

K Z O M U N I K A C J E
B A D A N I A

Warszawa, styczeń 2013

www.cbos.pl ● sekretariat@cbos.pl

BS/10/2013

**ZADOWOLENIE Z PRACY
I JEJ OCENY**

Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku 11 stycznia 2012 roku

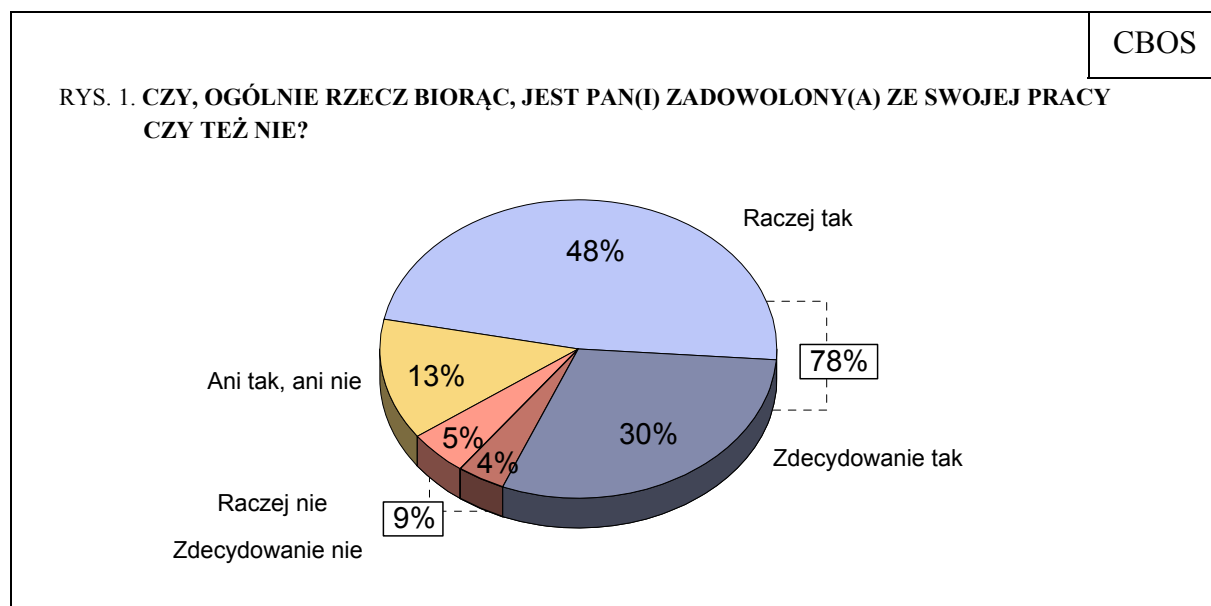


Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

- ✓ Zdecydowana większość aktywnych zawodowo Polaków (78%) wyraża ogólne zadowolenie ze swojej obecnej pracy.
- ✓ Oceniając poszczególne wymiary zatrudnienia pracujący najczęściej podzielają opinię, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (81% wskazań).
- ✓ Niezmiennie najwięcej do życzenia pozostawia materialny aspekt zatrudnienia. Jedynie niespełna połowa pracujących uważa, że ich praca przynosi dobre zarobki oraz łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi (po 45%).
- ✓ Współczynnik korelacji między ogólnym wskaźnikiem zadowolenia z pracy a poziomem satysfakcji w wymiarach samorealizacyjnym i stabilizacyjnym potwierdza, że ogólne zadowolenie z pracy w większym stopniu wiąże się z pozamaterialnym wymiarem zatrudnienia niż z zadowoleniem z zarobków i poczuciem zawodowej stabilizacji.

Na zadowolenie z pracy wpływa wiele różnego rodzaju czynników o charakterze zarówno materialnym, jak i pozamaterialnym. W styczniowym sondażu¹ osoby aktywne zawodowo oprócz wyrażania opinii na temat ogólnej satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy oceniały ją m.in. pod kątem tego, czy jest interesująca, czy daje poczucie sensowności wykonywanych działań oraz możliwość rozwoju zawodowego, a ponadto czy wiąże się z poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia i satysfakcją finansową.

Niezmiennie od 2006 roku ponad trzy czwarte aktywnych zawodowo Polaków (78%) jest zadowolonych ze swojej pracy, w tym niemal jedna trzecia (30%) nie ma co do tego wątpliwości. Brak satysfakcji zawodowej odczuwa co jedenasty pracujący (9%), a mniej więcej co ósmy (13%) wyraża opinie niejednoznaczne.



¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (272) przeprowadzono w dniach 3–9 stycznia 2013 roku na liczącej 1227 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

Ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy jest stosunkowo najsilniejsze wśród osób o najwyższych dochodach *per capita* (88% zadowolonych) i dobrze oceniających warunki materialne swojego gospodarstwa domowego (85%), zwłaszcza wśród prywatnych przedsiębiorców (92%) i pracowników średniego szczebla, w tym techników (87%). Relatywnie najniższy poziom satysfakcji zawodowej prezentują natomiast respondenci niezadowoleni ze swojej sytuacji materialnej (24% odpowiedzi negatywnych), pracownicy w wieku od 18 do 24 lat (22%) oraz badani zatrudnieni na stanowiskach administracyjno-biurowych (16%) – zob. tabele aneksowe.

Wprawdzie w ostatnich latach ogólny poziom satysfakcji z wykonywanej pracy pozostaje w miarę stabilny, jednak z dłuższej perspektywy można dostrzec dość istotną poprawę w tym względzie. Od 1994 roku odsetek osób zadowolonych ze swojej pracy wzrósł o 17 punktów, a liczba tych, które wyrażają niezadowolenie, zmniejszyła się o 4 punkty procentowe.

Tabela 1

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Wskazania respondentów aktywnych zawodowo według terminów badań					
	XI 1994 (N=1075)	II 1997 (N=873)	XI 1998 (N=544)	XI 2006 (N=442)	X 2009 (N=505)	I 2012 (N=618)
	w procentach					
Tak	61	61	64	77	78	78
Ani tak, ani nie	24	25	22	13	11	13
Nie	13	13	13	10	11	9
Trudno powiedzieć	2	1	1	0	0	0

Jak się jednak okazuje, mimo ogólnego zadowolenia z wykonywanej pracy, szczegółowe opinie na jej temat są dość mocno zróżnicowane w zależności od ocenianego aspektu zatrudnienia. Choć we wszystkich wymiarach objętych badaniem przeważają opinie pozytywne, można zauważyć, iż cechy pracy dotyczące kwestii samorealizacyjnych oceniane są zwykle wyżej niż te, które związane są z materialnym aspektem zatrudnienia. Aż cztery piąte aktywnych zawodowo Polaków (81%) deklaruje, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Mniej więcej trzech na czterech pracujących ocenia swoją pracę jako interesującą (73%) oraz twierdzi, że wymaga ona od nich doskonalenia posiadanych umiejętności i poznawania nowych rzeczy (75%).

Wykonywana praca rzadziej określana jest jako dająca pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji (64%), umożliwiająca pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji (57%) oraz jako zgodna z wykształceniem (55%). Natomiast stosunkowo najbardziej podzieleni są Polacy w ocenie swojej pracy ze względu na uzyskiwane zarobki (45% zadowolonych i 30% niezadowolonych) oraz oferowane świadczenia socjalne (45% zadowolonych i 41% niezadowolonych).

WSKAZANIA RESPONDENTÓW AKTYWNYCH ZAWODOWO (N=618)

CBOS

**RYS. 2. PROSZE OCENIĆ POD RÓŻNYMI WZGLĘDAMI SWOJĄ OBECNĄ PRACĘ.
CZY PANA(I) OBECNA PRACA:**

- daje poczucie, że wykonywane przez Pana(ią) zadania są ważne i mają sens



- wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy



- jest interesująca



- daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji



- pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji



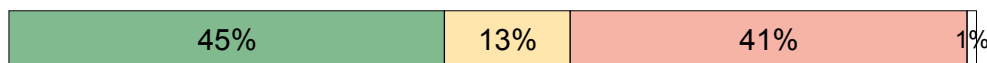
- jest zgodna z Pana(i) wykształceniem



- przynosi dobre zarobki



- łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi



■ Tak* ■ Ani tak, ani nie ■ Nie* □ Trudno powiedzieć

* Zsumowano odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” oraz „zdecydowanie nie” i „raczej nie”

Wyniki analizy czynnikowej² potwierdzają słuszność wyodrębnienia dwóch istotnych wymiarów zatrudnienia, które różnicują oceny wykonywanej pracy. Na pierwszy z nich – tzw. samorealizacyjny – składają się takie elementy, jak możliwość pełnego wykorzystywania posiadanych kwalifikacji, zgodność zatrudnienia z wykształceniem, zainteresowanie pracą oraz poczucie wagi i znaczenia wykonywanych zadań. W drugim wymiarze – stabilizacyjnym – mieszczą się: satysfakcja z zarobków, zadowolenie ze świadczeń socjalnych oraz pewność zatrudnienia.

Tabela 2

Cechy obecnej pracy respondentów	Czynnik 1 Wymiar samorealizacyjny*	Czynnik 2 Wymiar stabilizacyjny*
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,836	
Jest zgodna z wykształceniem	0,783	
Jest interesująca	0,732	
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0,587	0,413
Przynosi dobre zarobki		0,783
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji		0,759
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi		0,734
Procent wariancji wyjaśnianej = 59	33,5	25,5

* Podane w tabeli wartości oznaczają korelacje (r Pearsona) między ogólnym wymiarem a poszczególnymi składowymi (cechami pracy)

Przeciętna wartość zadowolenia z pracy w jej wymiarze samorealizacyjnym jest istotnie wyższa niż w aspekcie stabilizacyjnym. Co jednak ważne, osoby, które lepiej oceniają swoją pracę pod kątem różnie ujmowanej możliwości samorealizacji, zwykle też deklarują wyższy poziom stabilizacji i zadowolenia z uzyskiwanych dochodów oraz innych świadczeń pracowniczych. Są to przede wszystkim badani z wyższym wykształceniem, uzyskujący najwyższe dochody *per capita* oraz dobrze oceniający swoją sytuację materialną.

Wprawdzie we wszystkich wyróżnionych grupach społeczno-demograficznych poziom zadowolenia z pracy jest w wymiarze samorealizacyjnym istotnie wyższy niż w stabilizacyjnym, jednak rozbieżność między tymi dwiema ocenami jest najwyższa wśród pracowników niezadowolonych ze swojej sytuacji materialnej, mających podstawowe wykształcenie, będących w wieku powyżej 54 lat, uzyskujących najniższe dochody w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym oraz mieszkających na wsi.

² Metoda wyodrębniania czynników: głównych składowych; metoda rotacji: Varimax z normalizacją Kaisera; miara adekwatności doboru próby KMO = 0,765.

Tabela 3

Cechy społeczno-demograficzne	Przeciętny poziom zadowolenia z pracy* w wymiarach:		Różnica średnich
	samorealizacyjnym	stabilizacyjnym	
Ogółem	3,70	3,24	0,46
Płeć			
Mężczyźni	3,75	3,31	0,44
Kobiety	3,64	3,14	0,50
Wiek			
18–24 lata	3,35	3,11	0,24
25–34	3,61	3,34	0,27
35–44	3,81	3,26	0,55
45–54	3,75	3,17	0,58
55 lat i więcej	3,81	3,14	0,67
Miejsce zamieszkania			
Wieś	3,72	3,16	0,56
Miasto do 20 tys.	3,59	3,25	0,34
20–100 tys.	3,71	3,22	0,49
101–500 tys.	3,68	3,27	0,41
501 tys. i więcej mieszkańców	3,77	3,38	0,39
Wykształcenie			
Podstawowe	3,74	2,95	0,79
Zasadnicze zawodowe	3,66	3,10	0,56
Średnie	3,54	3,26	0,28
Wyższe	3,92	3,41	0,51
Dochody na jedną osobę w gospodarstwie domowym			
Do 500 zł	3,45	2,83	0,62
501–750 zł	3,52	2,85	0,67
751–1000 zł	3,57	3,20	0,37
1001–1500 zł	3,75	3,21	0,54
Powyżej 1500 zł	3,95	3,59	0,36
Ocena warunków materialnych gospodarstwa domowego			
Złe	3,26	2,45	0,81
Średnie	3,59	2,95	0,64
Dobre	3,87	3,62	0,25

* Mierzony na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowany brak satysfakcji, a 5 - zdecydowane zadowolenie

Próbowaliśmy również określić, jak na satysfakcję zawodową wpływa typ własności zakładu pracy. Okazuje się, że pod względem zarówno samorealizacyjnym, jak i stabilizacyjnym swoją obecną pracę najlepiej oceniają respondenci zatrudnieni w instytucjach państwowych, publicznych. Jedynie zarobki postrzegają oni gorzej niż pracownicy zakładów o innej formie własności, natomiast stabilizację zatrudnienia oceniają podobnie jak rolnicy – na porównywalnym poziomie.

W wymiarze samorealizacji najniższą przeciętną satysfakcją zawodową cechują się osoby pracujące w spółkach właścicieli prywatnych i państwa oraz w sektorze prywatnym poza rolnictwem, natomiast w wymiarze stabilizacyjnym wykonywaną pracę najgorzej oceniają respondenci zatrudnieni w prywatnych gospodarstwach rolnych. Zdecydowanie

gorzej niż pozostali postrzegają oni przede wszystkim swoje zarobki oraz inne świadczenia uzyskiwane ze stosunku pracy.

Co jednak istotne, mimo wyżej opisanych różnic ogólne zadowolenie z pracy wśród osób pracujących w instytucjach państwowych jest w zasadzie takie jak w firmach całkowicie prywatnych. Relatywnie niższy poziom ogólnej satysfakcji z pracy wykazują pracownicy spółek właścicieli prywatnych i państwa – w ich przypadku przeciętna wartość omawianego wskaźnika jest taka sama jak wśród osób zatrudnionych w rolnictwie.

Tabela 4

Formy własności zakładu pracy:	Przeciętny poziom zadowolenia z pracy* w wymiarach:		Różnica średnich
	samorealizacyjnym	stabilizacyjnym	
- instytucja państwowa, publiczna	4,06	3,41	0,65
- spółka właścicieli prywatnych i państwa	3,58	3,31	0,27
- sektor prywatny poza rolnictwem	3,59	3,23	0,36
- prywatne gospodarstwo rolne	3,67	2,86	0,81
Ogół badanych	3,70	3,24	0,46

* Mierzony na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowany brak satysfakcji, a 5 - zdecydowane zadowolenie

Tabela 5

Formy własności zakładu pracy:	Oceny poszczególnych aspektów wykonywanej pracy: średnie na skali 1–5, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 5 – „zdecydowanie tak”								Ogólne zadowo- lenie z wykony- wanej pracy
	Daje poczucie, że wykonywane zadania są wazne i mają sens	Jest interesująca	Przynosi dobre zarobki	Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	Jest zgodna z wykształceniem	Wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności	
- instytucja państwowa, publiczna	4,16	4,16	3,01	3,67	3,78	3,52	3,99	4,22	4,04
- spółka właścicieli prywatnych i państwa	3,93	3,74	3,25	3,48	3,27	3,26	3,14	3,76	3,83
- sektor prywatny poza rolnictwem	3,96	3,89	3,28	3,56	3,23	2,83	2,97	3,87	4,01
- prywatne gospodarstwo rolne	4,08	3,91	2,73	3,73	3,42	2,15	3,10	3,89	3,83
Ogół badanych	4,02	3,93	3,13	3,59	3,38	2,99	3,25	3,90	3,95

W grupach społeczno-zawodowych najwyższy poziom zadowolenia z wykonywanej pracy w jej wymiarze samorealizacyjnym odnotowujemy wśród kadry kierowniczej i specjalistów z wyższym wykształceniem, z kolei wskaźnik zadowolenia z pracy w aspekcie stabilizacyjnym jest najwyższy wśród pracowników średniego szczebla. Uwzględniając różne aspekty zawodowej samorealizacji można powiedzieć, że najniższy poziom zadowolenia wykazują robotnicy niewykwalifikowani, a ze względu na materialny wymiar zatrudnienia wskaźnik satysfakcji najniższą wartość przyjmuje wśród rolników.

Różnica między satysfakcją z możliwości samorealizacji w wymiarze zawodowym a zadowoleniem z finansowego wymiaru pracy i stabilności zatrudnienia jest największa w przypadku rolników, jednak w następnej kolejności, co ciekawe, dotyczy pracowników wyższego szczebla oraz prywatnych przedsiębiorców.

Tabela 6

Wybrane grupy społeczno-zawodowe	Przeciętny poziom zadowolenia z pracy* w wymiarach:		Różnica średnich
	samorealizacyjnym	stabilizacyjnym	
Kadra kierownicza, spec. z wyższym wykształceniem	4,24	3,56	0,68
Średni personel, technicy	4,10	3,61	0,49
Pracownicy administracyjno-biurowi	3,45	3,19	0,26
Pracownicy usług	3,48	3,05	0,43
Robotnicy wykwalifikowani	3,54	3,32	0,22
Robotnicy niewykwalifikowani	3,23	2,94	0,29
Rolnicy	3,68	2,84	0,84
Pracujący na własny rachunek	3,82	3,19	0,63
Ogół badanych	3,70	3,24	0,46

* Mierzony na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowany brak satysfakcji, a 5 - zdecydowane zadowolenie

Co również interesujące, w przypadku większości wyróżnionych przez nas grup społeczno-zawodowych ogólne zadowolenie z obecnego zatrudnienia jest znacząco wyższe niż poziom satysfakcji z większości aspektów wykonywanej pracy, w tym szczególnie z wymiaru materialnego.

Tabela 7

Wybrane grupy społeczno-zawodowe	Oceny poszczególnych aspektów wykonywanej pracy: średnie na skali 1–5, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 5 – „zdecydowanie tak”								Ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy
	Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	Jest interesująca	Przynosi dobre zarobki	Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	Jest zgodna z wykształceniem	Wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności	
Kadra kierownicza, spec. z wyższym wyksz.	4,21	4,45	3,48	3,80	3,84	3,41	4,14	4,49	4,07
Średni personel, technicy	4,16	4,23	3,28	3,87	3,81	3,54	3,94	4,30	4,20
Pracownicy adm.-biurowi	3,77	3,56	2,87	3,46	3,03	3,28	3,03	3,96	3,70
Pracownicy usług	3,87	3,66	3,11	3,37	3,35	2,67	3,16	3,38	3,99
Robotnicy wykwalifikowani	3,97	3,84	3,19	3,58	3,23	3,17	2,83	3,82	3,97
Robotnicy niewykwalifikowani	3,84	3,39	2,72	3,31	3,06	2,88	2,92	2,89	3,80
Rolnicy	4,07	3,90	2,73	3,70	3,46	2,12	3,13	3,89	3,85
Pracujący na własny rachunek	4,27	4,23	3,63	3,57	3,41	2,37	2,83	4,35	4,24
Ogół badanych	4,02	3,93	3,13	3,59	3,38	2,99	3,25	3,90	3,95

W stosunku do poprzedniego pomiaru (przeprowadzonego nieco ponad trzy lata temu) nieznacznie poprawiły się oceny większości analizowanych wymiarów wykonywanej pracy. Wzrósł (o 5 punktów) odsetek badanych mających poczucie wagi i znaczenia wykonywanych przez siebie zadań. Aktywni zawodowo Polacy częściej niż w 2009 roku wypowiadają się o swojej pracy jako przynoszącej dobre zarobki (wzrost o 5 punktów), łączącej się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi (wzrost o 4 punkty) oraz wymagającej poznawania nowych rzeczy i doskonalenia posiadanych umiejętności (wzrost o 3 punkty). Ponadto nieco rzadziej niż wówczas określają swoją pracę jako niepewną i niestabilną (spadek o 5 punktów) oraz nieinteresującą (spadek o 4 punkty).

Patrząc z dłuższej perspektywy można zauważyć w miarę systematyczny wzrost satysfakcji i/lub spadek niezadowolenia w niemal wszystkich aspektach związanych

z zatrudnieniem. Odsetek odpowiedzi twierdzących maleje jedynie w przypadku opinii dotyczących zgodności wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem.

Tabela 8

Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca :	Wskazania respondentów aktywnych zawodowo według terminów badań					
	XI 1994 (N=1075)	II 1997 (N=873)	XI 1998 (N=544)	XI 2006 (N=446)	X 2009 (N=505)	I 2013 (N=618)
	w procentach					
- daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens						
Tak*	55	52	53	78	76	81
Ani tak, ani nie	26	28	21	11	11	10
Nie*	18	18	23	10	13	9
- wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy						
Tak	-	-	-	-	72	75
Ani tak, ani nie	-	-	-	-	9	7
Nie	-	-	-	-	19	18
- jest interesująca						
Tak	60	59	66	76	72	73
Ani tak, ani nie	25	27	17	11	13	15
Nie	14	13	16	10	15	11
- daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji						
Tak	52	51	44	61	62	64
Ani tak, ani nie	19	21	19	14	14	16
Nie	28	27	36	23	24	19
- pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji						
Tak	61	59	58	61	60	57
Ani tak, ani nie	19	20	14	9	8	9
Nie	19	19	26	27	32	33
- jest zgodna z wykształceniem						
Tak	-	-	-	59	56	55
Ani tak, ani nie	-	-	-	6	6	5
Nie	-	-	-	33	38	40
- przynosi dobre zarobki						
Tak	11	13	18	36	40	45
Ani tak, ani nie	32	37	45	27	25	25
Nie	56	50	37	36	35	30
- łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi						
Tak	22	19	19	30	41	45
Ani tak, ani nie	13	13	14	11	14	13
Nie	64	66	65	57	43	41

* W tabeli zsumowano odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” oraz „zdecydowanie nie” i „raczej nie”, pominięto „trudno powiedzieć”

Tradycyjnie też sprawdziliśmy, które aspekty wykonywanej pracy w największym stopniu wpływają na ogólną satysfakcję zawodową. Wyniki analiz wskazują, że obecnie – podobnie jak ponad trzy lata temu – na deklarowane zadowolenie z pracy najsilniej wpływa fakt, że jest ona interesująca, a także to, że daje poczucie celowości i sensu wykonywanych

działań. W nieco mniejszym stopniu o poziomie zadowolenia z pracy decyduje przeświadczenie o pełnym wykorzystaniu posiadanych kwalifikacji oraz możliwości ich doskonalenia, a także poczucie stabilności zatrudnienia oraz satysfakcja z uzyskiwanych dochodów. Najniższy poziom współzależności z ogólnym zadowoleniem z pracy dotyczy oceny takich jej wymiarów, jak oferowane świadczenia socjalne oraz zgodność z wykształceniem.

Warto zauważyć, że hierarchia wpływu poszczególnych aspektów zatrudnienia na ogólny poziom zawodowej satysfakcji jest od wielu lat względnie stabilna. W porównaniu z ostatnim pomiarem nieznacznie zmniejszyło się znaczenie uzyskiwanych zarobków, wzrosła natomiast rola zgodności wykonywanej pracy z posiadany wykształceniem.

Tabela 9

Cechy wykonywanej pracy	Siła związku między cechami pracy a zadowoleniem z niej (r Pearsona)*					
	XI 1994 (N=1075)	II 1997 (N=873)	XI 1998 (N=544)	XI 2006 (N=446)	X 2009 (N=505)	I 2013 (N=618)
Jest interesująca	0,61	0,62	0,56	0,56	0,66	0,62
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0,57	0,62	0,51	0,57	0,57	0,56
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,57	0,54	0,50	0,35	0,44	0,46
Wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy	-	-	-	-	0,43	0,39
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	0,38	0,35	0,32	0,39	0,42	0,38
Przynosi dobre zarobki	0,30	0,33	0,44	0,44	0,44	0,36
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	0,19	0,22	0,22	0,25	0,31	0,30
Jest zgodna z wykształceniem	-	-	-	0,19	0,22	0,28

Korelacje istotne na poziomie $\leq 0,01$

Współczynnik korelacji ogólnego wskaźnika zadowolenia z pracy z poziomem satysfakcji w wymiarze samorealizacyjnym i stabilizacyjnym potwierdza, że ogólne zadowolenie z pracy w większym stopniu związane jest z pozamaterialnym wymiarem zatrudnienia (r Pearsona=0,59; $p<0,01$) niż z zadowoleniem z zarobków i poczuciem zawodowej stabilizacji (r Pearsona=0,43; $p<0,01$).



Mimo że oczekiwania finansowe Polaków związane z wykonywaną przez nich pracą zawodową są ciągle w znacznym stopniu niezaspokojone, ogólny poziom satysfakcji z pracy jest w Polsce stosunkowo wysoki i nadal – co prawda nieznacznie, ale w miarę systematycznie – rośnie. Wynika to przede wszystkim stąd, iż na ogólną satysfakcję z pracy wpływają w pierwszej kolejności aspekty samorealizacyjne, związane z zainteresowaniem wykonywaną pracą, jej znaczeniem, a także możliwością wykorzystywania w niej posiadanych kwalifikacji oraz ich uzupełniania. Na dalszy plan schodzą kwestie finansowe. Warto jednak zauważyć, że – obok coraz większego zadowolenia Polaków z pracy ze względu na możliwość rozwoju zawodowego – dość systematycznie wzrasta również poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia oraz satysfakcja z uzyskiwanych dochodów i innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą.

Opracował
Rafał BOGUSZEWSKI