities</i>	using abilities
Factor10	<i>health</i>	health

Table 3. Factor names and correlating variables

Since most of the variables were measured on Likert-scale the polychoric correlation matrix (Kolenikov, 2016) was used – based on recommendation from literature (Ekström, 2011) – to calculate the factors. The factors were included in logistic regressions applied separately for observations over and below 40 years of age. By reducing the dimensionality of the initial variables into fewer, non-correlating factors multicollinearity concerns were treated but the interpretation of the factors in a logistic model is not straightforward. However, the relative importance of the factors can be interpreted based on the coefficients. The purpose of the study is to analyse the effects of the work-related attributes on job satisfaction while we also controlled for the 12 background variables in both cases.

There is no significant difference between the two age groups in terms of job satisfaction, satisfaction amount to 74% in the younger group and 75% in the older group. However, there are differences in the factors affecting the two groups based on logistic regressions. The regression coefficients of the latent variables determined by factor analysis and the major model diagnostics parameters are shown in Table 4, while the marginal effects are in Table 5 in Section 3.¹⁸ Factor 2 and Factor 3 – in other words external and internal appreciation, good career prospects – are relevant for both age groups. However, for older people, stress and job security are more important (Factors 6 and 8) while younger employees are more concerned about the social appreciation of their job. External and internal appreciation is important for both groups, but we can observe a stronger impact on job satisfaction in case of younger people, especially regarding external appreciation. For the group over 40, the magnitude of the effects of workplace stress and job security are somewhat weaker than the above-mentioned other effects. It is an interesting result that the status of socially useful work among young people has a greater impact than internal appreciation.

Based on the econometric analysis, we have found that external appreciation (factor associated with proudness of job or company) and internal appreciation (factor associated with high income, job opportunities etc.) are important for both age groups but external appreciation has a stronger impact than internal appreciation in both cases. However, the magnitude of this effects is higher in the case of younger employees. Interestingly, social usefulness is even more important for younger employees than internal appreciation while this factor was found insignificant in the other age group. On the other hand, factors associated with workplace stress and job security were only significant in the case of older employees.

¹⁸Factor1 is abbreviated as f1, Factor2 as f2 etc.