

**Urszula Załuska**

**SATYSFAKCJA ZAWODOWA  
– ZRÓŻNICOWANIE ODCZUĆ ZE WZGLĘDU NA PLEĆ  
PRACOWNIKÓW**

**1. Zakres badania**

Analizowane w artykule problemy badawcze dotyczą wybranych aspektów satysfakcji zawodowej osób pracujących. Celem pracy jest identyfikacja podobieństw i różnic w obszarze satysfakcji zawodowej dla podgrup osób charakteryzujących się odmiennymi stanami wybranej cechy demograficznej. Cechą tą jest płeć. Inspiracją do podjęcia badań było stwierdzenie, że odczucia satysfakcji z pracy silnie wpływają na postawy pracowników, ich przywiązanie do firmy, lojalność, podejmowane przez nich decyzje, np. dotyczące zmiany pracodawcy. Z punktu widzenia pracodawców informacje takie mają zasadnicze znaczenie dla kształtowania polityki zatrudnienia z jednoczesną możliwością indywidualnego podejścia do pracowników różnej płci.

W analizach jako podstawowe źródło danych wykorzystano wyniki ankietowych badań gospodarstw domowych zgromadzone w bazie danych międzynarodowych European Community Household Panel (ECHP). Baza ta obejmuje badania panelowe respondentów ze „starych” krajów Unii Europejskiej prowadzone w ośmiu rocznych falach zrealizowanych w latach 1994-2001 i zawiera odpowiedzi na zunifikowane pytania dotyczące zarówno gospodarstw domowych, jak i osób wchodzących w skład tych gospodarstw. Do analizy wykorzystano dane pochodzące z roku 2001 z części bazy dotyczącej indywidualnych respondentów. Dodatkowo powołano się na dane dotyczące polskich pracowników uzyskane również z badań ankietowych przeprowadzonych w 2006 roku przez Pentor w ramach badania Pentor-Bus na reprezentatywnej próbie 1000 dorosłych Polaków. Pytania kwestionariusza polskiej ankiety były dostosowane do zunifikowanego formularza ECHP.

Prace rozpoczęto od analizy statystycznej odpowiedzi na pytania dotyczące wybranych aspektów satysfakcji zawodowej dla grup respondentów odmiennych ze względu na płeć. W dalszej kolejności zbudowano modele ekonometryczne, odrębne dla analizowanych grup osób. Pozwoliło to na ocenę zróżnicowania czynników kształtujących poczucie satysfakcji zawodowej dla respondentów różnej płci.

Badaniem objęto osoby pracujące w momencie ankietowania, które udzieliły odpowiedzi na pytania dotyczące satysfakcji zawodowej (próba liczyła prawie 40 tys. respondentów dla ECHP). Poniżej zaprezentowano listę tych pytań wraz z kodem ECHP.

Pytania dotyczące wybranych aspektów pracy zawodowej:

Pytanie PE031: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z zarobków?*

Pytanie PE032: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z poczucia pewności pracy?*

Pytanie PE033: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z typu wykonywanej pracy?*

Pytanie PE036: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z warunków/środowiska pracy?*

Pytanie PE037: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z odległości/komunikacji do miejsca pracy?*

Pytania ogólne dotyczące satysfakcji, związane z pracą zawodową:

Pytanie PK001: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z pracy?*

Pytanie PK004: *Czy jesteś usatysfakcjonowany z ilości wolnego czasu?*

Dla wszystkich pytań zastosowano sześciostopniową skalę odpowiedzi:

zupełnie nie ☹      ☹      ☹      ☹      ☹      w pełni

## 2. Analiza wyników badań

W pierwszej kolejności analizie poddano zróżnicowanie odczuć satysfakcji zawodowej ze względu na płeć respondentów. Próbowano odpowiedzieć na pytanie, czy cecha ta różnicuje badaną zbiorowość. W tabeli 1 zamieszczono szczegółowe dane dotyczące poziomów satysfakcji zawodowej zgłaszanych przez grupy kobiet i mężczyzn w badanej próbie ECHP. Kobiety częściej niż mężczyźni wybierają skrajne warianty odpowiedzi. Jest to szczególnie widoczne w przypadku wyboru najwyższego wariantu oceny – pełna satysfakcja, dla takich aspektów, jak pewność pracy, warunki/środowisko pracy oraz odległość/komunikacja do miejsca pracy. Włączając w rozważania sytuację w Polsce, można stwierdzić, że zarówno Polki, jak i Polacy mają szczególną skłonność (na tle respondentów ECHP) do podawania skrajnych wariantów odpowiedzi. Na przykład udział osób zupełnie niezadowolonych z zarobków w próbie polskiej dla kobiet wyniósł prawie 15% (przy ok. 5% dla ECHP), dla mężczyzn 9% (przy 4,2% w ECHP). Z drugiej strony osoby w pełni usatysfakcjonowane, np. z typu pracy, to średnio 25% respondentów z Polski przy niecałych 18% w przypadku bazy ECHP. Podkreślić jednak należy podobną jak obserwowana w „starych” krajach UE tendencję kobiet w Polsce do częstszego wyboru wariantów skrajnych odpowiedzi, niż ma to miejsce w wypadku mężczyzn.

Tabela 1. Ocena poziomu satysfakcji z różnych aspektów pracy zawodowej – cecha płeć (w %)

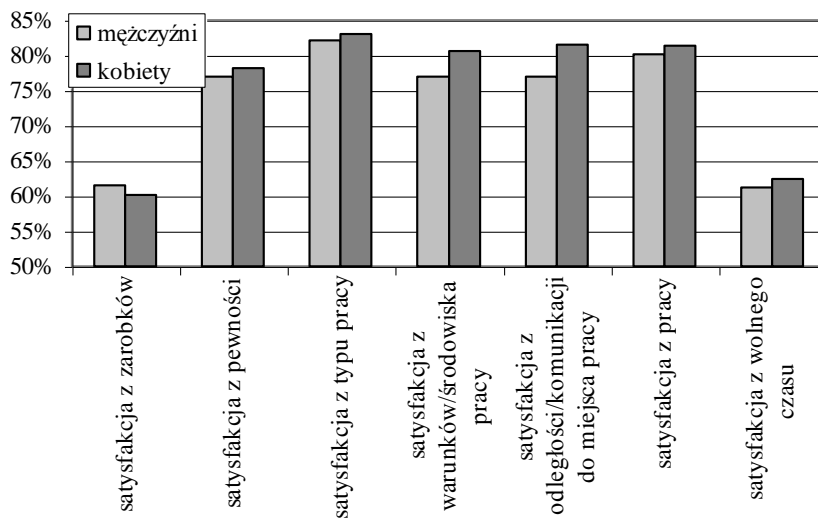
Płeć/ poziom*	1	2	3	4	5	6
satysfakcja z zarobków						
Mężczyźni	4,2	10,7	23,7	32,6	22,7	6,2
Kobiety	5,3	11,0	23,7	31,7	22,1	6,3
satysfakcja z pewności						
Mężczyźni	3,3	6,5	13,2	25,9	31,3	19,8
Kobiety	3,8	6,3	11,7	23,6	31,0	23,5
satysfakcja z typu pracy						
Mężczyźni	1,5	4,7	11,7	27,3	37,5	17,3
Kobiety	1,8	4,6	10,5	27,2	37,6	18,4
satysfakcja z warunków/środowiska pracy						
Mężczyźni	2,3	6,0	14,7	30,4	32,7	13,8
Kobiety	2,1	4,7	12,5	29,6	34,8	16,2
satysfakcja z odległości/komunikacji do miejsca pracy						
Mężczyźni	3,1	6,3	13,5	24,6	27,5	24,9
Kobiety	2,8	4,9	10,8	22,5	29,1	30,0
satysfakcja z pracy						
Mężczyźni	1,7	5,0	13,1	30,7	37,8	11,7
Kobiety	1,8	4,8	12,1	30,2	38,3	12,8
satysfakcja z wolnego czasu						
Mężczyźni	4,0	12,0	22,8	32,2	21,4	7,6
Kobiety	4,3	11,6	21,6	31,4	22,2	8,8

\* Uwaga: poziom 1 oznacza całkowity brak satysfakcji, poziom 6 oznacza pełną satysfakcję.

Źródło: opracowanie własne.

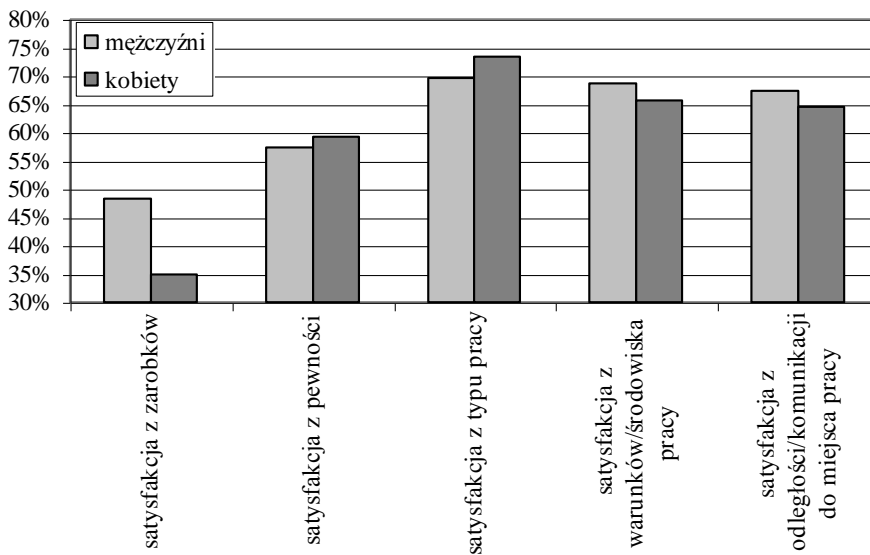
Dla przejrzystości analizy odpowiedzi dotyczące poszczególnych aspektów satysfakcji zawodowej zagregowano do dwóch stanów: *nie* – suma odpowiedzi dla trzech pierwszych poziomów, oraz *tak* – suma odpowiedzi dla pozostałych poziomów. Na rysunku 1 przedstawiono procentowo odpowiedzi *tak* dla satysfakcji zawodowej otrzymane dla grup kobiet i mężczyzn w próbie ECHP.

Na podstawie analizy wzrokowej wykresu można stwierdzić, że zróżnicowanie pomiędzy odczuciami kobiet i mężczyzn nie jest duże, jednak analiza zjawiska z wykorzystaniem testów statystycznych dla skali porządkowej wskazuje na istnienie statystycznie istotnych różnic. Kobiety są rzadziej niż mężczyźni usatysfakcjonowane z zarobków przy jednoczesnym znacznie częstszym zadowoleniu z pozostałych aspektów pracy zawodowej. Na rysunku 2 zaprezentowano analogiczny przypadek dla próby respondentów z Polski. Rysują się wyraźne różnice w odczuciach pozytywnych lub negatywnych w zakresie satysfakcji zawodowej pomiędzy kobietami i mężczyznami. Po pierwsze w przypadku zadowolenia z zarobków, mimo podobnego kierunku – mężczyźni częściej usatysfakcjonowani niż kobiety –



Rys. 1. Ocena poziomu satysfakcji z wybranymi aspektami pracy zawodowej – próba ECHP 2001 r., cecha płeć, procent odpowiedzi *tak*

Źródło: obliczenia własne.



Rys. 2. Ocena poziomu satysfakcji z wybranymi aspektami pracy zawodowej – próba Polska 2006 r., cecha płeć, procent odpowiedzi *tak*

Źródło: obliczenia własne.

proporcje nie są podobne. O ile dla próby ECHP różnica w odsetku osób zadowolonych wynosi niecałe dwa punkty procentowe, o tyle dla Polski sięga ponad dziesięć punktów. Po drugie, w przeciwieństwie do mieszkanek „starych” krajów UE, respondentki z Polski są rzadziej niż mężczyźni usatysfakcjonowane z warunków/środowiska pracy oraz odległości/komunikacji do miejsca pracy.

Dla próby polskiej nie uwzględniono w analizach ogólnych odczuć satysfakcji z wykonywanej pracy i ilości czasu wolnego ze względu na brak danych (brak pytań o te aspekty w kwestionariuszu ankiety).

Do identyfikacji głównych czynników wpływających na poziom odczuwanej satysfakcji zawodowej przez respondentów różniących się pod względem płci zastosowano modelowanie ekonometryczne. Jako zmienne objaśniające w modelach ekonometrycznych satysfakcji zastosowano odpowiedzi ankietowanych na pytania dotyczące różnych aspektów satysfakcji zawodowej po zagregowaniu ich do dwóch stanów. Przyjęto następujące kodowanie tych stanów: 1 – dla osób zadowolonych, 0 – dla osób niezadowolonych. W związku z tym otrzymano zmienną dychotomiczną. Spośród przystosowanych do predykcji tego typu zmiennych modeli zdecydowano się na użycie modeli regresji logistycznej ze względu na możliwość interpretacji parametrów takich modeli w kategoriach ocen siły wpływu zmian stanów poszczególnych czynników (zmiennych niezależnych) na zmiany szans odczuwania satysfakcji zawodowej.

Potencjalne zmienne objaśniające ( $X$ ) stanowiły dwa rodzaje zmiennych – metryczne i jakościowe. Spośród dostępnych w bazie zmiennych metrycznych uwzględniono odpowiedzi na pytanie PD003 o *wiek* respondenta, pytanie PE005 o *liczbę godzin pracy w tygodniu (ogółem i w głównym miejscu pracy)* oraz pytanie PE039 o *wiek respondenta, w którym rozpoczął swoje życie zawodowe, tzn. podjął pierwszą pracę*. Wykaz wybranych do analizy zmiennych jakościowych wraz z ich kodowaniem zamieszczono w tab. 2. W zbiorze tych zmiennych można wyróżnić dwie grupy: zmienne 1 i 2 opisują cechy demograficzne respondentów, zmienne od 3 do 7 – ich sytuację zawodową.

Ogólna postać szacowanych modeli regresji logistycznej była następująca:

$$L_i = \ln \frac{p_i}{1 - p_i} = B_0 + B_1 x_{1i} + \dots + B_k x_{ki},$$

gdzie:  $L_i$  – logit dla  $i$ -tej wartości ( $y_i$ ) zmiennej objaśnianej  $Y$ ,

$p_i$  – prawdopodobieństwo wystąpienia  $i$ -tej wartości zmiennej  $Y$ .

Parametry modeli szacowane były metodą największej wiarygodności. Zastosowano metodę estymacji krokowej postępującej, szukano modelu optymalnego z punktu widzenia istotności statystyki  $F$  (test Walda). Jeżeli wartość tej statystyki dla określonej zmiennej spoza modelu była wystarczająco wysoka, zmienna była włączana do modelu. Jeżeli w modelu, w którym były co najmniej dwie zmienne,

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

Pytanie	Opis	Warianty odpowiedzi	Kodowanie
PD008	stały związek	partner brak partnera	1 0
PE008	wielkość firmy – miejsce zatrudnienia	firma mała inna firma	1 0
PE014	występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy	tak nie	1 0
PE016	umiejętności niezbędne do wykonywania bardziej wymagającej pracy	tak nie	1 0
PE021	posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego	tak nie	1 0
PE024	charakter zatrudnienia	stałe zatrudnienie inny rodzaj	1 0
PJ001	osoba pracowała wcześniej w innym miejscu	pracowała wcześniej pierwsza praca	1 0

Źródło: opracowanie własne.

okazało się, że wartość statystyki  $F$  dla którejś zmiennej jest zbyt niska, zmienną z modelu usuwano. Wartość krytyczna dla statystyki  $F$  odpowiadała poziomowi istotności  $\alpha = 0,05$  w przypadku wprowadzania zmiennych do modelu oraz poziomowi istotności  $\alpha = 0,10$  dla zmiennych usuwanych. Dla każdej ze zmiennych wzięto pod uwagę wartość statystyki Walda testującej istotność parametrów regresji logistycznej. Do oceny dopasowania modeli logitowych do danych empirycznych wykorzystano pseudo-mierniki  $R^2$ : Cox & Snell, Nagelkerke oraz ocenę zmian logarytmu wiarygodności [3]. Dodatkowo przeprowadzono test Hosmera-Lemeshowa weryfikujący hipotezę zerową o tym, że model jest dobrze dopasowany do danych. Test ten oparty jest na statystyce  $\chi^2$  porównującej wiarygodność otrzymanego modelu z wiarygodnością modelu zerowego, który zawiera wyłącznie wyraz wolny. Porównanie bazuje na trafności klasyfikacji – do obliczenia statystyki wykorzystano tabele kontyngencji dla oczekiwanych i zaobserwowanych wartości zmiennej objaśnianej w modelu zerowym i w modelu ostatecznym. Wszystkie zbudowane modele przeszły pomyślnie proces weryfikacji w świetle opisanych powyżej kryteriów.

Badając ewentualne występowanie podobieństw lub różnic w analizowanych grupach respondentów, brano pod uwagę zarówno zmienne wchodzące do modelu, jak i kolejność ich wprowadzania decydującą o ważności wpływu poszczególnych czynników.

W tabeli 3 przedstawiono parametry oraz wybrane statystyki otrzymanych modeli dla ogólnej satysfakcji z pracy. Zmienne objaśniające podano zgodnie z kolejnością wprowadzenia, a więc zaczynając od czynników najsilniej wpływających na poziom satysfakcji zawodowej.

Tabela 3. Wybrane charakterystyki modeli logitowych dla ogólnej satysfakcji z pracy, cecha różnicująca – płeć

Mężczyźni						
Wielkość próby: 12 227 respondentów*				Trafność klasyfikacji: 94,8%		
Pytanie	Opis	B	s(B)	Statystyka Walda	Poziom p	Exp(B)
PE021	posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego	1,019	0,050	415,197	0,999	2,772
PE024	charakter zatrudnienia	0,556	0,055	101,932	0,999	1,744
PE014	występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy	-0,487	0,049	98,813	0,999	0,615
PE008	wielkość firmy	-0,207	0,050	16,959	0,999	0,813
PE016	umiejętności do wykonywania bardziej wymagającej pracy	-0,142	0,048	8,828	0,997	0,868
Constant		0,877	-	-	-	-
Kobiety						
Wielkość próby: 10 006 respondentów*				Trafność klasyfikacji: 91,8%		
PE021	Posiadanie odpowiedniego przygotowania zawodowego	0,909	0,055	275,584	0,999	2,483
PE024	Charakter zatrudnienia	0,459	0,060	58,159	0,999	1,582
PE014	Występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy	-0,413	0,055	56,677	0,999	0,662
PD008	Stały związek	0,276	0,056	24,157	0,999	1,317
PE016	Umiejętności do wykonywania bardziej wymagającej pracy	-0,278	0,055	25,853	0,999	0,757
PE005	Liczba godzin pracy w tygodniu w głównym miejscu pracy	-0,014	0,003	19,788	0,999	0,986
Constant		1,322	-	-	-	-

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

Źródło: obliczenia własne.

W modelu ogólnej satysfakcji z pracy jako na najważniejsze zmienne objaśniające w obu analizowanych grupach znalazły się te same czynniki, a mianowicie: odpowiednie przygotowanie zawodowe, charakter zatrudnienia oraz występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem obecnej pracy. Analizując znaczenie poszczególnych czynników, warto podkreślić, że osoby posiadające odpowiednie przygotowanie zawodowe w obu analizowanych grupach blisko 2,5-krotnie częściej deklarują satysfakcję z pracy niż osoby bez takiego przygotowania. Nieznacznie większe znaczenie przygotowania zawodowego stwierdzono w wypadku mężczyzn. W obu grupach bardziej usatysfakcjonowane są osoby zatrudnione na stałe nie będące bezrobotnymi przed podjęciem aktualnej pracy. Różnice w czynnikach determinujących zadowolenie z pracy kobiet i mężczyzn pojawiają się dopiero przy zmiennych mających niewielkie znaczenie (wprowadzanych do modeli w kroku czwartym lub

kolejnych). Dla kobiet dodatkowo są to w kolejności wejścia do modelu: pozostawanie w związku partnerskim (osoby samotne są rzadziej usatysfakcjonowane), kwalifikacje do wykonywania bardziej wymagającej pracy (kobiety deklarujące takie kwalifikacje są rzadziej zadowolone) oraz liczba godzin pracy w tygodniu w głównym miejscu pracy (wzrost ich liczby powoduje nieznaczne obniżenie zadowolenia). W przypadku podgrupy mężczyzn dodatkowe czynniki to: wielkość firmy (mężczyźni pracujący w małych firmach są rzadziej zadowoleni niż ci pracujący w przedsiębiorstwach średnich lub dużych) oraz kwalifikacje do wykonywania bardziej wymagającej pracy (kierunek zależności analogiczny jak dla kobiet).

Dla podgrupy kobiet i mężczyzn zbudowano również modele trzech wybranych aspektów satysfakcji zawodowej, a mianowicie: satysfakcji z zarobków, z poczucia bezpieczeństwa (pewności) pracy oraz z typu wykonywanej pracy. Główne spostrzeżenia wynikające z porównań modeli zbudowanych dla obu grup przedstawiono poniżej.

**Satysfakcja z zarobków.** Podobnie jak w przypadku ogólnej satysfakcji z pracy główne czynniki determinujące zadowolenie z zarobków są takie same dla kobiet i mężczyzn. Pierwszy czynnik to odpowiednie przygotowanie do wykonywania obecnego typu pracy, kolejnymi były występowanie okresu bezrobocia, charakter zatrudnienia oraz wielkość firmy. Rozpatrując osobno populację mężczyzn i kobiet, zauważyć można jedną drobną różnicę, tylko w przypadku kobiet jako czynnik decydujący o satysfakcji z zarobków pojawiło się pozostawanie w stałym związku partnerskim.

**Satysfakcja z poczucia pewności pracy.** Trzy główne czynniki wpływające na satysfakcję z poczucia pewności pracy są również wspólne dla kobiet i mężczyzn, są to mianowicie: charakter zatrudnienia, przygotowanie zawodowe oraz występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem obecnej pracy. W przypadku mężczyzn kolejnymi zmiennymi włączonymi do modelu były wielkość firmy i wiek, w przypadku kobiet umiejętności do wykonywania bardziej wymagającej pracy. Wraz ze wzrostem wieku u mężczyzn o jeden rok zaobserwować można zmniejszenie szansy na odczucie pewności zatrudnienia przeciętnie o 1%. Szansa na satysfakcję z pewności pracy u kobiety posiadającej wyższe kwalifikacje niż wymagane jest z kolei prawie o 20% mniejsza niż u kobiety bez takich umiejętności.

**Satysfakcja z typu wykonywanej pracy.** Nie zaobserwowano wyraźnych różnic pomiędzy czynnikami decydującymi o zadowoleniu z typu pracy w przypadku kobiet i mężczyzn. Inne jest najwyższe znaczenie tych czynników. U kobiet większy niż u mężczyzn wpływ na brak satysfakcji ma posiadanie umiejętności/kwalifikacji do wykonywania bardziej wymagającej pracy, u mężczyzn zaś silniejszy wpływ na brak satysfakcji ma występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy.



### 3. Podsumowanie

Przeprowadzone badania miały przede wszystkim na celu identyfikację podobieństw i różnic w obszarze odczuć satysfakcji z różnych aspektów pracy zawodowej oraz rozpoznanie czynników determinujących te odczucia dla dwóch różnych pod względem płci grup respondentów. Wnioski dotyczące czynników wpływających na zadowolenie kobiet i mężczyzn sformułowano na podstawie zbudowanych modeli logitowych poprzez obserwację zmiennych objaśniających, które weszły do modeli, kolejności ich wprowadzenia oraz ocen parametrów. Nie zaobserwowano znacznych różnic pomiędzy analizowanymi podgrupami osób. W przypadku obu grup respondentów głównym czynnikiem decydującym o poziomie satysfakcji z pracy jest odpowiednie przygotowanie (wykształcenie/przeszkolenie) zawodowe, które z jednej strony bezpośrednio wpływa na satysfakcję z typu wykonywanej pracy, z drugiej zaś zwiększa szansę na stałe zatrudnienie i lepsze wynagrodzenie, w sposób pośredni wpływając na satysfakcję z zarobków i poczucia pewności pracy oraz ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy. Kolejnym ważnym czynnikiem dla obu grup było występowanie okresu bezrobocia przed podjęciem aktualnej pracy. Szanse osób pozostających wcześniej na bezrobociu na usatysfakcjonowanie z różnych aspektów pracy zawodowej są znacznie niższe niż osób cały czas pracujących. Również w obu grupach mniejsze szanse na odczuwanie zadowolenia zawodowego mają osoby nie posiadające stałego zatrudnienia. Czynniki różnicujące ce podpopulacje kobiet i mężczyzn także wystąpiły, ich znaczenie nie było jednak najważniejsze. W wypadku mężczyzn wśród pozostałych czynników dodatkowo wskazano wielkość firmy i wiek – większe szanse na zadowolenie posiadają osoby młodsze, pracujące w firmach co najmniej średnich. Odnośnie do kobiet pojawiały się przede wszystkim liczba godzin pracy w tygodniu i kwalifikacje do wykonywania bardziej wymagającej pracy, wydłużanie czasu pracy i posiadanie takich kwalifikacji zmniejszało szanse na zadowolenie.

Analiza częstości odpowiedzi kobiet i mężczyzn na poszczególne warianty pytań pozwala na zaobserwowanie znacznie niższego zadowolenia kobiet z otrzymanych zarobków, szczególnie dla respondentów z Polski. Z drugiej strony kobiety są częściej niż mężczyźni usatysfakcjonowane z pozostałych aspektów pracy zawodowej (dane ECHP), co z punktu widzenia pracodawcy pozwala na postrzeganie kobiet jako pracowników pewniejszych i bardziej lojalnych.

Ważnym wnioskiem dla pracodawców jest konieczność stosowania w praktyce, w przypadku zatrudniania zarówno kobiet, jak i mężczyzn, zasady – właściwa osoba na właściwym stanowisku. Jak pokazały wyniki analiz, rzadziej są zadowoleni ci, którzy mają przygotowanie i aspiracje do wykonywania bardziej wymagającej pracy, oraz ci, którzy wykonują zadania przekraczające ich kwalifikacje.

---

## Literatura

- [1] Aldrich J.H., Nelson F.D., *Linear Probability, Logit, and Probit Models*, seria: Quantitative Applications in the Social Sciences, Sage Publ., Newbury Park, London 1984.
- [2] *Badanie satysfakcji pracowników jako efektywne narzędzie zarządcze*, WGK Audyt Personalny, Warszawa 1999.
- [3] Cox D.R., Snell E.J., *Analysis of Binary Data*, 2<sup>nd</sup> ed., Chapman & Hall, London 1989.
- [4] *Diagnoza organizacji poprzez badanie satysfakcji pracowników*, WGK Audyt Personalny, Warszawa 1999.
- [5] Kwiatkowska-Ciotucha D., Załuska U., *Modele logitowe satysfakcji zawodowej. Analiza danych międzynarodowych*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1110, AE, Wrocław 2006, s. 183-192.
- [6] Kwiatkowska-Ciotucha D., Załuska U., Dziechciarz J., *Satysfakcja zawodowa w ocenie jakości polityki rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1076, AE, Wrocław 2005, s. 575-582.
- [7] Nawojczyk M., *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, SPSS Polska Sp. z o.o., Kraków 2002.
- [8] Ramanatham R., *Introductory Econometrics with Applications*, Harcourt Brace & Company, Orlando 1998.
- [9] *SPSS Advanced Models*, SPSS Inc., Chicago 1999.

## JOB SATISFACTION – PERCEPTION DIFFERENCES BETWEEN MALE AND FEMALE

### Summary

The analysis is based on large datasets of household data and personal characteristics gathered in ECHP database – European Community Household Panel between 1994 and 2001. The cross-national comparison of collected and acquired data gives deep insight into all important aspects of the job related satisfaction i.e. overall job satisfaction, satisfaction with type of activity, job security and with earnings in selected EU member states.

The goal of the study is identification of main factors influencing the level of job satisfaction. The influence of identified factors on the job satisfaction level was analyzed in the homogenous groups of respondents classified with the use of one of demographic characteristics – gender. To achieve research goals, the logit models were used.