

Прикладная эконометрика, 2023, т. 72, с. 121–139.

Applied Econometrics, 2023, v. 72, pp. 121–139.

DOI: 10.22394/1993-7601-2023-72-121-139

А.А. Дубновицкая, К.К. Фурманов¹

Факторы удовлетворенности работой в России: зарплата, условия труда, возможности профессионального роста

По данным РМЭЗ НИУ ВШЭ о занятых индивидах за 2002–2019 гг. исследуется связь удовлетворенности работой с удовлетворенностью ее отдельными аспектами: заработной платой, условиями труда и возможностями профессионального роста. Сравниваются количественные оценки вклада компонентов удовлетворенности работой. Показано, что наибольший вклад вносит удовлетворенность условиями труда.

Ключевые слова: удовлетворенность работой; удовлетворенность зарплатой; удовлетворенность условиями труда; удовлетворенность возможностями карьерного роста; многомерный упорядоченный пробит.

JEL classification: J28; I31; C35.

1. Введение

В экономических исследованиях рынка труда работа часто характеризуется одним признаком — заработной платой. В моделях поиска работы индивид решает, соглашаться ли с поступающими предложениями или продолжать поиск, сравнивая предлагаемую зарплату с резервной (Kiefer, 1988; Batalova et al., 2020). При изучении отдачи от человеческого капитала, в частности, от образования, под отдачей подразумевается именно изменение оплаты труда, связанное с различиями в уровне человеческого капитала (Becker, 1964; Shultz, 1961; Mincer, 1974; Борисов, 2017). Вместе с тем, реальный работник предположительно ориентируется на множество характеристик, которые вместе с заработной платой могут определять решение о трудоустройстве, а выгоды от образования и опыта работы могут быть не только денежными. Удовлетворенность работой складывается из удовлетворенности ее различными сторонами, важность которых по сравнению с заработной платой заранее не ясна и на российских данных почти не изучена.

В зарубежной академической литературе ситуация иная: существует множество исследований, выполненных представителями разных наук (экономики, социологии, психологии), зачастую с несогласующимися выводами. С одной стороны, интерес к этой теме вызван контекстом личной системы ценностей человека, в рамках которой предполагается, что работа, позволяющая полностью удовлетворить свои потребности, усиливает чувство

¹ Дубновицкая Анастасия Анатольевна — НИУ ВШЭ, Москва; adubnovickaya@hse.ru.

Фурманов Кирилл Константинович — ЦЭМИ РАН, Москва; kfurmanov@hse.ru.

собственного достоинства, а в противном случае ограничивает реализацию личного потенциала человека и оценивается им негативно.

С другой стороны, данная тема активно изучается из-за связи удовлетворенности работой с качеством жизни человека вне работы, особенно с физическим и ментальным здоровьем (Kalleberg, 1977; Spector, 1997). Так как работа занимает значительную часть жизни большинства людей, то в более широком смысле она оказывает ощутимое влияние на общую удовлетворенность жизнью, и наоборот (Judge, Watanabe, 1993), что и вызывает высокий интерес исследователей. Изучаемый вопрос представляет интерес и с точки зрения политики: для человека могут иметь значение самые разные аспекты работы, но политикам нужно знать, что конкретно волнует людей и что нужно для повышения общего качества работы граждан, поскольку последнее является своеобразным барометром качества жизни. Побочным продуктом измерения удовлетворенности работой является возможность определить низкокачественные рабочие места. Регулирование рынка труда с целью повышения общего благосостояния зачастую нацелено именно на них.

С третьей стороны, заметная часть исследований удовлетворенности работой мотивирована ее положительной корреляцией с производительностью труда. Доказано, что при прочих равных условиях довольные работники прикладывают больше усилий на рабочем месте, демонстрируют более высокое качество проделанной работы, активнее вовлекаются в рабочий процесс, более производительны, меньше прогуливают, чаще выражают намерение остаться в организации, больше ценят свою работу в целом, а также формируют положительный имидж работодателя на рынке труда (Sanchez-Beaskoetxea, Coca Garcia, 2015; Kalleberg, 1977; Clark, 2015; Lannoo, Verhofstadt, 2016). По этой причине организации активно интересуются природой удовлетворенности работой, проводят внутренние опросы на эту тему и пытаются влиять на ее факторы в рамках своих ресурсов. Ввиду того, что ресурсы организаций ограничены, им нужно знать конкретные аспекты работы, которые влияют на удовлетворенность, а также степень их влияния, чтобы эффективно распределять ресурсы.

В настоящем исследовании ставится цель определить влияние следующих факторов на общую удовлетворенность работой:

- удовлетворенность оплатой труда;
- удовлетворенность условиями труда;
- удовлетворенность возможностями профессионального роста.

Естественно предположить, что роль этих факторов меняется со временем. Чтобы учесть предполагаемые отличия, отслеживается динамика вклада факторов в общий показатель удовлетворенности работой на протяжении 18 лет с 2002 по 2019 г.

Статья имеет следующую структуру. В разделе 2 представлен обзор исследований по теме, далее приведено описание данных и методологии (раздел 3), результаты (раздел 4) и заключение (раздел 5).

2. Обзор современного состояния изучаемой проблемы

На сегодняшний день не существует единого общепринятого определения удовлетворенности работой, хотя оно часто используется как в научной литературе, так и в повседневной жизни. В данной статье будем определять удовлетворенность работой как «общее эмоциональное впечатление от выполнения своей работы» (Fritzsche, Parrish, 2005).

Среди основных факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность работой, выделяют:

- 1) содержание работы (Skalli et al., 2008; Tarvid, 2015; Vila et al., 2007) — насколько работа интересна индивиду, помогает ли она другим людям, полезна ли она для общества, позволяет ли она индивиду быть автономным (Clark, 2005);
- 2) заработную плату (Jung, Suh, 2019; Sainju et al., 2021; Stamolampros et al., 2019; Котырло, 2023), связь которой с удовлетворенностью работой преимущественно положительная (Bartolucci et al., 2017; Linz, Semykina, 2012; Linz, 2003);
- 3) условия работы (Замфир, 1983; Sainju et al., 2021; Tarvid, 2015; Fetai et al., 2015);
- 4) возможности карьерного роста (Stamolampros et al., 2019; Iverson, Maguire, 2000).

В качестве других важных факторов могут упоминаться отношения с коллегами и начальством (Crossman, Abou-Zaki, 2003; Замфир, 1983) и стабильность работы (Gardner, Oswald, 2002; Clark, 2005; Sainju et al., 2021).

Согласно отечественной литературе, факторы удовлетворенности работой для России не отличаются от других стран: содержание работы (Филинкова, 2007; Соболева, 2020), условия труда (Наринян, 2022), заработная плата (Филинкова, 2007; Наринян, 2022), атмосфера в коллективе и отношения с руководством (Казакова, 2019; Филинкова, 2007), график работы (Наринян, 2022), самостоятельность и независимость в работе (Соболева, 2020) и др.

Существуют разные эмпирические оценки важности каждого перечисленного фактора для удовлетворенности работой. В наиболее ранних исследованиях часто изучалось влияние заработной платы на удовлетворенность работой, в предположении, что именно она является основным ее фактором. Другим оправданием такого подхода была высокая корреляция зарплаты с другими характеристиками работы, которые в свою очередь влияли на удовлетворенность работой, и поэтому зарплата представлялась удобной прокси-переменной для оценки общего качества работы. В качестве третьего аргумента можно упомянуть, что большая реалистичность в исследовании удовлетворенности работой усложняет анализ: в то время как заработная плата потенциально наблюдаема, другие аспекты работы гораздо сложнее измерить (например, стабильность или отношения с коллегами).

Однако можно найти эмпирические доказательства существования и других факторов качества работы, слабо коррелирующие с заработной платой (Leontaridi, Sloane, 2004), хотя теоретически это постулировалось давно. Scitovsky (1992) утверждал, что самые близкие человеку ценности нельзя купить или продать [за зарплату], а внутреннее удовольствие от выполняемой работы обеспечивает большую удовлетворенность, чем ее оплата. Можно добавить: «то, насколько человеку нравится или не нравится его деятельность, может быть гораздо более важным, чем удовлетворение от материальных ценностей, получаемых на работе» (Scitovsky, 1992, p. 103). Более обобщенно эта точка зрения выражена в теории самодетерминации (self-determination theory (Deci, 1975)), в рамках которой выделяют внутренние и внешние ценности работы. К первым относятся интерес, который вызывает работа — самостоятельность и независимость, возможность творческой реализации и пр. Под внешними ценностями понимаются непосредственные результаты работы — зарплата, условия труда, стабильность и безопасность и др. Согласно теории, внутренние ценности зачастую обеспечивают более высокий уровень субъективного благополучия человека², поскольку именно они способствуют удовлетворению

² Изучение удовлетворенности работой является частью широкого направления исследований под зонтичным названием «субъективное благополучие индивида».

основных психологических потребностей индивида в автономии и ощущении себя компетентным (Ryan, Deci, 2000; Kasser, Ahuvia, 2002). Однако и внешним ценностям может придаваться большое значение, в частности, в экономически менее развитых странах (Kaasa, 2011).

Например, Ahn, García (2004) оценивали вклад разных аспектов удовлетворенности работой по 14 европейским странам за период 1994–2001 гг. Авторы пришли к следующему порядку факторов по убыванию вклада: удовлетворенность содержанием работы, удовлетворенность заработной платой, удовлетворенность условиями труда и стабильностью работы. При этом удовлетворенность зарплатой и стабильностью работы имела большее значение для средиземноморских стран, чем для Центральной и Северной Европы, а для удовлетворенности условиями труда верно обратное. Также в исследовании подчеркивалась относительно малая роль заработной платы в определении удовлетворенности работой, в отличие от состояния здоровья индивида и соответствия его квалификации занимаемой должности. Более того, эффект зарплаты сильно различается по странам: как правило, эффект больше в странах с более низкими уровнями оплаты труда. К похожим результатам пришли Leontaridi, Sloane (2004). Используя данные по Великобритании с 1991 по 1997 г., они изучали влияние удовлетворенности зарплатой, содержанием работы, возможностями карьерного роста, отношениями с начальством, надежностью работы, автономией и рабочим графиком на удовлетворенность работой. При этом удовлетворенность зарплатой оказалась не самым важным фактором (особенно для женщин), а гораздо больший вес имели удовлетворенность автономией на рабочем месте и содержанием самой работы.

Среди отечественных исследований можно выделить работу Устиновой и Гордиевской (2019), в которой на данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г. изучалась удовлетворенность работой в зависимости от стабильности работы, справедливости оплаты труда, наличия дополнительных гарантий. Авторы пришли к выводу, что материальное вознаграждение оказывает наибольшее влияние на удовлетворенность работой по сравнению с другими факторами.

В работе Смирных (2009) оценивались факторы изменения удовлетворенности работой в России за период 2002–2006 гг. с использованием данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ). Повышение удовлетворенности объяснялось главным образом сменой работы (профессии) и, как следствие, улучшением условий труда и оплаты, а не наличием высшего образования, работой на предприятии частной формы собственности, наличием подчиненных и пр.

Наиболее близкой из отечественной литературы к настоящему исследованию является работа Осипова и Трушиной (2021), в которой использовались данные РМЭЗ НИУ ВШЭ с 2006 по 2018 г. Авторы моделировали удовлетворенность работой для научно-педагогических работников в зависимости от удовлетворенности условиями труда, удовлетворенности возможностями профессионального роста и удовлетворенности оплатой труда (перечислено в порядке убывания установленной важности для индивида). Однако этот вывод сделан на основе корреляционного анализа, в регрессионные модели три фактора одновременно не были включены из-за высокой мультиколлинеарности. Такие же методы использовались в работе Осипова и Геращенко (2022).

Таким образом, в отечественной литературе данная тематика изучена недостаточно, и исследования, моделирующие удовлетворенность работой в зависимости именно от удовлетворенности другими ее аспектами, немногочисленны. Данное обстоятельство обосновывает актуальность настоящей работы.

3. Данные и методология

Исследование опирается на данные Российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за 2002–2019 гг. В каждом году опрашивалось 10000–20000 респондентов, из которых для анализа отбирались только занятые на момент опроса индивиды в возрасте от 18 до 65 лет. Для настоящего исследования интерес представляли ответы респондентов на следующий вопрос:

«Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены...?»

1. Вашей работой в целом.
2. Условиями Вашего труда.
3. Оплатой Вашего труда.
4. Возможностями для Вашего профессионального роста».

Вопрос касался только основного места работы. По каждому пункту предполагался ответ по пятибалльной шкале от 1 («полностью удовлетворены») до 5 («совсем не удовлетворены»). Часть опрашиваемых затруднялась или отказывалась ответить, и эти респонденты были исключены из анализируемой выборки. Описательная статистика анализируемых выборок по отдельным годам приведена в Приложении 1.

Число наблюдений варьируется от 4900 до 9700 для отдельного года, среднее — 7000. Средние уровни удовлетворенностей представлены в Приложении 1. Рассмотрение среднего значения подразумевает, что шкала удовлетворенности является кардиналистской. При этом количественная разница между любыми двумя категориями имеет значение сама по себе, и ее значение одинаково для всех индивидов. Согласно другому, ординалистскому подходу, который чаще встречается в экономической литературе, оценки удовлетворенности не могут количественно сравниваться между собой как объективные меры. В то же время существуют эмпирические доказательства, что субъективно оцененная удовлетворенность коррелирует со многими объективными показателями ожидаемым образом, что является доводом в пользу межличностных сравнений (Konow, Early, 1999; Van Praag, 1991). По этой причине, даже придерживаясь ординалистского подхода, можно рассматривать среднее как некоторую аппроксимацию.

Что касается удовлетворенности работой на протяжении рассматриваемого периода, то средние значения демонстрируют тенденцию к снижению (т.е. к повышению среднего уровня удовлетворенности). В нашей выборке индивиды наименее довольны в среднем оплатой труда, затем — возможностями профессионального роста и, в последнюю очередь, условиями труда.

Распределение каждого из показателей немного смещено в сторону довольных. Самые частые ответы респондентов по данным трем вопросам — «скорее удовлетворен» и «и да, и нет». Распределение удовлетворенности оплатой труда близко к нормальному. В отношении удовлетворенности работой в целом на протяжении рассматриваемого периода доля респондентов, которые «скорее удовлетворены», растет за счет снижения тех, кто «совсем не удовлетворен» и «и да, и нет».

Отметим, что коэффициенты корреляции между любыми двумя показателями удовлетворенности положительны и достаточно высоки (порядка 0.5–0.7), см. Приложение 1.

Удовлетворенности различными аспектами работы (условиями труда, оплатой, возможностями роста) рассматриваются в данной статье как составляющие удовлетворенности работой в целом. В результате удовлетворенность в целом разделилась на четыре компонента.

Построение эконометрической модели связи удовлетворенности работой в целом с ее компонентами опиралось на стандартное при анализе качественных признаков предположение — за каждым ответом по пятибалльной шкале стоит ненаблюдаемая непрерывная случайная величина, которая сводится к дискретной шкале интервальной группировкой. Так, наблюдаемый уровень удовлетворенности работой в целом i -го опрошенного J_i связан с латентным («истинным») уровнем удовлетворенности J_i^* следующим образом:

$$J_i = \begin{cases} 1, & \text{если } J_i^* < \alpha_1^J, \\ 2, & \text{если } \alpha_1^J < J_i^* < \alpha_2^J, \\ 3, & \text{если } \alpha_2^J < J_i^* < \alpha_3^J, \\ 4, & \text{если } \alpha_3^J < J_i^* < \alpha_4^J, \\ 5, & \text{если } \alpha_4^J < J_i^*. \end{cases}$$

Здесь $\alpha_1^J, \dots, \alpha_4^J$ — границы интервалов группировки, не известные заранее и подлежащие оцениванию.

Аналогично, переменные удовлетворенности зарплатой (W_i), условиями (C_i) и возможностями продвижения (P_i) связывались с ненаблюдаемыми величинами W_i^*, C_i^*, P_i^* . Четвертый компонент (вклад прочих факторов) существует только внутри рассматриваемой модели и не наблюдаем даже в сгруппированном виде.

Предполагается, что величины $J_i^*, W_i^*, C_i^*, P_i^*$ имеют совместное нормальное распределение с нулевыми математическими ожиданиями, единичными дисперсиями и неизвестной корреляционной матрицей:

$$\begin{pmatrix} J_i^* \\ W_i^* \\ C_i^* \\ P_i^* \end{pmatrix} \sim N \left(\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \\ 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho_{JW} & \rho_{JC} & \rho_{JP} \\ \rho_{WJ} & 1 & \rho_{WC} & \rho_{WP} \\ \rho_{CJ} & \rho_{CW} & 1 & \rho_{CP} \\ \rho_{PJ} & \rho_{PW} & \rho_{PC} & 1 \end{pmatrix} \right).$$

Модель имеет 22 оцениваемых параметра: 6 элементов корреляционной матрицы и 16 границ интервалов группировки ненаблюдаемых уровней удовлетворенности $\alpha_m^J, \alpha_m^W, \alpha_m^C, \alpha_m^P$, $m = 1, \dots, 4$. Параметры оценивались методом максимального правдоподобия. Рассматриваемая модель — частный случай многомерной упорядоченной пробит-модели, где все переменные включены как эндогенные. Был использован модуль *str* из пакета Stata (Roodman, 2011), разработанный для оценивания широкого класса систем эконометрических уравнений, в том числе и многомерных пробит-моделей. Данная методология была выбрана ввиду характера переменных модели: все они являются упорядоченными дискретными переменными с ограниченным набором значений. С этой точки зрения многомерная упорядоченная пробит-регрессия представляется оптимальным методом оценивания. Подобная методология используется для субъективно оцениваемого уровня удовлетворенности, например, в (Hasegawa, 2010; Rossi, Allenby, 2001). В работе (Hasegawa, 2010) моделируется связь удовлетворенности туристов поездкой и удовлетворенностью разными ее характеристиками, что по структуре близко к настоящему исследованию. Rossi, Allenby (2001) используют такой же метод, но с некоторыми корректировками, для моделирования удовлетворенности B2B-покупателей.

Основной интерес представляли не оцениваемые корреляции, а параметры модели в виде уравнения регрессии:

$$J_i^* = \beta_1 W_i^* + \beta_2 C_i^* + \beta_3 P_i^* + \varepsilon_i, \quad (1)$$

где $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ — коэффициенты регрессии, определяемые элементами корреляционной матрицы, ε_i — случайная составляющая, определенная равенством

$$\varepsilon_i = J_i^* - E(J_i^* | W_i^*, C_i^*, P_i^*) = J_i^* - \beta_1 W_i^* - \beta_2 C_i^* - \beta_3 P_i^*$$

и независимая от величин W_i^*, C_i^*, P_i^* . Из предпосылки о совместной нормальности следует, что величина ε_i имеет нормальное распределение, а уравнение регрессии линейно, причем его коэффициенты связаны с корреляционной матрицей величин $J_i^*, W_i^*, C_i^*, P_i^*$ следующим соотношением:

$$\begin{pmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \\ \beta_3 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1 & \rho_{WC} & \rho_{WP} \\ \rho_{CW} & 1 & \rho_{CP} \\ \rho_{PW} & \rho_{PC} & 1 \end{pmatrix}^{-1} \begin{pmatrix} \rho_{WJ} \\ \rho_{CJ} \\ \rho_{PJ} \end{pmatrix}. \quad (2)$$

Так как все переменные в уравнении (1) имеют нулевое математическое ожидание и единичную дисперсию, то коэффициенты $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ являются стандартизованными и их можно использовать для сравнения вклада компонентов в общий уровень удовлетворенности работой. Можно сказать, что эти коэффициенты отражают «dispersion importance» (Achen, 1982) — важность компонентов с точки зрения их вклада в разброс общей удовлетворенности. Каждый коэффициент равен стандартному отклонению, которое имела бы величина J_i^* при фиксированных значениях всех компонентов, кроме соответствующего данному коэффициенту. Таким образом, параметры $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ отражают вклад удовлетворенности соответственно зарплатой, условиями труда и возможностями продвижения в дисперсию общей удовлетворенности работой. Вклад четвертого компонента (прочие факторы) соответствует стандартному отклонению случайной составляющей ε_i :

$$\sigma_\varepsilon = \sqrt{D(J_i^* - \beta_1 W_i^* - \beta_2 C_i^* - \beta_3 P_i^*)}. \quad (3)$$

Итак, для получения оценок вклада каждого из четырех компонентов в общий уровень удовлетворенности выполнялись следующие шаги.

1. Оценивалась корреляционная матрица $J_i^*, W_i^*, C_i^*, P_i^*$ с помощью модуля *стр*.
2. Оцененные коэффициенты корреляции подставлялись в формулу (2), и рассчитывались оценки коэффициентов $\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3$ уравнения (1).
3. Рассчитывалась оценка $\hat{\sigma}_\varepsilon$ для стандартного отклонения случайной составляющей уравнения (1).

Значения $\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3$ и $\hat{\sigma}_\varepsilon$ трактовались как оценки вклада каждого из четырех компонентов. Оценивание проводилось по данным каждого года отдельно за период 2002–2019 гг.

Дополнительно для оценки общего качества модели была рассчитана доля объясненной дисперсии удовлетворенности работой. Из принятой ранее предпосылки о распределении величин $J_i^*, W_i^*, C_i^*, P_i^*$ известно, что общая дисперсия ненаблюдаемого уровня удовлетворенности равна единице. Тогда, если от нее отнять дисперсию неучтенных факторов σ_ε^2 , то останется та часть разброса удовлетворенности работой, которая объясняется нашей моделью:

$$1 - \sigma_\varepsilon^2 = 1 - D(J_i^* - \beta_1 W_i^* - \beta_2 C_i^* - \beta_3 P_i^*). \quad (4)$$

4. Результаты

Динамика оцененных коэффициентов для всего анализируемого периода представлена на рис. 1. Все полученные коэффициенты значимы на 1%-ном уровне.

Наибольший вклад в удовлетворенность работой вносит удовлетворенность условиями труда. Причем этот вклад значительно больше вклада других компонентов и со временем постепенно увеличивается.

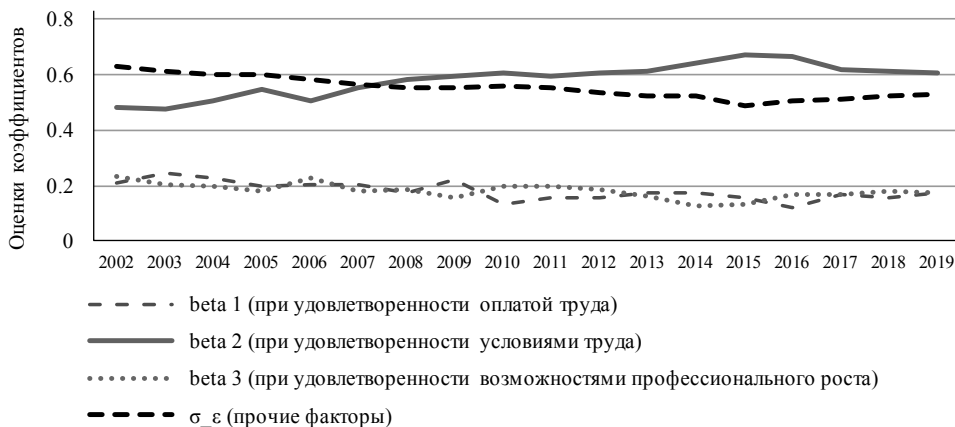


Рис. 1. Вклад компонентов удовлетворенности работой: динамика оцененных коэффициентов

Удовлетворенность оплатой труда и удовлетворенность возможностями профессионального роста имеют схожий вклад в общую удовлетворенность работой, и этот вклад относительно невелик по сравнению с условиями труда. У обоих показателей прослеживается едва заметный понижательный тренд.

Чтобы проверить статистическую достоверность изменений коэффициентов, к оценкам подбирались линейные тренды, и проверялась их значимость с учетом гетероскедастичности (неоднородности оценок дисперсии по годам). Кроме того, рассчитывались коэффициенты ранговой корреляции Кендалла между оценками коэффициентов и временем. В отличие от линейной регрессии, коэффициент Кендалла не учитывает гетероскедастичность, но позволяет выявить монотонный тренд произвольной функциональной формы. Оба способа подтвердили значимость трендов в коэффициентах при каждом аспекте удовлетворенности — подробности приведены в Приложении 2.

Спецификация модели (1) такова, что в качестве объясняющих переменных используются только разные аспекты удовлетворенности работой. Была проверена устойчивость оценок к изменению спецификации в рамках расширенной модели, куда были добавлены переменные возраста, пола, стажа на текущем месте работы, проживания в областном центре / в городе / Москве или Санкт-Петербурге. Полученные результаты³ не опровергают ни один из ранее сделанных выводов (т.к. различия в оценках коэффициентов незначительны)

³ Результаты оценивания могут быть предоставлены авторами по запросу.

и не добавляют ничего нового к их интерпретации. Во всех случаях оценки коэффициентов при разных аспектах удовлетворенности изменялись менее чем на 0.02.

Полученные результаты сопоставимы с работами (Tarvid, 2015) и (Ahn, García, 2004), в которых использовались данные по европейским странам, а также с (Leontaridi, Sloane, 2004) по Великобритании. Для многих стран возможности карьерного роста и заработная плата оказывались не первостепенно важными детерминантами удовлетворенности работой, несмотря на то что факторы удовлетворенности могли отбираться по другому принципу, нежели в настоящей работе. В противовес заработной плате и возможностям карьерного роста, особую роль играли содержание работы, условия труда и стабильность работы. Обобщая, можно отметить, что даже хорошо оплачиваемая работа с блестящими возможностями карьерного роста может не устраивать человека, если она связана с неприемлемыми для него рисками, например, риском потерять работу, если она нестабильная (некоторые люди могут сознательно отказываться от высокооплачиваемой, но нестабильной работы в пользу другой). Работодателям стоит снижать риски, связанные с работой, потому что во многих случаях они имеют гораздо больший вес для индивида, чем заработная плата и возможность повышения по карьерной лестнице. В нашей терминологии снижать риски означает улучшать условия труда.

Если возвратиться к отечественной литературе, то полученные результаты несколько противоречат результатам работы Устиновой и Гордиевской (2019). В ней авторы пришли к выводу, что материальное вознаграждение работников оказывало наибольшее влияние на удовлетворенность трудом по сравнению с другими факторами. Однако это исследование проводилось только по данным Вологодской области за 2016 г.

Представленные результаты согласуются с работой Смирных (2009), в которой использовались те же данные, что и в настоящей статье, за период 2002–2006 гг. Повышение удовлетворенности объяснялось главным образом сменой работы (профессии) и, как следствие, улучшением условий труда и оплаты, а не наличием высшего образования, работой на частном предприятии, наличием подчиненных и т. п.

Полученные результаты совпадают также с результатами Осипова и Трушиной (2021) в том отношении, что удовлетворенность условиями труда больше других факторов влияет на удовлетворенность работой. Однако Осипов и Трушина пришли к этому выводу на основе корреляционного анализа, а авторы данной статьи — на основе анализа регрессии. В (Осипов, Трушина, 2021) использовались данные по научно-педагогическим работникам с 2006 по 2018 г., а настоящая работа не ограничивается сферой образования, и рассматриваемый период чуть шире, поэтому результат подтверждается не только для сферы образования и на более долгом периоде. Отметим еще, что Осипов и Трушина (2021) строили только парные регрессии и не включали два или три фактора одновременно из-за высокой мультиколлинеарности, а в данной работе это сделать удалось.

Доля объясненной дисперсии удовлетворенности работой варьируется от 60 до 76% со средним 69% и имеет тенденцию к повышению с годами (см. Приложение 3). Другими словами, предложенная модель объясняет большую часть разброса удовлетворенности работой, и чем ближе к концу рассматриваемого периода — тем относительно лучше.

Дополнительно модель была оценена по подвыборкам мужчин и женщин отдельно, однако качественно важных различий обнаружено не было.

5. Заключение

Основной целью настоящего исследования было изучение связи удовлетворенности работой с ее различными аспектами: удовлетворенностью оплатой труда, условиями труда, возможностями профессионального роста. Для этого оценивалась многомерная упорядоченная пробит-регрессия по данным о работающих индивидах с 2002 по 2019 г. из РМЭЗ НИУ ВШЭ. Эконометрические результаты оценивания могут быть резюмированы следующим образом.

(1) Наибольший вклад в удовлетворенность работой вносит удовлетворенность условиями работы. Ее вклад значительно больше других компонентов, и ее важность со временем постепенно увеличивается.

(2) Удовлетворенность оплатой труда и удовлетворенность возможностями профессионального роста имеют схожий вклад в общую удовлетворенность работой, который относительно невелик по сравнению с условиями труда.

(3) С течением времени вклад удовлетворенности условиями труда имеет тенденцию к увеличению, в то время как во вкладах компонентов удовлетворенности оплатой труда и возможностями профессионального роста прослеживается умеренный понижающийся тренд.

(4) Модель объясняет бóльшую часть разброса удовлетворенности работой. Доля объясненной дисперсии варьируется от 60 до 76%, и чем ближе к концу рассматриваемого периода, тем относительно больше.

Стоит отметить, что порядок вопросов про разные аспекты удовлетворенности работой может влиять на их вес в общем показателе (Kopsacheilis, Goerg, 2023). В частности, последовательно отвечая на вопросы про удовлетворенность возможностями профессионального роста и заработной платой, индивид исключает для себя эти аспекты из дальнейших вопросов, полагая, что он их уже учел. Поэтому, если бы вопрос об удовлетворенности условиями труда — как наименее четкий из всех, поскольку под ними можно понимать довольно широкий и индивидуальный набор характеристик — шел последним, то респонденты больше бы задумывались о том, что они подразумевают под условиями труда. Таким образом, этот показатель мог быть лучше очищен от влияния других аспектов удовлетворенности работой. Следовательно, более высокая роль удовлетворенности условиями труда, полученная в настоящем исследовании, отчасти может объясняться порядком вопросов про разные аспекты удовлетворенности работой.

Полученные результаты не противоречат выводам по другим странам (Tarvid, 2015; Ahn, García, 2004; Leontaridi, Sloane, 2004), однако расходятся с исследованием Устиновой и Гордиевской (2019), которые пришли к выводу, что материальное вознаграждение является самым весомым фактором удовлетворенности трудом. Также настоящее исследование развивает работу Осипова и Трушиной (2021) с точки зрения методологии (множественная регрессия вместо парных регрессий), охвата отраслей экономики (представители различных отраслей вместо научно-педагогических работников) и периодов (2002–2019 вместо 2006–2018).

Благодарности. Исследование поддержано Российским научным фондом (РНФ), грант 21-18-00427.

Список литературы

- Борисов Г. В. (2017). Влияние трудового стажа и года рождения на заработную плату российских работников в 1998–2013 гг. *Вестник СПбГУ. Экономика*, 33 (2), 214–243. DOI: 10.21638/11701/spbu05.2017.202.
- Замфир К. (1983). *Удовлетворенность трудом: Мнение социолога*. М.: Политиздат.
- Казакова О. В. (2019). Психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой. *Образование и наука в России и за рубежом*, 1 (49), 476–478.
- Котырло Е. С. (2023). Не хлебом единым: удовлетворенность работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора. *Вопросы экономики*, 8, 57–74. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-57-74.
- Наринян Н. Е. (2022). От чего зависит удовлетворенность работой в регионах России в эпоху цифровизации. *Цифровая экономика*, 1 (17), 60–76. DOI: 10.34706/DE-2022-01-06.
- Осипов А. Л., Геращенко М. М. (2022). Оценка уровня удовлетворенности персонала образовательных организаций с помощью эконометрических моделей. *Сибирская финансовая школа*, 1, 138–145. DOI: 10.34020/1993-4386-2022-1-138-145.
- Осипов А. Л., Трушина В. П. (2021). Эконометрическое моделирование факторов удовлетворенности работой в сфере образования. *KANT*, 3 (40), 58–62. DOI: 10.24923/2222-243X.2021-40.11.
- Смирных Л. И. (2009). Удовлетворенность работой на российском рынке труда. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, 2, 90–100.
- Соболева Н. Э. (2020). Факторы, влияющие на вклад удовлетворенности работой в удовлетворенность жизнью в России. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 1, 368–390. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.15.
- Устинова К. А., Гордиевская А. Н. (2019). Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие. *Проблемы прогнозирования*, 1 (172), 123–130.
- Филинкова Е. Б. (2007). Деловые и личностные качества руководителя как фактор удовлетворенности исполнителей работой. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки*, 2, 231–241.
- Achen C. H. (1982). *Interpreting and using regression*. Sage Publications, London. DOI: 10.4135/9781412984560.
- Ahn N., García J. R. (2004). Job satisfaction in Europe. *FEDEA Working Paper*, 2004-16.
- Bartolucci F., Bruno G. S. F., Demidova O., Signorelli M. (2017). Job satisfaction and compensating wage differentials: Evidence from Russia. *CESifo Economic Studies*, 333–351. DOI: 10.1093/cesifo/ifx011.
- Batalova E. V., Furmanov K. K., Shelkova E. M. (2020). A binary choice model with partial observability for panel data. *Model Assisted Statistics and Applications*, 15 (4), 315–322. DOI: 10.3233/MAS-200503.
- Becker G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. National Bureau of Economic Research, New York. DOI: 10.1177/000271626536000153.
- Clark A. E. (2005). Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3), 377–400. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2005.00361.x.

- Clark A. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*, 215. DOI: 10.15185/izawol.215.
- Crossman A., Abou-Zaki B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), 368–376. DOI: 10.1108/02683940310473118.
- Deci E. (1975). *Intrinsic motivation*. Plenum Press, New York. DOI: 10.1007/978-1-4613-4446-9.
- Fetai B., Abduli S., Qirici S. (2015). An ordered probit model of job satisfaction in the former Yugoslav Republic of Macedonia. *Procedia Economics and Finance*, 33, 350–357. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)01719-0.
- Fritzsche B. A., Parrish T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In: *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, New York, 180–202.
- Gardner J., Oswald A. (2002). Does money buy happiness? A longitudinal study using data on windfalls. *Royal Economic Society Annual Conference*, 81.
- Hasegawa H. (2010). Analyzing tourists' satisfaction: A multivariate ordered probit approach. *Tourism Management*, 31 (1), 86–97. DOI: 10.1016/j.tourman.2009.01.008.
- Iverson R. D., Maguire C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53 (6), 807–839. DOI: 10.1177/0018726700536003.
- Judge T., Watanabe S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939–948. DOI: 10.1037/0021-9010.78.6.939.
- Jung Y., Suh Y. (2019). Mining the voice of employees: A text mining approach to identifying and analyzing job satisfaction factors from online employee reviews. *Decision Support Systems*, 123, 113074. DOI: 10.1016/j.dss.2019.113074.
- Kaasa A. (2011). Work values in European countries: Empirical evidence and explanations. *Review of International Comparative Management*, 12 (5), 852–862.
- Kalleberg A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124–143. DOI: 10.2307/2117735.
- Kasser T., Ahuvia A. (2002). Materialistic values and well-being in business students. *European Journal of Social Psychology*, 32, 137–146. DOI: 10.1002/ejsp.85.
- Kiefer N. M. (1988). Economic duration data and hazard functions. *Journal of Economic Literature*, 26 (2), 646–679.
- Konow J., Earley J. (1999). The hedonistic paradox: Is homo-economicus happier? *Journal of Public Economics*, 92 (1–2), 1–33. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2007.04.006.
- Kopsacheilis O., Goerg S. J. (2023). *Order effects in eliciting preferences*. IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper, 16343. DOI: 10.2139/ssrn.4526269.
- Lannoo S., Verhofstadt E. (2016). What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry. *Transportation Research Part A Policy and Practice*, 91, 251–259. DOI: 10.1016/j.tra.2016.06.024.
- Leontaridi R., Sloane P. (2004). Low pay, higher pay, earnings mobility and job satisfaction. In: *Minimum Wages, Low Pay and Unemployment*, 87–140. Palgrave Macmillan, London. DOI: 10.1057/9780230524071_4.
- Linz S. J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24, 626–652. DOI: 10.1108/01437720310496139.

- Linz S. J., Semykina A. (2012). What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations*, 51, 811–844. DOI: 10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x.
- Mincer J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Columbia University Press, New York.
- Roodman D. (2011). Fitting fully observed recursive mixed-process models with CMP. *The Stata Journal*, 11, 159–206. DOI: 10.1177/1536867X1101100202.
- Rossi P. E., Allenby G. (2001). Overcoming scale usage heterogeneity: A Bayesian hierarchical approach. *Journal of the American Statistical Association*, 96 (453), 20–31. DOI: 10.2307/2670337.
- Ryan R., Deci E. (2000). Self-determinism theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychology*, 55 (1), 68–78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Sainju B., Hartwell C., Edwards J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*, 148. DOI: 10.1016/j.dss.2021.113582.
- Sanchez-Beaskoetxea J., Coca Garcia C. (2015). Media image of seafarers in the Spanish printed press. *Maritime Policy & Management*, 42 (2), 97–110. DOI: 10.1080/03088839.2014.925593.
- Scitovsky T. (1992). *The joyless economy: The psychology of human satisfaction. Revised edition*. Oxford University Press, Oxford. DOI: 10.1080/00222216.1993.11969930.
- Shultz T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51 (1), 1–17.
- Skalli A., Theodossiou I., Vasileiou E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37 (5), 1906–1920. DOI: 10.1016/j.socec.2008.04.003.
- Spector P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, New York. DOI: 10.4135/9781452231549.
- Stamolampros P., Korfiatis N., Chalvatzis K., Buhalis D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*, 75, 130–147. DOI: 10.1016/j.tourman.2019.04.030.
- Tarvid A. (2015). Job satisfaction determinants of tertiary graduates in Europe. *Procedia Economics and Finance*, 24, 682–690. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00674-7.
- Van Praag B. (1991). Ordinal and cardinal utility: An integration of the two dimensions of the welfare concept. *Journal of Econometrics*, 50, 69–89. DOI: 10.1016/0304-4076(91)90090-Z.
- Vila L., Garcia-Aracil A., Mora J.-G. (2007). The distribution of job satisfaction among young European graduates: Does the choice of study field matter? *The Journal of Higher Education*, 78 (1), 97–118. DOI: 10.1080/00221546.2007.11778965.

Поступила в редакцию 18.03.2023;
принята в печать 12.09.2023.

Приложение 1

Описательная статистика переменных модели, %

	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность оплатой труда	Удовлетворенность условиями труда	Удовлетворенность возможностями профессионального роста
<i>2002</i>				
Число наблюдений = 4909				
Полностью удовлетворены	18.37	6.66	15.54	11.10
Скорее удовлетворены	32.82	15.03	30.66	24.75
И да, и нет	17.52	13.40	18.29	15.89
Не очень удовлетворены	23.75	35.47	25.08	26.62
Совсем не удовлетворены	7.54	29.44	10.43	21.63
<i>2006</i>				
Число наблюдений = 2615				
Полностью удовлетворены	14.09	6.69	12.44	8.50
Скорее удовлетворены	40.87	21.08	39.00	29.73
И да, и нет	20.60	16.80	20.08	21.71
Не очень удовлетворены	18.91	35.29	21.45	24.91
Совсем не удовлетворены	5.53	20.14	7.03	15.16
<i>2010</i>				
Число наблюдений = 9359				
Полностью удовлетворены	16.32	6.96	14.93	10.46
Скорее удовлетворены	47.52	25.68	45.66	33.19
И да, и нет	20.01	20.50	20.85	23.50
Не очень удовлетворены	12.53	29.11	13.86	20.88
Совсем не удовлетворены	3.62	17.76	4.71	11.98
<i>2015</i>				
Число наблюдений = 7483				
Полностью удовлетворены	14.11	7.75	13.71	10.13
Скорее удовлетворены	51.36	28.52	50.58	39.52
И да, и нет	23.33	24.98	22.38	23.95
Не очень удовлетворены	8.99	27.65	10.82	18.4
Совсем не удовлетворены	2.20	11.11	2.50	8.00
<i>2018</i>				
Число наблюдений = 6780				
Полностью удовлетворены	14.72	8.35	14.66	9.82
Скорее удовлетворены	55.50	30.52	53.30	40.60
И да, и нет	21.05	26.74	21.87	26.34
Не очень удовлетворены	6.89	25.06	8.07	16.19
Совсем не удовлетворены	1.84	9.34	2.09	7.04

Средний уровень удовлетворенности работой и ее компонентов

	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность оплатой труда	Удовлетворенность условиями труда	Удовлетворенность возможностями профессионального роста
2002	2.69	3.66	2.84	3.23
2003	2.89	3.70	3.00	3.31
2004	2.83	3.65	2.95	3.32
2005	2.77	3.59	2.90	3.26
2006	2.61	3.41	2.72	3.09
2007	2.56	3.34	2.66	3.02
2008	2.49	3.24	2.57	2.99
2009	2.43	3.25	2.47	2.85
2010	2.40	3.25	2.48	2.91
2011	2.39	3.17	2.45	2.86
2012	2.32	3.06	2.39	2.81
2013	2.31	3.06	2.37	2.79
2014	2.31	3.01	2.35	2.74
2015	2.34	3.06	2.38	2.75
2016	2.30	3.06	2.33	2.74
2017	2.28	3.03	2.33	2.73
2018	2.26	2.97	2.30	2.70
2019	2.25	3.00	2.27	2.64

Примечание. Удовлетворенность принимает значения от 1 до 5 (1 — «полностью удовлетворен», 5 — «совсем не удовлетворен»).

Коэффициенты корреляции между разными аспектами
удовлетворенности работой

	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность оплатой труда	Удовлетворенность условиями труда
<i>2002</i>			
Удовлетворенность оплатой труда	0.50		
Удовлетворенность условиями труда	0.64	0.48	
Удовлетворенность возможностями профессионального роста	0.51	0.41	0.46
<i>2010</i>			
Удовлетворенность оплатой труда	0.49		
Удовлетворенность условиями труда	0.73	0.48	
Удовлетворенность возможностями профессионального роста	0.56	0.48	0.54
<i>2018</i>			
Удовлетворенность оплатой труда	0.55		
Удовлетворенность условиями труда	0.74	0.52	
Удовлетворенность возможностями профессионального роста	0.58	0.59	0.55

Приложение 2

Результаты проверки гипотез об отсутствии тренда в коэффициентах и оценки тренда

Оценивались модели $\beta_{jt} = \alpha_j + \gamma_j t + v_t$, где β_{jt} — коэффициенты модели (1), отражающие вклад объясняющих переменных в удовлетворенность работой (при оценивании тренда вместо истинных коэффициентов подставлялись их оценки), α_j, γ_j — коэффициенты линии тренда, t — номер года (всего 18 наблюдений), v_t — ошибка регрессии. Стандартные ошибки параметров тренда поправлены на гетероскедастичность.

	Удовлетворенность зарплатой	Удовлетворенность условиями труда	Удовлетворенность возможностями профессионального роста
Константа α_j	0.218*** (0.011)	0.499*** (0.013)	0.208*** (0.009)
Наклон γ_j	-0.004*** (0.001)	0.010*** (0.002)	-0.003*** (0.001)
Коэффициент Кендалла	-0.464***	0.734***	-0.444**

Примечание. *** — $p < 0.01$, ** — $p < 0.05$; в скобках — стандартные ошибки коэффициентов.

Приложение 3

Доля объясненной дисперсии удовлетворенности работой по годам

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
0.61	0.63	0.64	0.64	0.66	0.68	0.69	0.70	0.69
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0.69	0.71	0.73	0.73	0.76	0.75	0.74	0.73	0.72

Dubnovitskaya A., Furmanov K. Job satisfaction in Russia: Wages, working conditions and promotion opportunities. *Applied Econometrics*, 2023, v. 72, pp. 121–139.

DOI: 10.22394/1993-7601-2023-72-121-139

Anastasia Dubnovitskaya

HSE University, Moscow, Russian Federation;
adubnovickaya@hse.ru

Kirill Furmanov

CEMI RAS, Moscow, Russian Federation;
kfurmanov@hse.ru

Job satisfaction in Russia: Wages, working conditions and promotion opportunities

Using the RLMS-HSE data of Russian workers from 2002 to 2019 we investigate the relationship between job satisfaction and its components, videlicet satisfaction in pay, working conditions and promotion

opportunities. We compare quantitative contribution estimates for each component. We found that satisfaction with working conditions is the major contributor to overall job satisfaction.

Keywords: job satisfaction; pay satisfaction; working conditions satisfaction; promotion satisfaction; multivariate ordered probit.

JEL classification: J28; I31; C35.

References

- Borisov G. V. (2017). The effects of experience and cohort on earnings of Russian workers over 1998–2013. *St Petersburg University Journal of Economic Studies*, 33 (2), 214–243 (in Russian). DOI: 10.21638/11701/spbu05.2017.202
- Zamphir K. (1983). *Udovletvonnost' trudom: Mneniye sotsiologa*. Moscow: Politizdat (in Russian).
- Kazakova O. V. (2019). Psychological factors affecting job satisfaction. *Education and Science in Russia and Abroad*, 1 (49), 476–478 (in Russian).
- Kotyrla E. (2023) Not by bread alone: Public-private intersectoral gap in job satisfaction. *Voprosy Ekonomiki*, 8, 57–74 (in Russian). DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-57-74.
- Narinyan N. E. (2022). What determines job satisfaction in the regions of Russia in the era of digitalization. *Tsifrovaya Ekonomika*, 1 (17), 60–76 (in Russian). DOI: 10.34706/DE-2022-01-06.
- Osipov A. L., Gerashchenko M. M. (2022). Assessment of the level of satisfaction of the staff of educational organizations using econometric models. *Siberian Financial School*, 1, 138–145 (in Russian). DOI: 10.34020/1993-4386-2022-1-138-145.
- Osipov A. L., Trushina V. P. (2021). Econometric modelling of job satisfaction in education. *KANT*, 3 (40), 58–62 (in Russian). DOI: 10.24923/2222-243X.2021-40.11.
- Smirnych L. I. (2009). Work satisfaction on Russian labor market. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, 2, 90–100 (in Russian).
- Soboleva N. E. (2020). Determinants and the interrelationship between job satisfaction and life satisfaction in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring)*, 1, 368–390 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.15.
- Ustinova K. A., Gordievskaya A. N. (2019). Job satisfaction and its decisive parameters. *Studies on Russian Economic Development*, 1 (172), 86–92 (in Russian).
- Filinkova E. B. (2007). The professional and personal qualities of the leader as a factor satisfaction of performers work. *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology*, 2, 231–241 (in Russian).
- Achen C. H. (1982). *Interpreting and using regression*. Sage Publications, London. DOI: 10.4135/9781412984560.
- Ahn N., García J. R. (2004). Job satisfaction in Europe. *FEDEA Working Paper*, 2004–16.
- Bartolucci F., Bruno G. S. F., Demidova O., Signorelli M. (2017). Job satisfaction and compensating wage differentials: Evidence from Russia. *CESifo Economic Studies*, 333–351. DOI: 10.1093/cesifo/ifx011.
- Batalova E. V., Furmanov K. K., Shelkova E. M. (2020). A binary choice model with partial observability for panel data. *Model Assisted Statistics and Applications*, 15 (4), 315–322. DOI: 10.3233/MAS-200503.
- Becker G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. National Bureau of Economic Research, New York. DOI: 10.1177/000271626536000153.

- Clark A. E. (2005). Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3), 377–400. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2005.00361.x.
- Clark A. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*, 215. DOI: 10.15185/izawol.215.
- Crossman A., Abou-Zaki B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), 368–376. DOI: 10.1108/02683940310473118.
- Deci E. (1975). *Intrinsic motivation*. Plenum Press, New York. DOI: 10.1007/978-1-4613-4446-9.
- Fetai B., Abduli S., Qirici S. (2015). An ordered probit model of job satisfaction in the former Yugoslav Republic of Macedonia. *Procedia Economics and Finance*, 33, 350–357. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)01719-0.
- Fritzsche B. A., Parrish T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In: *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, New York, 180–202.
- Gardner J., Oswald A. (2002). Does money buy happiness? A longitudinal study using data on windfalls. *Royal Economic Society Annual Conference*, 81.
- Hasegawa H. (2010). Analyzing tourists' satisfaction: A multivariate ordered probit approach. *Tourism Management*, 31 (1), 86–97. DOI: 10.1016/j.tourman.2009.01.008.
- Iverson R. D., Maguire C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53 (6), 807–839. DOI: 10.1177/0018726700536003.
- Judge T., Watanabe S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939–948. DOI: 10.1037/0021-9010.78.6.939.
- Jung Y., Suh Y. (2019). Mining the voice of employees: A text mining approach to identifying and analyzing job satisfaction factors from online employee reviews. *Decision Support Systems*, 123, 113074. DOI: 10.1016/j.dss.2019.113074.
- Kaasa A. (2011). Work values in European countries: Empirical evidence and explanations. *Review of International Comparative Management*, 12 (5), 852–862.
- Kalleberg A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124–143. DOI: 10.2307/2117735.
- Kasser T., Ahuvia A. (2002). Materialistic values and well-being in business students. *European Journal of Social Psychology*, 32, 137–146. DOI: 10.1002/ejsp.85.
- Kiefer N. M. (1988). Economic duration data and hazard functions. *Journal of Economic Literature*, 26 (2), 646–679.
- Konow J., Earley J. (1999). The hedonistic paradox: Is homo-economicus happier? *Journal of Public Economics*, 92 (1–2), 1–33. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2007.04.006.
- Kopsacheilis O., Goerg S. J. (2023). *Order effects in eliciting preferences*. *IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper*, 16343. DOI: 10.2139/ssrn.4526269.
- Lannoo S., Verhofstadt E. (2016). What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry. *Transportation Research Part A Policy and Practice*, 91, 251–259. DOI: 10.1016/j.tra.2016.06.024.
- Leontaridi R., Sloane P. (2004). Low pay, higher pay, earnings mobility and job satisfaction. In: *Minimum Wages, Low Pay and Unemployment*, 87–140. Palgrave Macmillan, London. DOI: 10.1057/9780230524071_4.

- Linz S. J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24, 626–652. DOI: 10.1108/01437720310496139.
- Linz S. J., Semykina A. (2012). What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations*, 51, 811–844. DOI: 10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x.
- Mincer J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Columbia University Press, New York.
- Roodman D. (2011). Fitting fully observed recursive mixed-process models with CMP. *The Stata Journal*, 11, 159–206. DOI: 10.1177/1536867X1101100202.
- Rossi P. E., Allenby G. (2001). Overcoming scale usage heterogeneity: A Bayesian hierarchical approach. *Journal of the American Statistical Association*, 96 (453), 20–31. DOI: 10.2307/2670337.
- Ryan R., Deci E. (2000). Self-determinism theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychology*, 55 (1), 68–78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Sainju B., Hartwell C., Edwards J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*, 148. DOI: 10.1016/j.dss.2021.113582.
- Sanchez-Beaskoetxea J., Coca Garcia C. (2015). Media image of seafarers in the Spanish printed press. *Maritime Policy & Management*, 42 (2), 97–110. DOI: 10.1080/03088839.2014.925593.
- Scitovsky T. (1992). *The joyless economy: The psychology of human satisfaction. Revised edition*. Oxford University Press, Oxford. DOI: 10.1080/00222216.1993.11969930.
- Shultz T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51 (1), 1–17.
- Skalli A., Theodossiou I., Vasileiou E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37 (5), 1906–1920. DOI: 10.1016/j.socec.2008.04.003.
- Spector P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, New York. DOI: 10.4135/9781452231549.
- Stamolampros P., Korfiatis N., Chalvatzis K., Buhalis D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*, 75, 130–147. DOI: 10.1016/j.tourman.2019.04.030.
- Tarvid A. (2015). Job satisfaction determinants of tertiary graduates in Europe. *Procedia Economics and Finance*, 24, 682–690. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00674-7.
- Van Praag B. (1991). Ordinal and cardinal utility: An integration of the two dimensions of the welfare concept. *Journal of Econometrics*, 50, 69–89. DOI: 10.1016/0304-4076(91)90090-Z.
- Vila L., Garcia-Aracil A., Mora J.-G. (2007). The distribution of job satisfaction among young European graduates: Does the choice of study field matter? *The Journal of Higher Education*, 78 (1), 97–118. DOI: 10.1080/00221546.2007.11778965.

Received 18.03.2023; accepted 12.09.2023.