

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska

MODELE LOGITOWE SATYSFAKCJI ZAWODOWEJ. ANALIZA DANYCH MIĘDZYNARODOWYCH*

1. Wstęp

W artykule przedstawiono rezultaty badania, którego celem była z jednej strony identyfikacja podobieństw i różnic w odczuwaniu satysfakcji zawodowej przez osoby zatrudnione w „starych” krajach Unii Europejskiej, z drugiej – identyfikacja czynników wpływających na poziom odczuwanej satysfakcji zawodowej, w tym głównie analiza wpływu cech osobowych (demograficznych i zawodowych). Szukano odpowiedzi m.in. na następujące pytania: Czy można zaobserwować uniwersalny europejski obraz satysfakcji zawodowej, czy też istnieją wyraźne różnice narodowe? Które z krajów można uznać za wzorcowe pod względem polityki rynku pracy gwarantującej satysfakcję zawodową pracowników? Jakie czynniki szczególnie wpływają na odczuwany poziom satysfakcji zawodowej? Czy występują znaczące różnice w przypadku analizowania podpopulacji kobiet i podpopulacji mężczyzn?

Inspiracją do podjęcia badań było to, że wejście Polski do Unii Europejskiej stawia przed instytucjami rynku pracy nowe zadania związane z koniecznością dostosowania polityki rynku pracy do wymagań wynikających z realizacji europejskiej strategii zatrudnienia. Prowadzi to m.in. do zwiększenia ważności problemu badań znaczenia satysfakcji zawodowej jako czynnika racjonalizacji rynku pracy. Znalezienie zarówno kraju, który w warunkach Unii Europejskiej mógłby być traktowany jako wzorzec, jak i czynników wpływających na poziom odczuwanej satysfakcji zawodowej, pozwoliłoby na usprawnienie działań podejmowanych w celu zwiększenia efektywności funkcjonowania polskich instytucji rynku pracy.

* Badania były częściowo finansowane w ramach grantu Komisji Europejskiej „The Transnational Access to Major Research Infrastructures” contract HPRI-CT-2001-00128, realizowanego przez IRIS-C/I w CEPS/INSTEAD Differdange (Luksemburg).

W badaniu wykorzystano analizę subiektywnych odczuć satysfakcji zawodowej osób zatrudnionych w „starych” krajach Unii Europejskiej. Porównania międzynarodowe były prowadzone na podstawie danych statystycznych pochodzących z ankietowych badań gospodarstw domowych, zawartych w bazie danych międzynarodowych dotyczących „starych” krajów Unii Europejskiej – baza ECHP – European Community Household Panel (obejmująca ok. 150 tys. respondentów z 15 krajów). Baza ECHP zawiera odpowiedzi na zunifikowane pytania dotyczące zarówno gospodarstw domowych, jak i osób wchodzących w ich skład. Do analizy wykorzystano dane pochodzące z części bazy dotyczącej indywidualnych respondentów z 2000 r.

2. Analiza międzynarodowych danych dotyczących satysfakcji zawodowej

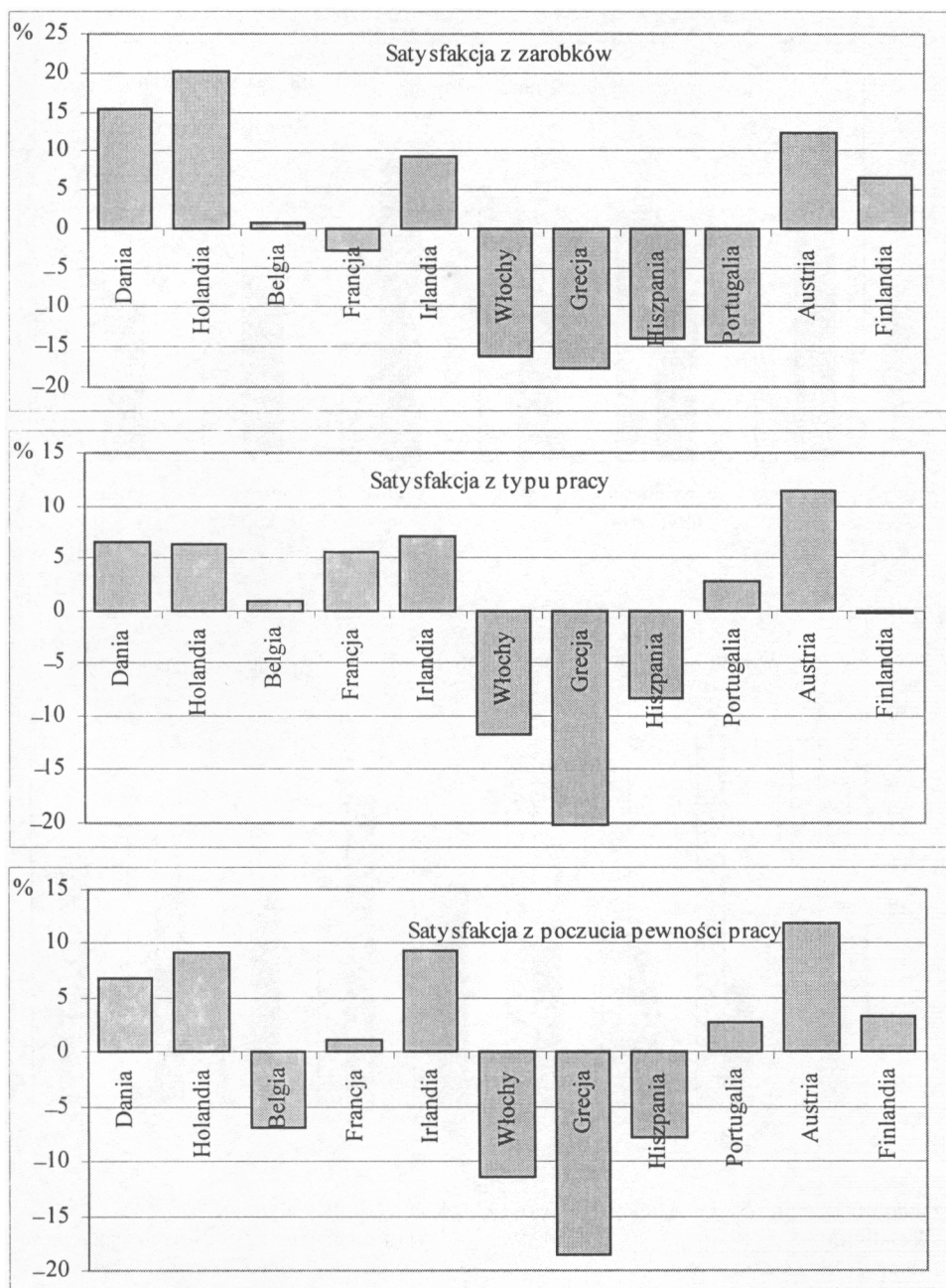
W tab. 1 zaprezentowano liczbę oraz udział respondentów reprezentujących poszczególne kraje, którzy udzielili odpowiedzi na pytania dotyczące satysfakcji zawodowej.

Tabela 1. Liczba respondentów uwzględnionych w badaniu z poszczególnych krajów

Kraj	Liczba respondentów z danego kraju	Udział respondentów z danego kraju w % ogółu badanych
Dania	2275	5,80
Holandia	4751	12,11
Belgia	353	0,90
Francja	4780	12,19
Irlandia	1852	4,72
Włochy	5907	15,06
Grecja	4068	10,37
Hiszpania	5240	13,36
Portugalia	4367	11,13
Austria	2579	6,58
Finlandia	3049	7,77
Razem	39221	100

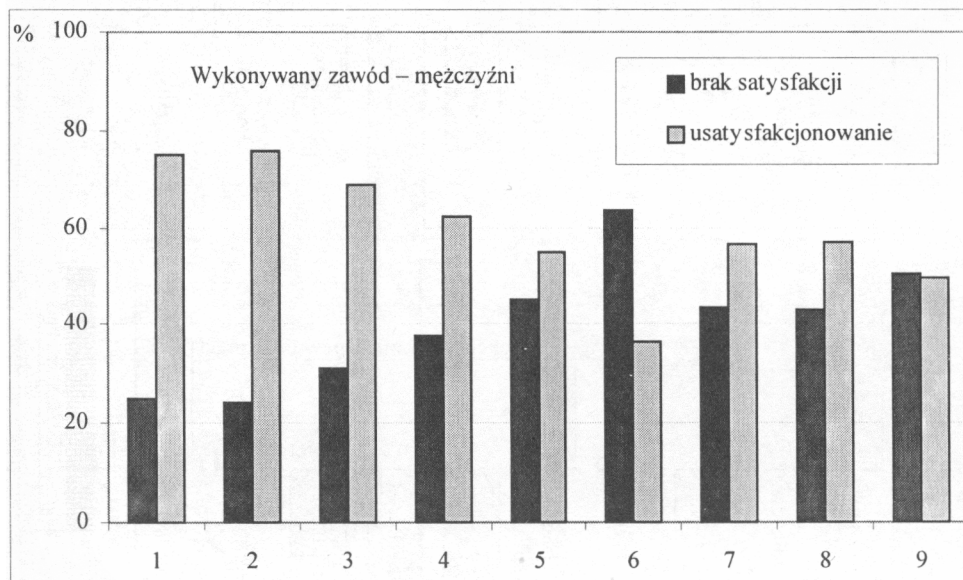
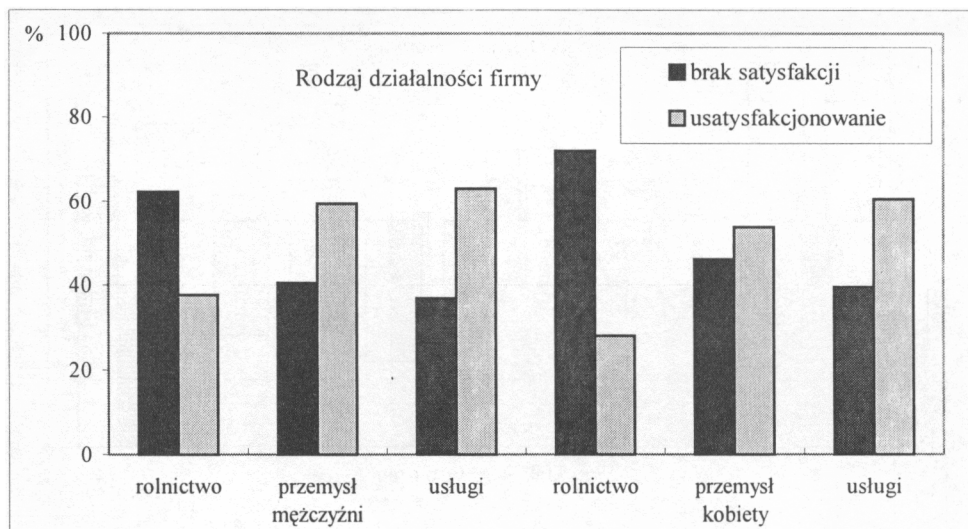
Źródło: obliczenia własne.

W celu stwierdzenia, czy istnieją różnice narodowe w odczuciu satysfakcji zawodowej, analizie poddano poziom satysfakcji zawodowej prezentowany przez respondentów pochodzących z poszczególnych krajów (por. rys. 1). Analiza respondentów ze względu na narodowość wskazała na istnienie wyraźnych różnic narodowych w odczuwaniu satysfakcji zawodowej. Stwierdzono m.in., że osoby z krajów śródziemnomorskich (Grecja, Hiszpania, Włochy) są znacznie częściej niż respondenci pochodzący z innych krajów niezadowolone ze swojej obecnej



Rys. 1. Poziom satysfakcji zawodowej respondentów w krajach UE jako odchylenie od przeciętnego poziomu satysfakcji

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ECHP.

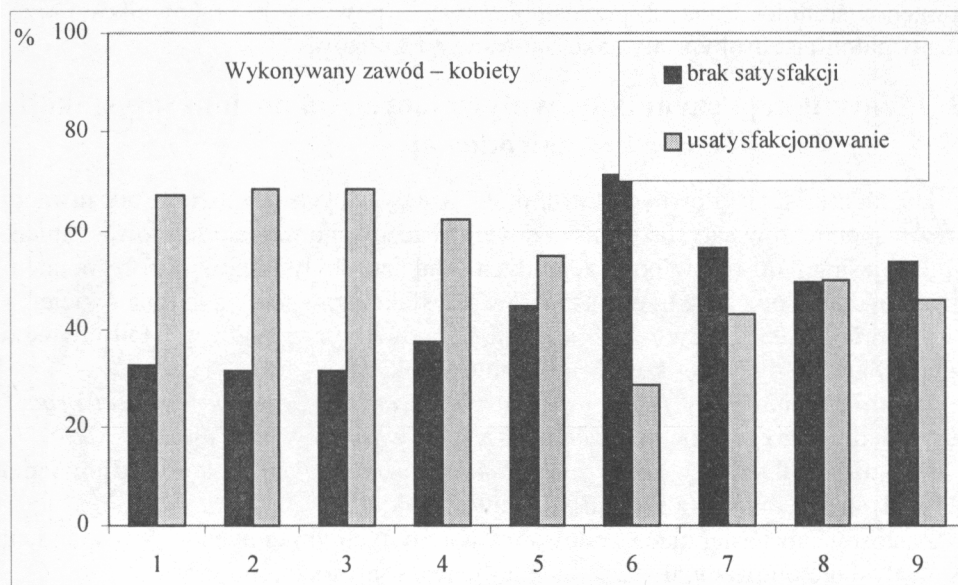
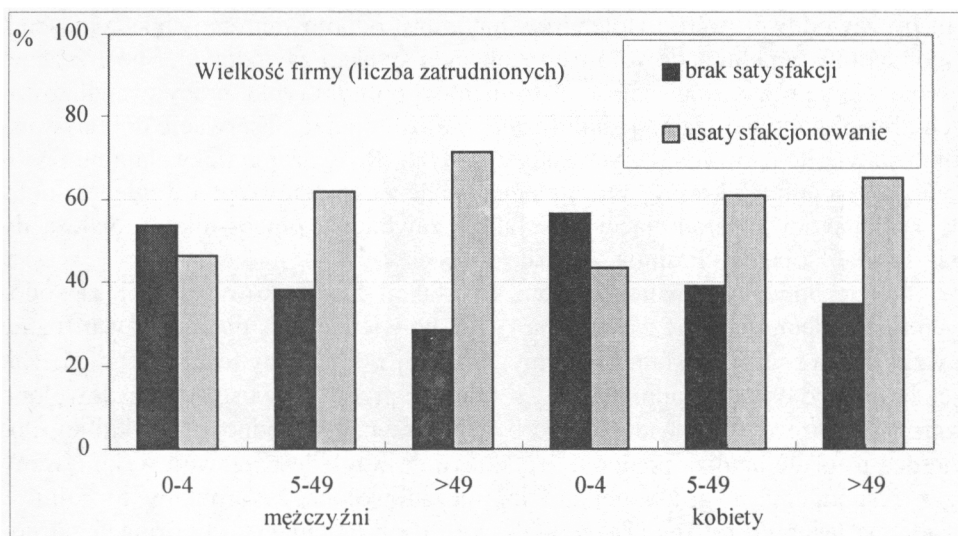


1 – parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy,
 2 – specjaliści,
 3 – technicy i inny średni personel,

4 – pracownicy biurowi,
 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy,
 6 – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy,

Rys. 2. Poziom satysfakcji z zarobków

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ECHP.



7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
 8 – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń,
 9 – pracownicy przy pracach prostych

według cech zawodowych respondentów

sytuacji zawodowej, wśród Holendrów natomiast odnotowano największy odsetek respondentów w pełni zadowolonych z obecnej sytuacji zawodowej. Spostrzeżenia te wskazują na różną skuteczność instrumentów polityki rynku pracy w analizowanych krajach, potwierdzając jednocześnie w dużej mierze obserwacje dokonywane na podstawie ilościowych danych statystycznych. Rozważania pozwalają na wyłonienie potencjalnych krajów, które można uznać za wzorcowe pod względem polityki rynku pracy gwarantującej satysfakcję zawodową pracowników. Należą do nich: Dania, Holandia, Irlandia, Austria.

Analizie poddano również poziom satysfakcji z zarobków wg cech zawodowych respondentów. Dane zawarte na rys. 2 potwierdzają istnienie dużych różnic ze względu na rodzaj działalności firmy, w której zatrudniony jest respondent. Tak więc np. wśród osób zatrudnionych w rolnictwie przeważały osoby niezadowolone z zarobków, szczególnie widoczne to było w przypadku podpopulacji kobiet. Potwierdza to także analiza poziomu satysfakcji ze względu na zawód wykonywany przez respondenta – grupa najbardziej niezadowolona z zarobków to rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. Także większość osób pracujących w firmach zatrudniających do 4 pracowników była niezadowolona z zarobków. Wśród osób zatrudnionych w średnich i dużych przedsiębiorstwach (powyżej 49 pracowników) przeważały natomiast osoby usatysfakcjonowane z zarobków.

3. Identyfikacja czynników wpływających na poziom satysfakcji zawodowej

Do identyfikacji głównych czynników wpływających na poziom odczuwanej przez respondentów satysfakcji zawodowej zastosowano modele logitowe. Zmiennymi objaśnianymi (Y) w poszczególnych modelach były odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące trzech aspektów satysfakcji zawodowej, a mianowicie:

Pytanie PE031: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z zarobków?* **Odpowiedzi** zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: tak; nie.

Pytanie PE032: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z poczucia pewności pracy?* **Odpowiedzi** zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: tak; nie.

Pytanie PE033: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z typu pracy?* **Odpowiedzi** zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: tak; nie.

Zastosowano następujące kodowanie stanów tych zmiennych: 1 – respondent jest usatysfakcjonowany, 0 – respondent nie jest usatysfakcjonowany.

Potencjalne zmienne objaśniające (X) stanowiły dwa rodzaje zmiennych – metryczne i jakościowe. Spośród dostępnych w bazie zmiennych metrycznych uwzględniono odpowiedzi na pytanie PD003 o *wiek* respondenta oraz pytanie PE039 o *wiek respondenta, w którym rozpoczął swoje życie zawodowe, tzn. podjął pierwszą pracę*. Wykaz wybranych do analizy zmiennych jakościowych wraz z ich kodowaniem zamieszczono w tab. 1. W zbiorze tych zmiennych można wyróżnić dwie grupy: zmienne 1 i 2 opisują cechy demograficzne respondentów, zmienne od 3-7 – ich sytuację zawodową.

Tabela 2. Potencjalne jakościowe zmienne objaśniające (zero-jedynkowe)

Pytanie	Opis	Warianty odpowiedzi	Kodowanie
PD004	Płeć	Mężczyzna Kobieta	1 0
PD008	Stały związek	Partner Brak partnera	1 0
PE014	Występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy	Tak Nie	1 0
PE016	Umiejętności wykonywania bardziej wymagającej pracy	Tak Nie	1 0
PE021	Posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego	Tak Nie	1 0
PE024	Charakter zatrudnienia	Stale zatrudnienie Inny rodzaj	1 0
PJ001	Osoba pracowała wcześniej w innym miejscu	Pracowała wcześniej Pierwsza praca	1 0

Źródło: opracowanie własne.

Ogólna postać szacowanych modeli regresji logitowej była następująca:

$$L_i = \ln\left(\frac{p_i}{1 - p_i}\right) = B_0 + B_1x_{1i} + \dots + B_kx_{ki},$$

gdzie L_i oznacza logit dla i -tej wartości (y_i) zmiennej objaśnianej Y , p_i – prawdopodobieństwo wystąpienia i -tej wartości zmiennej Y .

Do oszacowania parametrów modeli wykorzystano moduł *Logistic Regression* programu SPSS: model estymacji krokowej wprzód, metoda największej wiarygodności. W tab. 2 przedstawiono parametry oraz wybrane statystyki otrzymanych modeli. Zmienne objaśniające podano zgodnie z kolejnością wprowadzenia do poszczególnych modeli, a więc od czynników najsilniej wpływających na poziom satysfakcji zawodowej. Wszystkie parametry modeli były istotnie różne od zera na poziomie $\alpha < 0,01$ (por. statystyki Walda), a więc wszystkie wprowadzone zmienne istotnie wpływają na stan zmiennych objaśnianych. Oszacowano również modele osobno dla podpopulacji kobiet i podpopulacji mężczyzn. Nie stwierdzono znaczących różnic między czynnikami wpływającymi na satysfakcję zawodową w obu podpopulacjach. Dlatego też modele te nie zostały dokładnie zaprezentowane, w dalszym tekście natomiast zamieszczono ciekawsze spostrzeżenia.

Analiza charakterystyk przedstawionych modeli logitowych prowadzi do następujących wniosków:

W odniesieniu do satysfakcji z zarobków

– Najważniejszym czynnikiem wpływającym na zadowolenie z zarobków jest odczucie posiadania odpowiedniego przygotowania zawodowego. Osoby deklarujące przygotowanie zawodowe ponaddwukrotnie częściej są usatysfakcjonowane ze swoich zarobków niż osoby pracujące bez takiego przygotowania.

Tabela 3. Wybrane charakterystyki modeli logitowych

PE031: Satysfakcja z zarobków						
Wielkość próby: 21 310 respondentów*				Trafność klasyfikacji: 84,8%		
Pytanie	Opis	B	s(B)	Statystyka Walda	Poziom istotności	Exp(B)
PE021	Posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego	0,781	0,030	695,753	0,000	2,183
PE014	Występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy	-0,427	0,031	193,696	0,000	0,652
PE024	Charakter zatrudnienia	0,413	0,037	124,641	0,000	1,511
PE016	Umiejętności wykonywania bardziej wymagającej pracy	-0,229	0,029	60,734	0,000	0,795
PD004	Płeć	0,117	0,029	15,779	0,000	1,124
PD008	Stały związek	0,113	0,032	12,407	0,000	1,120
PJ001	Osoba pracowała wcześniej w innym miejscu	0,114	0,036	9,823	0,002	1,120
Constant		-0,239	0,054	19,589	0,000	0,787
PE032: Satysfakcja z poczucia pewności pracy						
Wielkość próby: 21 310 respondentów				Trafność klasyfikacji: 92,8%		
Pytanie	Opis	B	s(B)	Statystyka Walda	Poziom istotności	Exp(B)
PE024	Charakter zatrudnienia	1,934	,040	2309,973	0,000	6,919
PE021	Posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego	0,557	0,037	223,864	0,000	1,745
PE014	Występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy	-0,549	0,037	216,375	0,000	0,577
PE039	Wiek podjęcia pierwszej pracy	-0,015	0,003	21,661	0,000	0,985
PD003	Wiek	-0,007	0,002	13,857	0,000	0,993
PD008	Stały związek	0,152	0,042	13,387	0,000	1,165
PE016	Umiejętności wykonywania bardziej wymagającej pracy	-0,133	0,037	12,892	0,000	0,876
Constant		0,288	0,095	9,227	0,002	1,334
PE033: Satysfakcja z typu pracy						
Wielkość próby: 21 310 respondentów				Trafność klasyfikacji: 99,9%		
Pytanie	Opis	B	s(B)	Statystyka Walda	Poziom istotności	Exp(B)
PE021	Posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego	0,863	0,038	517,364	0,000	2,370
PE024	Charakter zatrudnienia	0,647	0,042	235,133	0,000	1,910
PE014	Występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy	-0,379	0,038	100,766	0,000	0,685
PE016	Umiejętności wykonywania bardziej wymagającej pracy	-0,338	0,037	81,784	0,000	0,713
PD008	Stały związek	0,190	0,039	23,848	0,000	1,209
PE039	Wiek podjęcia pierwszej pracy	-0,010	0,003	9,038	0,003	0,990
Constant		0,986	0,081	148,117	0,000	2,681

* Uwaga: w badaniu uwzględniono jedynie respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na wszystkie analizowane pytania.

Źródło: obliczenia własne.

– W przypadku respondentów, którzy byli bezrobotni przed podjęciem obecnego zatrudnienia prawdopodobieństwo poczucia zadowolenia z zarobków jest o 40% mniejsze niż u osób nie będących wcześniej bezrobotnymi.

– Znacznie częściej usatysfakcjonowane z zarobków są osoby mające stałe zatrudnienie i nie deklarujące posiadania umiejętności wykonywania bardziej wymagającej pracy.

– Ok. 12% większa jest szansa na zadowolenie z zarobków w przypadku respondentów: płci męskiej, żyjących w stałym związku partnerskim, pracujących wcześniej w innym miejscu.

– Rozpatrując osobno populację mężczyzn i kobiet, można zauważyć jedną drobną różnicę: tylko w przypadku kobiet jako czynnik decydujący o satysfakcji z zarobków pojawił się fakt pozostawania w stałym związku partnerskim.

W odniesieniu do satysfakcji z poczucia pewności pracy

– Zgodnie z oczekiwaniami najważniejszym czynnikiem decydującym o poczuciu pewności pracy jest rodzaj zatrudnienia. Osoby mające stałe zatrudnienie niemal siedmiokrotnie częściej deklarują satysfakcję zawodową z poczucia takiej pewności.

– Bardzo istotny wpływ na odczucia satysfakcji z pewności pracy mają również: fakt pozostawania na bezrobociu przed podjęciem obecnego zatrudnienia (osoby wcześniej bezrobotne o połowę rzadziej czują pewność obecnej pracy), posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego (prawdopodobieństwo satysfakcji z poczucia pewności pracy u osób deklarujących przygotowanie zawodowe jest o 70% większe niż u osób bez tego przygotowania).

– Wymienione powyżej trzy główne czynniki wpływające na satysfakcję z poczucia pewności pracy są wspólne dla kobiet i mężczyzn. W przypadku mężczyzn kolejną zmienną włączoną do modelu był wiek, w przypadku kobiet życie w stałym związku. Wraz ze wzrostem wieku u mężczyzny o jeden rok można zaobserwować zmniejszenie szansy na odczucie pewności zatrudnienia przeciętnie o 1%. Szansa na satysfakcję z pewności pracy u kobiety żyjącej w stałym związku jest natomiast prawie o 30% większa niż u kobiety samotnej.

W odniesieniu do satysfakcji z typu pracy

– Poczucie satysfakcji z typu pracy uwarunkowane jest przede wszystkim kwestią odpowiedniego przygotowania zawodowego. Respondenci mający wykształcenie/przeszkolenie niezbędne do wykonywania obecnej pracy ponad dwukrotnie częściej deklarują zadowolenie z typu posiadanej pracy.

– Prawie dwukrotnie częściej osoby zatrudnione na stałe wykonują typ pracy dający im satysfakcję.

– Nie zaobserwowano wyraźnych różnic między czynnikami decydującymi o zadowoleniu z typu pracy w przypadku kobiet i mężczyzn. Inne jest najwyżej znaczenie tych czynników. U kobiet większy niż u mężczyzn wpływ na brak satysfakcji ma posiadanie umiejętności/kwalifikacji do wykonywania bardziej wymagają-

cej pracy, u mężczyzn natomiast silniejszy wpływ na brak satysfakcji ma fakt występowania okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy.

4. Podsumowanie

1. Głównym czynnikiem decydującym o poziomie satysfakcji z pracy jest odpowiednie przygotowanie (wykształcenie/przeszkolenie) zawodowe, które z jednej strony bezpośrednio wpływa na satysfakcję z typu wykonywanej pracy, z drugiej zaś zwiększa szansę na stałe zatrudnienie i lepsze wynagrodzenie, w sposób pośredni wpływając na satysfakcję z zarobków i poczucia pewności pracy.

2. Osoby bezrobotne przed podjęciem aktualnej pracy uważają pracę za zło konieczne, znacznie rzadziej są usatysfakcjonowane ze wszystkich rozpatrywanych aspektów satysfakcji zawodowej.

Literatura

- [1] *Employment and Labour Market in Central European Countries*, EuroStat, Brussels 2002.
- [2] Lievens F. et al., *Recent trends and challenges in personnel selection*, „Personnel Review” 2002, Vol. 31, No 5, s. 580-601.
- [3] Martin R., Cristescu-Martin A., *Employment relations in central and eastern europe in 2001: an emerging capitalist periphery*, „Industrial Relations Journal” 2002, Vol. 33, No 5, s. 523-535.
- [4] *OECD Employment Outlook. Towards More and Better Jobs*, OECD, Paris 2003.

LOGISTIC MODELS OF JOB SATISFACTION. INTERNATIONAL DATA ANALYSIS

Summary

The aim of the analysis is identification of similarities and differences in the field of job-related satisfaction, and of the reasons (factors) influencing the job satisfaction level. The question is: how important for the satisfaction are demographic and social-economic features, such as age, gender, cohabitation status, occupation, industry, firm size. In order to achieve the formulated research goal, the multidimensional statistical analysis framework was used for analysis of the selected information contained in the ECHP database – European Community Household Panel (involving approximately 150,000 respondents from 15 „old” EU members).