

Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo

SÁNCHEZ CAÑIZARES, SANDRA M^a (*), ARTACHO RUIZ, CARLOS (**), FUENTES GARCÍA, FERNANDO J. (*) Y LÓPEZ-GUZMÁN GUZMÁN, TOMÁS J. (*)

Área de Organización de Empresas Universidad de Córdoba. Facultad de CC. del Trabajo, C/ Adarve, 30 14071 CÓRDOBA.

Tfo. 957-212511 - E-mail: sandra.sanchez@uco.es

RESUMEN

El éxito y la supervivencia de las organizaciones dependen cada vez más de la capacidad de sus recursos humanos. La moderna organización requiere que sus empleados consideren los objetivos corporativos como suyos. Así, se pone de manifiesto la importancia de la satisfacción laboral de los trabajadores como factor de competitividad y calidad en la empresa. La presente investigación recoge los resultados de un estudio sobre los determinantes de la satisfacción laboral en el ámbito de la educación concertada de Andalucía, contrastando diversas hipótesis acerca de la posible influencia que ciertas variables, referentes tanto al trabajador como al puesto pueden ejercer sobre el nivel de satisfacción expresada por los participantes. Los resultados muestran un mayor grado de satisfacción para las mujeres, los puestos directivos y la dedicación a tiempo completo, así como una relación en forma de U con la edad. No se ha detectado una tendencia estadística significativa entre las horas de trabajo, la antigüedad, la dependencia de los ingresos, la afiliación sindical y el grado de satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, enseñanza, contraste de hipótesis, modelos logit y probit.

Analyzing the Structural Determinants of Job Satisfaction. An Application in the Educational Field

ABSTRACT

The survival and success of organizations depends more each day on their human resources. The current organization needs that employees consider the corporate objectives as their own objectives. So, job satisfaction of employees has a growing importance as a competitive and quality factor of the organization. This paper presents a research about determining factors of job satisfaction in the private educational field in Andalusia, Spain, testing several hypotheses about the influence of worker and job features over global job satisfaction. The results highlight a higher level of satisfaction among women, managers, full-time workers and a U-shaped relationship with age. We have not detected a significant relation between the level of job satisfaction and working hours, seniority, dependence of salary or unionization.

Keywords: Job satisfaction, education system, test of hypothesis, logit and probit models.

Clasificación JEL: J24, J28 y M12.

Artículo recibido en abril del 2005 y aceptado para su publicación en octubre de 2007.

Artículo disponible en versión electrónica en la página www.revista-eea.net, ref.: e-25306.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El éxito y la supervivencia de las organizaciones modernas se encuentran cada vez más en la capacidad de integrar los recursos humanos en sus proyectos empresariales, de forma que todos consideren los objetivos corporativos como suyos propios. Y es que las personas, tal como concluye Rodríguez-Serrano (2000), ya no son el activo más importante de la organización, son la organización misma.

Según Alfaro de Prado et al. (2001) son numerosos los autores que destacan la importancia del estudio de la satisfacción en el trabajo, en base a argumentos como los siguientes:

- Si la satisfacción laboral es un objetivo conveniente en la política de dirección, es necesario disponer de una medida de la misma como criterio de evaluación de esta política.

- Un síntoma de mal funcionamiento de la organización es una baja satisfacción de los empleados dada su incidencia en aspectos tales como absentismo, rotación, desempeño, estrés, etc. Por el contrario, una alta satisfacción laboral puede favorecer el logro de resultados positivos.

- Satisfacción laboral y calidad: una empresa no puede aspirar a niveles de calidad competitivos en producto o servicio si su plantilla no se encuentra satisfecha. Según Stewart (1996) tan importante es conocer y responder a las opiniones de los empleados como la protección de los intereses de los accionistas ya que la satisfacción de los trabajadores se ha convertido en un indicador clave del desempeño en numerosas empresas líderes en el mundo, especialmente en el seno de programas de Total Quality Management. Aproximaciones basadas en modelos de gestión de la calidad, como el de Deming, el de Baldrige o el europeo EFQM (European Foundation for Quality Management) emplean la satisfacción laboral del trabajador, al que consideran como cliente interno de la organización, como un indicador de calidad del producto o servicio.

- Satisfacción laboral y capital humano: la importancia del capital humano en el seno de la organización debe conducir a una optimización en la gestión de recursos humanos y al establecimiento de incentivos que alienten la innovación, motivación y productividad de los empleados.

- Satisfacción laboral y costes: el coste de no poseer un análisis detallado sobre los aspectos que influyen en la satisfacción de los empleados puede llegar a ser sustancial y es necesario conocer las cuestiones que afectan a los empleados, ya que, cuanto mayor sea la disponibilidad de información, mejor se podrá responder y hacer frente a las problemáticas que surjan, reduciendo de este modo costes innecesarios para la organización.

El presente trabajo recoge los resultados de un estudio sobre los determinantes de la satisfacción laboral en el ámbito de la educación concertada de Andalucía. Para ello se contrastan diversas hipótesis acerca de la posible influencia que ciertas

variables, referentes tanto al trabajador (sexo, estado civil, edad, etc.), como al puesto (dependencia del salario, tipo de contrato, dedicación, horas trabajadas, etc.), pueden ejercer sobre el nivel de satisfacción expresada por los participantes. Con ello se pretende proponer sugerencias de mejora en la gestión de recursos humanos así como la definición del perfil del trabajador potencialmente más satisfecho.

2. SATISFACCIÓN LABORAL. CONCEPTO Y PRINCIPALES DETERMINANTES

Pese a que la satisfacción laboral ha sido una de las variables más estudiadas en el ámbito del comportamiento organizacional, no existe un consenso en cuanto a su definición o a la existencia de una teoría comprensiva de lo que conduce a la satisfacción en el trabajo. (Seashore, 1974).

Sin embargo, a pesar de las innumerables definiciones existentes sobre satisfacción laboral, Ivancevich y Donelly (1968) argumentan que conducen, básicamente, a un concepto muy similar. De hecho, se percibe en esta multitud de definiciones un denominador común que hace posible su categorización en dos perspectivas distintas:

- Por un lado, se encuentran los autores que entienden la satisfacción como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo (Katzwell, 1964; Locke, 1969; Price y Mueller, 1986; Robbins, 1994; Bravo *et al*, 1996; Leal *et al*, 1999; Larrainzar *et al*, 2001; etc).

- Por otro, están los que consideran la satisfacción como el resultado de una comparación o ajuste entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo les ofrece realmente (Mumford, 1976; Holland, 1985 y Michalos, 1986, entre otros).

De este modo, se puede considerar que, aunando las dos orientaciones mencionadas, la satisfacción laboral es:

Un concepto multidimensional y multidisciplinar que supone el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia de la mayor o menor discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y la medida en que éstas se cumplen realmente.

En cuanto a las variables explicativas del nivel de satisfacción laboral, los estudios se han centrado en la búsqueda de aquellos factores determinantes de la satisfacción laboral en los individuos, así como las consecuencias derivadas de la misma. Agrupando estos factores en dos niveles: características sociodemográficas propias del trabajador (género, edad, nivel educativo, etc.) y medidas organizacionales internas e inherentes al puesto o a la empresa (salario, horarios, tipo de contrato, tamaño, ubicación de la empresa, etc.), en esta investigación nos centraremos en la influencia que ejercen determinadas variables de estos bloques.

2.1. Factores inherentes al trabajador

La influencia que las características personales del trabajador ejercen sobre su nivel de satisfacción laboral ha sido ampliamente investigada y, aunque se ha dedicado una atención casi exclusiva a la influencia de la edad y el género, también han sido consideradas otras variables como el nivel educativo, el estado civil o la afiliación sindical.

La interrelación entre la condición masculina o femenina y la satisfacción laboral experimentada está sujeta a ciertos condicionamientos socioculturales, lo que hace que las connotaciones entre la variable sexo y su influencia sobre la satisfacción, hayan sido estudiadas ampliamente. Es una constante en numerosas investigaciones el hecho de que las mujeres presenten un nivel superior de satisfacción (Clark, 1997; Sloane y Williams, 2000; Sanz de Galdeano, 2001). Sin embargo, existen evidencias sobre la inexistencia de relación entre sexo y satisfacción laboral cuando se controlan otras variables (Forgionne y Peters, 1982; Linz, 2003).

Por lo que respecta a la edad, las variaciones experimentadas en los niveles de satisfacción laboral en distintos grupos de edad suelen presentar diferencias más acusadas que las originadas por otros aspectos relacionados con el sexo, la educación o los ingresos. Es muy común encontrar estudios en que la satisfacción experimenta un crecimiento continuo en relación a la edad (Glenn *et al.*, 1977; Doering *et al.*, 1983). No obstante, empleando una relación no lineal entre edad y satisfacción se han hallado correlaciones estadísticamente significativas. Clark *et al.* (1996), entre otros, obtienen una relación en forma de U entre ambas variables.

La relación entre la estructura familiar y las percepciones sobre el trabajo ha originado resultados discrepantes: escasa influencia (Shea *et al.*, 1970); mayor satisfacción de los trabajadores casados (Keller, 1986; Nguyen *et al.*, 2003); mayor satisfacción entre solteros (Brown y McIntosh, 1998; Gazioglu y Tansel, 2002); menor satisfacción entre los separados y divorciados (Kaiser, 2002).

En los trabajos que analizan la relación entre la formación académica y la satisfacción del empleado se ha detectado en ocasiones cómo el nivel educativo presenta un efecto negativo reduciendo la satisfacción a medida que aumenta (Clark y Oswald, 1996; Sloane y Williams, 1996; Grund y Slivka, 2001; Gazioglu y Tansel, 2002); esto viene explicado por las mayores aspiraciones de los trabajadores más cualificados. Sin embargo, Lydon y Chevalier (2002) o Nikolaou *et al.* (2005) concluyen que el nivel de satisfacción laboral aumenta con el nivel educativo.

Finalmente, existen ciertas contradicciones en la literatura reciente sobre relaciones industriales respecto a la mayor o menor satisfacción laboral expresada por los empleados que pertenecen a alguna formación sindical. Así, Freeman (1978) detectó una insatisfacción superior entre los afiliados pero, a su vez, éstos se encontraban menos dispuestos a abandonar su trabajo. La explicación ofrecida reside en las mayores posibilidades para los miembros de sindicatos a la hora de expresar su descontento con las condiciones laborales en las negociaciones contractuales. Otros autores (Meng,

1990; Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; Clark, 2001) concluyen que los empleados no pertenecientes a sindicatos laborales muestran mayores niveles de satisfacción en su trabajo. Otras investigaciones, en cambio, apuntan una escasa relación estadística entre la pertenencia a sindicato y la satisfacción laboral manifestada (Odewahn y Petty, 1980; Bender y Sloane, 1998; Bryson et al., 2004).

Tabla 1: Variables asociadas al individuo e influencia sobre la satisfacción laboral

VARIABLES RELACIONADAS CON EL INDIVIDUO			
VARIABLE	ESTUDIO	BASE DE DATOS/POBLACIÓN*	RESULTADO
Género	Clark (1997)	BHPS 1991, Gran Bretaña	Mayor SL en mujeres
	Sloane y Williams (2000)	SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña	
	Sanz de Galdeano (2001)	BHPS 1999, Gran Bretaña	
	Forgionne y Peters (1982) Linz (2003)	Población de mujeres directivas, EEUU 1200 empleados de 36 organiz., Rusia	Inexistencia de relación
Edad	Glenn <i>et al.</i> (1977) Doering <i>et al.</i> (1983)	QES 1972-73, EEUU Recopilación diversos estudios	Relación lineal creciente (menor SL en jóvenes)
	Clark <i>et al.</i> (1996) Kaiser (2002)	BHPS 1991, Gran Bretaña ECHPS 1994-97, 5 países	Relación en forma de U
	Kaiser (2002)	ECHPS 1994-97, 5 países	Mayor SL entre casados
Estado civil	Nguyen <i>et al.</i> (2003)	NELS 1988-2000, Gran Bretaña	Menor SL entre casados
	Brown y McIntosh (1998)	Encuesta del CEP, Gran Bretaña	
	Gazioglu y Tansel (2002)	WERS 1997, Gran Bretaña	Inexistencia de relación
	Shea <i>et al.</i> (1970)	NLS 1967, Mujeres 30 a 44 años, EEUU	
Nivel educativo	Clark y Oswald (1996)	BHPS 1991, Gran Bretaña	Relación negativa (SL descende con nivel educativo)
	Sloane y Williams (1996)	SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña	
	Grund y Slivka (2001)	GSOEP 1994-95, Alemania	
	Gazioglu y Tansel (2002)	WERS 1997, Gran Bretaña	
Afiliación sindical	Lydon y Chevalier (2002)	HEFCE 1996, Licenciados, Gran Bretaña	Relación positiva (SL aumenta con nivel educativo)
	Nikolaou <i>et al.</i> (2005)	Eurobarómetro 1996, 7 países	
	Freeman (1978)	PSID 1992, NLSOM 1969-71, EEUU	Relación negativa (SL inferior en afiliados)
	Meng (1990)	SCCS 1981, Canadá	
Afiliación sindical	Clark (1996)	BHPS 1991, Gran Bretaña	
	Clark y Oswald (1996)	BHPS 1991, Gran Bretaña	
	Clark (2001)	BHPS 1991-97, Gran Bretaña	
	Odewahn y Petty (1980)	Muestra de 178 enfermeros, EEUU	Inexistencia de relación
	Bender y Sloane (1998)	SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña	
	Bryson <i>et al.</i> (2004)	BWERS 1998, Gran Bretaña	

* El anexo 1 recoge la denominación completa de las bases de datos y abreviaturas indicadas

Fuente: elaboración propia

2.2. Factores inherentes al puesto y la organización

El estudio de la satisfacción laboral necesita traspasar la esfera del individuo e incorporar las variables que inciden desde los ámbitos del puesto y de la organización, ya que son estas últimas las que permiten un control por parte de la dirección

de recursos humanos. De hecho, según Linz (2003) el nivel de satisfacción laboral expresado por los empleados se identifica en mayor medida con la percepción que poseen sobre el puesto y el trabajo que con sus características objetivas (edad, sexo, etc). Las investigaciones que analizan este tipo de variables se centran mayoritariamente en el salario y el tipo de contrato, pero es posible encontrar igualmente trabajos sobre la relación entre satisfacción y horas de trabajo, antigüedad, estatus del puesto, así como la ubicación y el tamaño de la empresa.

La posibilidad de que la satisfacción laboral esté determinada en parte por la satisfacción con el salario ya fue establecida por Locke (1976). Pero los economistas están analizando como medida de utilidad la influencia de la renta relativa más que de la renta absoluta. Se han utilizado aproximaciones para determinar el nivel de renta de referencia con la que el individuo establece comparaciones aplicando, por ejemplo, la media de salarios de ocupaciones similares o la opinión del trabajador sobre si se encuentra infra o sobre-remunerado. Así, los trabajos de Summer y Hendrix (1991) o Sloane y Williams (1996) han revelado una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y nivel de ingresos relativos en comparación a los esperados. En la presente investigación se empleará una medida del grado de dependencia que la unidad familiar presenta sobre el salario del encuestado.

Ante la inclusión del tipo de contrato (eventual o indefinido) como indicativo de la inseguridad laboral, los resultados obtenidos son diversos. Clark y Oswald (1996) o Kaiser (2002) encuentran un efecto negativo de la temporalidad sobre la satisfacción laboral pero Clark (1996)¹; Allen y Van der Velden (2001) y Belfield y Harris (2002) no hallan una relación significativa entre ambos aspectos. La explicación ha sido atribuida a las discrepancias en variables categóricas tales como la voluntariedad de la situación, condiciones económicas o estatus laboral en los estudios realizados.

Por lo que se refiere a la dedicación a tiempo completo o parcial del trabajador, los resultados obtenidos resultan una vez más contradictorios: menor satisfacción en empleados a tiempo parcial (Hall y Gordon, 1973; Miller y Terborg, 1979); inexistencia de relación (Logan y O'Reilly, 1973) o incluso menor satisfacción en tiempo completo por el mejor equilibrio entre vida familiar y laboral de los trabajadores a tiempo parcial (Eberhardt y Shani, 1984; Edwards y Robinson, 2001).

La relación entre las horas de trabajo y la satisfacción laboral plantea interrogantes. Así, si se considera esta variable como exógena se detecta una correlación negativa con la satisfacción percibida por el individuo (Clark y Oswald, 1996; Groot y Maasen van den Brink, 1999; Lydon y Chevalier, 2002). Sin embargo, cabe la posibilidad de que ciertos empleos permitan la elección del tiempo que se permanece en el

¹ No deja de resultar significativo que dos estudios del mismo autor en idéntico año lleguen a conclusiones distintas, lo que pone de manifiesto la complejidad del análisis de la satisfacción laboral.

puesto, lo que supondría una mayor estancia de aquellos empleados con niveles de satisfacción superiores, determinando a la postre una relación positiva entre ambas variables (Bartel, 1981; Schwochau, 1987). Este posible carácter endógeno de las horas de trabajo se traduce en discrepancias en los resultados de trabajos empíricos más recientes. Así, Clark (1999) concluye que la satisfacción se encuentra incorrelada con las horas de trabajo. Moguérou (2002) en cambio, detecta una fuerte influencia positiva entre varones con grado de doctor, negativa para las mujeres.

La antigüedad en el puesto, que en principio puede parecer correlacionada con la edad, se trata de una variable claramente diferenciada. Los trabajadores más antiguos no siempre son los mayores ya que pueden haber cambiado de puesto o empleo en más ocasiones. Pocos trabajos analizan esta variable pero estudios como el de Baumgartel y Sobel (1959) muestran una insatisfacción superior en los empleados con menor antigüedad en el puesto, que no han desarrollado lazos de unión lo suficientemente fuertes con la organización. Un argumento en contra se localiza en el caso de los trabajadores de la Administración, donde Pérez y Robina (2004) detectan una mayor insatisfacción en los funcionarios con más años de permanencia en el puesto debido a la escasa variedad en sus tareas. Asimismo Gibson y Klein (1970) y Pénard *et al.* (1998) concluyen la existencia de una relación lineal y negativa entre satisfacción y grado de permanencia en la organización.

El rango o estatus del puesto se refiere al nivel o categoría laboral del individuo dentro de la organización, es decir, la posición que ocupa sobre el diseño organizativo vertical de la misma. Y aunque las investigaciones sobre la relación entre esta variable y satisfacción laboral son escasas, existe una clara consistencia en las conclusiones obtenidas, de forma que los empleados en puestos directivos han declarado niveles superiores de satisfacción (Clark *et al.*, 1996; Robie *et al.* 1998; Kalleberg y Mastekaasa, 2001; Kaiser, 2002; Nikolaou, 2005). Este hallazgo resulta coherente con la idea de que una mayor autonomía y posibilidades de liderazgo, así como un probable nivel superior de retribución, conducen a una mayor satisfacción en el trabajo.

La influencia en la satisfacción laboral de la ubicación del centro de trabajo en el medio rural o urbano ha sido raramente investigada. En Büchel (2000) se concluye que los trabajadores de áreas rurales presentan una satisfacción más alta que los habitantes de zonas con alta densidad de población, lo que se explicaría por la diferencia de percepción de los valores organizativos.

Finalmente, la relación del tamaño del centro de trabajo medido según el número de empleados de los que disponga, con la satisfacción de los mismos apunta a que los empleados de organizaciones de tamaño inferior presentan mejores niveles de satisfacción (Clark, 1996; Pénard *et al.*, 1998; Gazioglu y Tansel, 2002; Lydon y Chevalier, 2002; Moguérou, 2002; Nikolaou *et al.*, 2005). Se argumenta que las grandes organizaciones pueden conducir a un recorte en la autonomía del trabajador o que las pequeñas empresas permiten al empleado involucrarse más en el trabajo, realizando actividades de índole diversa o asumiendo responsabilidades superiores.

Tabla 2: Variables asociadas al puesto y la organización e influencia sobre la satisfacción laboral

VARIABLES RELACIONADAS CON EL PUESTO			
VARIABLE	ESTUDIO	BASE DE DATOS/POBLACIÓN*	RESULTADO
Salario	Summer y Hendrix (1991) Sloane y Williams (1996)	Muestra de 365 managers, EEUU SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña	Relación positiva de SL con medida de renta relativa
	Lydon y Chevalier (2002)	HEFCE 1996, Licenciados, Gran Bretaña	Salario y SL se determinan conjuntamente
Modalidad de contrato	Hall y Gordon (1973) Miller y Teborg (1979)	Muestra 250 mujeres (mailing), EEUU Muestra 1065 empleados venta al por menor EEUU	Relación negativa con tiempo parcial
	Logan y O'Reilly (1973)	Muestra 151 empleados hospital, EEUU	No relación con tiempo parcial/completo
	Eberhardt y Shani (1984) Edwards y Robinson (2001)	Muestra 397 empleados hospital, EEUU Muestra empleados policía y hospital de Londres, Gran Bretaña	Relación positiva con contrato a tiempo parcial
	Blanchflower y Oswald (1999) Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000)	ISSP 1989, Eurobarómetro 1995-96, GSS 1973-96, Internacional ISSP 1997, 21 países	Relación negativa con inseguridad laboral
	Clark y Oswald (1996) Kaiser (2002)	BHPS 1991, Gran Bretaña ECHPS 1994-97, 5 países	Relación negativa con contrato temporal
	Clark (1996) Allen y Van der Velden (2001) Belfield y Harris (2002)	BHPS 1991, Gran Bretaña HEGEEP, 1998, Licenciados, Holanda UBS 1996, Licenciados, Gran Bretaña	Inexistencia de relación con temporalidad del contrato
	Eberhardt y Shani (1984)	Muestra 397 empleados hospital, EEUU	Relación positiva con contratos temporales
Horas de trabajo	Clark y Oswald (1996) Groot y Van den Brink (1999) Lydon y Chevalier (2002)	BHPS 1991, Gran Bretaña BHPS 1991, Gran Bretaña HEFCE 1996, Licenciados, Gran Bretaña	Relación negativa (SL menor a más horas de trabajo)
	Bartel (1981) Schwochau (1987)	NLS 1966, 69, 71, Varones, EEUU QES 1977, EEUU	Relación positiva (SL aumenta con horas de trabajo)
	Clark (1997)	BHPS 1991, Gran Bretaña	Inexistencia de relación
Antigüedad del puesto	Baumgartel y Sobel (1959)	Muestra de empleados de aerolíneas, EEUU	Relación positiva (SL aumenta con antigüedad)
	Gibson y Klein (1970) Pénard <i>et al.</i> (1998) Pérez y Robina (2004)	Muestra empleados 2 firmas, EEUU CEREQ 1989, Jóvenes, Francia Muestra empleados Admón., España	Relación negativa (SL decrece con antigüedad)
Estatus del puesto	Clark <i>et al.</i> (1996) Robie <i>et al.</i> (1998) Kalleberg y Mastenaasa (2001) Kaiser (2002) Nikolaou <i>et al.</i> (2005)	BHPS 1991, Gran Bretaña Muestra 530 empleados hospital, EEUU Muestra de datos de panel, Noruega ECHPS, 5 países Eurobarómetro 1996, 7 países	Relación positiva (SL aumenta a mayor estatus del puesto)
Ubicación empresa	Büchel (2000)	GSOEP 1995, Rep. Federal Alemana	SL superior en el medio rural
Tamaño del centro de trabajo	Clark (1996) Pénard <i>et al.</i> (1998) Moguérrou (2002) Gazioglu y Tansel (2002) Lydon y Chevalier (2002) Nikolaou <i>et al.</i> (2005)	BHPS 1991, Gran Bretaña CEREQ 1989, Jóvenes, Francia SDR 1997, Doctorados, EEUU WERS 1997, Gran Bretaña HEFCE 1996, Licenciados, Gran Bretaña Eurobarómetro 1996, 7 países	SL más alta en centros de tamaño inferior

* El anexo 1 recoge la denominación completa de las bases de datos indicadas

Fuente: elaboración propia

La revisión realizada en este apartado llevará al planteamiento de una serie de hipótesis cuyo contraste se efectúa en el epígrafe correspondiente a los resultados obtenidos en la investigación. Las conclusiones derivadas permitirán validar empíricamente, en el sector educativo objeto de estudio, las aportaciones de algunos de los autores mencionados.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Con objeto de analizar las actitudes de los empleados hacia su trabajo y determinar los factores de influencia sobre la satisfacción laboral de los mismos, se ha realizado una investigación sobre el personal de los centros de enseñanza reglada y concertada de Andalucía.

En una primera etapa, se delimitó la población universo, a través de los datos procedentes de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y del Ministerio de Educación y Ciencia. El dato más reciente procede del curso 2004-2005 según el cual Andalucía cuenta con 585 centros privados de enseñanza reglada y concertada con un total de 20.591 empleados entre profesores y administrativos.

En una segunda etapa se diseñó un cuestionario de preguntas cerradas basado en el cuestionario de Zubieta y Susinos (1992)², que consta de los siguientes bloques:

- Bloque 0: Nombre del centro y localidad
- Bloque 1: Datos del puesto de trabajo: tipo de contrato, dedicación parcial o completa, años de antigüedad, horas de trabajo semanal, tipo de puesto (profesor, administrativo y/o cargos directivos ocupados) y cursos a los que se imparte docencia en el caso de profesorado.
- Bloque 2: Situación de la enseñanza en España: ítems sobre la mejora o empeoramiento de la enseñanza, la preparación de los estudiantes y el prestigio de la profesión.
- Bloque 3: Satisfacción laboral: motivo de elegir la profesión; ventajas e inconvenientes de la misma; nivel de satisfacción específica con una serie de aspectos del trabajo y nivel de satisfacción global en una escala de Likert de 1-5 (1-totalmente insatisfecho, 5-totalmente satisfecho); comparación con profesionales en el mismo puesto del sector público.
- Bloque 4: Compromiso organizativo: basado en el cuestionario OCQ de Porter y Smith (1970). Consta de 15 ítems que pretenden determinar el grado de lealtad y compromiso que el individuo manifiesta hacia la organización.

² Se trata de un instrumento de medición de la satisfacción laboral en personal de la enseñanza aplicado en un estudio realizado en Cantabria sobre una muestra de 1131 individuos, quedando su validez adecuadamente contrastada.

- Bloque 5: Datos sociológicos: sexo, edad, estado civil, número de hijos, nivel educativo, grado de dependencia familiar de los ingresos obtenidos en la organización, afiliación sindical y días de baja en el año anterior.

Este cuestionario cerrado fue enviado con un protocolo de instrucciones y una carta de presentación que garantizaba el anonimato de los encuestados en todo el proceso de recogida de información. Con esta labor de difusión y recogida de cuestionarios se obtuvo repuesta de 55 centros y un total de 1.819 empleados. Tras un proceso de revisión, finalmente la muestra quedó compuesta por 1.804 casos válidos (tasa de respuesta de 8,76 %).

Tabla 3: Ficha técnica de la investigación

Ámbito geográfico: Regional (Andalucía)

Universo: Profesorado de los centros privados de enseñanza reglada y concertada

Tamaño del universo: 20.591 empleados en 585 centros de enseñanza.

Modo de aplicación: Encuesta postal y cuestionario estructurado y cerrado.

Tamaño de la muestra: 1.804

Tasa de respuesta: 8,76%

El tratamiento de los datos y el contraste de las hipótesis se llevan a cabo a través del contraste de dependencia chi-cuadrado así como el contraste U de Mann-Whitney-Wilcoxon sobre la igualdad de medias. Posteriormente se lleva a cabo el diseño de un modelo de regresión logística binaria en el que la variable dependiente será el grado de satisfacción global con el trabajo. Se considera más adecuado este último a pesar del imperativo de reducir la respuesta de la variable dependiente a dos casos en tanto que presenta ciertas ventajas sobre otros métodos como el análisis discriminante: le afecta en menor medida el incumplimiento del supuesto de normalidad de las variables, permite el uso de variables independientes categóricas y la interpretación y medidas de diagnóstico de los resultados son paralelos a los de la regresión múltiple (Hair *et al.*, 1999). Finalmente, se aplica un modelo probit ordenado como complemento al modelo logístico binario. Este último ofrece información acerca de las variables que conducen a un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el modelo probit ordenado informa sobre los determinantes que elevan o reducen el nivel de satisfacción en una escala.

4. RESULTADOS

La satisfacción global media presentada por los individuos de la muestra se sitúa en 3,75 sobre 5 con una desviación típica de 0,711. Ello supone un nivel medio-alto de satisfacción entre los empleados de este tipo de centros de enseñanza.

Si se observan los resultados desglosados por respuesta y género, se comprueba como una amplia mayoría (69,6%) se considera satisfecho o muy satisfecho en su trabajo, con un porcentaje superior en las mujeres que en los varones. Un escaso 4,5 % declara un cierto grado de insatisfacción, siendo el porcentaje sensiblemente inferior entre las mujeres.

Tabla 4: Grado de satisfacción/insatisfacción global en el trabajo

Nivel de satisfacción	% de respuesta	% de varones	% de mujeres
Muy satisfecho-5	10,7	8,0	12,7
Algo satisfecho-4	58,9	59,1	59,3
Indiferente-3	25,9	27,0	24,4
Algo insatisfecho-2	4,1	5,6	3,1
Muy insatisfecho-1	0,4	0,3	0,5

4.1. Planteamiento y contraste de hipótesis

El contraste de hipótesis sobre la posible influencia de las distintas variables asociadas a las características personales del individuo, las del puesto y las de la organización, va a efectuarse, tal como se indicó en el epígrafe de metodología, a través de un análisis preliminar, mediante las tablas de contingencia y el contraste de la chi-cuadrado, así como el test U de Mann-Whitney. Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos en el modelo de la satisfacción laboral mediante regresión logística binaria y probit ordenado.

La tabla 5 recoge los resultados de la prueba chi-cuadrado de Pearson para cada una de las variables que van a analizarse.

Tabla 5. Pruebas chi-cuadrado de independencia con satisfacción laboral

Variable	Valor Chi-Cuadrado	Grados de libertad	Sign. Asint. (bilateral)
Sexo	16,562	4	0,002***
Edad	50,524	16	0,000***
Estado civil	20,980	4	0,000***
Nivel educativo	86,786	16	0,000***
Afiliación sindical	5,225	4	0,265
Depend. de ingresos	29,335	8	0,000***
Tipo de contrato	23,626	4	0,000***
Tipo de dedicación	11,741	4	0,019**
Horas de trabajo	11,515	8	0,174
Antigüedad	16,529	12	0,168
Cargo directivo	13,915	4	0,008***
Ubicación	6,473	4	0,167
Tamaño del centro	25,064	4	0,000***

*** Significativo al 1%

** Significativo al 5%

Respecto al análisis de la diferencia de medias, la aplicación del contraste de Kolmogorov-Smirnov (anexo 2) nos lleva a rechazar la hipótesis de ajuste a una distribución normal de los datos sobre satisfacción laboral; de este modo, se realiza el contraste de Mann-Whitney, prueba no paramétrica alternativa en este caso.³ Tanto en esta prueba como en la anterior algunas variables continuas (edad, dependencia de ingresos, antigüedad y horas de trabajo) se han tabulado en intervalos para que fuera posible su aplicación.

Tabla 6. Contraste de diferencia de medias de satisfacción global.

Variable	Categorías	% muestra	Satisf. Media	t-test (significación)	Significación test Mann-Whitney
Sexo	Hombre	41,36	3,69	0,001***	0,001***
	Mujer	58,37	3,81		
Edad⁽¹⁾	E1 (20-29 años)	13,23	3,92	E1/E2 (0,001***)	E1/E2 (0,003***)
	E2 (30-39 años)	30,92	3,75	E1/E3 (0,000***)	E1/E3 (0,000***)
	E3 (40-49 años)	31,43	3,67	E1/E4 (0,005***)	E1/E4 (0,009***)
	E4 (50-59 años)	20,58	3,76	E2/E5 (0,005***)	E2/E5 (0,002***)
	E5 (más de 60 años)	3,84	4,02	E3/E5 (0,001***)	E3/E5 (0,000***)
Estado civil	Soltero	30,22	3,87	0,000***	0,000***
	Resto de estados	69,78	3,71		
Nivel educativo ⁽²⁾	E1 (Bachill. o inferior)	3,06	3,38	E1/E3 (0,003***)	E1/E3 (0,000***)
	E2 (FP/Secretariado)	2,64	3,60	E1/E5 (0,020**)	E1/E4 (0,021**)
	E3 (Diplomatura)	50,35	3,84	E2/E3 (0,045**)	E1/E5 (0,030**)
	E4 (Licenciatura)	40,60	3,68	E3/E4 (0,000***)	E2/E3 (0,020**)
	E5 (Máster /Doctorado)	3,35	3,79		E3/E4 (0,000***)
Sindicato	Pertenece a sindicato	25,02	3,74	0,557	0,427
	No pertenece	74,98	3,76		
Depend. ingresos	E1 (menos del 40%)	22,03	3,87	E1/E2 (0,000***)	E1/E2 (0,000***)
	E2 (40-75 %)	44,30	3,70	E1/E3 (0,018**)	E1/E3 (0,007***)
	E3 (más del 75 %)	33,67	3,75	E2/E3 (0,171)	E2/E3 (0,185)
Contrato	Fijo	86,07	3,73	0,000***	0,000***
	Eventual	13,93	3,93		
Dedicac.	Completa	82,31	3,77	0,177	0,165
	Parcial	17,69	3,70		
Horas de trabajo	E1 (≤15)	6,35	3,72	E1/E2 (0,396)	E1/E2 (0,228)
	E2 (16 a 25)	28,37	3,79	E1/E3 (0,718)	E1/E3 (0,486)
	E3 (más de 25)	65,28	3,75	E2/E3 (0,320)	E2/E3 (0,280)
Antigüedad en años ⁽³⁾	E1 (≤ 10)	44,75	3,79	E1/E2 (0,003***)	E1/E2 (0,002***)
	E2 (de 11 a 20)	28,89	3,65	E2/E3 (0,048**)	
	E3 (de 21 a 30)	17,16	3,77	E2/E4 (0,018**)	
	E4 (más de 30)	9,20	3,82		
Cargo Directivo	No posee cargo	86,73	3,75	0,229	0,247
	Posee cargo directivo	13,27	3,80		
Localización del centro	Pueblo	57,84	3,77	0,220	0,183
	Capital	42,16	3,73		
Tamaño del centro	< 100 trabajadores	89,77	3,77	0,007***	0,026**
	100 ó más trabajadores	10,22	3,60		

⁽¹⁾ ⁽²⁾ ⁽³⁾ Sólo se presentan las categorías para las que existe diferencia de medias

*** Significativo al 1%

** Significativo al 5%

³ El rechazo de la hipótesis de normalidad de la variable analizada implica la necesidad de emplear el contraste no paramétrico U de Mann-Whitney. No obstante, se presenta igualmente el resultado de la prueba t-student con similitud de resultados, dada la robustez de esta técnica incluso en supuestos de no normalidad.

Por lo que se refiere a los resultados obtenidos en el modelado de regresión logística binaria, la variable dependiente es la **satisfacción global en el trabajo**, que en un principio tenía 5 posibilidades en la escala de Likert (desde 1-muy insatisfecho a 5-muy satisfecho) y que se ha recodificado como una variable dicotómica, tabulada con el valor 1 si está satisfecho (puntuación 4 ó 5 de la escala de Likert) y 0 si no está satisfecho con su trabajo (puntuación 1,2 ó 3). En el caso del modelo probit ordenado la variable dependiente es la misma pero tomando sus cinco valores de la escala Likert. Por su parte, las variables predeterminadas y su codificación en ambos modelos son las siguientes:

- **Sexo**: 1-varón, 0-mujer.
- **Edad** numérica del encuestado. Se ha agregado la variable **edad cuadrado /100** al igual que en Clark (1996) para analizar la posible relación en forma de U con la satisfacción laboral.
- **Estado civil**: 1-soltero, 0-resto de estados.
- **Nivel de formación**, tabulado como cinco variables dicotómicas: bachillerato o inferior, formación profesional o secretariado, titulación de grado medio o diplomatura, titulación de grado superior o licenciatura y máster o doctorado. La variable de referencia es la última.
- Afiliación sindical (**sindicato**): 1-pertenece a un sindicato, 0-no pertenece a sindicato.
- **Dependencia de ingresos**: grado de dependencia de los ingresos familiares del encuestado sobre su salario en el centro de trabajo.
- Tipo de contrato (**contrato**): 1-contrato fijo, 0-contrato eventual o temporal.
- Tipo de dedicación (**dedicación**): 1- tiempo completo, 0- tiempo parcial.
- **Horas de trabajo**: número de horas semanales dedicadas al trabajo en el centro.
- **Antigüedad**: número de años trabajando en el centro.
- **Cargo directivo**: 1-ostenta cargo directivo; 0-no ostenta cargo directivo.
- **Localización del centro**: 1- ubicado en pueblo; 0-ubicado en capital de provincia.
- **Tamaño del centro**: 1-más de 100 trabajadores; 0-menos de 100 trabajadores.
- **Dedicación docencia**: se ha añadido una variable ficticia codificada como 1-docente, 0-no docente para determinar la influencia sobre la satisfacción laboral de este aspecto.

La tabla 7 presenta el resultado obtenido para el modelo logit binario junto a los efectos marginales para cada variable⁴. La tabla 8 expone el modelo probit ordenado. En ambos casos se indican las principales medidas de bondad de ajuste.

Tabla 7. Modelo logit binario sobre el total de la muestra

Variable	Coefficiente	Significación	Efecto marginal
Sexo	-0,294	0,022**	-0,0570
Edad	-1,404	0,027**	-0,2720
Edad cuadrado/100	0,181	0,018**	0,0351
Estado civil	0,077	0,633	0,0149
Nivel Form._Bach. o inferior	-1,126	0,047**	-0,2181
Nivel Form._FP/Secretariado	-0,311	0,573	-0,0602
Nivel Form._T.U.Grado Medio	0,262	0,449	0,0508
Nivel Form._T.U. Grado Superior	-0,221	0,517	-0,0428
Sindicato	-0,007	0,963	-0,0014
Dependencia de ingresos	-0,052	0,570	-0,0101
Contrato	-0,778	0,001***	-0,1507
Dedicación	0,338	0,113	0,0752
Horas de trabajo	0,018	0,889	0,0035
Antigüedad	-0,221	0,229	-0,0428
Cargo directivo	0,472	0,011**	0,0914
Localización del centro	0,213	0,186	0,0413
Tamaño del centro	-0,006	0,977	-0,0012
Dedicación docencia	0,141	0,678	0,0273
Constante	1,768	0,019**	--
Medidas de bondad de ajuste			
-2Log Verosimilitud	1577,463		
Chi-Cuadrado	75,172***		
R ² de Cox y Snell	0,054		
R ² de Nagelkerke	0,077		
Prueba de Hosmer y Lemeshow	3,527 (p=0,897)		

*** Significativo al 1%

** Significativo al 5%

* Significativo al 10%

⁴ Se han calculado como el incremento de probabilidad de la variable dependiente para los valores extremos de las explicativas, dando al resto de variables implicadas su valor medio

(Cea, 2002, p. 159) mediante la fórmula: $\Delta p = \beta_i \frac{e^{\sum x_i \beta_i}}{(1 + e^{\sum x_i \beta_i})^2}$

Tabla 8. Modelo probit ordenado sobre el total de la muestra

Variable	Coefficiente	Significación
Sexo	-0,301	0,009***
Edad	-0,132	0,008***
Edad cuadrado/100	0,158	0,006***
Estado civil	0,190	0,189
Nivel Form._Bach. o inferior	-1,312	0,011**
Nivel Form._FP/Secretariado	-0,364	0,474
Nivel Form._T.U.Grado Medio	0,198	0,521
Nivel Form._T.U. Grado Superior	-0,281	0,357
Sindicato	-0,004	0,975
Dependencia de ingresos	-0,011	0,891
Contrato	-0,620	0,002***
Dedicación	0,382	0,049**
Horas de trabajo	0,003	0,779
Antigüedad	-0,010	0,282
Cargo directivo	0,290	0,076*
Localización del centro	0,153	0,169
Tamaño del centro	-0,169	0,361
Dedicación docencia	-0,125	0,684
Medidas de bondad de ajuste		
-2 Log Verosimilitud		2768,22
Chi-Cuadrado		85,038***
R ² de Cox y Snell		0,061
R ² de Nagelkerke		0,070
R ² de McFadden		0,030

*** Significativo al 1%

** Significativo al 5%

* Significativo al 10%

Las medidas aplicadas para evaluar la bondad de ajuste en cada modelo han sido la prueba Ómnibus sobre los coeficientes (Chi-cuadrado), -2 logaritmo de la verosimilitud, R² de Cox y Snell, R² de Nagelkerke, la Prueba de Hosmer y Lemeshow para el logit binario y R² de McFadden en el probit ordenado. La Prueba Ómnibus valida el ajuste global del modelo de forma que el estadístico Chi-cuadrado permite contrastar la hipótesis según la cual el incremento obtenido en el ajuste global del modelo es nulo determinando si, al introducir las variables independientes en el modelo, se consigue un incremento significativo del ajuste global tomando como referencia el modelo nulo. En este caso, la mejora es fuertemente significativa tanto en el logit como en el probit ordenado ($p < 0.01$). Por lo tanto se puede rechazar la hipótesis nula y concluir que la incorporación de las variables mejora significativamente el ajuste y capacidad predictiva de los modelos. Las medidas -2 logaritmo de la verosimilitud, R² de Cox y Snell, R² de Nagelkerke y R² de McFadden muestran los estadísticos de

bondad de ajuste para estos modelos, aunque son meramente orientativos en tanto la variable dependiente es categórica, pudiendo adoptar valores moderados o incluso bajos aún cuando el modelo estimado pueda ser apropiado y útil (Pardo y Ruiz, 2002). Finalmente, la Prueba de Hosmer y Lemeshow para el modelo logit arroja un valor no significativo al 5% ($p = 0,897$), por lo tanto, no se puede rechazar la hipótesis nula de igualdad de distribuciones y, en consecuencia, se puede asumir que el modelo se ajusta mejor a los datos.

De la observación de los resultados obtenidos se pasa a analizar una serie de hipótesis que se plantean en base a la revisión teórica realizada previamente.

- Hipótesis referentes a las variables inherentes al empleado:

Hipótesis 1: Las mujeres presentan un nivel superior de satisfacción.

Pese a la existencia de investigaciones que argumentan la independencia con respecto al género, es un resultado constante el hecho de que las mujeres se encuentran más satisfechas que sus compañeros, de ahí que se contraste la veracidad de este planteamiento.

La prueba chi-cuadrado (tabla 5) rechaza la independencia entre las variables satisfacción laboral y sexo, comprobando en la prueba de Mann-Whitney (tabla 6) como la diferencia de medias es significativa y superior para las mujeres. Para el modelo logit binario se ha obtenido un coeficiente negativo y significativo, lo que supone una menor probabilidad de estar satisfecho en caso de ser varón. El efecto marginal, no obstante, no se encuentra entre los más altos en valor absoluto (-0,057), existiendo otras variables, que se comentarán más adelante, cuya variación supone un incremento o reducción más elevado de la probabilidad de estar satisfecho. El modelo probit ordenado ofrece igualmente un coeficiente negativo y significativo, es decir, el nivel de satisfacción laboral experimentado se reduce en el caso de que el individuo encuestado sea varón.

Por tanto, todos los resultados estadísticos llevan a aceptar la hipótesis de mayor satisfacción entre las mujeres. Este resultado es acorde con los trabajos de Clark (1997), Sloane y Williams (2000) y Sanz de Galdeano (2001).

Hipótesis 2: La relación entre edad y satisfacción es en forma de U.

Aunque se han detectado relaciones edad-satisfacción laboral de diversos tipos, los trabajos más recientes defienden esta forma de dependencia.

En los resultados obtenidos en esta investigación la prueba chi-cuadrado derivada de las tablas de contingencia admite la existencia de algún tipo de asociación entre la edad y la satisfacción laboral. De hecho, como puede apreciarse en la tabla 6, la satisfacción media comienza a decrecer con la edad alcanzando un punto mínimo en el intervalo de 40 a 49 años, para volver a experimentar un crecimiento acusado, con la satisfacción media más alta en aquellos individuos de más de 60 años. Las diferencias son estadísticamente significativas prácticamente entre todas las categorías de edad y especialmente entre los puntos extremos y el punto central donde la tendencia decreciente se invierte.

En el modelo logit binario se obtiene un coeficiente positivo en la variable -edad cuadrado/100- y un coeficiente negativo en la variable -edad-, ambos significativos, al igual que ocurre en el modelo más completo en variables utilizado por Clark (1996). De este modo se detecta una relación en forma de U entre satisfacción laboral y edad estadísticamente significativa. Los resultados son los mismos para el modelo probit ordenado. Por tanto, es posible aceptar la hipótesis de una relación en forma de U entre edad y satisfacción laboral, tal y como apuntan Clark *et al.* (1996) y, más recientemente, Kaiser (2002).

Hay que añadir que la variable edad presenta el efecto marginal más fuerte de entre todas las variables analizadas (-0,2720), lo que supondría una variación importante en la probabilidad de encontrarse satisfecho ante cambios en la edad manteniéndose constantes el resto de variables.

Hipótesis 3: Los solteros presentan niveles superiores de satisfacción.

En este caso, las investigaciones revisadas difieren notablemente en sus resultados, por lo que, igualmente, esta hipótesis podría haberse formulado en sentido contrario. De esta forma, simplemente se desea comprobar si el grado de satisfacción es superior en los solteros por la verificación de la hipótesis o, por el contrario, éstos se encuentran menos satisfechos y se rechaza el planteamiento.

La prueba chi-cuadrado rechaza la independencia entre el estado civil y la satisfacción laboral y la prueba de Mann-Whitney admite la significación estadística de la diferencia de medias, que resulta superior en el caso de los solteros. En el modelo logit el coeficiente es positivo, lo que corrobora el resultado anterior, aunque no es estadísticamente significativo; adicionalmente, el efecto marginal asociado a esta variable es reducido (0,0351) por lo que el incremento en la probabilidad de encontrarse satisfecho en el caso de tomar el valor soltero frente al resto de estados y manteniendo el resto de variables constantes no es de los más significativos.

Del mismo modo, el modelo probit ordenado presenta un coeficiente positivo pero sin significación estadística para los solteros. Por tanto, la diferencia entre los niveles de satisfacción laboral se manifiesta favorable para este colectivo, al igual que en los estudios de Brown y McIntosh (1998) y Gazioglu y Tansel (2002), aunque no es posible admitir una relación estadística significativa entre estado civil y satisfacción.

Hipótesis 4: Los individuos con mayores niveles educativos presentan una satisfacción más alta.

Al igual que en la hipótesis anterior, los resultados de los trabajos analizados discrepan en sus conclusiones. No obstante, se ha planteado la relación en el sentido que apuntan las investigaciones más recientes en el tiempo (Lydon y Chevalier, 2002; Nikolau *et al.*, 2005).

En cuanto a los resultados obtenidos, al igual que en las variables anteriores, el estadístico chi-cuadrado rechaza la independencia entre el nivel educativo y la satisfacción laboral manifestada. Sin embargo, aunque la satisfacción media comienza

a crecer con el nivel educativo alcanzando un punto máximo entre los diplomados, posteriormente se reduce para el caso del nivel de licenciatura y aumenta ligeramente en el caso de máster o doctorado. Las diferencias de medias son especialmente significativas para la categoría de bachillerato o inferior con el resto; y para el título universitario de grado medio con el resto, salvo el máster o doctorado.

En el modelo logit los parámetros no son significativos salvo para nivel académico de bachillerato o inferior donde el coeficiente es significativo y altamente negativo (-1,312); asimismo el efecto marginal de esta variable dicotómica es negativo y elevado (-0,2181); de hecho, tras la edad, es la variable que mayor variación produce en la probabilidad de estar satisfecho (en este caso, reducción). Finalmente, también el probit ordenado muestra únicamente un coeficiente significativo y altamente negativo para la categoría de bachillerato o inferior. Así pues, no se puede aceptar la hipótesis de aumento de satisfacción con el nivel educativo. Únicamente es admisible la existencia de una satisfacción significativamente menor para los individuos con un nivel de estudios reducido. Este último aspecto puede ser explicado por el tipo de tarea, más rutinaria y alienante, que desarrollan estos empleados en el centro: especialmente en el caso del personal de limpieza, portería o conserjería.

Hipótesis 5: No hay relación significativa entre afiliación sindical y satisfacción.

De nuevo la variable sobre la afiliación sindical del trabajador origina contradicciones en los resultados de investigaciones previas. En esta ocasión, siguiendo las argumentaciones de diversos autores, entre los que se encuentra el trabajo reciente de Bryson *et al.* (2004), se contrasta la ausencia de influencia entre este aspecto y la satisfacción laboral.

Esta hipótesis es aceptada sin reservas puesto que los resultados son homogéneos en todas las herramientas empleadas. Se admite independencia de las variables según el estadístico chi-cuadrado, la diferencia de medias entre afiliados y no afiliados no es significativa, ni tampoco lo son los coeficientes obtenidos en el modelo logístico y el modelo probit. Asimismo, el efecto marginal (-0,0014) es muy reducido y apenas sugiere variación en la probabilidad de estar satisfecho cuando la variable toma la opción de ser afiliado. De este modo, el resultado obtenido es acorde con las investigaciones de Gordon y Denisi (1995) o Bryson *et al.* (2004), entre otros.

- Hipótesis referentes a las variables inherentes al puesto y la organización:

Hipótesis 6: Una mayor dependencia del salario implica mayor satisfacción.

Tal y como se ha comentado en la revisión sobre la influencia del salario en la satisfacción del trabajador, los autores parecen coincidir en la dependencia positiva de esta última respecto a la renta relativa, en cuya medición es donde se encuentra la mayor problemática. En este caso, se ha planteado la cuestión sobre el grado de dependencia de los ingresos obtenidos en el centro de trabajo, proponiendo la relación directa entre el mismo y la satisfacción manifestada. No se analizará la influencia de la renta absoluta, siguiendo las argumentaciones de la mayoría de trabajos al respecto.

Según los resultados, la prueba chi-cuadrado admite la asociación entre el grado de dependencia de los ingresos y la satisfacción laboral. Sin embargo, la prueba de Mann-Whitney presenta diferencias significativas en el caso de dependencia inferior al 40% (media de satisfacción más alta con 3,87 puntos) y en las otras dos categorías, aunque no de estas últimas entre sí (la tendencia no es decreciente, la media se reduce para la categoría de los que dependen entre un 40 y un 75% del salario con 3,70 puntos, para volver a aumentar en la dependencia superior al 75%, 3,75 puntos). Tanto el modelo logit como el probit ordenado muestran un coeficiente negativo pero sin significación para esta variable y su efecto marginal nuevamente es reducido (-0,0101).

En conclusión, no se acepta la hipótesis de mayor satisfacción cuanto más se depende del salario. Aunque no es posible admitir el resultado inverso, los resultados obtenidos distinguen a los empleados que en menor medida dependen de sus ingresos como los más satisfechos.

Hipótesis 7: Los empleados con contrato fijo se encuentran más satisfechos.

Pese a que se encuentran discrepancias en cuanto a la relación entre la temporalidad del contrato y el nivel de satisfacción, los trabajos más recientes (Clark y Oswald, 1996; Van Dyne y Eng, 1998; Kaiser, 2002) recogen una influencia negativa de los contratos eventuales sobre la satisfacción. Por ello se ha planteado la hipótesis en el mismo sentido, considerando que los trabajadores en situación de indefinidos se manifiestan más satisfechos.

Tras comprobar la existencia de asociación de satisfacción y tipo de contrato y la diferencia significativa entre las medias, resulta cuando menos sorprendente el hecho de que los trabajadores con contrato eventual sean los más satisfechos, con una diferencia estadísticamente significativa. Este resultado se corrobora tanto en el modelo logit como en el probit ordenado, obteniendo un coeficiente negativo y significativo que implica tanto una probabilidad menor de encontrarse satisfecho como un nivel más bajo de satisfacción en los empleados con contrato fijo. El efecto marginal de esta variable (-0,1501) indica una reducción importante en la probabilidad de estar satisfecho cuando toma el valor de contrato fijo, siempre que el resto de variables se mantengan constantes. Asimismo, este efecto muestra una intensidad en la relación del tipo de contrato y la satisfacción laboral por encima del resto de variables, exceptuando la edad y el nivel académico de bachillerato o inferior.

Para explicar este resultado, habría de considerarse la voluntariedad o no de la situación y la posibilidad de que estos contratos eventuales pertenezcan a empleados que desarrollan algún tipo de sustitución en el centro y desean causar una impresión positiva para continuar manteniendo la relación laboral en el futuro.

En definitiva, no se acepta la hipótesis propuesta, aún cuando este resultado corrobora la investigación de Eberhardt y Shani (1984), donde se concluía una mayor satisfacción laboral en empleados con contrato temporal.

Hipótesis 8: La satisfacción es superior en los empleados con dedicación parcial.

Esta hipótesis completa a la anterior en lo referido al tipo de contrato. Nuevamente las investigaciones consideradas llegan a resultados contrapuestos. De este modo, se plantea la hipótesis en el sentido de las conclusiones apuntadas en los estudios más recientes (Eberhardt y Shani, 1984; Edwards y Robinson, 2001) donde se señala la influencia positiva de los contratos a tiempo parcial en el grado de satisfacción de los empleados.

El resultado del test chi-cuadrado rechaza la independencia entre el tipo de dedicación y la satisfacción laboral. Aunque la prueba de Mann-Whitney no admite significación estadística en la diferencia de medias entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial y el modelo logit distingue un coeficiente positivo pero estadísticamente no significativo, el probit ordenado sí muestra significación estadística en el coeficiente que supone una probabilidad mayor para los empleados a tiempo completo de situarse en un nivel de satisfacción laboral elevado.

Así pues, se rechaza la hipótesis propuesta y se confirman los resultados de la investigación de Hall y Gordon (1973) y Miller y Teborg (1979), donde se concluye una relación negativa entre la satisfacción y la dedicación a tiempo parcial.

Hipótesis 9: La satisfacción disminuye con las horas de trabajo.

Siguiendo con la misma tónica que en las variables anteriores, los trabajos apuntan resultados opuestos, por lo que, de nuevo, se plantea la hipótesis en el sentido de los más recientes, donde se concluye una relación negativa entre satisfacción y horas de trabajo.

Los resultados obtenidos, sin embargo, no apuntan en ninguna de las técnicas empleadas algún tipo de relación entre el número de horas de trabajo semanales y el grado de satisfacción laboral. La prueba chi-cuadrado admite independencia de variables, la diferencia de medias no es significativa y, ni el modelo logit ni el probit ordenado conducen a coeficientes significativos interpretables. Asimismo, el efecto marginal es reducido (0,0035), por lo que no se acepta la hipótesis propuesta y se admite el resultado de Clark (1999), que apoya la inexistencia de relación entre horas de trabajo y satisfacción.

Hipótesis 10: La satisfacción disminuye con la antigüedad.

La influencia de la antigüedad sobre la satisfacción laboral ha producido dos grupos de conclusiones, aquéllas que señalan una relación positiva y otros trabajos, más recientes, donde se detecta una presión negativa de los años de permanencia en el puesto sobre el nivel de satisfacción. La hipótesis que contrastaremos va dirigida en este último sentido.

La prueba chi-cuadrado admite independencia de la variable antigüedad con el nivel de satisfacción laboral. Las medias obtenidas no presentan un patrón claro de relación, con altibajos en el grado de satisfacción y un punto máximo para los empleados con mayor número de años en el centro. Ni el modelo logit ni el probit ordenado obtienen coeficientes significativos.

Por tanto, no se admite la hipótesis de la relación inversa entre satisfacción y antigüedad ni se concluye dependencia entre éstas. Así pues, no es posible confirmar ninguno de los estudios revisados.

Hipótesis 11: Los empleados en puestos directivos se encuentran más satisfechos.

Dado que todos los estudios considerados coinciden en este resultado, la hipótesis se plantea en la misma dirección.

En los resultados obtenidos se rechaza la independencia de esta variable con la satisfacción laboral y, pese a que la prueba de Mann-Whitney no admite diferencias significativas entre las medias, tanto el modelo logit como el probit ordenado conducen a la conclusión de que los empleados en puestos directivos presentan una mayor probabilidad de declarar niveles superiores de satisfacción, siendo significativos los coeficientes en ambos casos. También el efecto marginal de la variable es positivo (0,0914) y su valor supone un notable diferencial en la probabilidad de estar satisfecho favorable a los directivos (con el resto de variables constantes) y mayor en intensidad a gran parte del resto de variables explicativas analizadas.

Hay que tener en cuenta que los niveles directivos en la enseñanza concertada no presentan una retribución ampliamente superior a la de los trabajadores no directivos, lo que confirma la idea de que el estatus del puesto conduce a niveles más altos de satisfacción, en este caso sin influencia por el posible incremento salarial aparejado.

Se acepta por tanto la hipótesis planteada y se confirman todos los estudios recientes que analizan este aspecto: Clark *et al.* (1996); Robie *et al.* (1998); Kalleberg y Mastenaasa (2001); Kaiser (2002) y Nikolaou (2005).

Hipótesis 12: La localización del centro no influye en el nivel de satisfacción.

A pesar de que los estudios revisados ponían de manifiesto un nivel de satisfacción superior entre los trabajadores de zonas rurales, se ha preferido plantear con cierta prudencia esta hipótesis y verificar la influencia o no de esta variable sobre la satisfacción laboral. En este caso, al igual que en la hipótesis tercera, se podría haber optado por una redacción en sentido inverso.

De hecho, los resultados no dejan lugar a dudas. Se admite la independencia entre la localización del centro y la satisfacción laboral. La diferencia de medias no es significativa y los modelos obtenidos conducen a coeficientes positivos pero estadísticamente no interpretables.

Se admite de este modo la hipótesis propuesta y no se puede confirmar, por tanto, la investigación de Büchel (2000) que planteaba una satisfacción laboral superior en el medio rural.

Hipótesis 13: La satisfacción disminuye en los centros de mayor tamaño.

Todos los trabajos que han estudiado la influencia del número de empleados del centro de trabajo en la satisfacción laboral concluyen una relación negativa, por lo que, en este caso, la hipótesis se plantea en el mismo término.

La prueba del estadístico chi-cuadrado confirma la asociación de la variable sobre el número de trabajadores del centro y la satisfacción laboral, resultado apoyado por el test de Mann-Whitney, que admite la significación de la diferencia de medias entre centros con menos de 100 trabajadores y centros con mayor número de empleados.

Sin embargo, pese a que tanto el modelo logístico como el probit presentan coeficientes negativos que confirman este aspecto, en ninguno de los dos casos son estadísticamente significativos. Asimismo, el efecto marginal del tamaño del centro es negativo pero prácticamente inapreciable (-0,0012).

Por tanto, puede afirmarse que la relación entre satisfacción laboral y tamaño del centro es inversa, tal y como propone la hipótesis planteada y corroborando los resultados de Muguérou (2002), Gazioglu y Tansel (2002), Lydon y Chevalier (2002) y Nikolaou *et al.* (2005) entre otros, pero no estadísticamente significativa (coeficientes y efecto marginal de reducido valor absoluto).

Hipótesis 14: No existen diferencias significativas en la satisfacción de docentes y no docentes.

Pese a que no se trata de una de las variables sobre el puesto analizadas en la revisión teórica se ha incluido esta hipótesis como complemento al tipo de muestra (trabajadores de centros educativos privados) aplicada en este trabajo. Las investigaciones centradas en los empleos de índole administrativa en esta clase de instituciones son escasas y, generalmente, detectan una influencia sobre la satisfacción de aspectos muy similares a los señalados por los docentes (Johnsrud, 2002), por lo que se ha decidido formular inicialmente la hipótesis considerando la no influencia de la dedicación pedagógica o administrativa sobre el nivel de satisfacción.

La variable ficticia introducida en los modelos para distinguir entre docentes y no docentes no ha originado coeficientes estadísticamente significativos en ningún caso, por lo que no se puede considerar un factor determinante del nivel de satisfacción la dedicación o no a la enseñanza dentro del centro.

La tabla 9 resume los resultados de los contrastes sobre las hipótesis propuestas.

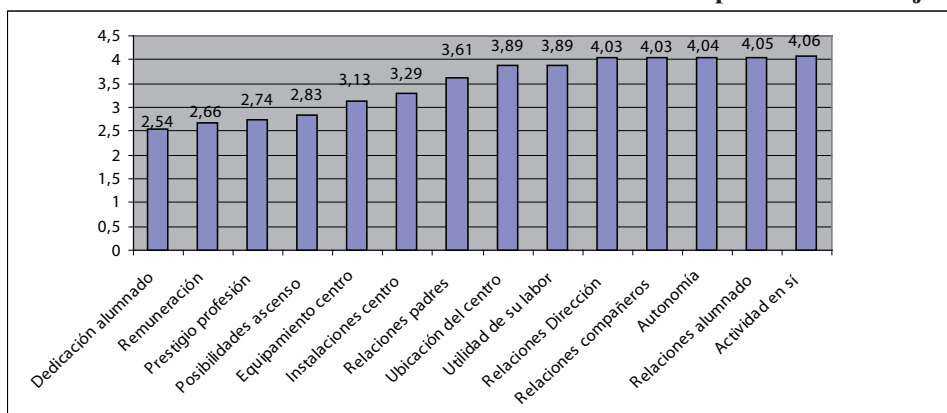
Tabla 9. Resultados obtenidos para las hipótesis planteadas

Hipótesis	Resultado	Estudios que lo confirman
H1: Mujeres más satisfechas	Se acepta	Clark (1997) Sloane y Williams (2000) Sanz de Galdeano (2001)
H2: Satisfacción y edad relacionadas en forma de U	Se acepta	Clark <i>et al.</i> (1996) Kaiser (2002)
H3: Solteros más satisfechos	La relación es favorable a los solteros pero no estadísticamente significativa	Brown y McIntosh (1998) Gazioglu y Tansel (2002)
H4: Mayor nivel educativo $\Rightarrow$ mayor satisfacción	No se acepta (la relación no muestra un sentido determinado)	
H5: No hay relación entre afiliación sindical y satisfacción	Se acepta	Gordon y Denisi (1995) Bryson <i>et al.</i> (2004)
H6: Mayor dependencia del salario $\Rightarrow$ mayor satisfacción	No se acepta (la relación no muestra un sentido determinado)	
H7: Contrato fijo $\Rightarrow$ mayor satisfacción	Se rechaza, relación estadísticamente significativa y positiva en contratos temporales	Eberhardt y Shani (1984)
H8: Dedicación parcial $\Rightarrow$ mayor satisfacción	Se rechaza, relación positiva y significativa con tiempo completo	Hall y Gordon (1973) Miller y Teborg (1979)
H9: Más horas de trabajo $\Rightarrow$ menor satisfacción	Se rechaza	Clark (1999)
H10: Mayor antigüedad $\Rightarrow$ menor satisfacción	Se rechaza (la relación no muestra un sentido determinado)	
H11: Directivos más satisfechos	Se acepta	Clark <i>et al.</i> (1996) Robie <i>et al.</i> (1998) Kalleberg y Mastenaasa (2001) Kaiser (2002) Nikolaou (2005)
H12 : Ubicación del centro no influye en satisfacción	Se acepta	
H13: Satisfacción inferior en centros de trabajo de mayor tamaño	Se admite la relación propuesta pero no es estadísticamente significativa	Moguéro (2002) Gazioglu y Tansel (2002) Lydon y Chevalier (2002) Nikolaou <i>et al.</i> (2005)
H14: No existen diferencias significativas en la satisfacción de docentes y no docentes	Se acepta	

Fuente: elaboración propia

4.2. Factores de satisfacción e insatisfacción

De manera adicional al estudio global se solicitó a los encuestados que manifestasen su nivel de satisfacción (1-5) con una serie de elementos asociados a su labor, reflejados en el gráfico 1.

Gráfico 1: Grado de satisfacción media con distintos aspectos del trabajo

Entre los aspectos mejor valorados de la muestra destacan la actividad en sí, la autonomía, las relaciones con el alumnado, con los compañeros y con la Dirección, todos ellos con una media superior a 4 sobre una escala de 5 puntos. Los factores donde los encuestados manifiestan un menor nivel de satisfacción son: el interés de los alumnos por el estudio, la remuneración, el prestigio de la profesión y las posibilidades de ascenso.

No resultan sorprendentes estos resultados, en tanto una mayoría de encuestados consideran que los estudiantes de hoy se encuentran menos preparados (76,36 %) y que el prestigio de su profesión ha disminuido (73,94 %).

Las principales ventajas e inconvenientes del trabajo según el individuo se dedique o no a la docencia se presentan en los gráficos 2 y 3:

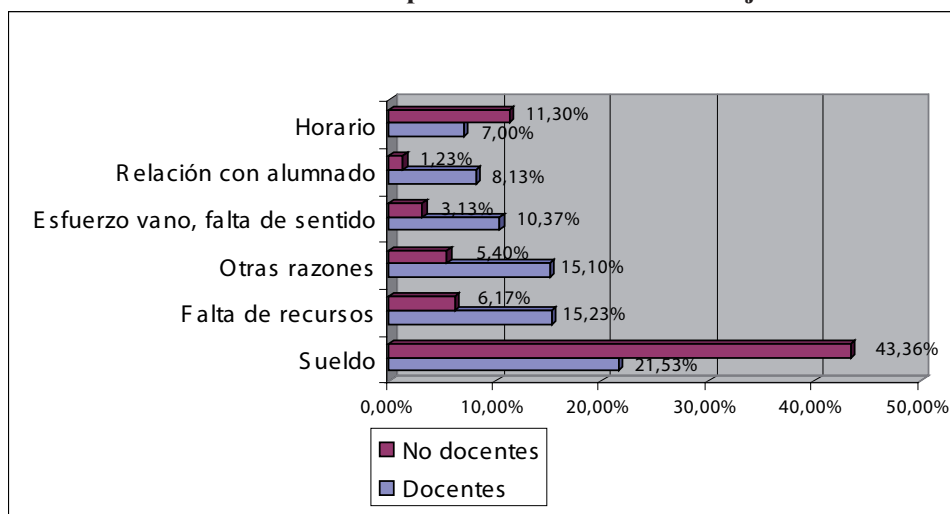
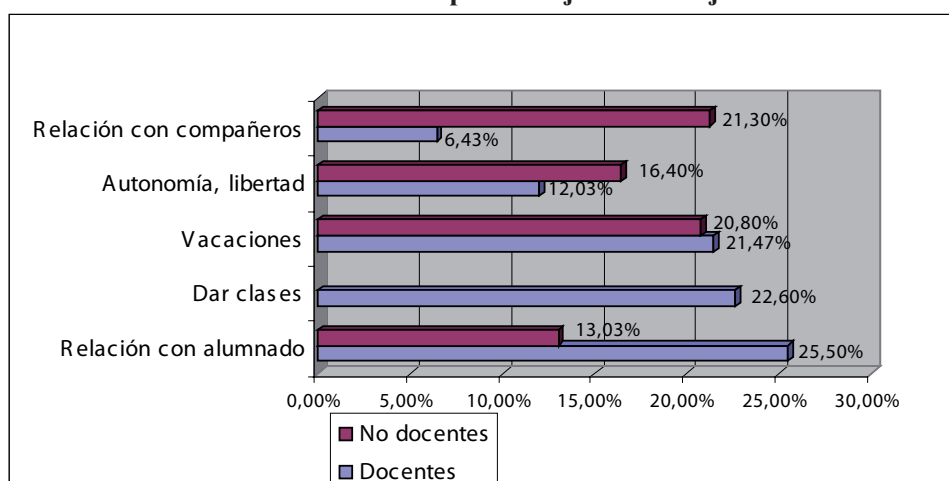
Gráfico 2: Principal inconveniente del trabajo

Gráfico 3: Principal ventaja del trabajo

Entre los inconvenientes, más de un 20% entre los docentes ha señalado la escasa remuneración, porcentaje que se eleva hasta más del 43% entre los no docentes. Este resultado es una constante en investigaciones de este tipo. En segundo lugar entre los docentes aparece la falta de recursos seguida por otras razones de diversa índole como son la escasa preocupación de los padres por la educación de sus hijos, su excesivo proteccionismo, la falta de atención por parte de las Instituciones o la excesiva burocracia asociada al trabajo. Para los no docentes destaca el horario de trabajo.

Respecto a las ventajas, casi una cuarta parte de los profesores indica las relaciones con los alumnos, resultado coherente con la alta valoración de la satisfacción manifestada con este aspecto. En segundo lugar para este colectivo aparece la satisfacción que produce el dar clase, lo que se entiende por el carácter vocacional de este tipo de labor y, con un porcentaje similar, en tercer lugar, las vacaciones de las que disfruta el colectivo de trabajadores de la enseñanza. Los no docentes valoran en primer lugar las relaciones con los compañeros e, igualmente, las vacaciones. Las relaciones con el alumnado quedan en cuarto lugar tras la autonomía para realizar el trabajo.

5. CONCLUSIONES

Este trabajo muestra algunos resultados de lo que se perfila como una investigación más amplia sobre los determinantes y efectos de la satisfacción laboral.

El análisis de la satisfacción de los empleados debe considerarse una prioridad en el seno de las organizaciones en tanto la Unión Europea ha llamado la atención de los Estados miembros sobre la importancia de mejorar la calidad en el trabajo.

Por ello, un creciente número de países europeos han comenzado recientemente a construir índices de satisfacción de sus empleados utilizando cuestionarios relativamente estandarizados.

De este modo, la medición de la satisfacción laboral en las empresas españolas debe entenderse como una necesidad dentro del área de Recursos Humanos, así como un factor de mejora de la calidad laboral repercutiendo en última instancia en la satisfacción del cliente.

En este estudio se ha seleccionado para la realización del análisis empírico una muestra de trabajadores de centros privados de enseñanza concertada y reglada de Andalucía, considerando que la labor del profesorado es una pieza clave en la que se fundamenta el pilar educativo de una sociedad y, en consecuencia, el futuro de la misma. Se ha analizado en dicha muestra la influencia sobre la satisfacción laboral de ciertas variables inherentes al individuo, al puesto de trabajo y a la propia organización. Algunos de los resultados alcanzados son los siguientes:

- Respecto a los factores sociodemográficos que presentan diferencias significativas en cuanto al grado de satisfacción destacan: el género, encontrándose las mujeres más satisfechas que sus compañeros varones; la edad, donde los empleados más jóvenes y aquellos con más de 60 años presentan una satisfacción superior (en especial estos últimos); y el estado civil, donde los solteros muestran mayor satisfacción que el resto. Asimismo, aunque no hay una tendencia clara en relación al nivel académico, sí ha quedado patente que los empleados con estudios de bachiller o inferior son los que menor probabilidad presentan de encontrarse satisfechos.

- Sobre las características del puesto, se han hallado relaciones significativas con el tipo de contrato, manifestándose más satisfechos los encuestados con contrato temporal; la dedicación, con un coeficiente positivo y significativo para los empleados a tiempo completo y, finalmente, el tipo de puesto, donde claramente se detecta mayor grado de satisfacción entre los cargos directivos. Se apoya asimismo la inexistencia de relación significativa con las horas de trabajo, la afiliación sindical o la antigüedad. Por lo que respecta al salario, no se ha analizado la influencia de la renta absoluta percibida por los trabajadores, sino del grado de dependencia de los ingresos obtenidos en el desarrollo de su labor. El resultado alcanzado no muestra una tendencia definida aunque se percibe que los empleados con menor dependencia se declaran más satisfechos. No se han alcanzado resultados concluyentes en cuanto a la influencia ejercida por las características de la organización. La distinción del centro de trabajo según se encuentre en la capital o en algún pueblo de las provincias analizadas, no conlleva diferencias significativas en la satisfacción de sus empleados. Por lo que se refiere al tamaño de los centros, se detecta una media superior de satisfacción en aquéllos con menos de 100 trabajadores, pese a que los coeficientes asociados a este aspecto en los modelos logit y probit ordenado no son estadísticamente significativos.

- Por tanto, podría decirse que el perfil de un individuo con alto grado de satisfacción global con su trabajo sería el de una mujer, soltera, joven, diplomada universitaria y con escasa dependencia de sus ingresos.

- En cuanto a los factores de satisfacción/insatisfacción las relaciones con la dirección, los compañeros y los alumnos, así como la propia actividad de dar clase, se perfilan como los aspectos más valorados, junto a las ventajas derivadas de las generosas vacaciones. Las causas de insatisfacción se centran en el escaso interés de los alumnos por el estudio, la baja remuneración, la reducción del prestigio de la profesión y la falta de recursos, junto a otros aspectos como la falta de interés de las familias por la educación o la burocracia excesiva.

Esta investigación se ha centrado en una muestra de trabajadores de la enseñanza como una tipología destacada del sector servicios, pero es necesario ampliar este tipo de estudios a cualquier clase de empresa, de forma que cada área de recursos humanos disponga de su propio cuestionario e informes de satisfacción laboral de los empleados para obtener conclusiones que incidan en la mejora continua de la eficiencia y la productividad.

La idea básica que ha sustentado la investigación realizada se centra en la necesidad de que las organizaciones posean medidas de satisfacción laboral de sus empleados, desde la importancia del factor humano en la empresa. Es prioritario su análisis por el fuerte impacto que causa el mayor o menor grado de satisfacción del individuo sobre determinadas conductas organizativas tales como el absentismo, la rotación, la productividad, etc. Por tanto, parece interesante abordar investigaciones que analicen no sólo las variables explicativas sino, de forma simultánea, las variables explicadas por la satisfacción laboral, permitiendo de este modo ampliar el marco de relaciones causa-efecto del constructo.

Un entorno crecientemente competitivo y dinámico como el actual hace que sólo puedan sobrevivir las organizaciones que son capaces de lograr el máximo compromiso y rendimiento de sus recursos humanos. En aras de una búsqueda continua de la excelencia, mejorar internamente el clima laboral supone una ventaja competitiva añadida que puede llegar a traducirse en una mayor productividad y satisfacción de los clientes.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALFARO DE PRADO, A. M.; LEAL, A. Y RODRÍGUEZ, L. (2001): *El factor humano en las relaciones laborales*, Ed. Pirámide, Madrid.
- ALLEN, J. Y VAN DER VELDEN, R. (2001): "Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search", *Oxford Economics Papers*, nº 3, págs. 434-452

- BARTEL, A. P. (1981): "Race Differences in job satisfaction: a reappraisal", *Journal of Human Resources*, vol. 16, pp. 294-303.
- BAUMGARTEL, H. Y SOBEL, R. (1959): "Background and organizational factors in absenteeism", *Personnel Psychology*, n. 12, pp. 431-443.
- BENDER, K. A. Y SLOANE, P. J. (1998): "Job satisfaction, trade unions, and exit-voice revisited". *Industrial Relations Review*, vol. 51, n° 2, pp. 222-240.
- BENFIELD, C. R. Y HARRIS, R. D. F. (2002): "How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates", *Applied Economics*, vol. 34, pp. 535-548.
- BLANCHFLOWER, D.G. Y OSWALD, A. J. (1992): "Entrepreneurship, happiness and supernormal returns: evidence from Britain and the US", *NBER Working Paper 4228*. Cambridge, MA.
- BLANCHFLOWER, D.G. Y OSWALD, A. J. (1999): "Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction", *Paper presented at a Cornell University conference*, May 1999.
- BLUEN, S. D Y ZWAM, C. (1987): "Trade union membership and job satisfaction", *South African Journal of Psychology*, vol. 17, n° 4, pp. 160-164.
- BRAVO, M. I., PEIRÓ, J. M. Y RODRÍGUEZ, I. (1996): "Satisfacción Laboral", en Peiró, J. M. y Prieto, F. (dir), *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol I. La actividad laboral en su contexto. Ed. Síntesis, Madrid.
- BROWN, D. Y MCINTOSH, S. (1998): "If you're happy and you know it... Job satisfaction in the low wage service sector", Centre for Economic Performance, *Working Paper*, 405, London School of Economics.
- BRYSON, A.; CAPPELLARI, L. Y LUCIFORA, C. (2004): "Does union membership really reduce job satisfaction?", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 3, pp. 439-459.
- BÜCHEL, F. (2000): "The effects of overeducation on productivity in Germany-The firm's viewpoint", *IZA Discussion Papers*, n° 16.
- CEA, M. A. (2002): Análisis multivariable. *Teoría y práctica en la investigación social*, Ed. Síntesis, Madrid.
- CLARK, A. E. (1996): "Job satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 34, pp. 189-217.
- CLARK, A. E. (1997). "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?", *Labour Economics*, vol. 4, pp. 341- 418.
- CLARK, A. E. (2001): "What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data", *Labour Economics*, vol. 8, pp. 223-242.
- CLARK, A. E. Y OSWALD, A. J. (1996): "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, vol. 61, pp. 359-381.

- CLARK, A. E.; OSWALD, A. J. Y WARR, P. B. (1996): "Is job satisfaction u-shaped in age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 69, pp. 57-81.
- DOERING, M.; RHODES, S. R. Y SHUSTER, M. (1983): *The aging worker*, Ed. C.A: Sage, Beverly Hills.
- EBERHARDT, B. J. Y SHANI, A. B. (1984): "The effects of part-time versus full-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction", *Academy of Management Journal*, vol. 27, n° 4, pp. 893-900.
- EDWARDS, C. Y ROBINSON, O. (2001): "Better part-time jobs? A study of part-time working in nursing and the police", *Employee Relations*, vol. 23, n° 5, pp. 438-453.
- FORGIONNE, G. A. Y PEETERS, V. E. (1982): "Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers", *Human Relations*, vol. 35, n° 2, pp. 101-118.
- FREEMAN, R. B. (1978): "Job satisfaction as an economic variable", *American Economic Review*, vol. 68, pp. 135-141.
- GAZIOGLU, S. Y TANSEL, A. (2002): "Job satisfaction in Britain: individual and job related factors", *ERC Working Papers in Economics*, 03/03.
- GIBSON, J. L. Y KLEIN, S. M. (1970): "Employee attitudes as a function of age and length of service: a reconceptualisation", *Academy of Management Journal*, n° 13, pp. 411-425.
- GLENN, N. D.; TAYLOR, P. A. Y WEAVER, C.D. (1977): "Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study", *Journal of Applied Psychology*, vol. 62, pp. 189-193.
- GROOT, W. Y MAASEN VAN DEN BRINK, H. (1999): "Job satisfaction of older workers", *International Journal of Manpower*, vol. 20, pp. 343-360.
- GRUND, C. Y SLIVKA, D. (2001): "The impact of wage increases on job satisfaction-Empirical evidence and theoretical implications", *IZA Discussion Papers*, 387, November.
- HAIR, J.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. Y BLACK, W.C. (1999): *Análisis multivariante*, Ed. Prentice Hall, Madrid.
- HALL, D. T. Y GORDON, F. E. (1973): "Career choices of married women: effects on conflict, role behavior and satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, vol. 58, pp. 42-48.
- HOLLAND, J. L. (1985): *Making vocational choices: Theory of Careers*, Ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New York.
- IVANCEVICH, J. M. Y DONNELLY, J. H. (1968): "Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners", *Personnel Journal*, n° 47, pp. 172-177.
- JOHNSRUD, L. K. (2002): "Measuring the quality of faculty and administrative work life: implications for college and university campuses", *Research in Higher Education*, vol. 43, n° 3, pp. 379-395.

- KALLEBERG, A. L. Y MASTEKAASA, A. (2001): "Satisfied movers, commitment stayers", *Work and Occupations*, vol. 28, nº 2, pp. 183-209.
- KAISER, L. (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 27*.
- KATZWELL, R. A. (1964): "Personal values, job satisfaction and job behaviour", en Boray, H. (dir). *Man in work at work*.
- LARRAINZAR, M. J., MIÑARRO, J., MOLINOS, F. J. Y VERDÚ, M. A. (2001): "La satisfacción laboral en el Hospital de Sant Cugat de Asepeyo", *Capital Humano*, nº 143, pp. 46-50.
- LEAL, A. (coord); Alfaro de Prado, A.; Rodríguez, L. y Román, M. (1999): *El factor humano en las relaciones laborales*, Ed. Pirámide, Madrid.
- LINZ, S. J. (2003): "Job satisfaction among Russian workers", *Journal of Manpower*, vol. 24, nº 6, pp. 626-645.
- LOCKE, E. A. (1969): "What is job satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, pp. 309-336.
- LOGAN, N. Y O'REILLY, C. A. (1973): "Job satisfaction among part-time and full-time employees", *Journal of vocational behavior*, vol. 3, pp. 33-41.
- LYDON, R. Y CHEVALIER, R. (2002) : "Estimates of the effect of wages on job satisfaction", *CEP-LSE Discussion Papers*, 0531.
- MENG, R. (1990): "The relationship between unions and job satisfaction", *Applied Economics*, vol. 22, pp. 1635 – 1648.
- MICHALOS, A. C. (1986): "Job satisfaction, Marital Satisfaction and the Quality of Life: A review and preview", en Andrews, F. M. (Eds), *Research on the quality of life*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center Institute.
- MILLER, H. E. Y TERBORGH, J. R. (1979): "Job attitudes of part-time and full-time employees", *Journal of Applied Psychology*, vol. 64, pp. 380-386.
- MOGUÉROU, P. (2002): "Job satisfaction among US Ph.D graduates: the effects of gender and employment sector", *19èmes Journées de Micro-économie Appliquée*, 6-7 jun, Rennes, Francia
- MUMFORD, E. (1976): *Work design and Job satisfaction*, Ed. Business School, Manchester.
- NGUYEN, A. N.; TAYLOR, J. Y BRADLEY, S. (2003): "Job autonomy and job satisfaction: new evidence", *Working Paper 2003/50*, Lancaster University Management School.
- NIKOLAOU, A.; THEODOSSIOU, I. Y VASILEIOU, E. G. (2005) : "Does job security increase job satisfaction? A study of the European experience", presentado en *2nd World Conference SOLE/EALE*, European Association of Labour Economists, San Francisco, USA.

- ODEWAHN, C. A. Y PETTY, M. M. (1980): "A Comparison of levels of job satisfaction, role stress, and personal competence between union members and nonmembers", *Academy of Management Journal*, vol. 23, nº 1, pp. 150-155.
- PARDO, A. Y RUIZ, M. (2002): *SPSS 11: Guía para el análisis de datos*, McGraw-Hill, Madrid.
- PÉREZ, J. A. Y ROBINA, R. (2004): "Influencia de los aspectos subjetivos y ambientales en la satisfacción de los empleados públicos: el caso de Extremadura", *Cepade*, nº 30, pp. 79-87.
- PÉNARD, T.; SOLLOGOUB, M. Y ULRICH, V. (1998): "The integration of youths into the labour market and the type of employment contract: an approach based on the theory of repeated games", *TSER / STT Working Papers*, WP-30-99.
- PFEFFER, J. Y DAVIS-BLAKE, A. (1990): "Unions and job satisfaction: an alternative view", *Work and Occupations*, vol. 17, nº 3, pp. 259-283.
- PORTER, L.W. Y SMITH, F.J. (1970): "The etiology of organizational commitment", *Unpublished paper*, University of California, Irvine.
- PRICE, J. L. Y MUELLER, C. W. (1986): *Absenteeism and turnover among hospital employees*, Ed. Jai Press, Greenwich, CT.
- PUCHOL, L. (1997): *Dirección y gestión de recursos humanos*, Ed. Esic, Madrid.
- ROBBINS, S. P. (1994): *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*, Ed. Prentice Hall, México.
- ROBIE, C. R.; RYAN, A. M.; SHMEIDER, R. A.; PARRA, L. F. Y SMITH, P. C. (1998): "The relation between job level and job satisfaction", *Group and Organization Management*, vol. 23, nº 4.
- RODRÍGUEZ- SERRANO, J. C. (2000): "Hacia nuevos modelos relacionales y universales de gestión de personas", *Comunicación del 35º Congreso AEDIPE*, Barcelona.
- SANZ DE GALDEANO, A. (2001): "Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence from propensity score", *13th EALE Annual Conference*, 13-16 sept., Jyväskylä, Finlandia.
- SCHWOCHAU, S. (1987): "Union effects and job attitudes", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 40, pp. 209-224.
- SEASHORE, S. E. (1974): "Job satisfaction as an indicator of the quality of employment", *Social Indicators Research*, vol. 1, nº 2, pp. 135-168.
- SHEA, J. R.; PAINES, H. S. Y SPITZ, R. S. (1970): *Dual careers*, Ed. Manpower Administration, Us Department of Labor, Washington DC.
- SLOANE, P. Y WILLIAMS, H. (1996): "Are overpaid workers really unhappy? A test of the theory of cognitive dissonance", *Labour*, vol. 10, pp. 3- 15.

- SLOANE, P. Y WILLIAMS, H. (2000): "Job satisfaction, comparison earnings and gender", *Labour*, vol. 14, pp. 473-502.
- SOUSA-POZA, A. Y SOUSA-POZA, A. A. (2000): "Taking another look at the gender/job satisfaction paradox", *Kiklos*, vol. 53, pp. 135-152.
- STEWART, T. A. (1996): La satisfacción de los empleados en España: una perspectiva europea, *Capital Humano*, nº. 93.
- SUMMER, T. Y HENDRIX, W. (1991): "Modeling pay equity perceptions: a field study", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 64, pp. 145-157.
- WARR, P. (1992): "Age and occupational well-being", *Psychology and aging*, vol. 7, pp. 37-45.
- ZUBIETA, J. C. Y SUSINOS, T. (1992): Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.

ANEXO 1: INDICE DE ABREVIATURAS PARA LAS BASES DE DATOS INDICADAS EN LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

BHPS: British Household Panel Survey
BWERS: British Workplace Employee Relations Survey
CEP: Centre for Economic Performance
CEREQ: Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications
ECHPS: European Community Household Panel Survey
GSOEP: German Socio-Economic Panel
HEFCE: Higher Education Funding Council for England
HEGEEP: Higher Education and Graduate Employment in Europe Project
ISSP: International Social Survey Program
NELS: National Educational Longitudinal Study
NLS: National Longitudinal Survey
NLSOM: National Longitudinal Survey of Older Man
PSID: Panel Study of Income Dynamics
QES: Quality of Employment Survey
SCCS: Social Change in Canada Survey
SCELI: Social Change and Economic Life Initiative
SDR: Survey of Doctorate Recipients
UBS: University of Birmingham Survey
WERS: Workplace Employee Relations Survey

ANEXO 2: PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV SOBRE LOS DATOS DE SATISFACCIÓN GLOBAL

		Satisfacción global
Parámetros normales ^{a,b}		
	Media	3,75
	Desviación típica	0,711
Diferencias más extremas		
	Absoluta	0,331
	Positiva	0,258
	Negativa	-0,331
Z de Kolmogorov-Smirnov		13,813
Significación asintótica (bilateral)		0,000

a. La distribución de contraste es la Normal

b. Se han calculado a partir de los datos