

**ΠΜΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΤΟΥ ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΥ Σ. ΓΡΗΓΟΡΗ

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
ΛΕΚΤΟΡΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΑΘΗΝΑ**

ΒΟΛΟΣ 2013

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Ακόμα, βεβαιώνω ότι αυτή η διπλωματική εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

ΒΟΛΟΣ, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2013

Ο ΔΗΛΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	σελ. 6
Abstract.....	7
Εισαγωγή.....	8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: *ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ*

1.1 Τι είναι η Εργασιακή Ικανοποίηση;	10
1.2 Τα εργασιακά χαρακτηριστικά που επιδρούν στην ατομική ικανοποίηση από την εργασία	12
1.2.1 Μισθός.....	18
1.2.2 Εργασιακά Χαρακτηριστικά.....	25
1.2.3 Ώρες Εργασίας.....	32
1.2.4 Μορφωτικό Επίπεδο-Επαγγελματική Εξέλιξη.....	34
1.2.5 Χρόνος Προϋπηρεσίας.....	36
1.3 Δημογραφικά χαρακτηριστικά	38
1.4 Η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην απόδοση και στη συμμετοχή των ατόμων στην αγορά εργασίας.....	44
1.4.1 Εργασιακή Απόδοση.....	44
1.4.2 Απουσία από την Εργασία.....	45
1.4.3 Πρόωρη Συνταξιοδότηση.....	45
1.4.4 Αντικατάσταση Εργατικού Προσωπικού.....	46
1.5 Συμπεράσματα.....	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: *ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ*

2.1 Μεθοδολογία και Ανάλυση Δεδομένων.....	49
2.2 Εμπειρική Εξειδίκευση της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	52
2.2.1 Ελλάδα- Μεγάλη Βρετανία.....	53
2.3 Συμπεράσματα-Προτάσεις.....	66

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	69
------------------------	----

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	73
----------------------------	----

Ευχαριστίες

Οφείλω να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου εργασίας, Λέκτορα του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, κα Αθηνά Οικονόμου για την πολύτιμη βοήθεια, συμπαράσταση και καθοδήγηση στην έρευνα και συγγραφή της διπλωματικής.

Επίσης, θέλω να ευχαριστήσω θερμά την οικογένειά μου για την υποστήριξη και αμέριστη συμπαράσταση που υπέδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου και της συγγραφής της διπλωματικής εργασίας μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία εξετάζει τους κοινωνικοοικονομικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα εργαζομένων στην Ελλάδα και στην Μεγάλη Βρετανία. Μερικοί από τους παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία, όπως έχουν βρεθεί από την υπάρχουσα εμπειρική έρευνα, είναι: ο μισθός, ο χρόνος προϋπηρεσίας, οι προοπτικές προαγωγής, ο φόρτος εργασίας και οι ώρες εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η εποπτεία από τους προϊστάμενους ή εργοδότες, η ανάπτυξη καλών σχέσεων με τους συναδέλφους και η εργασιακή ασφάλεια, καθώς και δημογραφικοί παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία. Ο μισθός και τα εργασιακά χαρακτηριστικά, μεταξύ άλλων, εξετάζονται στην εμπειρική ανάλυση της παρούσας εργασίας αναφορικά με την επίδραση που ασκούν σε έξι υπό εξέταση επιμέρους χαρακτηριστικά της εργασιακής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα ατομικά δημογραφικά, εργασιακά και οικονομικά χαρακτηριστικά αποτελούν ισχυρούς προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης.

Λέξεις- κλειδιά: Εργασιακή Ικανοποίηση, Παράγοντες Επίδρασης

Κωδικοί JEL: J28

ABSTRACT

This present study examines the socioeconomic determinants of job satisfaction in people in Greece and Great Britain. Some facets of job satisfaction as included in the existing empirical research are: salary, promotion prospects, workload and working hours, working conditions, supervision, development of good relationships with workmates, job security and demographic facets such as gender and age. The salary and the employment characteristics, among others, are examined in the empirical analysis of this present study regarding the influence in six individual characteristics of job satisfaction. The results show that individual demographic, labour and economic characteristics are strong determinants of job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Socioeconomic Determinants

JEL Codes: J28

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι πρώτες ερευνητικές προσπάθειες των οικονομολόγων αναφορικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ατομικής εργασιακής ικανοποίησης ξεκίνησαν στα τέλη της δεκαετίας του '70. Συγκεκριμένα, ο Freeman (1978) προσπάθησε να δείξει ότι οι υποκειμενικές μεταβλητές όπως η ικανοποίηση από την εργασία, περιέχουν χρήσιμες πληροφορίες για την πρόβλεψη και την κατανόηση της συμπεριφοράς του εργαζόμενου και ήταν ένας από τους πρώτους οικονομολόγους που επιχείρησε να αναλύσει τη σχέση μεταξύ των παραιτήσεων και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Ο Borjas (1979) προσπάθησε να εξετάσει τη σχέση μεταξύ της δράσης των συνδικαλιστικών σωματείων και της ικανοποίησης από την εργασία και οι Clark και Oswald (1996) κατόρθωσαν να εξετάσουν την έννοια του συγκριτικού εισοδήματος ως προσδιοριστικού παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης. Τα τελευταία χρόνια οι οικονομολόγοι δείχνουν ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον στην ανάλυση της υποκειμενικής ευημερίας των ατόμων. Ειδικότερα, μετά τις βιβλιογραφικές αναφορές των Freeman (1978), Borjas (1979) και Clark και Oswald (1996) υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός μελετών στα οικονομικά της εργασίας που εξετάζει τους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων.

Όλοι οι εργαζόμενοι εκφράζουν την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια από την εργασία τους, ο καθένας με τον δικό του τρόπο. Η ατομική αντίληψη της εργασιακής ικανοποίησης παρουσιάζει μεγάλη μεταβλητότητα μεταξύ των εργαζομένων καθώς ο κάθε εργαζόμενος έχει διαφορετικά χαρακτηριστικά, διαφορετική προσωπικότητα, ιδιοσυγκρασία και προτιμήσεις. Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, εργασιακούς και προσωπικούς, γεγονός που οδηγεί στην ύπαρξη διαφορετικών στάσεων και αντιλήψεων που υιοθετούν οι εργαζόμενοι μέσα σε μια επιχείρηση. Αυτό συνεπάγεται ότι άτομα που εργάζονται ακόμα και στο ίδιο εργασιακό πόστο μέσα στην ίδια επιχείρηση παρουσιάζουν διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους.

Ορισμένοι εργασιακοί παράγοντες είναι η επικοινωνία του εργαζόμενου με τους συναδέλφους του, οι καλές συνθήκες εργασίας και το περιεχόμενο της εργασίας, το επίπεδο του μισθού του εργαζομένου, η προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου μέσα στην επιχείρηση, οι προοπτικές προαγωγής του, η εργασιακή ασφάλεια και ο

τρόπος εποπτείας από τα ανώτερα στελέχη της επιχείρησης. Αντίθετα, οι προσωπικοί παράγοντες αφορούν κυρίως προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου όπως το φύλο, η ηλικία και ο χρόνος προϋπηρεσίας.

Πλήθος εμπειρικών μελετών υποστηρίζουν την ύπαρξη μιας σχέσης αλληλεπίδρασης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των προσδιοριστικών παραγόντων σε τέτοιο βαθμό ώστε οι εργαζόμενοι να είναι διατεθειμένοι να κάνουν θυσίες για την επίτευξη ενός καλύτερου επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία τους (Borjas, 1979; Clark et al., 1996; Freeman, 1978).

Στο κεφάλαιο 1 που ακολουθεί, παρουσιάζονται τα βασικότερα ευρήματα της βιβλιογραφίας άλλων ερευνητών αναφορικά με τους κοινωνικοοικονομικούς και προσωπικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία. Οι οικονομολόγοι ενδιαφέρονται για την εργασιακή ικανοποίηση διότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την παραγωγικότητα, τις πιθανότητες παραίτησης των εργαζομένων και την απουσία από την εργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση ασκεί μεγάλη επίδραση στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, γεγονός που ωθεί τους εργαζομένους να δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην ευνοϊκότερη και ασφαλέστερη αντιμετώπιση θεμάτων που αφορούν την εργασία τους. Επίσης, οι οικονομολόγοι θεωρούν ότι η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κριτήριο λήψης αποφάσεων ενός εργαζομένου για τη θέση εργασίας του καθώς θα τον επηρεάσει στη μετέπειτα ζωή του.

Στο κεφάλαιο 2, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης του υποδείγματος, ο σχολιασμός αυτών καθώς και τα συμπεράσματα μαζί με τις προτάσεις για μελλοντική έρευνα στο θέμα των προσδιοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

1.1 Τι είναι η Εργασιακή Ικανοποίηση;

Όπως περιγράφεται από τους Wansbeek και Kapteyn (1983), η μέτρηση της χρησιμότητας και της ατομικής ευημερίας αντιπροσωπεύει για τους οικονομολόγους ό,τι αντιπροσωπεύει η θρησκεία για τους θεολόγους. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια προσέγγιση της χρησιμότητας που αντλεί ο εργαζόμενος από το περιβάλλον εργασίας του. Έτσι, οι εργαζόμενοι αξιολογούν και κρίνουν την εργασία τους συνολικά αλλά και ως προς τα επιμέρους χαρακτηριστικά της εργασίας τους (job satisfaction facets) καθώς ένας εργαζόμενος είναι δυνατόν να είναι περισσότερο ικανοποιημένος σε ορισμένους τομείς της εργασίας του και λιγότερο ικανοποιημένος σε άλλους. Για παράδειγμα, οι συνθήκες εργασίας σε μια επιχείρηση μπορεί να μην είναι ικανοποιητικές για τον εργαζόμενο αλλά μια αύξηση του μισθού του να αντισταθμίσει τη δυσαρέσκεια από την μεταβολή των συνθηκών εργασίας και να διατηρήσει αμετάβλητη την συνολική εργασιακή ικανοποίηση του εργαζομένου.

Σε πολλές χώρες οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην υποκειμενική ευημερία των υπαλλήλων τους και στον τρόπο εναρμόνισης των θέσεων εργασίας τους (Van Praag, 2003). Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη έννοια για την οποία υπάρχουν πολλοί ορισμοί. Σύμφωνα με τον Clark (1996), η ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται ως το συναίσθημα που προκύπτει όταν ο εργαζόμενος καταφέρνει να φέρει εις πέρας θέματα που αφορούν την δουλειά του, δηλαδή την ικανοποίηση που νιώθει το άτομο για τη θέση εργασίας του. Ο Mogueuou (2002) θεωρεί την ικανοποίηση από την εργασία ως έναν γενικότερο τρόπο αντίδρασης των εργαζομένων στις οικονομικές συνθήκες, δεδομένου ότι αναφέρεται σε μια γενική στάση/ αίσθηση του εργαζομένου προς την εργασία του. Ένα άτομο με υψηλή ικανοποίηση από την εργασία του διατηρεί μια θετική στάση απέναντι σε αυτή ενώ ένα άτομο που δεν είναι ικανοποιημένο, υιοθετεί αρνητική στάση. Οι Martin και Roodt (2008) ορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία ως μια στάση και αντίληψη που εκφράζουν τα άτομα για τη θέση εργασίας

τους με τελικό σκοπό τη δημιουργία ενός καλού κλίματος και τη δυνατότητα προσαρμογής του εργαζομένου στην επιχείρηση.

Οι Martins και Coetzee (2007) αναφέρουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι στενά συνδεδεμένη με την συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων, η οποία μπορεί να οριστεί ως μια ευχάριστη και θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση του τομέα εργασίας του εργαζομένου. Σύμφωνα με τους Martins και Coetzee (2007), η υψηλή ικανοποίηση από την εργασία μειώνει τις πιθανότητες του εργαζόμενου να παραιτηθεί από την επιχείρηση ακόμη και σε περιόδους χαμηλής ανεργίας. Ωστόσο, αν η εργασιακή ικανοποίηση είναι χαμηλή και υπάρχουν άλλες ευκαιρίες εύρεσης εργασίας τότε η παραίτηση για ένα καλύτερο επαγγελματικό μέλλον είναι πολύ πιθανή.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα της αντίληψης και της αξιολόγησης της εργασίας του εργαζομένου, που προσδιορίζεται από τις ανάγκες του ατόμου, τις αξίες και τις προσδοκίες του, τα οποία θεωρούνται σημαντικά για τον εργαζόμενο (Sempane et al. 2002). Οι Sempane et al. (2002) θεωρούν ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν μπορεί να εξεταστεί μεμονωμένα από τους εργαζόμενους καθώς εξαρτάται από εργασιακές μεταβλητές, όπως η δομή της εταιρίας, το μέγεθος της, οι χρηματικές αμοιβές των υπαλλήλων, οι συνθήκες εργασίας και η ηγετική συμπεριφορά. Σύμφωνα με τους Saari και Judge (2004), οι περισσότεροι εργοδότες συνειδητοποιούν ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων εξαρτάται εν μέρει από το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης τους και ως εκ τούτου θεωρούν ότι οι ευτυχείς και ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι οι περισσότερο παραγωγικοί και αποτελεσματικοί.

Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως το συναίσθημα, ευχάριστο ή δυσάρεστο, που προκύπτει ως επακόλουθο της σύγκρισης των θεμάτων εργασίας που έπρεπε να έχουν υλοποιηθεί και των πραγματικών αποτελεσμάτων που υλοποιήθηκαν σε μια θέση εργασίας (Skalli et al., 2008). Σύμφωνα με τους Skalli et al. (2008), η συνολική εργασιακή ικανοποίηση προέρχεται από τον συνδυασμό των ατομικών εργασιακών ικανοποιήσεων που σχετίζονται με τα διάφορα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του εργαζομένου, όπως ο μισθός του, η εργασιακή ασφάλεια του, το είδος εργασίας και οι συνθήκες εργασίας και άλλα χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση του εργαζομένου. Έτσι, το επίπεδο της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης προκύπτει από το σταθμισμένο άθροισμα των

ατομικών εργασιακών ικανοποιήσεων με καθέναν από αυτούς τους προσδιοριστικούς παράγοντες (Skalli et al., 2008).

Ο Clark (1996) αναφέρει ότι ένας παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να περιγραφεί ως ένα οποιοδήποτε μέρος της εργασίας ή άλλων ατομικών και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών που είναι υπεύθυνα για την παραγωγή των συναισθημάτων ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας. Τέτοιοι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, είναι : α) ο μισθός του εργαζόμενου, β) οι προοπτικές προαγωγής του ατόμου, γ) η φύση της εργασίας (φόρτος εργασίας και ώρες εργασίας), δ) η εποπτεία από τους προϊστάμενους ή εργοδότες, ε) ο τομέας απασχόλησης και το περιεχόμενο της εργασίας, στ) οι συνθήκες εργασίας και το εργασιακό καθεστώς, ζ) η εργασιακή ασφάλεια και η) και ο χρόνος προϋπηρεσίας του εργαζόμενου. Έχει διαπιστωθεί ότι οι εργαζόμενοι αξιολογούν ορισμένες καταστάσεις και συνθήκες εργασίας και αν αυτές οι συνθήκες είναι σύμφωνες με τις ανάγκες, τις αξίες και τις προτιμήσεις τους τότε οι εργαζόμενοι θα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι και αφοσιωμένοι στη θέση εργασίας τους και θα παρουσιάζουν λιγότερες πιθανότητες αποχώρησης από την συγκεκριμένη επιχείρηση (Martin και Roodt, 2008).

Σύμφωνα με τους D'Addio et al. (2003) και Martins και Coetzee (2007), μια περαιτέρω διάκριση μεταξύ εξωτερικών και εσωτερικών χαρακτηριστικών των θέσεων εργασίας είναι: α) η εξωτερική (extrinsic) εργασιακή ικανοποίηση που προέρχεται από τις χρηματικές αμοιβές των εργαζομένων, τον χρόνο εργασίας, την εργασιακή ασφάλεια και τις προοπτικές προαγωγής και εξέλιξης των εργαζομένων και β) η εσωτερική (intrinsic) εργασιακή ικανοποίηση που προέρχεται από τα χαρακτηριστικά όπως το περιεχόμενο της εργασίας, την ένταση εργασίας, τον κίνδυνο εμφάνισης προβλημάτων υγείας ή τραυματισμού και το τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και τη σχέση εργαζόμενου-εργοδότη.

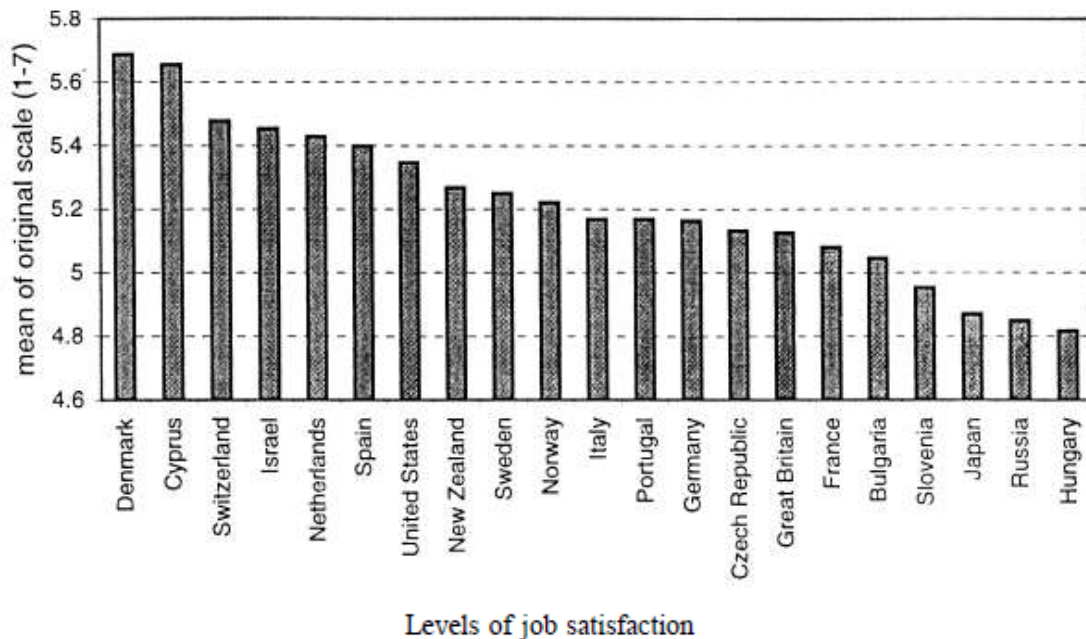
1.2 Τα εργασιακά χαρακτηριστικά που επιδρούν στην ατομική ικανοποίηση από την εργασία

Οι Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000) στην έρευνα τους, χρησιμοποίησαν δεδομένα από την έρευνα International Social Survey Program (ISSP) για το έτος

1997 και εξέτασαν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων σε 21 χώρες (Δανία, Κύπρος, Ελβετία, Ισραήλ, Ολλανδία, Ισπανία, Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, Νέα Ζηλανδία, Σουηδία, Νορβηγία, Ιταλία, Πορτογαλία, Γερμανία, Τσεχία, Μεγάλη Βρετανία, Γαλλία, Βουλγαρία, Σλοβενία, Ιαπωνία, Ρωσία και Ουγγαρία). Τα συμπεράσματα της μελέτης των Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000) δείχνουν ότι η χαμηλή αίσθηση της ικανοποίησης από την εργασία στο δείγμα των εργαζομένων από τις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, αποδίδεται στα υψηλά επίπεδα των εισροών εργασίας (ο χρόνος εκπαίδευσης των εργαζόμενων, ο χρόνος της εβδομαδιαίας απασχόλησης και το είδος της εργασίας στο οποίο ειδικεύονται οι εργαζόμενοι) έναντι των εκροών εργασίας (ο μισθός, η εργασιακή ασφάλεια, οι ευκαιρίες εξέλιξης και οι προοπτικές προαγωγής, η ύπαρξη ενδιαφέροντος ενασχόλησης με το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας, η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των μελών της επιχείρησης και μεταξύ εργαζόμενου-εργοδότη).

Σύμφωνα με το άρθρο των Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000), η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση που χαρακτηρίζει τους εργαζόμενους στις Η.Π.Α. οφείλεται κυρίως στα υψηλά επίπεδα εκροών της εργασίας τους και στο γεγονός ότι θεωρούν τις εργασίες τους περισσότερο ασφαλείς και παραγωγικές, με καλύτερες και περισσότερες ευκαιρίες για εξέλιξη, προοπτικές για προαγωγή και καλύτερες χρηματικές αμοιβές. Αντίθετα, η σχετικά χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων της Μ. Βρετανίας και της Ιαπωνίας οφείλεται στα σχετικά χαμηλά επίπεδα των εκροών της εργασίας τους και στις χαμηλές προσδοκίες του εργαζομένου για εργασιακή ασφάλεια και καλύτερες αμοιβές. Οι Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000) αναφέρουν ότι η εργασιακή ασφάλεια αυξάνει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση του εργαζομένου. Κατά την εμπειρική μελέτη των Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000), η εργασιακή ασφάλεια ως προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης χρήζει ιδιαίτερης σημασίας και ανήκει στην έβδομη θέση συγκριτικά με τους άλλους παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία. Γι' αυτό, η πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας είναι υψηλότερη ανάμεσα στους εργαζομένους της Δανίας και είναι χαμηλότερη ανάμεσα στους Γάλλους εργαζομένους.

Γράφημα 1.1.Επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης για τις εξεταζόμενες χώρες



Πηγή: Sousa-Poza και Sousa-Poza, 2000

Σύμφωνα με το Γράφημα 1.1, παρατηρούμε μια ιεράρχηση των επιπέδων της ικανοποίησης από την εργασία σε διάφορες χώρες, η εργασιακή ικανοποίηση μετρείται στην κλίμακα Likert με 1: καθόλου ικανοποιημένος/ η έως 7: απόλυτα ικανοποιημένος/ η. Μερικά ενδιαφέροντα αποτελέσματα είναι: α) οι εργαζόμενοι στη Δανία εκφράζουν το υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τους και οι εργαζόμενοι στην Ουγγαρία παρουσιάζουν το χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, β) οι Ιάπωνες παρουσιάζουν το τρίτο χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία μετά τους Ρώσους και Ούγγρους. Εδώ θα περίμενε κανείς ότι σε μια χώρα όπως η Ιαπωνία με τόσο μεγάλη βιομηχανική και τεχνολογική ανάπτυξη, η ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων θα ήταν αρκετά υψηλότερη.

Οι Blanchflower και Oswald (1999), χρησιμοποιώντας διαστρωματικά δεδομένα από τρεις έρευνες, «the International Social Survey Programme» (1989), «the Eurobarometer Surveys» (1995–1996) και «the US General Social Surveys» (GSS), συμπεραίνουν ότι οι προσδοκίες των εργαζομένων για μια πιθανή απώλεια των θέσεων εργασίας τους δημιουργούν μια αρνητική επίδραση στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Στο ίδιο αποτέλεσμα καταλήγουν και οι Le'vy-Garboua et al. (2007), οι οποίοι χρησιμοποιούν δεδομένα από την έρευνα German Socioeconomic Panel (1985-

2003). Συγκεκριμένα, οι Le'vy-Garboua et al. (2007), αναφέρουν ότι η πιθανότητα παραίτησης ενός εργαζόμενου είναι μεγάλη αν δεν επαληθευτούν οι μελλοντικές εργασιακές προσδοκίες του με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μην αισθάνεται ικανοποίηση από την εργασία του.

Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό της εργασιακής ικανοποίησης είναι το εργασιακό καθεστώς που επικρατεί σε μια επιχείρηση. Στη μελέτη των Blanchflower και Oswald (1999), η αυτοαπασχόληση αποτελεί ένα είδος εργασιακού καθεστώτος που ισχύει σε μια κοινωνία και αφορά εκείνους τους εργαζόμενους που ασχολούνται σε ατομικό επίπεδο με ένα συγκεκριμένο τομέα ή κλάδο εργασίας στον οποίο έχουν αποκτήσει κάποια ειδικευση. Συγκεκριμένα, οι Blanchflower και Oswald (1999) και Millán et al. (2011), αναφέρουν ότι ο εργαζόμενος που είναι αυτοαπασχολούμενος, τότε θα εκφράζει μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από άλλους εργαζόμενους που απασχολούνται σε κάποια επιχείρηση ή εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και ο Mogueou (2002), αλλά ακόμα ισχυρίζεται ότι οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι που φοβούνται για μια πιθανή μελλοντική απώλεια της εργασίας τους, τότε παρατηρείται μείωση στην εργασιακή ικανοποίησή τους.

Οι Millán et al. (2011), αφού χρησιμοποίησαν δεδομένα από την έρευνα European Community Household Panel (ECHP) για τις ευρωπαϊκές χώρες το 1994 μέχρι το 2001, κατέληξαν στο συμπέρασμα, μέσω της εμπειρικής μελέτης ordered logit υποδειγμάτων, ότι οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι εκδηλώνουν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από το είδος της εργασίας τους σε σχέση με τους μισθωτούς εργαζόμενους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι εμφανίζουν μια αυτονομία κινήσεων και πρωτοβουλιών στον τομέα εργασίας που εξειδικεύονται και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της ικανοποίησης από το είδος και το περιεχόμενο της εργασίας τους.

Ο Freeman (1978) χρησιμοποίησε δεδομένα για τις ΗΠΑ από δυο έρευνες, την National Longitudinal Survey (NLS, 1966–71) και την Michigan Panel Survey of Income Dynamics (PSID, 1972–73) και συμπέρανε ότι η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται θετικά και σημαντικά με την πιθανότητα παραίτησης ενός εργαζομένου. Την σχέση αυτή επιβεβαίωσαν και οι Akerlof et al. (1988) όπου στο άρθρο τους που αφορά την αμερικανική αγορά εργασίας, ισχυρίζονται ότι οι παραιτήσεις οφείλονται κυρίως στις μετατοπίσεις των εργαζομένων σε άλλες θέσεις εργασίας χωρίς να συντρέχει κίνδυνος να μείνουν άνεργοι. Ακόμα, αναφέρουν ότι ένα

ποσοστό των εργαζομένων παραιτείται όταν οι χρηματικές απολαβές τους είναι χαμηλές και μόνο όταν τα έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας είναι πολύ λίγα. Τα αποτελέσματα της εμπειρικής μελέτης των Akerlof et al. (1988), δείχνουν ότι οι παραιτήσεις των εργαζομένων μπορούν να προκύψουν και από τα μη χρηματικά οφέλη, που πολλές φορές δεν προσφέρονται στο επιθυμητό επίπεδο. Συγκεκριμένα, ένα ποσοστό της τάξης του 24% του εργατικού δυναμικού στις ΗΠΑ παραιτείται κάθε χρόνο εξαιτίας των αρνητικών διακυμάνσεων των μη χρηματικών αμοιβών που παρατηρούνται σε μια επιχείρηση. Αυτό οδηγεί στην μείωση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

Οι Böckerman και Ilmakunnas (2004) αναφέρουν ότι η πιθανότητα παραίτησης από μια θέση εργασίας μειώνεται με το χρόνο ή τη διάρκεια προϋπηρεσίας των εργαζομένων σε μια επιχείρηση. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι αν ένας εργαζόμενος έχει αρκετά έτη προϋπηρεσίας τότε δεν θα επιδιώξει την αναζήτηση μιας νέας θέσης εργασίας και κατά συνέπεια δεν θα επηρεαστεί το επίπεδο της εργασιακής του ικανοποίησης. Σύμφωνα με τον Kaiser (2002), οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης εκφράζουν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση όταν η πιθανότητα παραίτησης ή η απώλεια της θέσης εργασίας τους είναι πολύ μικρή.

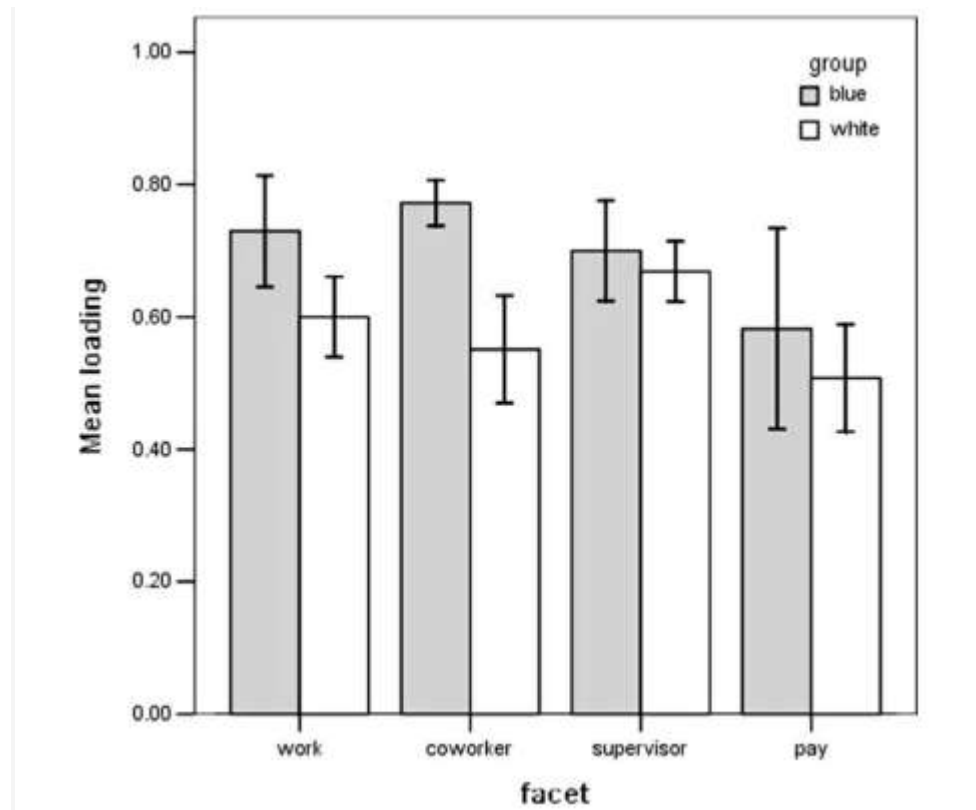
Η πιθανότητα απώλειας μιας θέσης εργασίας οδηγεί πολλές φορές στην κατάσταση της ανεργίας (Blanchflower και Oswald, 1999). Οι Böckerman και Ilmakunnas (2004) και D' Addio et al. (2003), αναφέρουν ότι η τωρινή κατάσταση ανεργίας ενός εργαζομένου δημιουργεί χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης καθώς οι ίδιοι εργαζόμενοι δεν είναι σε θέση να καλύψει τις ανάγκες του και έτσι αυτό επιδρά αρνητικά στην ψυχοσωματική του υγεία. Επιπροσθέτως, στο άρθρο των Rouliakas και Theodossiou (2005), ένας εργαζόμενος που βρισκόταν σε κατάσταση ανεργίας κατά το παρελθόν, θα εκφράζει υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με μια υποτιθέμενη κατάσταση ανεργίας του στο παρόν, γεγονός που οφείλεται στην εκπλήρωση των μελλοντικών προσδοκιών του εργαζομένου για εύρεση μιας νέας θέσης εργασίας. Στο αντίθετο συμπέρασμα καταλήγουν οι Millán et al. (2011), οι οποίοι αναφέρουν ότι μια προηγούμενη εμπειρία ανεργίας ενός εργαζομένου οδηγεί στην μείωση των επιπέδων ικανοποίησης από το είδος της εργασίας του.

Στο άρθρο των Giannikis και Mihail (2011), μελετώνται οι διαφορές στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των Ελλήνων εργαζομένων σε πλήρη και

μερική απασχόληση που απασχολούνται στο εμπόριο λιανικών πωλήσεων. Συγκεκριμένα, στη πρόσφατη μελέτη των Giannikis και Mihail (2011), συλλέχθηκαν απαντήσεις από 488 Έλληνες λιανέμπορους μέσω της χρήσης ερωτηματολογίων και τα ευρήματα που προκύπτουν είναι ότι οι εργαζόμενοι των λιανικών πωλήσεων σε μερική απασχόληση εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τον μισθό και την εργασιακή ασφάλεια από τους εργαζόμενους σε πλήρη απασχόληση. Ακόμα, οι εργαζόμενοι των λιανικών πωλήσεων σε πλήρη απασχόληση εκδηλώνουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους από τους εργαζόμενους σε μερική απασχόληση.

Οι Xiao et al. (2010) χρησιμοποίησαν δεδομένα από μια έρευνα που διεξήγαγαν σε ένα πανεπιστήμιο των ΗΠΑ και συνέλεξαν ένα δείγμα 870 εργαζομένων που δεν ανήκαν στην ακαδημαϊκή κοινότητα αλλά αποτελούσαν το διοικητικό και τεχνικό προσωπικό του πανεπιστημίου. Στη μελέτη των Xiao et al. (2010), εξετάζονται οι διαφορές που προκύπτουν κατά τον προσδιορισμό των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις δυο αυτές ομάδες εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι τεχνικοί εργαζόμενοι του πανεπιστημίου είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία τους σε σχέση με τους διοικητικούς υπαλλήλους εξαιτίας του γεγονότος ότι το διοικητικό προσωπικό ασχολείται με τα πολύπλοκα εργασιακά ζητήματα που απαιτούν υψηλές δεξιότητες, ενώ το τεχνικό προσωπικό ασχολείται με λιγότερο απαιτητικά εργασιακά θέματα. Επιπλέον, οι τεχνικοί εργαζόμενοι εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους συγκριτικά με τους διοικητικούς εργαζόμενους διότι οι τεχνικοί υπάλληλοι δεν έχουν χρόνο για να γνωρίσουν ο ένας τον άλλον λόγω των εργασιακών καθηκόντων τους που απαιτούν συντονισμό και μεγαλύτερη συγκέντρωση. Τέλος, οι Xiao et al. (2010), αναφέρουν ότι οι τεχνικοί εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τον μισθό τους σε σχέση με τους διοικητικούς εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των τεχνικών υπαλλήλων, ενώ οι διοικητικοί υπάλληλοι ανήκουν σε διαφορετικά μισθολογικά κλιμάκια αναλόγων των ετών προϋπηρεσίας.

Γράφημα 1.2. Μέσα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης για τις δυο ομάδες εργαζομένων: διοικητικούς (white-collar workers) και τεχνικούς (blue-collar workers)



Πηγή: Xiaoxiao et al., 2010

Στο Γράφημα 1.2, παρουσιάζονται οι μέσοι όροι των τεσσάρων παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης για κάθε ομάδα ξεχωριστά. Παρατηρούμε ότι όλοι οι μέσοι όροι για κάθε έναν παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης του τεχνικού προσωπικού του πανεπιστημίου είναι υψηλότεροι για κάθε μέσο όρο των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης που αφορά το διοικητικό προσωπικό. Αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το εργατικό προσωπικό αντιλαμβάνεται καθένα από τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης ως μια πολυδιάστατη έννοια καθώς μπορεί να τεκμηριώνει διαφορετικές σκέψεις και εμπειρίες σε σχέση με το διοικητικό προσωπικό.

1.2.1 Μισθός

Σύμφωνα με τον Clark (1998), η αμοιβή του εργαζόμενου συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση. Αν και ο μισθός του εργαζόμενου αποτελεί

σημαντικό και απαραίτητο μέσο συναλλαγών για τα άτομα, ωστόσο τα άτομα που κερδίζουν περισσότερο από την εργασία τους δεν είναι αναγκαστικά περισσότερο ικανοποιημένα από αυτή σε σχέση με αλλά άτομα που λαμβάνουν κατώτερους μισθούς. Οι Böckerman και Ilmakunnas (2004) επισημαίνουν ότι πολλές φορές, ο μισθός του εργαζομένου είναι η κύρια αιτία που οδηγεί τον ίδιο να σταματήσει να εργάζεται, δηλαδή να παραιτηθεί από μια θέση εργασίας και να αναζητήσει μια νέα θέση με μεγαλύτερες χρηματικές απολαβές.

Σύμφωνα με τον Easterlin (2001), η υποκειμενική ευημερία των ατόμων συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το εισόδημα τους, δηλαδή μια αύξηση του εισοδήματος ενός εργαζομένου θα επιφέρει αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης του καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του. Αυτό, όμως, είναι πιθανό να μην επαληθευτεί καθώς οι επαγγελματικές φιλοδοξίες ενός εργαζομένου αυξάνονται με την πάροδο του χρόνου και αν αυξηθεί το εισόδημα του, τότε ενδεχομένως να μην νιώθει το ίδιο ικανοποιημένος από την εργασία του. Οι Sloane και Williams (2000), αναφέρουν ότι το πραγματικό εισόδημα των εργαζομένων συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίησή τους, ενώ η επίδραση αυτή χαρακτηρίζεται πιο έντονη στους άνδρες εργαζόμενους.

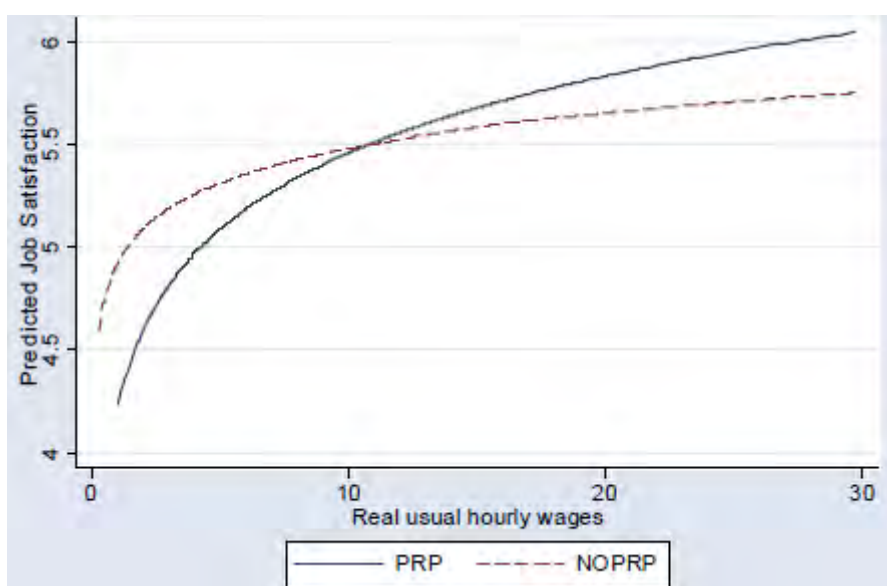
Οι Clark et al. (2007) χρησιμοποίησαν δεδομένα από την European Community Household Panel (ECHP) σε ένα δείγμα εργαζομένων για τη Δανία τη χρονική περίοδο 1994-2001, ώστε να εξετάσουν αν η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζεται από το ύψος των μισθών των συναδέλφων τους. Οι Clark et al. (2007) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ένας εργαζόμενος σε μια εταιρία είναι περισσότερο ικανοποιημένος από την εργασία του όταν οι συνάδελφοί του είναι καλύτερα αμειβόμενοι από τον ίδιο αλλά μόνο όταν ανήκουν στον ίδιο κλάδο και οι μισθολογικές διαφορές δεν είναι μεγάλες. Οι ερευνητές αποδίδουν αυτό το εύρημα στο γεγονός ότι οι μισθοί των συναδέλφων παρέχουν ένα «σήμα» στον εργαζόμενο σχετικά με τις μελλοντικές προοπτικές εξέλιξης του και του δίνουν την πληροφορία ότι ο μισθός του θα φτάσει στο επίπεδο των συνάδελφων του.

Οι McCausland et al. (2005) χρησιμοποίησαν δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Survey (BHPS) σε ένα δείγμα 9.832 ατόμων ηλικίας από 16 έως 65 ετών με στόχο να εξετάσουν τις διαφορές που παρατηρούνται στην εργασιακή ικανοποίηση ως προς ορισμένα εργασιακά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων αλλά και μεταξύ των εργαζομένων που λαμβάνουν κάποια αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας (performance-related pay) και των εργαζομένων που αμείβονται με

άλλες μεθόδους αποζημιώσεων. Συγκεκριμένα, οι McCausland et al. (2005) αναφέρουν ότι η σχέση μεταξύ της αμοιβής βάσει της αποδοτικότητας και της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων αποκαλύπτει στοιχεία σχετικά με την κατανομή των μηνιαίων μισθών των εργαζομένων. Επίσης, στο άρθρο αυτό δίνεται έμφαση στη σχέση ενδογένειας του μισθού με την εργασιακή ικανοποίηση, δηλαδή ο μισθός επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων ταυτόχρονα ενώ η τελευταία επηρεάζει τον μισθό. Οι McCausland et al. (2005) μελέτησαν τη σχέση της αμοιβής βάσει της αποδοτικότητας και εργασιακής ικανοποίησης ελέγχοντας για την ενδογένεια μισθού-εργασιακής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το ποσοστό των εργαζομένων ανδρών που έλαβαν κάποια αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας τους είναι μεγαλύτερο από εκείνο που έλαβαν κάποια άλλη αποζημίωση. Ακόμα, οι εργαζόμενοι οι οποίοι λαμβάνουν κάποια αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας τους, είναι νέοι στην ηλικία, συμμετέχουν σε εργατικά σωματεία, εργάζονται σε μόνιμες θέσεις εργασίας, έχουν καλύτερες προοπτικές προαγωγής, μπορούν να εργαστούν στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα και παρουσιάζουν αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση.

Σύμφωνα με το παρακάτω γράφημα παρατηρούμε ότι η αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας των εργαζομένων έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία μόνο των υψηλόμισθων εργαζομένων.

Γράφημα 1.3.Εργασιακή Ικανοποίηση από την ύπαρξη αμοιβής βάσει αποδοτικότητας



Πηγή : McCausland et al. 2005

Στο Γράφημα 1.3, παρατηρούμε ότι οι μισθοί και τα μέσα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων που δεν λαμβάνουν κάποια αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας τους (NOPRP) είναι χαμηλότερα από εκείνα τα επίπεδα μισθών και εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων που λαμβάνουν αυτή την αμοιβή (PRP). Η καμπύλη των εργαζομένων που λαμβάνουν κάποια αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας τους είναι περισσότερο απότομη, γεγονός που σημαίνει ότι για πραγματικούς μισθούς μεγαλύτερους από £10,80 ανά ώρα οι εργαζόμενοι αυξάνουν την ικανοποίηση από την εργασία τους. Δεδομένου ότι τα άτομα που λαμβάνουν μισθούς μεγαλύτερους από £ 10,80 ανά ώρα στη Μεγάλη Βρετανία, ανήκουν στη μεγαλύτερη εισοδηματική βαθμίδα τότε καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας των εργαζομένων έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία μόνο των υψηλόμισθων εργαζομένων.

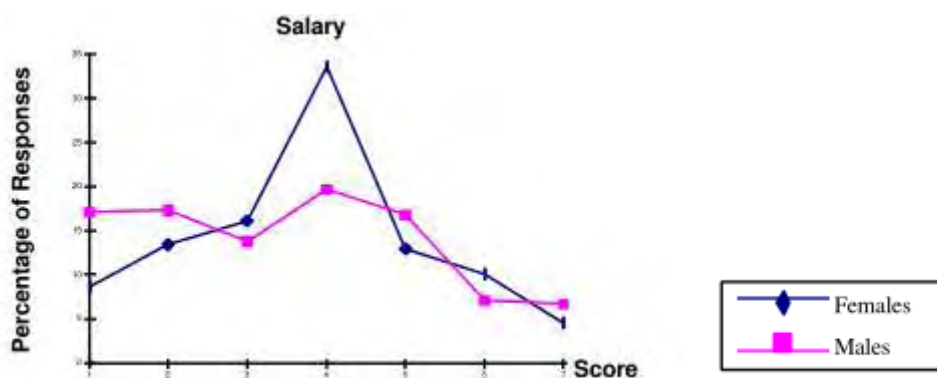
Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Cornelissen et al. (2011), οι οποίοι χρησιμοποιούν δεδομένα από την έρευνα German Socio-Economic Panel το 2004 και κάνοντας χρήση ποιοτικών υποδειγμάτων, συμπεραίνουν ότι οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν κάποια αμοιβή βάσει της αποδοτικότητας τους εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αν δεν γνωρίζουν την πραγματική αξία του μισθού των συναδέλφων τους. Επίσης, συμπεραίνουν ότι αν οι εργαζόμενοι είναι ενήμεροι για την μισθολογική κατάσταση των συναδέλφων τους και λαμβάνουν αμοιβές βάσει της αποδοτικότητας τους, τότε θα νιώθουν την ίδια εργασιακή ικανοποίηση με τους εργαζόμενους που δεν λαμβάνουν τέτοιου είδους αμοιβές. Τέλος, οι Cornelissen et al. (2011), αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν αμοιβές βάσει της αποδοτικότητας τους έχουν άγνοια κινδύνου και έτσι, εκφράζουν ακόμα μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Στο άρθρο των Rouliakas και Theodossiou (2005), χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από την έρευνα European Community Household Panel (ECHP) για την περίοδο 1996-2001 για έξι χώρες, Ελλάδα, Ισπανία, Φινλανδία, Μεγάλη Βρετανία, Γαλλία και Δανία. Οι Rouliakas και Theodossiou (2005) εκτίμησαν ένα υπόδειγμα επιλογής (selection model) και συμπέραναν ότι οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους από αυτούς που είναι υψηλόμισθοι στις εξεταζόμενες χώρες, εκτός της Μεγάλης Βρετανίας, Γαλλίας και Δανίας. Ο Clark (1998) χρησιμοποίησε δεδομένα από την έρευνα International Social Survey Programme (ISSP) για το έτος 1989 σε ένα δείγμα χωρών (Αυστρία, Αγγλία, Δυτική

Γερμανία, ΗΠΑ, Ιρλανδία, Ιταλία, Νορβηγία, Ολλανδία και Ουγγαρία) και συμπέρανε ότι ορισμένες χώρες, όπως οι η Αυστρία, η Δυτική Γερμανία, οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και η Ιταλία, έχουν κατά μέσο όρο υψηλότερους μισθούς σε σχέση με άλλες, όπως η Ουγγαρία εξαιτίας των διαφορετικών όρων των συμβάσεων εργασίας που επικρατούν σε κάθε χώρα.

Ένας άλλος παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης που σχετίζεται με τον μισθό του εργαζομένου αποτελούν οι μισθολογικές διαφορές (wage gaps) του εργαζομένου που παρατηρούνται μεταξύ του παρόντος και του παρελθόντος. Σύμφωνα με τους Le'vy-Garboua και Montmarquette (2004), οι οποίοι χρησιμοποίησαν δεδομένα από την έρευνα General Social Survey (1986) για ένα δείγμα 2,600 Καναδών εργαζομένων, συμπεραίνουν ότι οι μισθολογικές διαφορές ενός εργαζομένου επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την εργασιακή ικανοποίησή του. Οι μισθολογικές διαφορές ασκούν σημαντική επίδραση στην εργασιακή του ικανοποίηση του εργαζομένου, καθώς ο εργαζόμενος που αναφέρει ότι είναι ικανοποιημένος με το μισθό του τότε θα επιλέξει να εργαστεί στην ίδια θέση εργασίας από την αρχή μέχρι την παρούσα κατάσταση και πιθανότατα στο μέλλον, δεδομένων των εργασιακών γνώσεων που έχει αποκτήσει στο παρελθόν. Αν αλλάξουν οι μισθολογικές διαφορές στο παρόν τότε αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να αλλάξει και η εργασιακή του ικανοποίηση. Τέλος, οι Le'vy-Garboua και Montmarquette (2004), επισημαίνουν ότι η επίδραση των μισθολογικών διαφορών στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων τείνει να μειώνεται καθώς αυξάνεται η εργασιακή εμπειρία και τα έτη προϋπηρεσίας τους.

Γράφημα 1.4. Ικανοποίηση από το μισθό μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων



Πηγή : Ward και Sloane 1999

Σύμφωνα με το Γράφημα 1.4, παρατηρούμε μια ιεράρχηση των επιπέδων της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα 900 εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης ανάμεσα στα δυο φύλα, η εργασιακή ικανοποίηση μετρείται στην κλίμακα Likert με 1: καθόλου ικανοποιημένος/ η έως 7: απόλυτα ικανοποιημένος/ η. Ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών εργαζόμενων εκφράζουν μια αρκετά υψηλή ικανοποίηση από τον μισθό τους σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους.

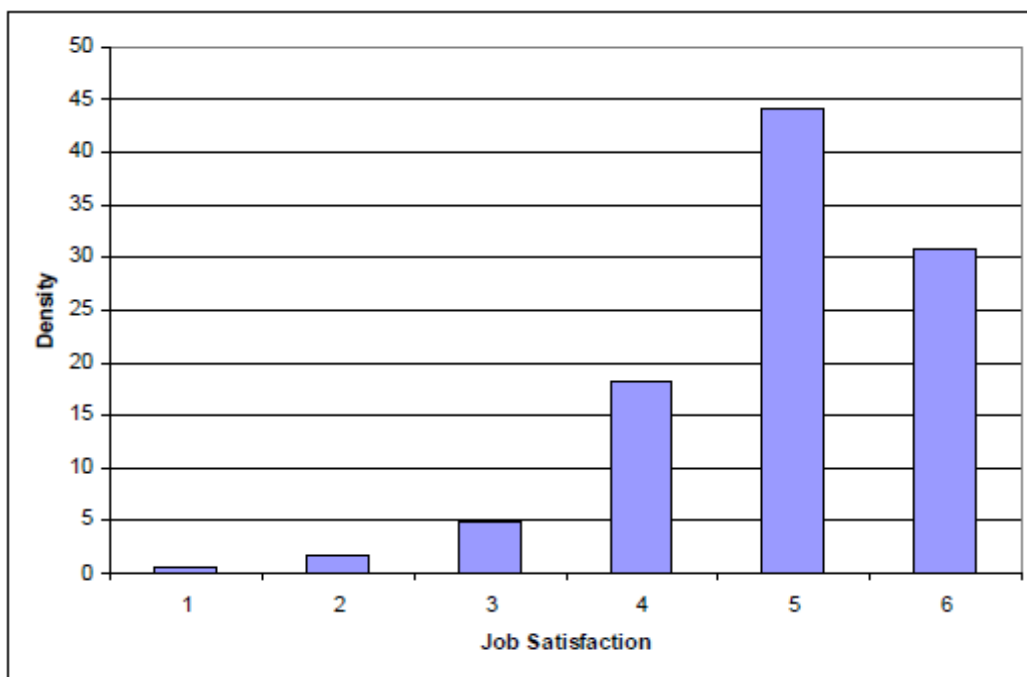
Οι Clark και Oswald (1996) αναφέρουν ότι ένας άλλος παράγοντας εκτίμησης της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων αποτελεί το συγκριτικό εισόδημα (comparison income) το οποίο προσδιορίζεται από την εκτίμηση της εξίσωσης κερδών του Mincer. Οι Clark και Oswald (1996), χρησιμοποιώντας στοιχεία από την British Household Panel Survey για ένα δείγμα 5,500 Βρετανών εργαζομένων, κατέληξαν στο συμπέρασμα, μέσω της εμπειρικής μελέτης δυο ordered probit υποδειγμάτων, ότι οι Βρετανοί εργαζόμενοι εκφράζουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αν το συγκριτικό τους εισόδημα βρίσκεται σε χαμηλά ποσοστά και εμφανίζουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση αν το συγκριτικό τους εισόδημα είναι υψηλό. Επιπλέον, επισημαίνουν ότι οι ακαδημαϊκοί νιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους όταν το εισόδημά τους είναι μεγαλύτερο από τις χρηματικές αποδοχές των άλλων ακαδημαϊκών συναδέλφων τους.

Οι Bender και Heywood (2006) εξέτασαν το συγκριτικό εισόδημα ως προσδιοριστικό παράγοντα της ικανοποίησης από την εργασία και συμπέραναν ότι τα άτομα με ακαδημαϊκή καριέρα εκφράζουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση αν το εισόδημα τους είναι μεγαλύτερο των άλλων συναδέλφων τους. Όταν ο εργαζόμενος κερδίζει περισσότερα από το ετήσιο εισόδημα του τότε αυξάνεται η ικανοποίηση από την εργασία του, ενώ όταν κερδίζει λιγότερα τότε μειώνεται η εργασιακή του ικανοποίηση. Ο Moguerou (2002) επισημαίνει ότι το σχετικό εισόδημα συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και στα δυο φύλα που ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα είτε όχι.

Οι Van Praag et al. (2003), χρησιμοποιώντας δεδομένα για τη Γερμανία από την German Socio-Economic Panel (GSOEP) την περίοδο 1992-1997, εκτίμησαν ένα random effects ordered probit υπόδειγμα σε ένα δείγμα εργαζομένων, το οποίο χώρισαν σε δυο μικρότερα, το ένα αφορούσε την Ανατολική Γερμανία και το άλλο τη Δυτική Γερμανία. Σύμφωνα με τους Van Praag et al. (2003), η σχέση του εισοδήματος ενός εργαζομένου με την ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να

χρήζει ιδιαίτερης σημασίας αλλά μερικές φορές η σχέση τους κρίνεται ασαφής. Αυτό συμβαίνει διότι το χρηματικό εισόδημα του εργαζόμενου δεν είναι ίσο με το πραγματικό εισόδημα αλλά πρέπει να διαχωριστεί στο εισόδημα που αποκτήθηκε από τον εργαζόμενο κατά την απασχόληση στη θέση εργασίας του και στο εισόδημα του νοικοκυριού. Επιπλέον, συμπεραίνουν ότι αν οι ώρες εργασίας και οι εργασιακές απαιτήσεις του εργαζομένου δεν μεταβληθούν και παραμείνουν σταθερά τότε όσο μεγαλύτερο είναι το εισόδημα που προέρχεται από την εργασία, τόσο υψηλότερο θα είναι το επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία. Τέλος, το εισόδημα των νοικοκυριών μπορεί να προέρχεται από κάποια άλλη πηγή εισοδήματος, όπως μια κληρονομιά ή μια κλήρωση και επηρεάζει και αυτό την εργασιακή ικανοποίηση.

Γράφημα 1.7. Κατανομή Εργασιακής Ικανοποίησης στη Δανία, 1994-2001



Πηγή : Clark et al. 2007

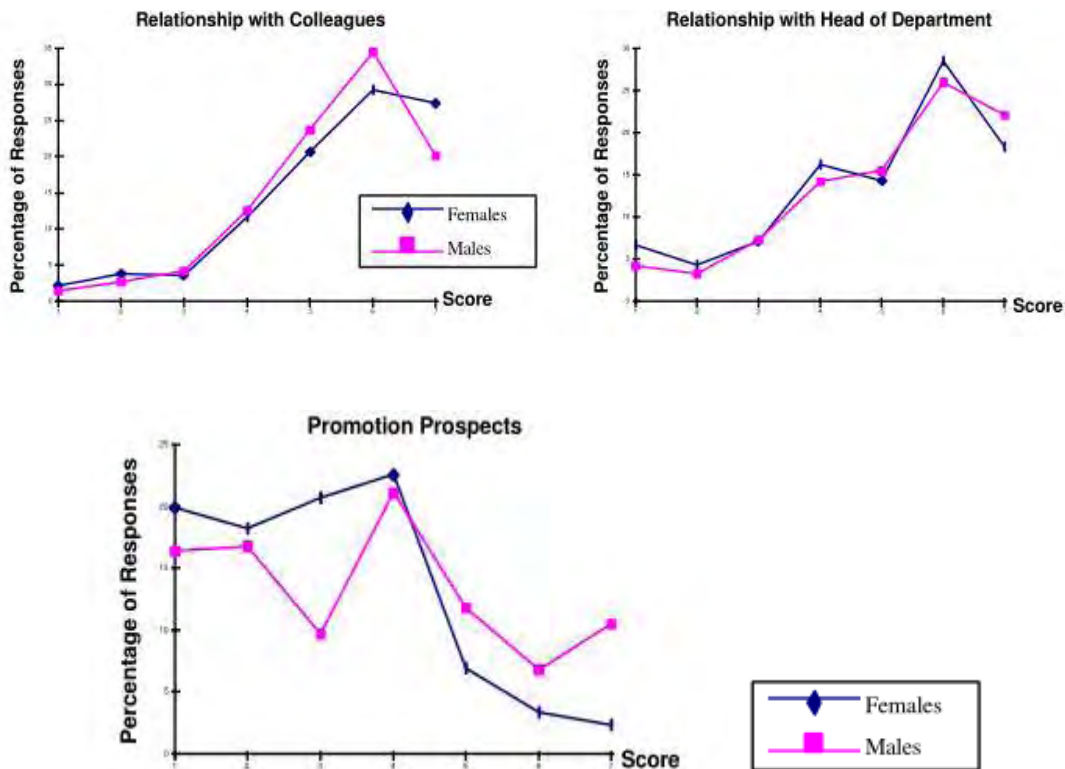
Στο παραπάνω γράφημα παρατηρούμε την κατανομή της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα εργαζομένων χρησιμοποιώντας μια βαθμωτή κλίμακα από το 1 (καθόλου ικανοποιημένος/η) μέχρι το 6 (απόλυτα ικανοποιημένος/η).

1.2.2 Εργασιακά Χαρακτηριστικά

Η προαγωγή του εργαζομένου προσφέρει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου, προοπτικές βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών του, ανάληψης περισσότερων ευθυνών από τον ίδιο αλλά και βελτίωση του κοινωνικού του status (Sousa-Poza και Sousa-Poza, 2007; Clark, 1998). Σύμφωνα με τους Clark et al. (1996), οι άνδρες εργαζόμενοι αναμένεται να πάρουν προαγωγή πιο γρήγορα από τις γυναίκες εργαζόμενες καθώς έχουν την τάση να απασχολούνται σε ανώτερες θέσεις εργασίας που τους παρέχουν αυτονομία κινήσεων, υψηλό εισόδημα και βελτίωση της κοινωνικής θέσης του. Έτσι, στη συγκεκριμένη μελέτη, οι άνδρες εργαζόμενοι εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής τους σε σχέση με τις γυναίκες εργαζόμενες. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η μελέτη των Ward και Sloane (1999), οι οποίοι αναφέρουν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες με υψηλή εξειδίκευση παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους εξαιτίας του διαφορετικού συστήματος αξιών και νοοτροπίας που έχουν τα δυο φύλα.

Η συμπεριφορά του εργοδότη ή του προϊστάμενου και οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου αποτελούν καθοριστικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία (Clark, 1998). Οι Sloane και Williams (2000) και οι Ward και Sloane (1999) αναφέρουν ότι οι γυναίκες δημιουργούν καλύτερες διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους απ' ό,τι οι άνδρες, γεγονός που οφείλεται στο ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο επικοινωνιακά όντα και έχουν περισσότερο αναπτυγμένη την αίσθηση της κοινωνικότητας. Αυτό οδηγεί στην αύξηση των επιπέδων ικανοποίησης από τις σχέσεις με συναδέλφους των γυναικών σε σχέση με τα επίπεδα ικανοποίησης των ανδρών. Τα παραπάνω ευρήματα παρουσιάζονται στο γράφημα 1.5.

Γράφημα 1.5. Ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους, τον προϊστάμενο και τις προοπτικές προαγωγής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων



Πηγή : Ward και Sloane 1999

Σύμφωνα με το Γράφημα 1.5, παρατηρούμε μια ιεράρχηση των επιπέδων της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα 900 εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης ανάμεσα στα δυο φύλα, η εργασιακή ικανοποίηση μετριέται στην κλίμακα Likert με 1: καθόλου ικανοποιημένος/ η έως 7: απόλυτα ικανοποιημένος/ η. Ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών εργαζόμενων εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη σχέση με τους συναδέλφους συγκριτικά με τους άνδρες εργαζόμενους, ενώ οι γυναίκες εργαζόμενες εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής και τη σχέση με τον προϊστάμενο τους από τους άνδρες.

Σύμφωνα με τον Clark (1998), αν το είδος εργασίας ενός εργαζομένου παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ίδιο, τότε ο εργαζόμενος αυτός θα εκφράζει υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από κάποιον άλλο εργαζόμενο που θεωρεί την εργασία του ως μη ενδιαφέρουσα. Οι Skalli et al. (2008), αφού χρησιμοποίησαν δεδομένα από την έρευνα European Community Household Panel (ECHP) τα έτη 1994-2001 για ένα δείγμα 10 χωρών (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία,

Δανία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Ολλανδία, Πορτογαλία και Φινλανδία), κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι νιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το είδος της εργασίας για τις περισσότερες χώρες και ακολουθούν τα επίπεδα ικανοποίησης με τα άλλα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της ατομικής εργασιακής ικανοποίησης.

Ο Kaiser (2002) πραγματοποίησε μια μελέτη με τη χρήση των δεδομένων του ECHP για την περίοδο 1995-1999 με σκοπό να εξετάσει την επίδραση των όρων των συμβάσεων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση σε χώρες όπως, η Δανία, η Γερμανία, η Ολλανδία, η Πορτογαλία και η Μεγάλη Βρετανία. Ο Kaiser (2002) χρησιμοποιεί ένα ordered probit υπόδειγμα για την εκτίμηση των χαρακτηριστικών της ικανοποίησης από την εργασία και συμπεραίνει ότι στις περισσότερες χώρες οι εργασιακές συμβάσεις ορισμένου χρόνου οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Στο αντίθετο συμπέρασμα οδηγούνται οι Clark και Oswald (1996), D' Addio et al. (2003) και Poulidakas και Theodosiou (2005), οι οποίοι αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που υπογράφουν προσωρινές συμβάσεις εργασίας, εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους εργαζόμενους που εργάζονται σε επιχειρήσεις με μόνιμες συμβάσεις εργασίας. Ένα συμπέρασμα της μελέτης του Clark (1996) είναι ότι οι εργαζόμενοι που υπογράφουν μόνιμες συμβάσεις εργασίας ή συμβάσεις αορίστου χρόνου εκφράζουν σχεδόν τα ίδια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με τους εργαζόμενους που υπογράφουν προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Τέλος, ένα ενδιαφέρον αποτέλεσμα της μελέτης των Millán et al. (2011) είναι ότι οι εργαζόμενοι που υπογράφουν συμβάσεις αορίστου χρόνου νιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το είδος εργασίας και την εργασιακή ασφάλεια τους.

Ένα σημαντικό αποτέλεσμα της μελέτης των Ward και Sloane (1999) είναι ότι οι εργαζόμενοι με υψηλή εξειδίκευση που υπογράφουν προσωρινές συμβάσεις εργασίας εκδηλώνουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής τους σε αντίθεση με τους εργαζόμενους που υπογράφουν συμβάσεις αορίστου χρόνου. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν οι Ward και Sloane (1999) και για το άλλο χαρακτηριστικό της εργασιακής ικανοποίησης, την εργασιακή ασφάλεια κατά το οποίο επισημαίνουν ότι η υπογραφή μόνιμων συμβάσεων εργασίας αυξάνει τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων εν αντιθέσει με τις προσωρινές συμβάσεις εργασίας.

Ένας σημαντικός παράγοντας προσδιορισμού της εργασιακής ικανοποίησης είναι οι συνθήκες εργασίας και η εργασιακή ασφάλεια που επικρατούν στην

επιχείρηση (Blanchflower και Oswald, 1999; Skalli et al., 2008; Ward και Sloane, 1999). Οι Drakopoulos και Theodosiou (1997) και Sloane και Williams (2000) αναφέρουν ότι η ασφάλεια στην εργασία επηρεάζεται θετικά με το μέγεθος της οποιασδήποτε επιχείρησης και οι εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους σε μεγάλες επιχειρήσεις. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργαζόμενοι σε μικρότερες επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στην οργάνωση και τη λειτουργία μιας επιχείρησης και λαμβάνουν περισσότερες πρωτοβουλίες σε σχέση με τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Οι Böckerman και Ilmakunnas (2004) μελέτησαν τον τρόπο με τον οποίο οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας των εργαζόμενων στην φιλανδική αγορά εργασίας επηρεάζουν την αναζήτηση άλλης εργασίας (on-the-job search) η οποία θεωρείται ως συνέπεια των κακών συνθηκών εργασίας. Σύμφωνα με τους Böckerman και Ilmakunnas (2004), οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας ορίζονται ως μεταβλητές εργασιακής αβεβαιότητας και εργασιακού κινδύνου που μπορούν να προκαλέσουν μείωση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας τους δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν δυσμενείς συνθήκες εργασίας εκφράζουν πιο έντονα την επιθυμία τους να αλλάξουν θέσεις εργασίας και να μεταφερθούν σε άλλες που θεωρούν ότι ταιριάζουν περισσότερο στις ανάγκες τους ή και να σταματήσουν να εργάζονται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μειώνεται η ικανοποίηση από την εργασία των εργαζόμενων. Επιπλέον, ένας λόγος παραίτησης των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν δυσμενείς συνθήκες εργασίας στο περιβάλλον εργασίας τους μπορεί να θεωρηθεί η απόκτηση έκτακτου εισοδήματος από άλλες πηγές εκτός αγοράς εργασίας π.χ. κλήρωση ή κληρονομιά. Τέλος, οι Böckerman P. και Ilmakunnas P. (2004) επισημαίνουν ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη Φινλανδία περιέχουν κάποια χρηματική αποζημίωση για τις δυσμενείς συνθήκες εργασίας έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μην οδηγούνται στην αναζήτηση άλλων θέσεων εργασίας.

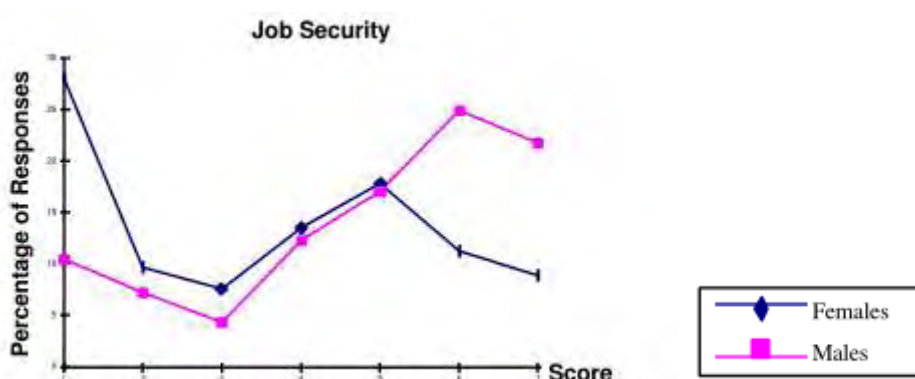
Ο Cornelißen (2006) στην έρευνα του χρησιμοποίησε δεδομένα για την Γερμανία από την έρευνα German Socio-Economic Panel (GSOEP) για την χρονική περίοδο 1984-2003 και διερεύνησε τις επιπτώσεις των προσδιοριστικών παραγόντων ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα ατόμων που εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα, την αναζήτηση άλλης εργασίας καθώς και της πιθανότητας πρόωρης συνταξιοδότησης δίνοντας έμφαση στην επίδραση της εργασιακής ασφάλειας. Ο

Cornelißen (2006) εκτίμησε την εξίσωση της ικανοποίησης από την εργασία με τη βοήθεια ενός fixed effects ordered probit υποδείγματος, αφού έλεγξε πρώτα για την ύπαρξη μη παρατηρούμενης ετερογένειας (unobserved heterogeneity). Η μη παρατηρούμενη ετερογένεια αφορά την επίδραση των μη παρατηρούμενων παραγόντων που σχετίζονται με ατομικά χαρακτηριστικά τα οποία ενδέχεται να επηρεάζουν συστηματικά τον βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης (Baltagi, 2001). Συνεπώς η αδυναμία ελέγχου αυτών των επιδράσεων έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη μεροληψίας και ασυνέπειας στις εκτιμήσεις των επιδράσεων των παρατηρούμενων προσδιοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης. Ο Cornelißen (2006) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ασφάλεια στην εργασία αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων, μειώνει την πιθανότητα αναζήτησης νέων θέσεων εργασίας και δεν οδηγεί σε παραιτήσεις. Ακόμα, συμπεραίνει ότι πολλές θέσεις εργασίας σε διάφορες επιχειρήσεις στη Γερμανία παρέχουν υψηλή εργασιακή ασφάλεια και καλές συνθήκες εργασίας με αποτέλεσμα να προσελκύουν άτομα που θεωρούν τα δυο αυτά χαρακτηριστικά ως τους σημαντικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Οι Theodossiou και Vasileiou (2007), στο άρθρο τους χρησιμοποιούν δεδομένα από την έρευνα Eurobarometer 44.3OVR, «Employment, Unemployment and Gender Equality» για το έτος 1996 που αφορά ένα δείγμα 5,778 εργαζομένων από διάφορες ευρωπαϊκές χώρες και εξετάζουν τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής ασφάλειας. Συμπεραίνουν ότι η εργασιακή ασφάλεια συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και επιπλέον, μειώνεται η πιθανότητα παραίτησης από μια θέση εργασίας όταν η εργασιακή ικανοποίηση είναι υψηλή. Παρ' όλα αυτά, για να εξετάσουν με περισσότερη ακρίβεια της σχέσης εργασιακής ασφάλειας-εργασιακής ικανοποίησης και του ενδεχομένου απώλειας της θέσης εργασίας, οι Theodossiou και Vasileiou (2007) ελέγχουν για την ύπαρξη ενδογένειας μεταξύ των παραπάνω εννοιών. Τα ευρήματα τους αποδεικνύουν ότι υπάρχει μια ενδογενής σχέση που πρέπει να εξαλειφτεί δεδομένου ότι η εργασιακή ασφάλεια επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και ταυτόχρονα η εργασιακή ασφάλεια επηρεάζει το ενδεχόμενο παραίτησης των εργαζομένων από την τωρινή θέση εργασίας τους. Συγκεκριμένα, οι Theodossiou και Vasileiou (2007) αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, εκφράζουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση σε σύγκριση με εκείνους τους εργαζόμενους που

απασχολούνται σε μια θέση εργασίας με μια υψηλή πιθανότητα απώλειας αυτής της θέσης.

Γράφημα 1.6. Ικανοποίηση από την εργασιακή ασφάλεια μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων



Πηγή : Ward και Sloane 1999

Σύμφωνα με το Γράφημα 1.6, παρατηρούμε μια ιεράρχηση των επιπέδων της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα 900 εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης ανάμεσα στα δυο φύλα, η εργασιακή ικανοποίηση μετριέται στην κλίμακα Likert με 1: καθόλου ικανοποιημένος/ η έως 7: απόλυτα ικανοποιημένος/ η. Οι γυναίκες εργαζόμενες εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασιακή τους ασφάλεια συγκριτικά με τους άνδρες εργαζόμενους.

Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στα εργατικά σωματεία, τα οποία έχουν στόχο στη διατήρηση ή βελτίωση των συνθηκών της εργασιακής τους ζωής μεταξύ άλλων. Συγκεκριμένα, το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σχετίζεται αρνητικά με την συμμετοχή σε εργατικά σωματεία (Blanchflower και Oswald, 1999; Drakopoulos και Theodosiou, 1997; Gardner και Oswald 1999; Bender και Sloane, 1998) διότι ο χαμηλός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των μελών των εργατικών συνδικάτων οφείλεται στις ενέργειες που πραγματοποιούν τα ίδια τα συνδικάτα έτσι ώστε να ασκήσουν πίεση στους εργοδότες.

Οι Bender και Sloane (1998) χρησιμοποιούν δεδομένα από την έρευνα Social Change and Economic Life Initiative (SCELI) για ένα δείγμα 1,500 εργαζομένων στην Μεγάλη Βρετανία, συμπεραίνοντας ότι οι συνδικαλιστές εργαζόμενοι

εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους εργαζόμενους που δεν ανήκουν σε κάποιο εργατικό σωματείο. Στη μελέτη τους, οι Bender και Sloane (1998) αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που δεν ανήκουν σε εργατικά σωματεία εκδηλώνουν τάσεις παραίτησης εξαιτίας της χαμηλής εργασιακής ικανοποίησης, ενώ οι συνδικαλιστές εργαζόμενοι δεν σκέπτονται να παραιτηθούν αλλά παραμένουν στην επιχείρηση επιδιώκοντας να διατυπωθούν τα αιτήματά τους για μια καλύτερη θέση εργασίας.

Οι Panos και Theodossiou (2009) χρησιμοποίησαν δεδομένα από την EPICURUS database, μια βάση δεδομένων που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission) και εξέτασαν τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν σε εργατικά σωματεία και των εργαζομένων που δεν ανήκουν σε αυτά σε δείγμα ατόμων χαμηλής ειδίκευσης από τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες, Γαλλία, Ελλάδα, Ολλανδία και Μεγάλη Βρετανία. Η εμπειρική τους έρευνα δείχνει ότι οι συνδικαλιστές εργαζόμενοι παρουσιάζουν μια μεγαλύτερη προτίμηση για τις αμοιβαίες συμφωνίες στο χώρο εργασίας και επισημαίνουν ότι οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε εργατικά συνδικάτα δεν εκφράζουν σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας με τους εργοδότες τους, ενώ οι εργαζόμενοι που δεν ανήκουν στα συνδικάτα παρουσιάζουν καλύτερες αμοιβαίες σχέσεις εμπιστοσύνης. Έτσι, οι συνδικαλιστές εργαζόμενοι εκφράζουν χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία τους στους περισσότερους τομείς της εργασίας τους. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και ο Borjas (1979), ο οποίος χρησιμοποιεί δεδομένα από την έρευνα National Longitudinal Survey of Mature Men και καταλήγει εμπειρικά στην υπόθεση ότι οι συνδικαλιστές εργαζόμενοι εκφράζουν, κατά μέσο όρο, χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εργαζομένους που δεν ανήκουν σε κάποιο εργατικό σωματείο.

Πρόσφατα στοιχεία από τα άρθρα των Rouliakas και Theodosiou (2005) και Demoussis και Giannakopoulos (2007), δείχνουν ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους εργαζόμενους άλλων χωρών της Ε.Ε. και αναφέρουν ότι η απόκλιση στα αναφερόμενα επίπεδα της ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των εργαζομένων που ασχολούνται στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα είναι υψηλότερη στην Ε.Ε. Συγκεκριμένα, στο άρθρο των Demoussis και Giannakopoulos (2007), χρησιμοποιούνται δεδομένα για την περίοδο 1995-2001 και μέσω εκτίμησης ενός random effects ordered probit υποδείγματος εξετάζεται η εργασιακή ικανοποίηση των

Ελλήνων εργαζόμενων στους δυο τομείς εργασίας, ιδιωτικό και δημόσιο. Οι Demoussis και Giannakopoulos (2007) επισημαίνουν ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με αυτούς του ιδιωτικού τομέα και οι άντρες εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες εργαζόμενες και στους δυο τομείς, δημόσιο και ιδιωτικό.

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι Gardner και Oswald (1999), οι οποίοι αναφέρουν ότι οι Βρετανοί εργαζόμενοι που απασχολούνται στο δημόσιο και κρατικό τομέα παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα ευημερίας και υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από εργαζόμενους που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα εκτός από μια ομάδα ατόμων, τους εκπαιδευτικούς που εκφράζουν τα χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης, στο άρθρο των D'Addio et al. (2003), χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από την έρευνα European Community Household Panel για την περίοδο 1995-1999, έχοντας ως σκοπό τη μελέτη των προσδιοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης με την εκτίμηση ποιοτικών υποδειγμάτων. Συγκεκριμένα, οι συγγραφείς βρίσκουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους από τις εργαζόμενες γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα. Στο αντίθετο αποτέλεσμα καταλήγουν οι Blanchflower και Oswald (1999), οι οποίοι ισχυρίζονται ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα εμφανίζουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από τους εργαζόμενους στον κρατικό τομέα.

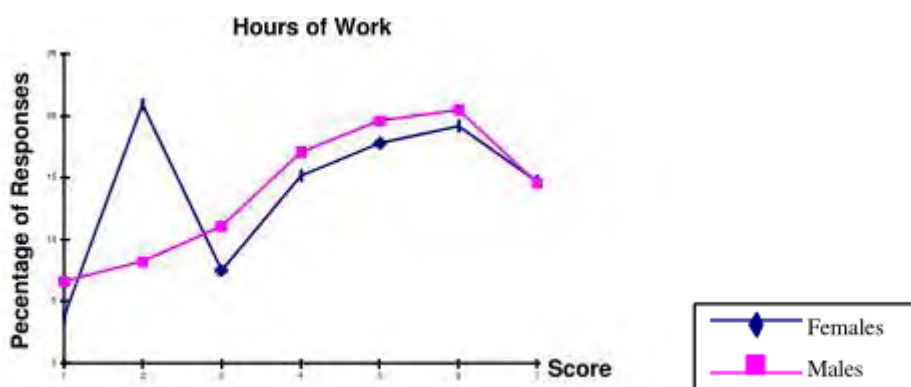
1.2.3 Ώρες Εργασίας

Οι ώρες εργασίας αποτελούν καθοριστικό παράγοντα ικανοποίησης από την εργασία, κυρίως μέσω της επίδρασης που ασκούν στην ψυχική και σωματική υγεία του εργαζόμενου (Clark, 1998). Οι Clark (1996), Clark και Oswald (1996) και Drakopoulos και Theodossiou (1997) αναφέρουν ότι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης του εργαζομένου μειώνεται όταν οι ώρες εργασίας αυξάνονται. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος αφιερώνει αρκετό χρόνο στην εργασία και έτσι μειώνεται ο ελεύθερος χρόνος του. Αντίθετα, ο Moguerou (2002) αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση των ανδρών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα αυξάνεται όταν αυξάνονται οι ώρες εργασίας, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων

γυναικών μειώνεται όταν αυξάνονται οι ώρες εργασίας. Οι επιπλέον ώρες εργασίας λειτουργούν αρνητικά στην ψυχοσωματική κατάσταση του εργαζομένου και οδηγούν στη δημιουργία άγχους με αποτέλεσμα να μειώνεται η εργασιακή του ικανοποίηση και πολλές φορές να μεταφέρει τις εργασιακές του ανησυχίες στο οικογενειακό του περιβάλλον (Clark και Oswald, 1996).

Στο άρθρο των Ward και Sloane (1999), επισημαίνεται ότι οι ώρες εργασίας ασκούν σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των δυο φύλων, δηλαδή οι εργαζόμενες γυναίκες εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις ώρες εργασίας τους σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους, γεγονός που οφείλεται στον διαφορετικό τρόπο καταμερισμού της εργασίας των δυο φύλων. Το παραπάνω εύρημα παρουσιάζεται στο γράφημα 1.8.

Γράφημα 1.8. Ικανοποίηση από τις ώρες εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων



Πηγή : Ward και Sloane 1999

Σύμφωνα με το Γράφημα 1.8, παρατηρούμε μια ιεράρχηση των επιπέδων της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα 900 εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης ανάμεσα στα δυο φύλα, η εργασιακή ικανοποίηση μετριέται στην κλίμακα Likert με 1: καθόλου ικανοποιημένος/ η έως 7: απόλυτα ικανοποιημένος/ η. Οι γυναίκες εργαζόμενες εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις ώρες εργασίας τους συγκριτικά με τους άνδρες εργαζόμενους.

1.2.4 Μορφωτικό Επίπεδο-Επαγγελματική Εξειδίκευση

Ένας σημαντικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης ενός εργαζομένου είναι η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο (εξειδίκευση, εκπαιδευτικό επίπεδο). Σύμφωνα με τους Clark (1996), Clark και Oswald (1996), D' Addio et al. (2003) και Ward και Sloane (1999), επισημαίνεται ότι οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο εμφανίζουν συνήθως χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Αυτό συμβαίνει κυρίως διότι αυξάνονται οι προσδοκίες των εργαζομένων αναφορικά με τις αναμενόμενες χρηματικές απολαβές τους και τις προοπτικές ανέλιξης και όταν δεν επαληθεύονται τότε μειώνεται η εργασιακή τους ικανοποίηση.

Στο ίδιο αποτέλεσμα καταλήγει και ο Moguerou (2002), ο οποίος στη μελέτη του χρησιμοποίησε δεδομένα από την έρευνα Survey of Doctorate Recipients (SDR) που αποτελούταν από ένα μεγάλο πλήθος εργαζομένων ανδρών και γυναικών με ηλικία μέχρι τα 75 έτη και με χαρακτηριστικό την υψηλή εξειδίκευση. Είχε ως στόχο να εξετάσει τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία και να προσδιορίσει τις διαφορές που παρατηρούνται στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των ατόμων με υψηλή εξειδίκευση που ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα και ατόμων που δεν εμφανίζουν εξειδίκευση, αλλά εργάζονται στο δημόσιο τομέα.

Οι Klein και Maher (1966) και ο Ghazi (2011), αναφέρουν ότι το μορφωτικό επίπεδο του εργαζομένου συσχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία. Ειδικότερα, ο Ghazi (2011), ο οποίος εξέτασε ένα δείγμα των διευθυντών (ανδρών και γυναικών) των δημοτικών σχολείων σε μια πόλη του Πακιστάν, διαπίστωσε ότι οι διευθυντές εξέφραζαν αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία τους ακόμα και όταν ασχολούνταν και με άλλες υποχρεώσεις, ανεξάρτητα από τις ώρες εργασίας τους. Αυτό όμως, δεν τους οδήγησε στη μείωση της ικανοποίησης τους από την εργασία καθώς τους ενδιέφερε πολύ η ενασχόληση τους και με άλλα καθήκοντα. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι οι καθηγητές με υψηλά προσόντα επιδιώκουν μια καλύτερη θέση σε αντίθεση με τους υπόλοιπους.

Αντίθετα, οι Theodossiou και Vasileiou (2007), ισχυρίζονται ότι η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζεται θετικά με το μορφωτικό επίπεδο του εργαζομένου, δηλαδή άτομα με υψηλή εξειδίκευση, όπως διευθυντές και ελεύθεροι επαγγελματίες, παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους συγκριτικά με τα άτομα χαμηλής εξειδίκευσης. Ο Kaiser (2002) επισημαίνει ότι η επαγγελματική ιεράρχηση σε όρους εργασιακής ικανοποίησης διαφέρει από χώρα σε χώρα εξαιτίας

των διαφορετικών συνθηκών εργασίας και των διαφορετικών όρων στις εργασιακές συμβάσεις. Ειδικότερα, στη Δανία, οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι εργαζόμενοι με υψηλή εξειδίκευση φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία τους σε σχέση με άλλους εργαζόμενους. Αντίθετα, στην Πορτογαλία οι ίδιες προαναφερθείσες ομάδες εργαζομένων εκφράζουν τον χαμηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης.

Στη μελέτη των Ward και Sloane (1999), χρησιμοποιούνται δεδομένα από την έρευνα που διεξήχθη σε πέντε πανεπιστήμια της Σκωτίας μέσω της συμπλήρωσης ερωτηματολογίων και αφορά 900 εργαζόμενους με υψηλή εξειδίκευση. Συγκεκριμένα, οι Ward και Sloane (1999) μελετούν την σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης των εργαζόμενων ανάμεσα στα δυο φύλα μέσω της εκτίμησης των ordered probit υποδειγμάτων, δίνοντας έμφαση στα χαμηλότερα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων όταν το μορφωτικό τους επίπεδο είναι υψηλό. Ακόμα, οι συγκεκριμένοι συγγραφείς αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι με υψηλή εξειδίκευση εκφράζουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής και το μισθό τους, ενώ εκφράζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τη σχέση με τους συναδέλφους τους.

Οι Vila και García-Mora (2005) αναφέρουν ότι η σχέση μεταξύ του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαθέτει ένας εργαζόμενος και της απασχόλησης του εργαζομένου είναι μια σχέση δυναμική καθώς η βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων του δίνει την δυνατότητα να βελτιώσει την εργασιακή του κατάσταση και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο διευρύνει τις επαγγελματικές του προοπτικές. Επιπλέον, επισημαίνουν ότι οι εργαζόμενοι των υψηλότερων εκπαιδευτικών βαθμίδων παρουσιάζουν χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία τους διότι οι εργασιακές τους προσδοκίες τους δεν έχουν εκπληρωθεί. Θεωρούν οι ίδιοι ότι θα πρέπει να απασχολούνται σε περισσότερο κερδοφόρες θέσεις εργασίας ή να εργάζονται σε λιγότερο απαιτητικές θέσεις εργασίας με ευέλικτο ωράριο. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που είναι σύμφωνες με το επίπεδο μόρφωσης τους αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους.

1.2.5 Χρόνος Προϋπηρεσίας

Η συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και του χρόνου προϋπηρεσίας ενός εργαζόμενου φαίνεται να είναι μη γραμμική (Martins και Roodt, 2008; Böckerman και Ilmakunnas, 2004; Theodossiou και Zangelidis, 2009). Η ικανοποίηση από την εργασία ακολουθεί μια καμπυλόγραμμη σχέση (U-shaped) με τη διάρκεια προϋπηρεσίας ενός εργαζόμενου στη σημερινή θέση εργασίας του και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία του αυξάνεται όταν αυξάνονται και τα έτη εμπειρίας. Σύμφωνα με τους Clark et al. (1996), ο χρόνος προϋπηρεσίας ενός εργαζομένου σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας στην ίδια την επιχείρηση ή σε κάποια άλλη συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Η εργασιακή του ικανοποίηση αυξάνεται όσο αυξάνεται η επαγγελματική του προϋπηρεσία και έτσι αυξάνονται οι πιθανότητες εύρεσης μιας ελκυστικότερης θέσης εργασίας. Από την άλλη πλευρά όμως, τα πολλά έτη προϋπηρεσίας καθιστούν ανιαρή την εργασιακή ζωή ενός εργαζομένου μεγαλύτερου σε ηλικία και τον οδηγούν σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση καθώς ο εργαζόμενος αυτός βρίσκεται εγκλωβισμένος σε μια κατάσταση ρουτίνας.

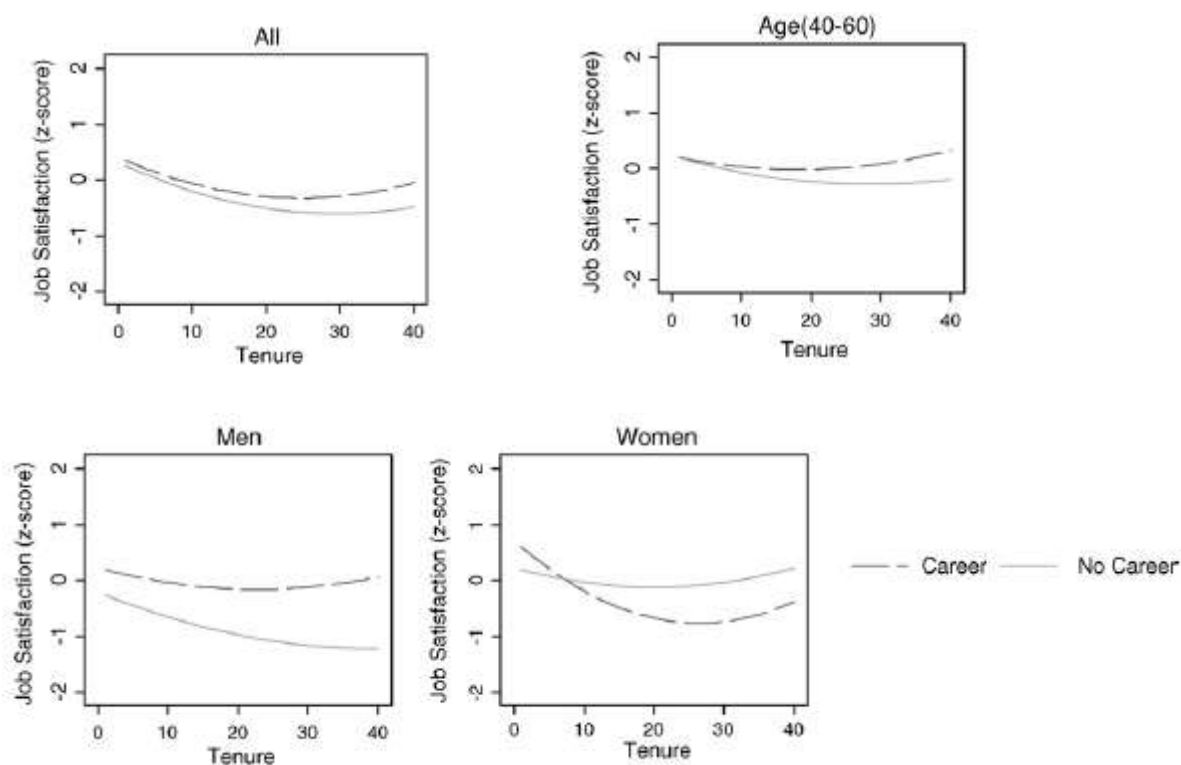
Στο άρθρο των Bender και Heywood (2006) που εξετάζει εργαζόμενους με υψηλή εξειδίκευση, διαπιστώνεται ότι τα άτομα που ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα και εμφανίζουν αυξημένη προϋπηρεσία, έχουν αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση σε σύγκριση με άλλα άτομα που έχουν σχετικά μικρή εργασιακή εμπειρία. Παράλληλα, τα άτομα που ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα αλλά με μικρή προϋπηρεσία, έχουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από τους πρώτους, ενώ δεν παρουσιάζουν διαφορές με τα άτομα που δεν ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα. Επίσης, ο Borjas (1979) παρατήρησε ότι οι συνδικαλιστές εργαζόμενοι εκφράζουν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όταν αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας τους.

Στο άρθρο των Hunt και Saul (1975) μελετάται το είδος της σχέσης μεταξύ του χρόνου προϋπηρεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης σε ένα δείγμα 5,800 εργαζόμενων που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό μιας επιχείρησης. Η καμπυλόγραμμη σχέση που προκύπτει, κατά τους Hunt και Saul (1975) οφείλεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος αυξάνει την ωριμότητα του σε θέματα της εργασίας του μέσω της εργασιακής εμπειρίας που αποκτά με αποτέλεσμα να προσαρμόζει τις εργασιακές του προσδοκίες στην εργασία του.

Οι Theodossiou και Zangelidis (2009) στη μελέτη τους χρησιμοποίησαν δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Survey (BHPS) για την περίοδο

1991-2004 έτσι ώστε να εξετάσουν τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του χρόνου προϋπηρεσίας των εργαζομένων σε ένα δείγμα ατόμων ηλικίας από 18 έως 60 ετών και να ελέγξουν αν η σχέση εργασιακής ικανοποίησης και χρόνου προϋπηρεσίας συνδέεται με τις προοπτικές προαγωγής. Οι Theodossiou και Zangelidis (2009) εκτίμησαν ένα random effects probit υπόδειγμα και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ο χρόνος προϋπηρεσίας παρουσιάζει μια καμπυλόγραμμη σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, δηλαδή η εργασιακή ικανοποίηση ενός εργαζομένου βρίσκεται στα χαμηλά επίπεδα όταν ο εργαζόμενος ξεκινά να εργάζεται, φτάνει στο χαμηλότερο επίπεδο στην ηλικία των 35 ετών και σταδιακά αρχίζει να αυξάνεται εξαιτίας του αυξανόμενου χρόνου προϋπηρεσίας. Στο άρθρο αυτό, όμως εξετάζεται και η σχέση ενδογένειας μεταξύ των προοπτικών προαγωγής του εργαζόμενου και της σχέσης χρόνου προϋπηρεσίας-εργασιακή ικανοποίηση. Ειδικότερα, οι Theodossiou και Zangelidis (2009) αναφέρουν ότι εργαζόμενοι με ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους και η αύξηση του χρόνου προϋπηρεσίας ενός εργαζόμενου σε μια επιχείρηση θα επιφέρει μεγαλύτερες προσδοκίες για γρηγορότερες εργασιακές προοπτικές εξέλιξης. Διαγραμματικά, παρουσιάζουν τα εξής αποτελέσματα,

Γράφημα 1.9. Προφίλ Χρόνου Προϋπηρεσίας-Εργασιακής Ικανοποίησης



Πηγή : Theodossiου και Zangelidis, 2009

Τα δυο πρώτα γραφήματα δείχνουν ότι για τους εργαζόμενους που δεν επιζητούν μια καριέρα, η κλίση της καμπύλης χρόνου προϋπηρεσίας και εργασιακής ικανοποίησης δεν παρουσιάζει μεγάλη διακύμανση και είναι σχετικά επίπεδη. Για τους εργαζόμενους που εκφράζουν προσδοκίες για μια καλύτερη επαγγελματική καριέρα, η κλίση της καμπύλης είναι της μορφής (U-shaped) καμπυλόγραμμη, δηλαδή ο χρόνος προϋπηρεσίας αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση σταδιακά αφού φτάσει στο χαμηλότερο επίπεδο της στην ηλικία των 45 ετών. Στα γραφήματα όπου παρουσιάζονται τα προφίλ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, επισημαίνεται ότι οι άνδρες εργαζόμενοι με επαγγελματικές προοπτικές και οι άνδρες που δεν επιθυμούν να αναπτύξουν επαγγελματική καριέρα παρουσιάζουν μια καμπυλόγραμμη σχέση μεταξύ χρόνου προϋπηρεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ οι γυναίκες εργαζόμενοι που εκδηλώνουν την επιθυμία τους να ακολουθήσουν επαγγελματική καριέρα εμφανίζουν μια καμπυλόγραμμη σχέση μεταξύ του χρόνου προϋπηρεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης τους.

1.3 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται και από τα ατομικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η φυλή (Blanchflower και Oswald, 1999; Clark, 1996; Clark, 1997; Gardner και Oswald, 1999).

Σύμφωνα με τον Clark (1996), η ικανοποίηση από την εργασία διαφέρει συστηματικά μεταξύ των ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Ορισμένες μελέτες (Clark, 1997 και Clark et al., 1996) δείχνουν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν ως προς τις προσδοκίες τους σχετικά με την εργασιακή τους κατάσταση. Αυτό συμβαίνει διότι οι γυναίκες έχουν την τάση να υποεκτιμούν τις πραγματικές αξίες τους και να συμβιβάζονται με λιγότερα σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι

υπερεκτιμούν τις εργασιακές τους δυνατότητες και επιθυμούν να πετυχαίνουν μεγαλύτερους στόχους.

Σύμφωνα με τους Clark et al. (1996), η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων δεν παραμένει στάσιμη αλλά μεταβάλλεται στη διάρκεια του εργάσιμου κύκλου ζωής. Δηλαδή, στα αρχικά στάδια της εργάσιμης ζωής, ο εργαζόμενος βιώνει μειωμένα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ενώ η εργασιακή του ικανοποίηση αυξάνεται τα επόμενα έτη της επαγγελματικής καριέρας του. Οι άνδρες εργαζόμενοι αποχωρούν οικειοθελώς από δουλειές που δεν τους προσφέρουν εργασιακή ικανοποίηση έπειτα από μια αργή διαδικασία λήψης της απόφασης τους, ενώ οι γυναίκες εργαζόμενες λαμβάνουν γρηγορότερα σχετικές αποφάσεις.

Οι Bender και Heywood (2006) χρησιμοποίησαν δεδομένα από την έρευνα Survey of Doctorate Recipients (SDR) του έτους 1997 για ένα δείγμα 31.845 εργαζομένων με υψηλή εξειδίκευση, έχοντας ως στόχο να εξετάσουν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία και συγκεκριμένα να προσδιορίσουν τις διαφορές που παρατηρούνται στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των ατόμων με υψηλή εξειδίκευση και ατόμων με χαμηλή εξειδίκευση. Αφού εκτίμησαν την εξίσωση των προσδιοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης σε ένα ordered probit υπόδειγμα, κατέληξαν στα εξής συμπεράσματα: α) οι γυναίκες που ασκούν το επάγγελμα του οικονομολόγου, οι γυναίκες επιστήμονες και οι γυναίκες μηχανικοί παρουσιάζουν χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία τους, ενώ οι γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου με ιστορικό προηγούμενης απασχόλησης σε σχετικές θέσεις εργασίας αλλά τώρα απασχολούνται σε διαφορετικές δουλειές παρουσιάζουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία τους, β) οι γυναίκες που ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα εμφανίζουν χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία τους σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους, γ) οι εργαζόμενες γυναίκες σε μια επιχείρηση παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όπως και οι άνδρες εργαζόμενοι αν έχουν και τα δυο φύλα το ίδιο μορφωτικό επίπεδο, δ) μια αύξηση των μισθών των γυναικών που ασχολούνται με την ακαδημαϊκή καριέρα δεν τις επηρεάζει σημαντικά καθώς προτιμούν την ευελιξία σε μια ακαδημαϊκή θέση εργασίας και έτσι θεωρούν σημαντικότερο την παραμονή τους στην ίδια ακαδημαϊκή θέση σε αντίθεση με τους άνδρες που δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στο χρηματικό όφελος της εργασίας τους.

Ο Clark (1996), ο Clark (1997) και οι Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000) αναφέρουν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες στη Μεγάλη Βρετανία είναι περισσότερο

ικανοποιημένες στον τομέα της εργασίας από τους Βρετανούς εργαζόμενους. Όμως, οι Kaiser (2002) και Moguerou (2002) δεν επαληθεύουν τον Clark (1997) καθώς αναφέρουν το αντίθετο αποτέλεσμα για την περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας και των Η.Π.Α αντίστοιχα. Ένα αποτέλεσμα της μελέτης του Kaiser (2002) είναι ότι η ικανοποίηση από την εργασία των εργαζόμενων γυναικών δεν μπορεί να χαρακτηριστεί υψηλή σε χώρες όπως, η Δανία, η Ολλανδία ή η Πορτογαλία. Συγκεκριμένα, το επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία των γυναικών βρέθηκε να είναι χαμηλό για τις χώρες της Ολλανδίας και Πορτογαλίας. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της έρευνας του Moguerou (2002) έδειξαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες είναι λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους συγκριτικά με τους άνδρες εργαζόμενους αλλά μόνο όταν τα άτομα αυτά ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα.

Ο Clark (1997) χρησιμοποιεί δεδομένα από την έρευνα British Household Panel (BHP) για το έτος 1991 και αναφέρει ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι περισσότερο εργασιακά ικανοποιημένες από τους άνδρες εργαζόμενους αν και το περιβάλλον εργασίας τους μπορεί να είναι χειρότερο από το αντίστοιχο περιβάλλον εργασίας των ανδρών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι υπάρχουν γυναίκες εργαζόμενες που έχουν υψηλές προσδοκίες και επιθυμούν να αναρριχηθούν σε υψηλότερες θέσεις εργασίας, όπως και οι άνδρες εργαζόμενοι (Clark, 1997, σελ. 365). Αυτό που είναι ενδιαφέρον στη μελέτη του Clark (1997) είναι ότι κάνει χρήση υποδειγμάτων sample selection θέλοντας να εξηγήσει την διαφορά που παρατηρείται στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Ωστόσο, ο ίδιος συγγραφέας, αν και επιλέγει ένα μικρότερο δείγμα Βρετανών ανδρών και γυναικών εργαζομένων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και κάνοντας χρήση ενός probit υποδείγματος μέσω της μεθόδου εκτίμησης Heckman (Heckman's two-step estimation approach) και εκτίμησης ενός δευτέρου υποδείγματος με την προσθήκη του Mills ratio, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των γυναικών θα είναι πάντα υψηλότερο από το επίπεδο των ανδρών εργαζομένων.

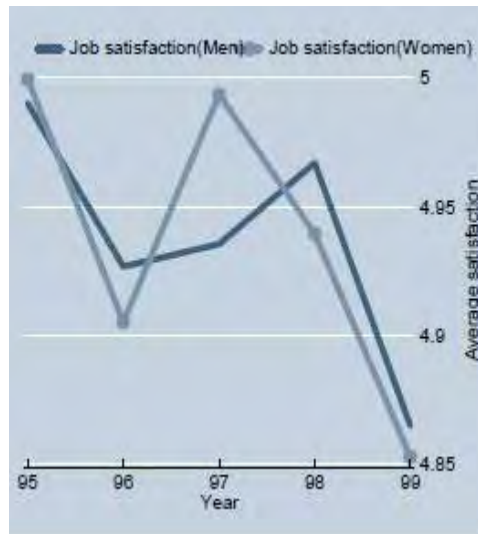
Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η μελέτη των Sousa-Poza και Sousa-Poza (2007), όπου χρησιμοποιούνται δεδομένα από την Swiss Household Panel και εξετάζεται η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ ανδρών και γυναικών που εργάζονται στην Ελβετία. Στο συγκεκριμένο άρθρο των Sousa-Poza και Sousa-Poza (2007), επισημαίνεται ότι οι γυναίκες εργαζόμενοι είναι περισσότερο εργασιακά ικανοποιημένες από τους άνδρες εργαζόμενους ακόμα και αν ελεχθεί το υπόδειγμα με την προσέγγιση της sample selection. Ωστόσο, στη μελέτη των Ward και Sloane

(1999), δεν παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των ανδρών και γυναικών με υψηλή εξειδίκευση καθώς οι Ward and Sloane (1999) αναφέρουν ότι τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης τους είναι σχεδόν τα ίδια.

Οι Sloane και Williams (2000), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα British Social Change and Economic Life Initiative (SCELI) για το έτος 1986 σε ένα δείγμα εργαζομένων στη Μεγάλη Βρετανία, επιχειρούν να εξετάσουν τις διαφορές που παρουσιάζονται στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των δύο φύλων. Ένα ενδιαφέρον αποτέλεσμα της μελέτης των Sloane και Williams (2000) είναι ότι οι εργαζόμενες γυναίκες στη Μεγάλη Βρετανία που συνήθως εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους άνδρες εργαζόμενους, τείνουν να εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ή και τα ίδια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με τους άνδρες αν οι γυναίκες αυτές τοποθετούνται στις ίδιες θέσεις εργασίας με τους άνδρες. Όμως, η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση που αισθάνονται οι εργαζόμενες γυναίκες δεν φαίνεται να επαληθεύεται όταν οι θέσεις εργασίας είναι οι ίδιες με αυτές των ανδρών εργαζομένων αλλά προκύπτει από τη μεγιστοποίηση της εργασιακής τους ικανοποίησης στις θέσεις εργασίας στις οποίες έχουν προσληφθεί.

Η καμπυλόγραμμη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της ηλικίας στους άνδρες είναι εντονότερη απ' ότι στις γυναίκες, γεγονός που οφείλεται στο ότι ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών εργάζεται σε συνθήκες μερικής απασχόλησης (Clark, 1998 και Brett et al., 2009). Σύμφωνα με τους D'Addio et al. (2003), επισημαίνεται ότι για τις εργαζόμενες γυναίκες δεν παίζει τόσο σημαντικό ρόλο ο χρηματικός μισθός καθώς είναι ένας παράγοντας που τις απασχολεί λιγότερο απ' ότι απασχολεί τους άνδρες εργαζόμενους, ενώ οι συνθήκες εργασίας και το ευέλικτο ωράριο εργασίας είναι οι κύριοι παράγοντες που αυξάνουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων γυναικών.

Γράφημα 1.10.Εργασιακή Ικανοποίηση στη Δανία την περίοδο 1995-1999



Πηγή :D'Addio et al. 2003

Στο Γράφημα 1.10, παρατηρούμε ότι σε μια χώρα όπως η Δανία, τα ποσοστά της μέσης ικανοποίησης από την εργασία για τις εργαζόμενες γυναίκες είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών για όλα τα εξεταζόμενα έτη, εκτός από το έτος 1996 όπου οι άνδρες εργαζόμενοι παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τις γυναίκες.

Σύμφωνα με τον Clark et al. (1996) και Clark και Oswald (2006), η ηλικία και η εργασιακή ικανοποίηση είναι δυο έννοιες άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους καθώς η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται με την ηλικία. Ειδικότερα, ένα άτομο που είναι μεγαλύτερο σε ηλικία αισθάνεται περισσότερο ικανοποιημένο από την εργασία του και αυτό συμβαίνει διότι ο εργαζόμενος με την μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία δείχνει λίγο ενδιαφέρον στον τρόπο που θα επιτευχθούν οι στόχοι της επιχείρησης (Clark, 1996). Σύμφωνα με τους Clark et al. (1996), Glenn et al. (1977), McCausland et al. (2005), Clark et al. (2007), Van Praag et al. (2003) και Clark και Oswald (2006), η ικανοποίηση από την εργασία παρουσιάζει μια καμπυλόγραμμη (U-shaped) σχέση με την ηλικία καθώς η ικανοποίηση από την εργασία μειώνεται σταθερά κατά τα πρώτα έτη εργασίας του εργαζόμενου και έπειτα από κάποιο έτος ηλικίας αυξάνεται σταθερά μέχρι το έτος συνταξιοδότησης.

Οι Clark et al. (1996), στην έρευνα τους χρησιμοποιούν δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Study (BHPS) για ένα δείγμα 5,192 εργαζομένων και χώρισαν το δείγμα ανάλογα με την ηλικία σε έξι κατηγορίες, από 16-19 ετών, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 και 60 και πάνω. Εκτιμούν ένα ordered probit υπόδειγμα και

κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι νέοι εργαζόμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους συχνά επειδή βιώνουν ιδιαίτερα αυξημένη ανησυχία σε περιόδους υψηλής ανεργίας. Ωστόσο, η εργασιακή τους προσδοκία αυξάνεται στη μέση ηλικία καθώς επιθυμούν ολοένα και περισσότερο να αναρριχηθούν σε θέσεις με υψηλότερους μισθούς και εργασιακή ασφάλεια με αποτέλεσμα να παρατηρείται μείωση του επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία. Μετά από τη μέση ηλικία και πάνω από την ηλικία των 45 ετών, οι εργαζόμενοι έχουν την τάση να αυξάνουν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα άτομα σε μεγαλύτερη ηλικία έχουν βρει τον τομέα εργασίας που τους ενδιαφέρει και ταιριάζει στις ανάγκες τους.

Σύμφωνα με τον Clark (1996), ένας άλλος σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί και η οικογενειακή κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος, δηλαδή το αν είναι δεσμευμένος/ παντρεμένος ή «ελεύθερος». Στην μελέτη του, ο Clark (1996), ο οποίος χρησιμοποιεί δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Survey (BHPS) για ένα δείγμα 5,000 Βρετανών εργαζομένων το 1991 και κάνοντας χρήση ordered probit υποδειγμάτων, αναφέρει ότι οι «παντρεμένοι» εργαζόμενοι εκφράζουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους εργαζόμενους που δηλώνουν ότι βρίσκονται σε «ελεύθερη» κατάσταση. Επιπλέον, στο άρθρο του Clark (1997), επισημαίνεται ότι μόνο οι «παντρεμένες» και εργαζόμενες γυναίκες εκφράζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, ενώ για τους άνδρες δεν υφίσταται αντίστοιχη επίδραση. Τέλος, στη μελέτη των D' Addio et al. (2003), επισημαίνεται ότι οι «παντρεμένες» και εργαζόμενες γυναίκες εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους άνδρες εργαζομένους.

Ένας άλλος προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί και η φυλή. Η Bartel (1981), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα National Longitudinal Surveys of Mature Men τα έτη 1966, 1969, και 1971, συμπεραίνει ότι η «μαύρη» φυλή εκφράζει μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τη «λευκή» φυλή ακόμα και όταν οι δυο φυλές παρουσιάζουν τα ίδια εργασιακά χαρακτηριστικά και εργάζονται στις ίδιες επιχειρήσεις. Επιπλέον, στη μελέτη της Bartel (1981), αναφέρεται ότι οι «μαύροι» εργαζόμενοι λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους «λευκούς» εργαζόμενους, γεγονός που οδηγεί στην αντίληψη ότι η εργασιακή ικανοποίηση των «μαύρων» εργαζομένων έπρεπε να είναι χαμηλότερη από την αντίστοιχη των «λευκών», αλλά αυτό δεν συμβαίνει λόγω της

φυλετικής διάκρισης που επικρατεί στην επιχείρηση. Έτσι, οι «μαύροι» εργαζόμενοι εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους «λευκούς» εργαζόμενους ανεξαρτήτως εργασιακών και μισθολογικών διαφορών.

1.4 Η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην απόδοση και στη συμμετοχή των ατόμων στην αγορά εργασίας

Οι συνέπειες της ικανοποίησης από την εργασία είναι σημαντικές και επηρεάζουν πολλές πτυχές του ανθρώπινου χαρακτήρα και της ψυχοσύνθεσης του εργαζόμενου. Σύμφωνα με τους Jones et al. (2009), ο μάντζερ μιας επιχείρησης μπορεί να αντιληφθεί την επίδραση που έχει η εργασιακή ικανοποίηση στην ευημερία μιας επιχείρησης καθώς η παρουσία των παραγόντων όπως η απόδοση στην εργασία (παραγωγικότητα), η απουσία του εργαζόμενου για κάποιο χρονικό διάστημα, η πρόωρη συνταξιοδότηση του και η συχνότητα αντικατάστασης των υπαλλήλων παίζουν καθοριστικό ρόλο στον προσδιορισμό της εργασιακής ικανοποίησης.

1.4.1 Εργασιακή Απόδοση

Σύμφωνα με τον Clark (1998), υπάρχει μια σταθερή σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της απόδοσης στην εργασία ενός εργαζομένου. Σύμφωνα με τους Theodossiou και Vasileiou (2007), η ικανοποίηση από την εργασία πρέπει να σχετίζεται θετικά με την εργασιακή απόδοση καθώς ισχύει η υπόθεση ότι οι παραγωγικοί και αποτελεσματικοί εργαζόμενοι είναι οι ευτυχισμένοι εργαζόμενοι.

Σύμφωνα με τον Clark (1996), η σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της παραγωγικότητας μπορεί να διαπιστωθεί με δύο τρόπους: α) η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οδηγήσει στην καλή απόδοση του εργαζόμενου καθώς τα άτομα που είναι ευχαριστημένα από τη δουλειά τους έχουν την τάση να δουλεύουν πιο έντονα και πιο δημιουργικά έτσι ώστε να εμφανίζουν καλύτερη απόδοση στον τομέα εργασίας τους και β) η καλή απόδοση μπορεί να οδηγήσει σε εργασιακή ικανοποίηση καθώς τα άτομα που αποδίδουν καλά στην εργασία τους θα λαμβάνουν οφέλη έτσι ώστε να αυξάνεται η εργασιακή ικανοποίηση του εργαζόμενου.

1.4.2 Απουσία από την Εργασία

Σύμφωνα με τους Skalli et al. (2008), η απουσία του εργαζομένου από τον εργασιακό χώρο μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του κόστους εργασίας με αποτέλεσμα να μειωθεί η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα του εργαζόμενου καθώς και η παραγωγικότητα της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τους Saari και Judge (2004) και Jones et al. (2009), τα άτομα που αντιπαθούν τις θέσεις εργασίας τους είναι αυτά που επιδιώκουν να απουσιάσουν από την εργασία τους για μικρό έως και μεγάλο διάστημα. Αντίθετα, τα άτομα που είναι ικανοποιημένα από την εργασία τους δεν παρουσιάζουν την τάση να λείπουν από τον εργασιακό χώρο τους. Σύμφωνα με τον Clark (1996), οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης έχουν υψηλότερη συμμετοχή στον τομέα εργασίας τους από εκείνους που παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.

1.4.3 Πρόωρη Συνταξιοδότηση

Η πρόωρη συνταξιοδότηση ενός ατόμου είναι ένα σύνηθες φαινόμενο στην καθημερινή ζωή και πολλές φορές οφείλεται στην δυσαρέσκεια από την εργασία που αισθάνεται το συγκεκριμένο άτομο.

Σύμφωνα με το άρθρο των Brett et al. (2009), σε ένα δείγμα με 178 παθολόγους γιατρούς (general practitioners) ηλικίας 45-65 ετών στην Αυστραλία, διαπιστώθηκε ότι οι περισσότεροι γιατροί επιθυμούσαν να συνταξιοδοτηθούν πιο νωρίς εξαιτίας του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης που βίωναν καθημερινά. Ακόμα, ένα υψηλό ποσοστό των γιατρών θεωρούσε ότι οι λόγοι για την πρόωρη συνταξιοδότηση τους ήταν ο αυξημένος φόρτος εργασίας και οι αυξανόμενες απαιτήσεις των πελατών, η μείωση του εργατικού δυναμικού στα ιατρικά κέντρα, η αύξηση της γραφειοκρατίας και το πιο σημαντικό η μείωση της ικανοποίησης από την εργασία τους. Αρκετοί ακόμη, πίστευαν πως θα απέφευγαν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα αν οι μισθοί τους ήταν υψηλότεροι, απασχολούνταν σε ευέλικτο ωράριο εργασίας και σε συνθήκες μερικής απασχόλησης, ο φόρτος εργασίας και οι

εργασιακές απαιτήσεις τους ήταν μειωμένες. Από εδώ προκύπτει ότι αν ίσχυαν τα παραπάνω δεδομένα, τότε οι γιατροί θα ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους και κατά συνέπεια δεν θα υπήρχε λόγος πρόωρης συνταξιοδότησης.

1.4.4. Αντικατάσταση Εργατικού Προσωπικού (*Labor Turnover*)

Μια σημαντική συνέπεια της εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί ο ρυθμός με τον οποίο οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση προσλαμβάνονται και απολύονται. Οι Sousa-Poza και Sousa-Poza (2007) αναφέρουν ότι η συχνότητα με την οποία αντικαθίστανται οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση αποτελεί μια χρονοβόρα διαδικασία με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να εκφράζουν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, στο άρθρο των Sousa-Poza και Sousa-Poza (2007), η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που προορίζονται για αποχώρηση εκφράζεται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση που εκφράζει το σύνολο των εργαζομένων που θα παραμείνει στην επιχείρηση. Έτσι, η συχνή αντικατάσταση του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης αποτελεί τροχοπέδη στην εκδήλωση μεγαλύτερων επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης από τη μεριά των εργαζομένων.

1.5 Συμπεράσματα

Η ικανοποίηση από την εργασία θεωρείται ένας αντιπροσωπευτικός δείκτης μέτρησης της χρησιμότητας που αντλούν τα άτομα από την εργασία τους διότι αντανακλά τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι εκτιμούν τα οικονομικά και τα μη οικονομικά οφέλη της εργασίας τους. Επίσης, μελετάται η επίδραση των ατομικών κοινωνικοοικονομικών παραγόντων στην ικανοποίηση από την εργασία (Freeman, 1978; Borjas, 1979; Clark και Oswald, 1996). Όπως αναφέρθηκε εκτενώς στην βιβλιογραφία, η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα από τα σημαντικότερα συναισθήματα που νιώθει ένα άτομο όταν το άτομο αυτό καταφέρνει να φέρει εις πέρας θέματα που αφορούν την εργασία του. Με άλλα λόγια, η ικανοποίηση από την εργασία προκύπτει όταν ο εργαζόμενος ασχολείται με εργασιακά θέματα και επηρεάζεται από παράγοντες, όπως οι σχέσεις με τους συνάδελφους του, η σχέση και η συμπεριφορά με τους εργοδότες του, το επίπεδο του χρηματικού μισθού, το περιβάλλον εργασίας του, οι συνθήκες εργασίας και η εργασιακή ασφάλεια, το μορφωτικό του επίπεδο και το εισόδημα του, ενώ σπουδαίο ρόλο παίζει και ο παράγοντας της ηλικίας (Skalli et al., 2008; Clark, 1996). Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων είναι από τους πιο σημαντικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της ανάπτυξης και της εξέλιξης μιας επιχείρησης.

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα σημαντικό οικονομικό αποτέλεσμα καθώς επηρεάζει την ψυχοσύνθεση του εργαζόμενου και οδηγεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας μιας επιχείρησης (Martins και Coetzee, 2007). Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που εκφράζουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία τους έχουν μικρότερες πιθανότητες να παραιτηθούν πρόωρα από τη θέση εργασίας τους (Akerlof et al., 1988; Le'vy-Garboua et al, 2007). Όπως επίσης, ένα ποσοστό των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας που εκφράζουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία τους δεν εκδηλώνουν επιθυμία να αποσυρθούν πρόωρα από το εργατικό δυναμικό. Η ηλικία παρουσιάζει μια καμπυλόγραμμη σχέση (U-shaped) με την εργασιακή ικανοποίηση, δηλαδή κατά τα πρώτα στάδια της εργασίας ο εργαζόμενος εμφανίζει χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, φτάνει στα χαμηλότερα επίπεδα μέχρι τα 45 έτη και μετά αρχίζει να αυξάνεται (Clark et al., 1996). Το ίδιο συμβαίνει και με τον χρόνο προϋπηρεσίας του εργαζόμενου, δηλαδή παρουσιάζει μια καμπυλόγραμμη σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση του (Theodossiou και Zangelidis, 2009).

Σύμφωνα με την υπάρχουσα ερευνητική βιβλιογραφία (Clark, 1997; Sousa-Poza και Sousa-Poza, 2000), οι γυναίκες εργαζόμενες στη Μεγάλη Βρετανία είναι περισσότερο ικανοποιημένες στον τομέα της εργασίας από τους Βρετανούς εργαζόμενους, αν και υπάρχουν μελέτες που αποδεικνύουν το αντίθετο για την περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας και των Η.Π.Α. (Kaiser, 2002; Moguerou, 2002), ενώ και τα δυο φύλα παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όταν απασχολούνται στο δημόσιο τομέα παρ' ότι στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, οι αυτοαπασχολούμενοι και «παντρεμένοι» εργαζόμενοι εκφράζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Clark, 1996; Millán, 2011), ενώ οι εργαζόμενοι που υπογράφουν μόνιμες συμβάσεις εργασίας νιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε κάποια προσωρινή θέση εργασίας (Ward και Sloane, 1999). Επίσης, οι συνδικαλιστές εργαζόμενοι εμφανίζουν λιγότερη εργασιακή ικανοποίηση από τους μη συνδικαλιστές εργαζόμενους, ενώ οι εργαζόμενοι με υψηλή εξειδίκευση εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους εργαζόμενους με χαμηλή εξειδίκευση ή χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (Blanchflower και Oswald, 1999; Drakopoulos και Theodosiou, 1997; Bender and Sloane, 1998). Οι γυναίκες που ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα εμφανίζουν χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία τους σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ οι συνθήκες εργασίας και το ευέλικτο ωράριο εργασίας είναι οι κύριοι παράγοντες που αυξάνουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων γυναικών (D'Addio et al., 2003). Ακόμα, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ύπαρξη ενδογενούς σχέσης μεταξύ ορισμένων προσδιοριστικών παραγόντων και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων (McCausland et al., 2005; Theodossiou και Vasileiou, 2007). Τέλος, ένας από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί το συγκριτικό εισόδημα κατά το οποίο μια αύξηση αυτού του εισοδήματος θα οδηγήσει στην μείωση της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων (Bender και Heywood, 2006; Borjas, 1979; Clark και Oswald, 1996).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

2.1 Μεθοδολογία και Ανάλυση Δεδομένων

Η παρούσα μελέτη επιχειρεί να διερευνήσει εμπειρικά τους προσδιοριστικούς ατομικούς και κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες διαφορετικών πτυχών της ατομικής εργασιακής ικανοποίησης (job satisfaction facets), όπως οι πρώτοι έχουν ήδη εξεταστεί στην υπάρχουσα βιβλιογραφία.

Τα δεδομένα αντλήθηκαν από μια αντιπροσωπευτική έρευνα η οποία έλαβε μέρος το διάστημα από 2 Σεπτεμβρίου έως 6 Οκτωβρίου 2005, στα πλαίσια της έρευνας Eurobarometer 64.1 Mobility, Food Risk, Smoking, AIDS Prevention, and Medical Errors και υπεύθυνη για αυτή είναι η European Commission. Οι χώρες που θα χρησιμοποιηθούν στην ανάλυση, είναι η Ελλάδα και η Μ. Βρετανία, ώστε να εξεταστούν οι διαφορές στις αντιλήψεις των εργαζομένων των δύο χωρών, οι οποίες παρουσιάζουν συστημικά και πολιτισμικά μεγάλες διαφορές στην λειτουργία των αγορών εργασίας τους. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 1000 συνεντεύξεις μέσω της συμπλήρωσης ερωτηματολογίων στο δείγμα της Ελλάδας και 1029 συνεντεύξεις στο δείγμα της Μεγάλης Βρετανίας. Η έρευνα παρέχει ένα μεγάλο πλήθος πληροφοριών, δημογραφικών, κοινωνικών, εργασιακών και οικονομικών για τα δείγματα των δυο χωρών.

Η εμπειρική ανάλυση της συγκεκριμένης μελέτης θα προσπαθήσει να αναπαράγει τα αποτελέσματα των μελετών των Theodossiou και Vasileiou (2007) και Clark (1997). Οι εξαρτημένες μεταβλητές ενδιαφέροντος θα είναι έξι και αφορούν την ατομική εκτίμηση της ικανοποίησης από την εργασία για έξι διαφορετικά χαρακτηριστικά (job satisfaction facets) στο σύνολο των δύο χωρών: α) ο μισθός (salary), β) το συμβόλαιο εργασίας (work contract), γ) οι ώρες εργασίας (working hours), δ) οι προοπτικές προαγωγής (career prospects), ε) η σχέση με τους συναδέλφους (colleagues) και στ) το περιεχόμενο /είδος της εργασίας του ατόμου (job content). Ως ανεξάρτητες μεταβλητές ακόμη, θα χρησιμοποιηθούν διάφοροι προσδιοριστικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και αυτές είναι : α) η ηλικία, β) το φύλο, γ) το εργασιακό καθεστώς, δ) το είδος συμβολαίου εργασίας, ε) η οικογενειακή κατάσταση, στ) το μορφωτικό επίπεδο του εργαζόμενου μέχρι τα 14^α

έτη και στ) η κατάσταση ανεργίας στο παρελθόν, οι οποίες έχουν βρεθεί να επηρεάζουν συστηματικά την ατομική ικανοποίηση από την εργασία. Όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές που θα χρησιμοποιηθούν ανήκουν στις κατηγορικές μεταβλητές.

Πίνακας 1. Παρουσίαση των μεταβλητών, μέσοι και τυπικές αποκλίσεις

Μεταβλητές	Μέσος	Τυπική απόκλιση	Περιγραφή
<i>Εξαρτημένες μεταβλητές</i>			
Ικανοποίηση από το μισθό	2.16	0.83	Η ικανοποίηση από το μισθό (1: ελάχιστη δυνατή ικανοποίηση – 4 : μέγιστη δυνατή ικανοποίηση)
Ικανοποίηση από το συμβόλαιο εργασίας	1.79	0.75	Η ικανοποίηση από το συμβόλαιο εργασίας (1: καθόλου ικανοποίηση – 4 : απόλυτη ικανοποίηση)
Ικανοποίηση από τις ώρες εργασίας	1.92	0.81	Ικανοποίηση αναφορικά με τις ώρες εργασίας (1: καθόλου ικανοποίηση - 4: απόλυτη ικανοποίηση)
Ικανοποίηση από τις προοπτικές προαγωγής	2.11	0.87	Ικανοποίηση αναφορικά με τις προοπτικές προαγωγής (1: καθόλου ικανοποίηση - 4: απόλυτη ικανοποίηση)
Ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους	1.53	0.63	Ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους (1: καθόλου ικανοποίηση - 4: απόλυτη ικανοποίηση)
Ικανοποίηση από το είδος της εργασίας	1.72	0.75	Ικανοποίηση αναφορικά με το είδος της εργασίας (1: καθόλου ικανοποίηση - 4: απόλυτη ικανοποίηση)
<i>Ανεξάρτητες μεταβλητές</i>			
Ηλικία	39.82	11.2	15 έως 65 έτη
Φύλο	0.501	0.500	0: γυναίκες 1: άνδρες
Εργασιακό Καθεστώς	0.15	0.36	0: όχι αυτοαπασχολούμενος/η 1: αυτοαπασχολούμενος/η

Είδος συμβολαίου εργασίας	0.79	0.41	0: μη σταθερό συμβόλαιο εργασίας 1: σταθερό συμβόλαιο εργασίας
Οικογενειακή κατάσταση	0.64	0.48	0: ελεύθερος 1: δεσμευμένος/ παντρεμένος
Μορφωτικό επίπεδο μέχρι το 14 ^ο έτος	0.07	0.25	0: βασική εκπαίδευση πάνω από το 14 ^ο έτος 1: βασική εκπαίδευση μέχρι τη συμπλήρωση του 14 ^{ου} έτους
Παρελθοντική κατάσταση ανεργίας	0.64	0.48	0: μη άνεργος στο παρελθόν 1: άνεργος στο παρελθόν
Ψευδομεταβλητή για την Ελλάδα	0.37	0.48	0: Μεγάλη Βρετανία 1: Ελλάδα

Στον πίνακα 1, παρουσιάζονται και δυο περιγραφικά στατιστικά όλων των μεταβλητών, ο μέσος και η τυπική απόκλιση. Ο αριθμός των παρατηρήσεων που προκύπτουν για την εμπειρική ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι 850 για το σύνολο των δεδομένων και των δυο χωρών που αφορούν την εκτίμηση της εργασιακής ικανοποίησης από το μισθό, το συμβόλαιο εργασίας και τις ώρες εργασίας, ενώ ο αριθμός των παρατηρήσεων μειώνεται στις 762 για το σύνολο δεδομένων που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση από τις προοπτικές προαγωγής, τη σχέση με τους συναδέλφους και το είδος εργασίας. Στον πίνακα 1, παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος της ηλικίας των ατόμων του δείγματος είναι σχεδόν τα 40 έτη, ενώ από το μέσο όρο του παράγοντα φύλου βλέπουμε ότι ο αριθμός των εργαζόμενων ανδρών ηλικίας 15-65 ετών είναι κατά ένα μικρό ποσοστό μεγαλύτερος από τον αριθμό των εργαζόμενων γυναικών. Ακόμα, παρατηρούμε ότι ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων αυτό-απασχολείται, δηλαδή κατέχει τη δική του επιχείρηση, τα συμβόλαια εργασίας που υπογράφουν οι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται κατά μέσο όρο ως μόνιμες και σταθερές συμβάσεις απασχόλησης. Τέλος, βλέπουμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν ολοκληρώσει την εκπαίδευσή τους πάνω από τα 14 έτη και δεν ήταν άνεργοι κατά το παρελθόν.

2.2 Εμπειρική Εξειδίκευση της Εργασιακής Ικανοποίησης

Σύμφωνα με τους Clark και Oswald (1996), η χρησιμότητα ενός ατόμου από την εργασία καθορίζεται από τον χρηματικό μισθό του εργαζομένου, τις ώρες εργασίας, τα χαρακτηριστικά της εργασίας που δεν είναι άλλα από το περιβάλλον εργασίας, το είδος της εργασίας και το είδος συμβολαίου εργασίας, η εργασιακή ασφάλεια, η σχέση με τους συναδέλφους, το μορφωτικό επίπεδο καθώς και το εισόδημα του νοικοκυριού. Η εμπειρική εξειδίκευση της εξίσωσης της ικανοποίησης από την εργασία προσεγγίζεται από τα ordered logit υποδείγματα.

Σύμφωνα με τους D'Addio et al. (2003), Moguerou (2002), Blanchflower και Oswald (1999) και Millán et al. (2011), το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων ορίζεται από την μεταβλητή y_i , η οποία αντιπροσωπεύει την υποκειμενική μέτρηση του βαθμού της εργασιακής ικανοποίησης. Το ordered logit υπόδειγμα μπορεί να ενσωματώσει και να διερευνήσει τα εργασιακά και προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων μέσω της εκτίμησης του μοντέλου (1),

$$y_i^* = \beta x_i + u_i$$

όπου y_i^* είναι η ανεξάρτητη μη παρατηρούμενη μεταβλητή, δηλαδή το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης που λαμβάνει τιμές της βαθμωτής κλίμακας Likert από 1: καθόλου ικανοποιημένος έως 4: πολύ ικανοποιημένος για κάθε εργασιακό χαρακτηριστικό για το οποίο ενδιαφερόμαστε (μισθός, συμβόλαιο εργασίας, ώρες εργασίας, προοπτικές προαγωγής, συναδελφική σχέση, είδος εργασίας), x_i είναι το σύνολο των προσδιοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης, u_i είναι τα κατάλοιπα της εξίσωσης για κάθε i εργαζόμενο και β είναι οι συντελεστές παλινδρόμησης για κάθε υπόδειγμα. Η παρατηρούμενη μεταβλητή επίδρασης της εργασιακής ικανοποίησης y_i σχετίζεται με την y_i^* ως εξής, μοντέλο (2) :

$$y_i = 1 \text{ if } y_i^* \leq 0$$

$$y_i = 2 \text{ if } 0 < y_i^* \leq \mu_1$$

$$y_i = 3 \text{ if } \mu_1 < y_i^* \leq \mu_2$$

$$y_i = 4 \text{ if } \mu_2 < y_i^*$$

όπου μ_1, μ_2 είναι δύο άγνωστοι παράμετροι (threshold).

Υποθέτοντας ότι τα κατάλοιπα κατανέμονται κανονικά και ανεξάρτητα με μέσο 0 και διακύμανση ίση με 1, οι πιθανότητες που αφορούν τα συγκεκριμένα σημεία της εργασιακής ικανοποίησης είναι :

$$\Pr (y_i = 1) = \Phi (\beta x_i)$$

$$\Pr (y_i = 2) = \Phi (\mu_1 + \beta x_i)$$

$$\Pr (y_i = 3) = \Phi (\mu_2 + \beta x_i) - \Phi (\mu_1 + \beta x_i)$$

$$\Pr (y_i = 4) = 1 - \Phi (\mu_2 + \beta x_i)$$

Όπου $\Phi(\cdot)$ αντιπροσωπεύει την αθροιστική συνάρτηση της τυποποιημένης κανονικής κατανομής. Ο Mogueou (2002), όπως και οι D'Addio et al. (2003) στην ανάλυση τους, εκτιμά το μοντέλο (2) με τη μέθοδο Μέγιστης Πιθανοφάνειας (Maximum Likelihood) έτσι ώστε να προσδιορίσει τις παραμέτρους μ_1 και μ_2 . Η εκτίμηση του αρχικού μοντέλου θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση του οικονομετρικού προγράμματος STATA.

2.2.1 Ελλάδα- Μεγάλη Βρετανία

1) Το πρώτο ordered logit υπόδειγμα που θα εκτιμήσουμε, θα είναι αυτό που θα εξετάζει τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης από το μισθό και των ατομικών δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των μελών του συνολικού δείγματος για την Ελλάδα και τη Μεγάλη Βρετανία. Το υπόδειγμα εκτιμάται με τη μέθοδο Μέγιστης Πιθανοφάνειας με white robust heteroskedasticity standard errors και τα αποτελέσματα εκτίμησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Από τον παρακάτω πίνακα, παρατηρούμε ότι οι τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές (οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14^α έτη, παρελθοντική κατάσταση ανεργίας) είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, οι μεταβλητές (ηλικία, εργασιακό καθεστώς) είναι οριακά στατιστικά σημαντικές, ενώ οι άλλες δύο ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, είδος συμβολαίου εργασίας) είναι μη στατιστικά σημαντικές. Ακόμα, βλέπουμε ότι οι δείκτες προσαρμογής (Wald και R^2) είναι ικανοποιητικοί (Prob>chi2). Ειδικότερα, το R^2 είναι χαμηλό (2,68%) και κυμαίνεται στα επίπεδα που το συναντάμε και σε άλλες ανάλογες μελέτες (Mora και Ferrer-i-Carbonell, 2009).

Πίνακας 2. Αποτελέσματα ενός ordered logit μοντέλου με εξαρτημένη : την εργασιακή ικανοποίηση αναφορικά με το ύψος του μισθού

Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από το μισθό	Εκτιμημένοι συντελεστές (coef.)	Τυπικά σφάλματα (Robust Std. Err.)	z-statistic	P> z
Ηλικία	-0.0102525*	0.0062027	-1.65	0.098
Φύλο	-0.0453444	0.1328838	-0.34	0.733
Εργασιακό καθεστώς	-0.4583359*	0.2522463	-1.82	0.069
Είδος συμβολαίου εργασίας	0.0240087	0.2380709	0.10	0.920
Οικογενειακή κατάσταση	-0.3867194***	0.1476076	-2.62	0.009
Μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14 ^α έτη	1.467237***	0.2553361	5.75	0.000
Παρελθοντική κατάσταση ανεργίας	-0.3890827***	0.1403198	-2.77	0.006
Ψευδομεταβλητή για την Ελλάδα	0.0095868	0.1545522	0.06	0.951
Παρατηρήσεις = 850	Wald chi2(8) = 62.52	Prob > chi2 = 0.000	Log pseudolikelihood = -957.27039	Pseudo R2 = 0.0268

Οι αστερίσκοι υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα, *** στο 1%, ** στο 5% και * στο 10%.

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι όσο αυξάνεται η ηλικία, μειώνεται η εργασιακή ικανοποίηση του εργαζόμενου ως προς το μισθό του, δηλαδή οι εργαζόμενοι σε μικρότερη ηλικία έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες ικανοποίησης από το μισθό τους σε σχέση με τους εργαζομένους σε μεγαλύτερη ηλικία. Τα ευρήματα της μελέτης σε σχέση με την επίδραση της ηλικίας πάνω στην ατομική εργασιακή ικανοποίηση από το μισθό επιβεβαιώνονται και από τις μελέτες των Mora και Ferrer-i-Carbonell (2009) και Vieira (2005), οι οποίοι καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η σχέση της ηλικίας των εργαζομένων και της εργασιακής ικανοποίησης ως προς το μισθό τους χαρακτηρίζεται ως μη γραμμική. Ακόμα, παρατηρούμε ότι οι αυτοαπασχολούμενοι

εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση ως προς το μισθό τους σε σύγκριση με τους υπόλοιπους, δηλ. τους εργαζόμενους υπό καθεστώς αμειβόμενης εργασίας, όπως γίνεται αντιληπτό και από την έρευνα του Clark (1997), όπου οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν ανασφάλεια μήπως προκύψει έντονος ανταγωνισμός στο αντικείμενο εργασίας που έχουν ειδικευτεί κατά το πέρασμα το χρόνου με αποτέλεσμα να νιώθουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το μισθό τους. Από τον πίνακα βλέπουμε ότι, αν ένας εργαζόμενος δεν είναι δεσμευμένος/η, τότε έχει μεγαλύτερες πιθανότητες να νιώθει ικανοποιημένος από το μισθό του σε σχέση με τους εργαζόμενους που είναι δεσμευμένοι, όπως προκύπτει και από την έρευνα των Clark et al. (1996).

Επίσης, οι εργαζόμενοι χαμηλής εκπαίδευσης έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους συγκριτικά με τους εργαζόμενους με υψηλή εκπαίδευση και εξειδίκευση. Αυτό γίνεται αντιληπτό και από την έρευνα του Clark (1996), όπου το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο δεν οδηγεί πάντα σε χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από το μισθό των εργαζομένων εξαιτίας των μελλοντικών προσδοκιών που αφορούν τη διακύμανση των μισθών. Τέλος, οι εργαζόμενοι που έχουν προηγούμενη εμπειρία ανεργίας εμφανίζουν μικρότερες πιθανότητες ικανοποίησης από το μισθό τους. Αυτό γίνεται αντιληπτό και από την εμπειρική έρευνα των Mora και Ferrer-i-Carbonell (2009) και Pouliakas και Theodossiou (2005), οι οποίοι αναφέρουν ότι εργαζόμενοι με παρελθοντική κατάσταση ανεργίας εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το μισθό τους διότι εμφανίζουν ανασφάλεια μήπως ξαναβρεθούν σε κατάσταση ανεργίας στο μέλλον και αυτό επηρεάσει την τρέχουσα εργασιακή ικανοποίησή τους.

2) Το δεύτερο ordered logit υπόδειγμα που θα εκτιμήσουμε, θα είναι αυτό που θα εξετάζει τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης από το συμβόλαιο εργασίας και των ατομικών, δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των μελών του συνολικού δείγματος. Το υπόδειγμα θα εκτιμηθεί με τη μέθοδο Μέγιστης Πιθανοφάνειας με white robust heteroskedasticity standard errors, τα αποτελέσματα της οποίας, παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.

Από τον πίνακα 3, παρατηρούμε ότι οι δύο ανεξάρτητες μεταβλητές (εργασιακό καθεστώς, είδος συμβολαίου εργασίας) είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, οι μεταβλητές (οικογενειακή κατάσταση,

παρελθοντική κατάσταση ανεργίας) είναι οριακά στατιστικά σημαντικές, ενώ οι άλλες τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές (ηλικία, φύλο, μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14^α έτη) είναι μη στατιστικά σημαντικές. Ακόμα, βλέπουμε ότι οι δείκτες προσαρμογής (Wald και R²) είναι ικανοποιητικοί (Prob>chi2). Ειδικότερα, το R² είναι πολύ χαμηλό (1,3%) και κυμαίνεται στα επίπεδα που το συναντάμε και σε άλλες μελέτες (Ferrer-i-Carbonell, 2005).

Πίνακας 3. Αποτελέσματα ενός ordered logit μοντέλου με εξαρτημένη : την εργασιακή ικανοποίηση αναφορικά με το συμβόλαιο εργασίας

Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από το συμβόλαιο εργασίας	Εκτιμημένοι συντελεστές (coef.)	Τυπικά σφάλματα (Robust Std. Err.)	z-statistic	P> z
Ηλικία	-0.0034428	0.0063638	-0.54	0.589
Φύλο	0.1741329	0.1350579	1.29	0.197
Εργασιακό καθεστώς	-0.6649652**	0.2789292	-2.38	0.017
Είδος συμβολαίου εργασίας	-0.6426288**	0.2708006	-2.37	0.018
Οικογενειακή κατάσταση	-0.2658603*	0.1442669	-1.84	0.065
Μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14 ^α έτη	0.5488227	0.3665427	1.50	0.134
Παρελθοντική κατάσταση ανεργίας	-0.2654605*	0.1430425	-1.86	0.063
Ψευδομεταβλητή για την Ελλάδα	-0.2521618	0.164461	-1.53	0.125
Παρατηρήσεις = 850	Wald chi2(8) = 17.76	Prob > chi2 = 0.0231	Log pseudolikelihood = -864.16831	Pseudo R2 = 0.0130

Οι αστερίσκοι υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα, *** στο 1%, ** στο 5% και * στο 10%.

Από τον πίνακα 3, παρατηρούμε ότι οι αυτοαπασχολούμενοι εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση ως προς το συμβόλαιο εργασίας τους σε σχέση

με τους εργαζόμενους υπό καθεστώς αμειβόμενης εργασίας, όπως παρουσιάζεται και στη μελέτη του Moguerou (2002), καθώς οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι δεν έχουν την υποχρέωση να υπογράψουν οποιοδήποτε συμβόλαιο εργασίας. Αν το συμβόλαιο εργασίας που υπογράφουν οι εργαζόμενοι είναι μόνιμο και σταθερό, τότε οι εργαζόμενοι εκφράζουν χαμηλές πιθανότητες ικανοποίησης από το συμβόλαιο εργασίας τους, ενώ εμπειρικά ευρήματα αποκαλύπτουν αυτή την σχέση, όπως στη μελέτη του Kaiser (2002), όπου οι εργαζόμενοι με μόνιμα συμβόλαια εργασίας εκφράζουν μειωμένα επίπεδα ικανοποίησης από το συμβόλαιο τους εξαιτίας των διαφορετικών όρων που ισχύουν σε κάθε σύμβαση μιας επιχείρησης.

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι, αν ένας εργαζόμενος δεν είναι δεσμευμένος/η, τότε έχει μεγαλύτερες πιθανότητες να νιώθει ικανοποιημένος από το συμβόλαιο εργασίας του σε σχέση με τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ελεύθερη κατάσταση. Τέλος, οι εργαζόμενοι που βρίσκονταν σε κατάσταση ανεργίας κατά το παρελθόν εκφράζουν χαμηλότερες ικανοποίησης από το συμβόλαιο εργασίας τους σε σχέση με εκείνους που δεν ήταν άνεργοι στο παρελθόν. Αυτό γίνεται αντιληπτό και από την έρευνα των D' Addio et al. (2003), όπου οι εργαζόμενοι με ιστορικό ανεργίας παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το συμβόλαιο εργασίας τους καθώς έχουν την ανασφάλεια μήπως ξαναβρεθούν σε κατάσταση ανεργίας στο μέλλον.

3) Η εκτίμηση του τρίτου ordered logit υποδείγματος θα εξετάζει τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης από τις ώρες εργασίας και των ατομικών, δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των ατόμων του συνολικού δείγματος. Μέσω της μεθόδου Μέγιστης Πιθανοφάνειας και με white robust heteroskedasticity standard errors, εκτιμάται το συγκεκριμένο υπόδειγμα. Τα αποτελέσματα του υποδείγματος παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

Από τον πίνακα 4, παρατηρούμε ότι οι δύο ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, είδος συμβολαίου εργασίας) είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, ενώ οι άλλες πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές (ηλικία, εργασιακό καθεστώς, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14^α έτη, παρελθοντική κατάσταση ανεργίας) είναι μη στατιστικά σημαντικές. Ακόμα, βλέπουμε ότι οι δείκτες προσαρμογής (Wald και R²) είναι ικανοποιητικοί

(Prob>chi2). Ειδικότερα, το R^2 είναι πολύ χαμηλό (1,39%) και κυμαίνεται στα επίπεδα που το συναντάμε και σε άλλες μελέτες (Ferrer-i-Carbonell, 2005).

Πίνακας 4. Αποτελέσματα ενός ordered logit μοντέλου με εξαρτημένη : την εργασιακή ικανοποίηση αναφορικά με τις ώρες εργασίας

Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από τις ώρες εργασίας	Εκτιμημένοι συντελεστές (coef.)	Τυπικά σφάλματα (Robust Std. Err.)	z-statistic	P> z
Ηλικία	-0.0047786	0.0060862	-0.79	0.432
Φύλο	0.521195***	0.1330724	3.92	0.000
Εργασιακό καθεστώς	-0.0667281	0.2461717	-0.27	0.786
Είδος συμβολαίου εργασίας	-0.3990285**	0.193376	-2.06	0.039
Οικογενειακή κατάσταση	0.0470361	0.1400313	0.34	0.737
Μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14 ^α έτη	0.4118455	0.3341763	1.23	0.218
Παρελθοντική κατάσταση ανεργίας	-0.0657969	0.1359379	-0.48	0.628
Ψευδομεταβλητή για την Ελλάδα	0.0126015	0.1504609	0.08	0.933
Παρατηρήσεις = 850	Wald chi2(8) = 26.06	Prob > chi2 = 0.0010	Log pseudolikelihood = -956.40737	Pseudo R2 = 0.0139

Οι αστερίσκοι υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα, *** στο 1%, ** στο 5% και * στο 10%.

Παρατηρούμε ότι οι άνδρες εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλότερες πιθανότητες ικανοποίησης από τις ώρες εργασίας σε σχέση με τις εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό αποδεικνύεται και από την εμπειρική μελέτη των Ward και Sloane (1999), όπου οι άνδρες εργαζόμενοι παρουσιάζουν συνήθως μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από τις ώρες εργασίας τους συγκριτικά με τις γυναίκες εργαζόμενες, γεγονός που οφείλεται στον διαφορετικό τρόπο καταμερισμού των δραστηριοτήτων εργασίας των δυο φύλων.

Τέλος, αν το συμβόλαιο εργασίας που υπογράφουν οι εργαζόμενοι είναι μόνιμο και σταθερό, τότε οι εργαζόμενοι εμφανίζουν μειωμένες πιθανότητες εργασιακής ικανοποίησης από τις ώρες εργασίας τους, όπως αποδεικνύεται και από την εμπειρική μελέτη του Kaiser (2002), όπου οι εργαζόμενοι με μόνιμα συμβόλαια εργασίας εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τις ώρες εργασίας δεδομένης της αντίληψης ότι πρέπει να ασχοληθούν και με άλλες δραστηριότητες εκτός των θεμάτων εργασίας.

4) Η εκτίμηση του τέταρτου ordered logit υποδείγματος θα εξετάζει τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής και των ατομικών, δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των ατόμων του συνολικού δείγματος για την Ελλάδα και την Μεγάλη Βρετανία. Το υπόδειγμα θα εκτιμηθεί με τη μέθοδο Μέγιστης Πιθανοφάνειας με white robust heteroskedasticity standard errors, τα αποτελέσματα της οποίας, παρουσιάζονται στον Πίνακα 5.

Από τον πίνακα 5, παρατηρούμε ότι οι τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές (εργασιακό καθεστώς, μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14^α έτη, παρελθοντική κατάσταση ανεργίας) είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, η μεταβλητή ηλικία είναι οριακά στατιστικά σημαντική, ενώ οι άλλες τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, είδος συμβολαίου εργασίας, οικογενειακή κατάσταση) είναι μη στατιστικά σημαντικές. Επίσης, βλέπουμε ότι οι δείκτες προσαρμογής (Wald και R^2) είναι ικανοποιητικοί ($\text{Prob} > \chi^2$). Ειδικότερα, το R^2 είναι πολύ χαμηλό (4,19%) και κυμαίνεται στα επίπεδα που το συναντάμε και σε άλλες μελέτες (Mora και Ferrer-i-Carbonell, 2009).

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι όσο αυξάνεται η ηλικία, οι εργαζόμενοι εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής τους, δηλαδή οι εργαζόμενοι σε μικρότερη ηλικία εκφράζουν την πιθανότητα αύξησης του επιπέδου ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής τους σε σχέση με τους εργαζομένους σε μεγαλύτερη ηλικία. Τα ευρήματα της μελέτης σε σχέση με την επίδραση της ηλικίας των εργαζομένων πάνω στην ατομική εργασιακή ικανοποίηση από τις προοπτικές προαγωγής τους επιβεβαιώνονται και από την μελέτη των Mora και Ferrer-i-Carbonell (2009).

Πίνακας 5. Αποτελέσματα ενός ordered logit μοντέλου με εξαρτημένη : την εργασιακή ικανοποίηση αναφορικά με τις προοπτικές προαγωγής

Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από τις προοπτικές προαγωγής	Εκτιμημένοι συντελεστές (coef.)	Τυπικά σφάλματα (Robust Std. Err.)	z-statistic	P> z
Ηλικία	-0.0111945*	0.0064882	-1.73	0.084
Φύλο	0.067921	0.139314	0.49	0.626
Εργασιακό καθεστώς	-0.895402***	0.2474062	-3.62	0.000
Είδος συμβολαίου εργασίας	-0.0888573	0.219288	-0.41	0.685
Οικογενειακή κατάσταση	0.0029734	0.1547448	0.02	0.985
Μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14 ^α έτη	1.872007***	0.2971963	6.30	0.000
Παρελθοντική κατάσταση ανεργίας	-0.3710108***	0.140252	-2.65	0.008
Ψευδομεταβλητή για την Ελλάδα	0.397798	0.1611582	2.47	0.014
Παρατηρήσεις = 762	Wald chi2(8) = 88.27	Prob > chi2 = 0.0000	Log pseudolikelihood = -886.84812	Pseudo R2 = 0.0419

Οι αστερίσκοι υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα, *** στο 1%, ** στο 5% και * στο 10%.

Επίσης, παρατηρούμε ότι οι αυτοαπασχολούμενοι εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση ως προς το συμβόλαιο εργασίας τους σε σύγκριση με τους μισθωτούς εργαζόμενους. Αυτό προκύπτει και από το άρθρο του Moguerou (2002), όπου τα αυτοαπασχολούμενα επαγγέλματα δεν παρουσιάζουν δυνατότητες για προοπτικές προαγωγής. Τέλος, παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι χαμηλής εκπαίδευσης, εμφανίζουν μεγαλύτερες πιθανότητες ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής τους συγκριτικά με τους εργαζόμενους με υψηλή εξειδίκευση. Αυτό προκύπτει και από την υπάρχουσα βιβλιογραφική αναφορά και συγκεκριμένα στο άρθρο των Theodossiou και Vasileiou (2007), όπου η χαμηλή εξειδίκευση των εργαζομένων οδηγεί σε χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής. Οι εργαζόμενοι που βρίσκονταν σε κατάσταση ανεργίας κατά το

παρελθόν εκφράζουν χαμηλότερες πιθανότητες ικανοποίησης από τις προοπτικές προαγωγής τους, όπως αποδεικνύουν τα ευρήματα της μελέτης των Millán et al. (2011) και Mora και Ferrer-i-Carbonell (2009), δεδομένου ότι αν ένας εργαζόμενος έχει προηγούμενη εμπειρία ανεργίας, τότε ο ίδιος εργαζόμενος δεν θα μπορέσει να συμπληρώσει αρκετά έτη προϋπηρεσίας έτσι ώστε να απαιτήσει μια καλύτερη θέση εργασίας.

5) Το πέμπτο ordered logit υπόδειγμα που θα εκτιμήσουμε, θα είναι αυτό που θα εξετάζει τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης από τη σχέση με τους συναδέλφους ενός εργαζομένου και των ατομικών, δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των μελών του συνολικού δείγματος Ελλάδας-Μεγάλης Βρετανίας. Το υπόδειγμα θα εκτιμηθεί με τη μέθοδο Μέγιστης Πιθανοφάνειας με white robust heteroskedasticity standard errors, τα αποτελέσματα της οποίας, παρουσιάζονται στον Πίνακα 6.

Από τον πίνακα 6, παρατηρούμε ότι οι τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14^α έτη, παρελθοντική κατάσταση ανεργίας) είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, ενώ οι άλλες τέσσερις ανεξάρτητες μεταβλητές (ηλικία, εργασιακό καθεστώς, είδος συμβολαίου εργασίας, οικογενειακή κατάσταση) είναι μη στατιστικά σημαντικές. Επίσης, βλέπουμε ότι οι δείκτες προσαρμογής (Wald και R^2) είναι ικανοποιητικοί ($\text{Prob} > \chi^2$). Ειδικότερα, το R^2 είναι πολύ χαμηλό (2,29%) και κυμαίνεται στα επίπεδα που το συναντάμε και σε άλλες ανάλογες μελέτες (Ferrer-i-Carbonell, 2005).

Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι άνδρες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να αισθάνονται ικανοποιημένοι από τη σχέση με τους συναδέλφους τους σε σχέση με τις εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό εξηγείται από το θετικό πρόσημο του συντελεστή εκτίμησης του δημογραφικού χαρακτηριστικού φύλο, ενώ η σχέση αποκαλύπτεται και στη μελέτη του Clark (1998), κατά την οποία, οι άνδρες εργαζόμενοι εκφράζουν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους συγκριτικά με τις εργαζόμενες γυναίκες, ενώ η σχέση αντιστρέφεται στη μελέτη των Ward και Sloane (1999).

Πίνακας 6. Αποτελέσματα ενός ordered logit μοντέλου με εξαρτημένη : την εργασιακή ικανοποίηση αναφορικά με τη σχέση με τους συναδέλφους

Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους	Εκτιμημένοι συντελεστές (coef.)	Τυπικά σφάλματα (Robust Std. Err.)	z-statistic	P> z
Ηλικία	-0.0029785	0.006823	-0.44	0.662
Φύλο	0.424634***	0.1463466	2.90	0.004
Εργασιακό καθεστώς	0.0658496	0.2708886	0.24	0.808
Είδος συμβολαίου εργασίας	0.2064499	0.2444801	0.84	0.398
Οικογενειακή κατάσταση	0.1821956	0.1579554	1.15	0.249
Μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14 ^α έτη	0.947215***	0.3587768	2.64	0.008
Παρελθοντική κατάσταση ανεργίας	-0.467452***	0.1514981	-3.09	0.002
Ψευδομεταβλητή για την Ελλάδα	0.0817156	0.1656994	0.49	0.622
Παρατηρήσεις = 762	Wald chi2(8) = 30.35	Prob > chi2 = 0.0002	Log pseudolikelihood = -660.26797	Pseudo R2 = 0.0229

Οι αστερίσκοι υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα, *** στο 1%, ** στο 5% και * στο 10%.

Ακόμα, παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι που παρουσιάζουν χαμηλή εξειδίκευση, εμφανίζουν μεγαλύτερες πιθανότητες ικανοποίησης από τη σχέση με τους συναδέλφους τους συγκριτικά με αυτούς τους εργαζομένους με υψηλή εκπαίδευση. Αυτό γίνεται αντιληπτό και από την έρευνα των Clark και Oswald (1996), όπου το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο δεν οδηγεί σε αρνητικά επίπεδα ικανοποίησης από την σχέση με τους συναδέλφους. Τέλος, οι εργαζόμενοι που δεν βρίσκονταν σε κατάσταση ανεργίας κατά το παρελθόν εκφράζουν μεγαλύτερες πιθανότητες εργασιακής ικανοποίησης από τη συναδελφική σχέση τους, όπως παρουσιάζεται και στη μελέτη των Millán et al. (2011).

6) Η εκτίμηση του έκτου ordered logit υποδείγματος θα εξετάζει τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης από το περιεχόμενο/ είδος εργασίας και των ατομικών, δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των ατόμων του συνολικού δείγματος. Μέσω της μεθόδου Μέγιστης Πιθανοφάνειας και με white robust heteroskedasticity standard errors, εκτιμάται το συγκεκριμένο υπόδειγμα. Τα αποτελέσματα του υποδείγματος παρουσιάζονται στον Πίνακα 7.

Από τον παρακάτω πίνακα, παρατηρούμε ότι οι τέσσερις ανεξάρτητες μεταβλητές (ηλικία, εργασιακό καθεστώς, μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14^α έτη, παρελθοντική κατάσταση ανεργίας) είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, ενώ οι άλλες τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, είδος συμβολαίου εργασίας, οικογενειακή κατάσταση) είναι μη στατιστικά σημαντικές. Επίσης, βλέπουμε ότι οι δείκτες προσαρμογής (Wald και R²) είναι ικανοποιητικοί (Prob>chi2). Ειδικότερα, το R² είναι πολύ χαμηλό (2,92%) και κυμαίνεται στα επίπεδα που το συναντάμε και σε άλλες ανάλογες μελέτες (Ferrer-i-Carbonell, 2005).

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι όταν αυξάνεται η ηλικία ενός εργαζομένου, ο εργαζόμενος αυτός εκφράζει χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς το είδος εργασίας του, δηλαδή οι εργαζόμενοι σε μικρότερη ηλικία παρουσιάζουν μεγαλύτερες πιθανότητες εργασιακής ικανοποίησης από το είδος εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζομένους σε μεγαλύτερη ηλικία. Αυτό προκύπτει και από την υπάρχουσα βιβλιογραφική αναφορά και συγκεκριμένα στα άρθρα των Clark et al. (1996), Millán et al. (2011) και Vieira (2005), όπου οι εργαζόμενοι σε μεγαλύτερη ηλικία εκφράζουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από το είδος της εργασίας τους εξαιτίας της καθημερινής ρουτίνας που επικρατεί στο περιβάλλον εργασίας τους και ειδικότερα στο άρθρο των Clark et al. (1996), παρουσιάζεται μια μη γραμμική σχέση μεταξύ της ηλικίας και της εργασιακής ικανοποίησης από το είδος εργασίας των εργαζομένων.

Επίσης, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι εκφράζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση ως προς το είδος εργασίας τους συγκριτικά με τους μισθωτούς εργαζομένους, όπως υποστηρίζεται και από τη μελέτη του Moguerou (2002), όπου οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι εκφράζουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από το είδος εργασίας τους μόνο όταν υπάρχει πιθανότητα απώλειας της εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι με χαμηλή εκπαίδευση, εκφράζουν μεγαλύτερες πιθανότητες εργασιακής ικανοποίησης ως προς το είδος εργασίας τους συγκριτικά με τους εργαζομένους που

εμφανίζουν υψηλή εκπαίδευση. Αυτό γίνεται αντιληπτό και από την έρευνα των Moguerou (2002), όπου οι εργαζόμενοι με χαμηλή εξειδίκευση νιώθουν περισσότερο ικανοποιημένοι από το είδος εργασίας τους εξαιτίας των χαμηλών προσδοκιών για το γνωστικό τους επίπεδο.

Πίνακας 7. Αποτελέσματα ενός ordered logit μοντέλου με εξαρτημένη : την εργασιακή ικανοποίηση αναφορικά με το περιεχόμενο/ είδος εργασίας

Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από το είδος εργασίας	Εκτιμημένοι συντελεστές (coef.)	Τυπικά σφάλματα (Robust Std. Err.)	z-statistic	P> z
Ηλικία	-0.013454**	0.0067323	-2.00	0.046
Φύλο	0.1830475	0.1417481	1.29	0.197
Εργασιακό καθεστώς	-0.5248552**	0.2635557	-1.99	0.046
Είδος συμβολαίου εργασίας	-0.0157568	0.2360667	-0.07	0.947
Οικογενειακή κατάσταση	0.0171923	0.1506048	0.11	0.909
Μορφωτικό επίπεδο μέχρι τα 14 ^α έτη	1.644973***	0.3434796	4.79	0.000
Παρελθοντική κατάσταση ανεργίας	-0.430182***	0.1500928	-2.87	0.004
Ψευδομεταβλητή για την Ελλάδα	-0.6084495	0.1656545	-3.67	0.000
Παρατηρήσεις = 762	Wald chi2(8) = 40.95	Prob > chi2 = 0.0000	Log pseudolikelihood = -764.7457	Pseudo R2 = 0.0292

Οι αστερίσκοι υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα, *** στο 1%, ** στο 5% και * στο 10%.

Τέλος, οι εργαζόμενοι με ιστορικό ανεργίας εκφράζουν μικρότερες πιθανότητες εργασιακής ικανοποίησης από το είδος εργασίας τους σε σχέση με εκείνους που δεν ήταν άνεργοι κατά το παρελθόν, όπως αποδεικνύεται και από το άρθρο του Millán et al. (2011), όπου οι εργαζόμενοι με προηγούμενη εμπειρία ανεργίας εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το είδος εργασίας τους, εξαιτίας του

γεγονότος ότι τα άτομα αυτά έχουν περιορισμένες επιλογές εύρεσης ικανοποιητικών θέσεων εργασίας και μεγαλύτερη επίγνωση των κινδύνων απώλειας της εργασίας τους.

2.4 Συμπεράσματα-Προτάσεις

Τα εμπειρικά ευρήματα μας δείχνουν ότι οι ατομικοί δημογραφικοί και εργασιακοί παράγοντες αποτελούν ισχυρούς προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης για έξι συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως αυτά παρουσιάστηκαν παραπάνω. Ειδικότερα, η γενική εικόνα είναι πως οι άνδρες εργαζόμενοι εκφράζουν υψηλότερη ικανοποίηση στα πέντε χαρακτηριστικά που αφορούν την ατομική εκτίμηση της ικανοποίησης (ικανοποίηση από το είδος του εργασιακού συμβολαίου, ικανοποίηση από τις ώρες εργασίας, ικανοποίηση από τις προοπτικές προαγωγής, ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους και ικανοποίηση από το είδος εργασίας) σε σχέση με τις εργαζόμενες γυναίκες, ενώ οι γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερη ικανοποίηση από το μισθό τους συγκριτικά με τους άνδρες. Ακόμα, διαπιστώνουμε ότι οι εργαζόμενοι που αυτοαπασχολούνται εκφράζουν υψηλότερη ικανοποίηση από τα διάφορα χαρακτηριστικά που αφορούν την εκτίμηση της εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε κάποια επιχείρηση ή στο δημόσιο τομέα. Ένα άλλο συμπέρασμα είναι ότι συνήθως οι εργαζόμενοι που έχουν βιώσει μια κατάσταση ανεργίας στο παρελθόν παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τα έξι χαρακτηριστικά της εργασιακής ικανοποίησης. Το μορφωτικό εκπαιδευτικό επίπεδο μέχρι τα 14^α έτη αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης γι' αυτό και παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων από τα επιμέρους χαρακτηριστικά, αν και τα αποτελέσματα δεν είναι συνεπή αλλά διαφοροποιούνται ανάλογα με το είδος της εργασιακής ικανοποίησης που εξετάζεται κάθε φορά.

Επιπλέον, η ηλικία ως δημογραφικός προσδιοριστικός παράγοντας επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ικανοποίηση των εργαζομένων από τα χαρακτηριστικά τους, οδηγώντας σε διαφορετικά αποτελέσματα ανάλογα με τον τρόπο επίδρασης της με τα άλλα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, το είδος συμβολαίου εργασίας είναι ένας σημαντικός παράγοντας προσδιορισμού της εργασιακής ικανοποίησης καθώς μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ικανοποίησης αν το συμβόλαιο εργασίας που υπογράφεται από τους εργαζόμενους, έχει μόνιμο και σταθερό χαρακτήρα. Τέλος, η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί έναν παράγοντα επίδρασης της εργασιακής ικανοποίησης καθώς οι εργαζόμενοι που δεν είναι

δεσμευμένοι έχουν την τάση να αυξάνουν την ικανοποίηση τους από τους επιμέρους παράγοντες που αφορούν την εκτίμηση της εργασιακής ικανοποίησης τους. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι στα υποδείγματα θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν και να εξεταστούν περισσότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, όπως η ψυχοσωματική υγεία και η συναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων.

Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων έχει βρεθεί να επηρεάζει το επίπεδο του μισθού, τις προοπτικές απασχόλησης και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Clark et al. ,1996; Mora και Ferrer-i-Carbonell, 2009; Sousa-Poza και Sousa-Poza, 2000) καθώς είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γνωρίζουμε τους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και τον τρόπο που την επηρεάζουν. Η παρούσα μελέτη δεν έδειξε σημαντικές διαφορές στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των μελών των δύο χωρών, Ελλάδα και Μεγάλη Βρετανία, αλλά ένα καταλληλότερο δείγμα με μεγαλύτερο αριθμό παρατηρήσεων ανά χώρα και περισσότερη πληροφόρηση, θα μπορούσε μελλοντικά να βοηθήσει στη λεπτομερέστερη μελέτη των διαφορών σε επίπεδο χωρών.

Θα μπορούσαν να επισημανθεί μια σειρά από προτάσεις για μελλοντική έρευνα και μελέτη. Είναι ενδιαφέρον να εξετάσει κανείς αν η ύπαρξη υψηλών επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε υψηλά επίπεδα οικονομικής χρησιμότητας κατά το πέρασμα του χρόνου, εξαιτίας των αυξανόμενων μισθολογικών διαφορών που παρατηρούνται σε μια χώρα. Επίσης, μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί έτσι ώστε να διαπιστωθεί ο τρόπος με τον οποίο οι διάφοροι παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία επηρεάζουν την σχέση μεταξύ της αυτοαπασχόλησης και της μισθωτής απασχόλησης. Εδώ είναι απαραίτητο να αναφερθεί ότι η αυτοαπασχόληση θα μπορούσε να δημιουργήσει θέσεις εργασίας, έτσι ώστε πολλά άτομα να μάθουν να απασχολούνται με τον τομέα εργασίας στον οποίο έχουν ειδικευτεί και να μπορούν οι ίδιοι να αξιολογούν την εργασία τους.

Επιπροσθέτως, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μια μελέτη που να διερευνά τους τρόπους βελτίωσης της ικανοποίησης από την εργασία για όλους τους εργαζόμενους και ο εκτενέστερος περιορισμός της διαφοροποίησης της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των δυο τομέων εργασίας, δημόσιου και ιδιωτικού. Τέλος, είναι απαραίτητο να μελετηθεί η εργασιακή ικανοποίηση σε επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες εργαζομένων υπό την υπόθεση ύπαρξης της πλήρους αντιστοίχισης

προσόντων-εργασίας, έτσι ώστε να διευκρινιστούν οι στάσεις και οι συμπεριφορές των εργαζομένων αναφορικά με τη συμμετοχή τους στα εργατικά σωματεία, την οικογενειακή κατάσταση, το είδος εργασιακής απασχόλησης, πλήρης ή μερική, τους όρους των συμβάσεων εργασίας και τις ευκαιρίες εξέλιξης.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ali, N. and Akhtar, Z. (2009). Job status, gender and level of education as determinants of job satisfaction of senior secondary school teachers. *Indian Journal Social Science Researches*, Vol. 6 (1), p.p.: 56-59.
- Akerlof, G. A., Rose, A. K., Yellen, J. L., Ball L. and Hall R. E. (1988). Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labour Market. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1988(2), p.p.: 495-594.
- Bartel, A. P. (1981). Race differences in job satisfaction: A reappraisal. *The Journal of Human Resources*, Vol. 16(2), p.p.: 294-303.
- Bender, K. A. and Heywood, J. S. (2006). Job satisfaction of the highly educated: the role of gender, academic tenure, and comparison income. Department of Economics and Graduate Program in Human Resources and Labor Relations, University of Wisconsin-Milwaukee.
- Bender, K. A. and Sloane, P. J. (1998). Job satisfaction, trade unions and exit-voice revisited. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 51(2), p.p.: 222-240.
- Blanchflower, D.G. and Oswald, A.J. (1999). Well-being, insecurity and the decline in American job satisfaction, Department of Economics, University of Warwick.
- Böckerman, P. and Ilmakunnas, P. (2004). Job disamenities, job satisfaction, and on-the-job search: is there a nexus?, HECER Discussion Paper No. 36
- Borjas, G. J. (1979). Job Satisfaction, wages and unions. *The Journal of Human Resources*, Vol. 14(1), p.p.: 21-40.
- Brett, T.D., Arnold-Reed, D.E., Hince, D.A., Wood, I.K. and Moorhead R.G. (2009). Retirement intentions of general practitioners aged 45–65 years., *Medical Journal of Australia*, Vol. 191(2), p.p.: 75-77.
- Clark, E.A. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, Vol.34, p.p.: 189-217.
- Clark, E.A. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics*, Vol.4 (4), p.p.: 341-372.
- Clark, E.A. (1998). What makes a good job? Evidence from OECD Countries. Université d'Orléans, France.

- Clark, E.A. and Oswald, A.J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, Vol.61, p.p:359-81.
- Clark, E.A. and Oswald, A.J. (2006). The curved relationship between subjective well-being and age, Working Paper No 2006 – 29.
- Clark, E.A., Oswald, A.J. and Warr, P.B. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69 (1), p.p:57-82.
- Clark, E.A., Kristensen, N. and Westergård-Nielsen, N. (2007). Job satisfaction and co-worker wages: status or signal? , IZA Discussion Paper No. 3073.
- Cornelißen T. (2006). Job characteristics as determinants of job satisfaction and labour mobility, Discussion Paper No. 334.
- Cornelissen, T., Heywood, J. S. and Jirjahn, U. (2011). Performance pay, risk attitudes and job satisfaction. *Labour Economics*, Vol.18, p.p.: 229-239.
- D'Addio, A.C., Eriksson, T. and Frijters, P. (2003). An Analysis of the determinants of job satisfaction when individuals' baseline satisfaction levels may differ. Institute of Economics, University of Copenhagen. Vol.16.
- Demoussis, M. and Giannakopoulos, N. (2007). Exploring job satisfaction in private and public employment: empirical evidence from Greece. *LABOUR*, Vol. 21, No.2, p.p.: 333-359.
- Drakopoulos, S.A. and Theodossiou, I. (1997). Job satisfaction and target earning. *Journal of Economic Psychology*, Vol. 18, p.p.:693-704.
- Easterlin, R. A. (2001). Income and Happiness: Towards a Unified Theory, *The Economic Journal*, Vol. 111, p.p.: 465-484.
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, Vol.89, p.p.: 997-1019.
- Freeman, R. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, Vol.68, p.p.: 135-141.
- Gardner, J. A. and Oswald, A.J. (1999). The determinants of job satisfaction in Britain. Department of Economics, University of Warwick.
- Ghazi, S. R. (2011). Age and qualification as influencer of facet-specific job satisfaction, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol.2 (2).

- Giannikis, S. K. and Mihail, D. M. (2011). Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector. *European Management Journal*, Vol.29, p.p.: 129-143.
- Glenn, W. D., Taylor, P. A. and Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey Study. *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, p.p.:189-193.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics*, 4th Edition, McGraw-Hill Companies, New York.
- Hunt, J.W. and Saul, P.N. (1975). The relationship of age, tenure and job satisfaction in males and females. *Academy of Management Journal*, Vol.18 (4), p.p.:690-702.
- Jones, A. (2007). *Applied Econometrics For Health Economists, A Practical Guide*, 2nd Edition, Office of Health Economics.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L. and Sloane, P. J. (2009). Training, Job Satisfaction and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *LABOUR 23* (Special Issue), p.p.: 139–175.
- Kaiser, L.C. (2002). Job satisfaction: A comparison of standard, non standard and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox. *EPAG Working Paper Series*, No. 27.
- Klein, S. M. and Maher, J. R. (1966). Educational level and satisfaction with pay. *Personnel Psychology*, Vol.19, p.p.: 195-208.
- Le´vy-Garboua, L. and Montmarquette C. (2004). Reported job satisfaction: what does it mean? , *Journal of Socio-Economics*, Vol.33, p.p.: 135-151.
- Le´vy-Garboua, L., Montmarquette C. and Simonnet V. (2007). Job satisfaction and quits, *Labour Economics*, Vol.14, p.p.: 251-268.
- Martin, A. and Roodt, G. (2008). Perceptions of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol.34 (1), p.p.: 23-31.
- Martins, N. and Coetzee, M. (2007). Organisational culture, employee satisfaction, perceived leader emotional competency and personality type: An exploratory study in a South African engineering company. *SA Journal of Human Resource Management*, Vol.5 (2), p.p.: 20-32.

- McCausland, W.D., Pouliakas, K. and Theodossiou, I. (2005). Some are punished and some are rewarded: A study of the impact of performance pay on job satisfaction. *International Journal of Manpower*, Vol. 26, p.p.:636-659.
- Millán, J. M., Hessels J., Thurik R. and Aguado R. (2011). Determinants of job satisfaction across the EU-15: A comparison of self-employed and paid employees. *Tinbergen Institute Discussion Paper*, Vol. 43 (3).
- Moguerou, P. (2002). Job satisfaction among US Ph.D. graduates: the effects of gender and employment sector. *IREDU, Working Paper*.
- Mora, T. and Ferrer-i-Carbonell, A. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 38, p.p.: 581–589.
- Panos, G.A. and Theodossiou, I. (2009). Union Mediation and adaptation to reciprocal loyalty arrangements. Department of Economics, University of Aberdeen Business School and Centre for the European Labour Market Research.
- Pouliakas, K. and Theodosiou, I. (2005). Socio-economic differences in the perceived quality of high and low-paid jobs in Europe. *Labour and Demography, Economics Working Paper No. 0506002*.
- Saari, L.M. and Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, Vol.43 (4), p.p.: 395-407.
- Sempañe, M., Rieger, H. and Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol.28 (2), p.p.: 23-30.
- Skalli, A., Theodossiou, I. and Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, Vol.37, p.p.: 1906-1920.
- Sloane, P.J. and Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *LABOUR*, Vol. 14(3), p.p.: 473-502.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A.A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, Vol. 29, p.p.:517-538.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A.A. (2007). The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland. *The Journal of Socio-Economics*, Vol.36, p.p.: 895-913.

- Theodossiou, I. and Zangelidis, A. (2009). Career prospects and tenure–job satisfaction profiles: Evidence from panel data. *The Journal of Socio-Economics*. Vol. 38, p.p.:648–657.
- Theodossiou, I. and Vasileiou, E. (2007). Making the risk of job loss a way of life: Does it affect job satisfaction? , *Research in Economics*, Vol. 61, p.p.: 71-83.
- Van Praag, B., Frijters, P. and Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 51, p.p.: 29–49.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economics Letters*, Vol.89, p.p.:39-47.
- Vila, L. E. and García-Mora, B. (2005). Education and the Determinants of Job Satisfaction. *Education Economics* Vol. 13, No. 4, p.p.: 409–425.
- Wansbeek, T. and Kapteyn, A. (1983), Tackling hard questions by means of soft methods: The use of individual welfare functions in socio-economic policy. *KYKLOS*, Vol.36, p.p.:249-269.
- Ward, M.E. and Sloane, P. J. (1999). Job satisfaction within the Scottish Academic Profession. *IZA Discussion Paper No. 38*.
- Xiaoxiao, H., Kaplan, S. and Dalal, R. S. (2010). An examination of blue-versus white-collar workers’ conceptualizations of job satisfaction facets. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.76, p.p.: 317-325.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κάτος Αναστάσιος, (2004). *Οικονομετρία: θεωρία και εφαρμογές*, Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη.
- Χάλκος Εμμ. Γεώργιος, (2006). *Οικονομετρία: θεωρία και πράξη*, Εκδόσεις Γκιούρδας Β., Αθήνα.
- Χάλκος Εμμ. Γεώργιος, (2006). *ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ: Θεωρία, Εφαρμογές και Χρήση Στατιστικών Προγραμμάτων σε Η/Υ*, Δεύτερη Έκδοση, Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος.

- Χρήστου Κ. Γ., (2002). Εισαγωγή στην Οικονομετρία, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.