

Zadowolenie z pracy oraz oceny jej wpływu na inne sfery życia

Znak jakości przyznany CBOS przez
Organizację Firm Badania Opinii i Rynku na rok 2020/21



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Świętojerska 5/7, 00-236 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

SPIS TREŚCI

Postrzeżenie pracy zarobkowej w różnych wymiarach	1
Ocena relacji społecznych w miejscu pracy	9
Negatywny wpływ pracy zarobkowej na inne sfery życia.....	11
Poczucie zaniedbywania innych sfer życia.....	11
Częstość odczuwania pogorszenia dobrostanu psychofizycznego	13
Częstotliwość myśli o zmianie pracy	14
Deklarowane ogólne zadowolenie z pracy i jego determinanty	16

W październikowym sondażu¹ zapytaliśmy osoby pracujące zarobkowo o ich zadowolenie z obecnej pracy. Wpływa na nie wiele różnego rodzaju czynników o charakterze zarówno materialnym, jak i pozamaterialnym. W związku z tym poprosiliśmy ankietowanych o ocenę różnych aspektów ich pracy, relacji w miejscu pracy oraz wpływu pracy na inne sfery życia.

POSTRZEGANIE PRACY ZAROBKOWEJ W RÓŻNYCH WYMIARACH

Badani zostali poproszeni o ocenę swojej aktualnej pracy w ośmiu wymiarach. Najlepiej wypada kwestia poczucia sensu i wagi wykonywanej pracy – ponad cztery piąte aktywnych zarobkowo Polaków (84%) uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Ponad trzy czwarte ocenia swoją pracę jako interesującą (77%), deklaruje też, że daje im pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji (77%) oraz twierdzi, że wymaga ona od nich doskonalenia posiadanych umiejętności i poznawania nowych rzeczy (76%).

¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (378) przeprowadzono w ramach procedury mixed-mode na reprezentatywnej imiennej próbie pełnoletnich mieszkańców Polski, wylosowanej z rejestru PESEL.

Każdy respondent wybierał samodzielnie jedną z metod:

- wywiad bezpośredni z udziałem ankietera (metoda CAPI),
- wywiad telefoniczny po skontaktowaniu się z ankieterem CBOS (CATI) – dane kontaktowe respondent otrzymywał w liście zapowiednim od CBOS,
- samodzielne wypełnienie ankiety internetowej, do której dostęp był możliwy na podstawie loginu i hasła przekazanego respondentowi w liście zapowiednim od CBOS.

We wszystkich trzech przypadkach ankieta miała taki sam zestaw pytań oraz strukturę. Badanie zrealizowano w dniach od 18 do 28 października 2021 roku na próbie liczącej 1157 osób (w tym: 56,4% metodą CAPI, 27,4% – CATI i 16,2% – CAWI).

CBOS realizuje badania statutowe w ramach opisanej wyżej procedury od maja 2020 roku, w każdym przypadku podając proporcję wywiadów bezpośrednich, telefonicznych i internetowych.

Na pytania omówione w niniejszym opracowaniu odpowiadały osoby pracujące zarobkowo (N=632).

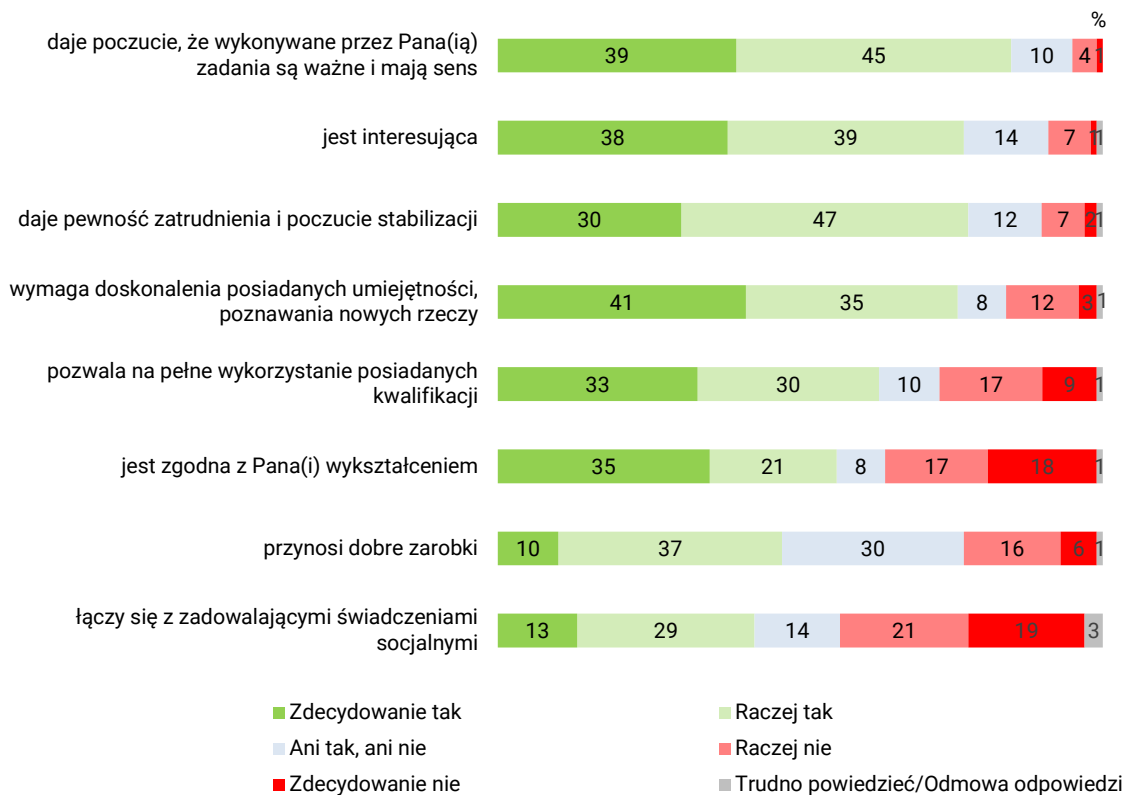
Nieco gorzej wypada ocena pracy w aspekcie wykorzystania posiadanych kwalifikacji i wykształcenia. Większość (63%) ankietowanych twierdzi jednak, że ich obecna praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, a ponad połowa (56%), że jest ona zgodna z ich wykształceniem.

Wyraźnie gorzej oceniane są kwestie związane z materialnym wymiarem pracy. Mniej niż połowa pracujących (47%) deklaruje, że obecna praca przynosi im dobre zarobki. Warto jednak dodać, iż jednocześnie w tym aspekcie częstsze są oceny ambiwalentne (30%) niż negatywne (22%). Najgorzej jednak oceniane są świadczenia socjalne związane z pracą zarobkową. Tylko nieznacznie więcej pracujących uważa je za zadowalające, niż jest przeciwnego zdania (42% wobec 40%).

Można więc powiedzieć, że Polacy są w zdecydowanej większości zadowoleni z merytorycznej strony swojej pracy – uważają, że wykonują zadania ciekawe i ważne, przy których mogą się rozwijać. Większość jest zdania, że dobrze wykorzystuje swoje kwalifikacje i wykształcenie. Więcej wątpliwości pojawia się w kwestii konkretnych materialnych zysków czerpanych z pracy – wysokości wynagrodzenia i jakości zabezpieczenia socjalnego.

CBOS

RYS. 1. Proszę ocenić teraz pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca:

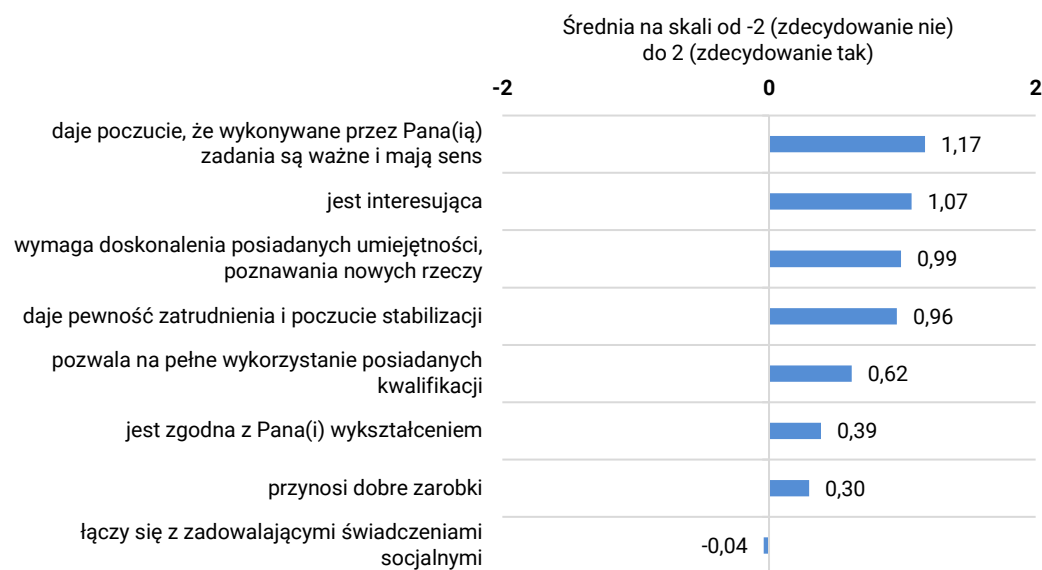


Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Potwierdza to także analiza średnich, biorąca pod uwagę nasilenie ocen pozytywnych i negatywnych w każdym z analizowanych wymiarów. Wyraźnie najgorzej ocenianymi aspektami pracy zarobkowej Polaków są związane z nią zabezpieczenie socjalne oraz wynagrodzenie. Relatywnie słabo wypada jednak także kwestia zgodności wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem. Wyższa ocena w aspekcie możliwości pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji może jednak sugerować, iż droga zawodowa części badanych nie jest ściśle związana z ich formalnym wykształceniem.

CBOS

**RYS. 2. Proszę ocenić teraz pod różnymi względami swoją obecną pracę.
Czy Pana(i) obecna praca:**



Biorąc pod uwagę średnie ocen, można zauważyć, iż ich hierarchia jest obecnie taka sama jak w maju 2018 roku, a w przypadku większości ocenianych aspektów różnice średnich ocen są niewielkie. Widoczna poprawa nastąpiła jednak w przypadku pewności zatrudnienia i poczucia stabilizacji oraz oceny uzyskiwanych zarobków.

TABELA 1

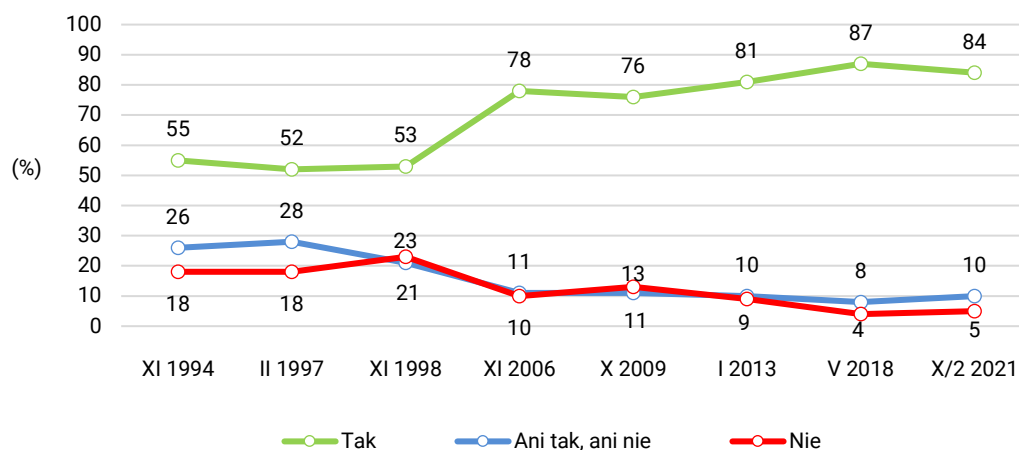
Proszę ocenić teraz pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca:	V 2018	X/2 2021
	Średnie na skali od -2 (zdecydowanie nie) do 2 (zdecydowanie tak)	
daje poczucie, że wykonywane przez Pana(ią) zadania są ważne i mają sens	1,22	1,17
jest interesująca	1,03	1,07
wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy	0,94	0,99
daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	0,69	0,96
pozwała na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,54	0,62
jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	0,23	0,39
przynosi dobre zarobki	-0,04	0,30
łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	-0,03	-0,04

Analizując zagregowane oceny pozytywne, negatywne i ambiwalentne w dłuższej perspektywie czasowej, można natomiast zauważyć, iż generalnie – za wyjątkiem kwestii zgodności z wykształceniem i możliwości pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji – oceny pracy wyrażane od roku 2006 są lepsze niż te z lat 1994–1998.

CBOS

RYS. 3. Czy Pana(i) obecna praca daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO

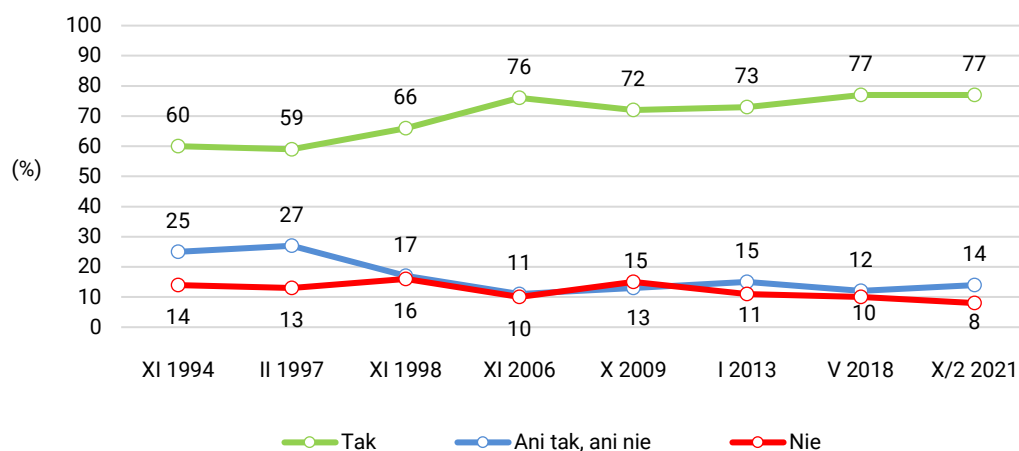


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

CBOS

RYS. 4. Czy Pana(i) obecna praca jest interesująca?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO



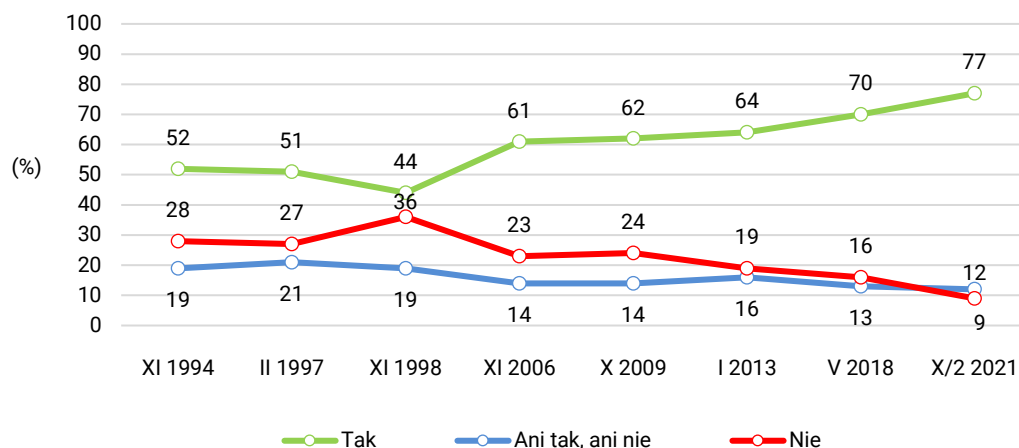
Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

Ponadto w latach 2018 i 2021 w przypadku poczucia, że wykonywane zadania są ważne i mają sens oraz, że praca jest interesująca, a także daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji opinie badanych jeszcze się poprawiły.

CBOS

RYS. 5. Czy Pana(i) obecna praca daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO

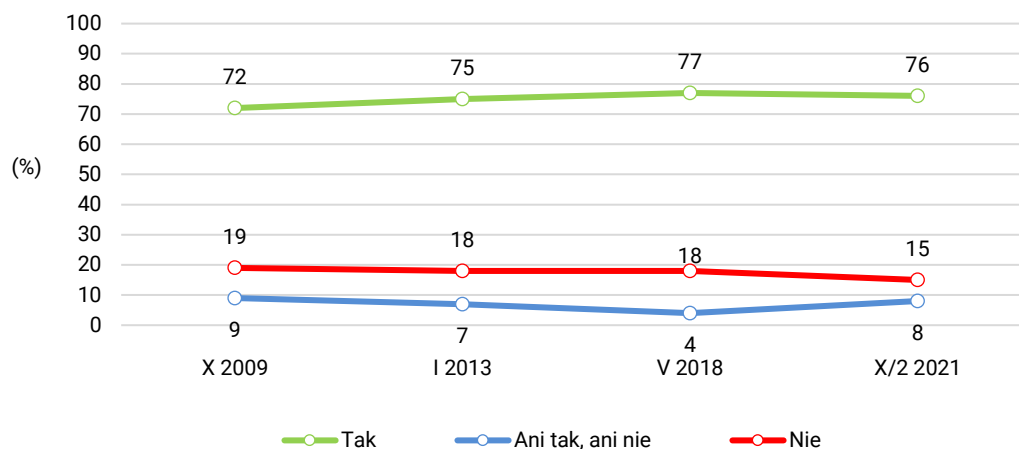


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

CBOS

RYS. 6. Pana(i) obecna praca wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO



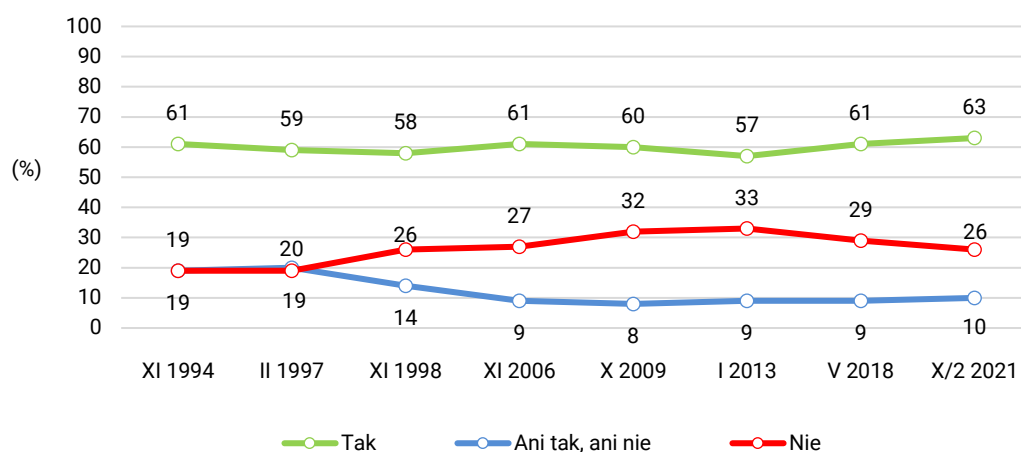
Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

Warto też podkreślić, iż oceny zgodności wykonywanej pracy zarobkowej z wykształceniem oraz możliwości pełnego wykorzystania w niej posiadanych kwalifikacji są w mijającym czasie najbardziej stabilne.

CBOS

RYS. 7. Czy Pana(i) obecna praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO

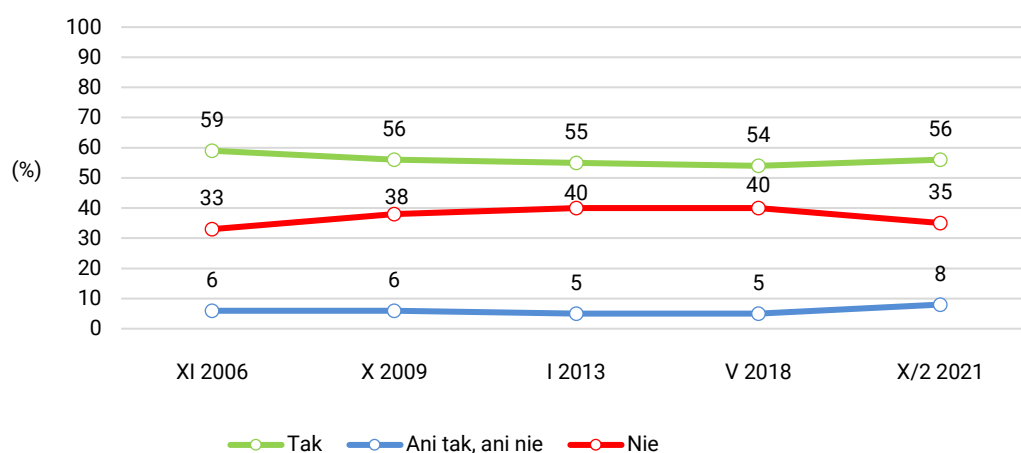


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

CBOS

RYS. 8. Czy Pana(i) obecna praca jest zgodna z wykształceniem?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO

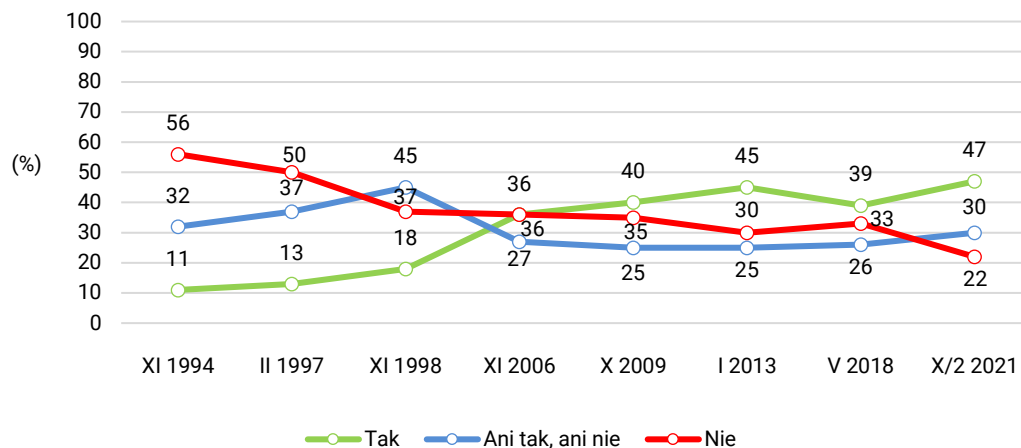


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

CBOS

RYS. 9. Czy Pana(i) obecna praca przynosi dobre zarobki?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO

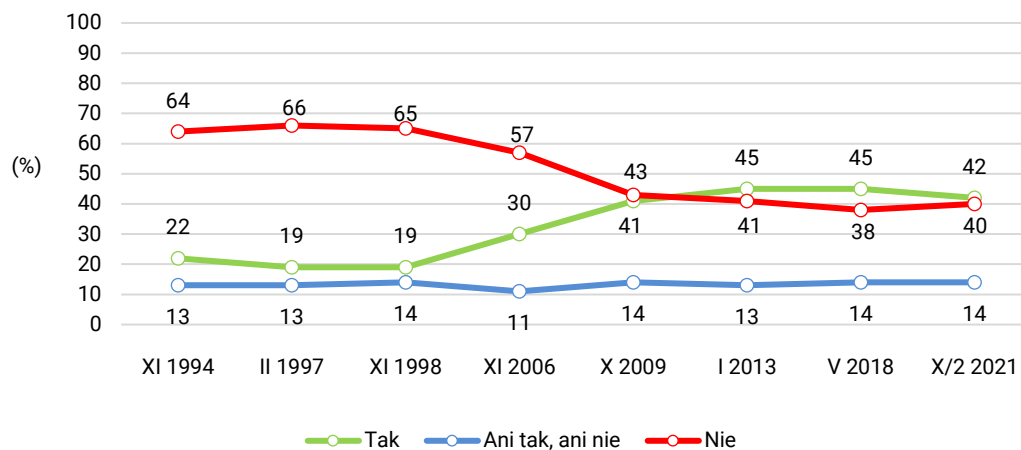


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

CBOS

RYS. 10. Czy Pana(i) obecna praca łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO



Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

TABELA 2

Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca*:	Wskazania respondentów pracujących zarobkowo 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	V 2018 N=589	X/2 2021 N=632
	w procentach							
daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens								
Tak	55	52	53	78	76	81	87	84
Ani tak, ani nie	26	28	21	11	11	10	8	10
Nie	18	18	23	10	13	9	4	5
jest interesująca								
Tak	60	59	66	76	72	73	77	77
Ani tak, ani nie	25	27	17	11	13	15	12	14
Nie	14	13	16	10	15	11	10	8
daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji								
Tak	52	51	44	61	62	64	70	77
Ani tak, ani nie	19	21	19	14	14	16	13	12
Nie	28	27	36	23	24	19	16	9
wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy								
Tak	-	-	-	-	72	75	77	76
Ani tak, ani nie	-	-	-	-	9	7	4	8
Nie	-	-	-	-	19	18	18	15
pozwała na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji								
Tak	61	59	58	61	60	57	61	63
Ani tak, ani nie	19	20	14	9	8	9	9	10
Nie	19	19	26	27	32	33	29	26
jest zgodna z wykształceniem								
Tak	-	-	-	59	56	55	54	56
Ani tak, ani nie	-	-	-	6	6	5	5	8
Nie	-	-	-	33	38	40	40	35
przynosi dobre zarobki								
Tak	11	13	18	36	40	45	39	47
Ani tak, ani nie	32	37	45	27	25	25	26	30
Nie	56	50	37	36	35	30	33	22
łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi								
Tak	22	19	19	30	41	45	45	42
Ani tak, ani nie	13	13	14	11	14	13	14	14
Nie	64	66	65	57	43	41	38	40

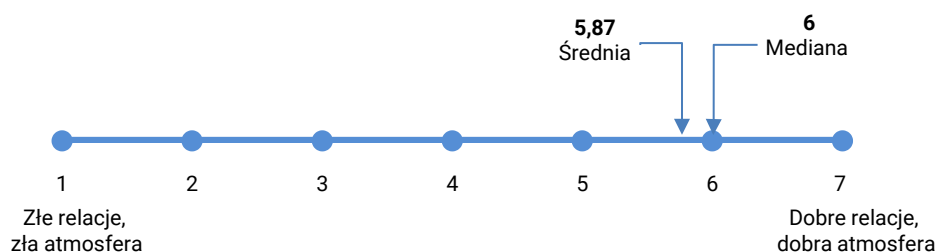
* W tabeli zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” (Tak) oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie” (Nie), pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

OCENA RELACJI SPOŁECZNYCH W MIEJSCU PRACY

Badanych poprosiliśmy także o ocenę ogólnej atmosfery i relacji w ich miejscu pracy oraz stosunku przełożonych do podwładnych. Generalnie rzecz biorąc, pracujący zarobkowo Polacy lepiej oceniają ogólną atmosferę i relacje w swoim miejscu pracy niż stosunek przełożonych do podwładnych. Różnica średnich ocen, mimo iż niewielka, jest istotna statystycznie. Warto jednak dodać, że w obu przypadkach mediana rozkładu ocen jest identyczna i wynosi 6. Można zatem powiedzieć, iż w obydwu tych kwestiach dominują oceny umiarkowanie pozytywne.

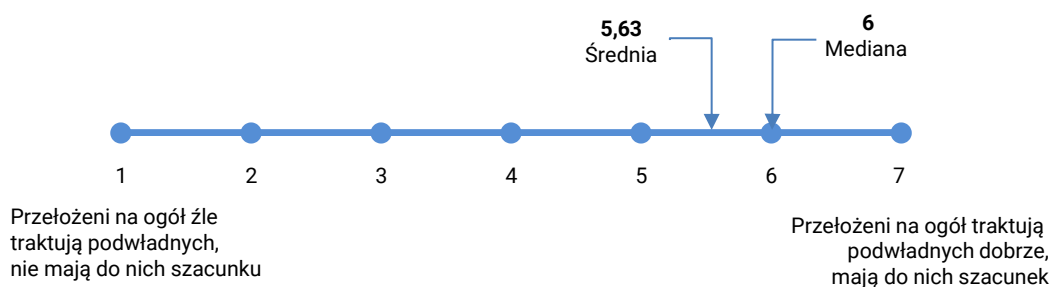
CBOS

RYS. 11. Jak ocenił(a)by Pan(i) ogólną atmosferę i relacje w Pana(i) miejscu pracy?



CBOS

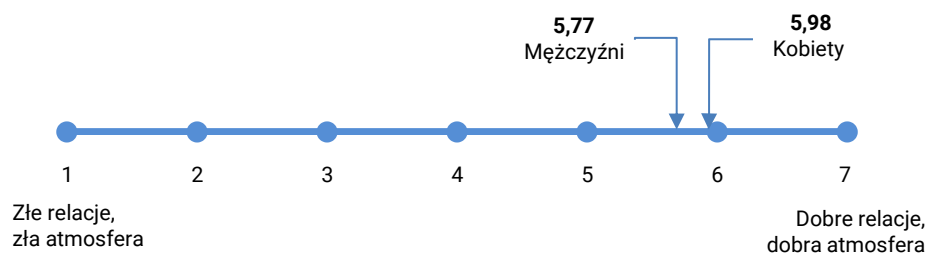
RYS. 12. Jak oceniał(a)by Pan(i) stosunek przełożonych do podwładnych w Pana(i) miejscu pracy?



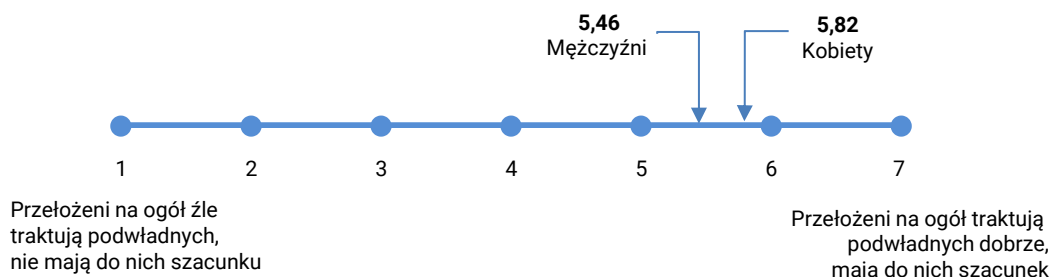
Co ciekawe, zarówno ogólną atmosferę i relacje w miejscu pracy, jak i stosunek przełożonych do podwładnych w swoim miejscu pracy, znacznie lepiej oceniają kobiety niż mężczyźni (różnice średnich są istotne statystycznie).

CBOS

RYS. 13. Ocena ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy w zależności od płci (średnie)

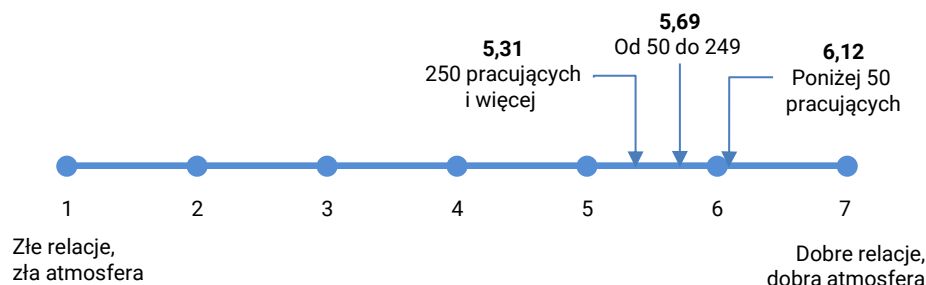


Ocena stosunku przełożonych do podwładnych w miejscu pracy w zależności od płci (średnie)

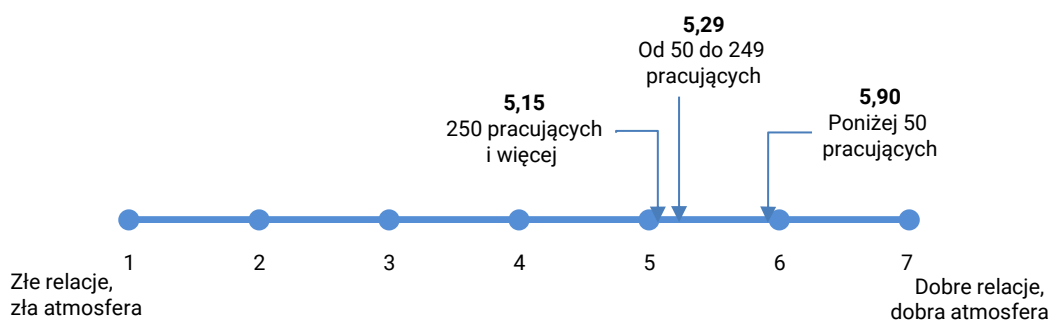


Ponadto na tle pozostałych badanych, zarówno ogólną atmosferę i relacje w miejscu pracy, jak i stosunek przełożonych do podwładnych w swoim miejscu pracy, znacznie lepiej oceniają pracujący w małych zakładach, w których łączna liczba pracujących nie przekracza 49 osób. Mimo iż różnice średnich ocen pomiędzy pracującymi w średnich i dużych zakładach nie są istotne statystycznie, można zauważyć, że im większy zakład, tym oceny w obu przypadkach są niższe.

RYS. 14. Ocena ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy w zależności od wielkości zakładu (średnie)



Ocena stosunku przełożonych do podwładnych w miejscu pracy w zależności od wielkości zakładu (średnie)

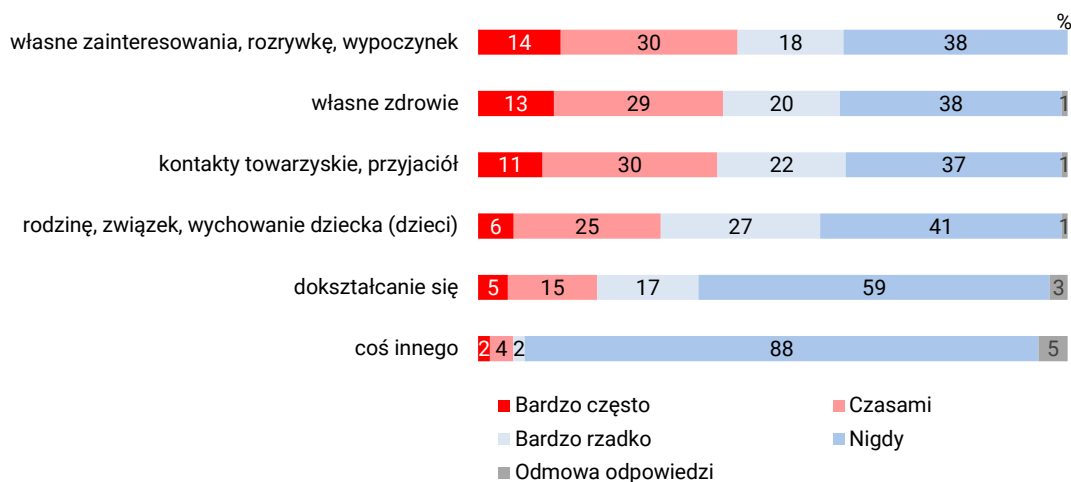


NEGATYWNY WPŁYW PRACY ZAROBKOWEJ NA INNE SFERY ŻYCIA

Poczucie zaniedbywania innych sfer życia

Z deklaracji badanych wynika, że z powodu pracy zarobkowej Polacy najczęściej zaniedbują własne zainteresowania, rozrywkę, wypoczynek, własne zdrowie oraz kontakty towarzyskie i przyjaciół (bardzo często zdarza się to odpowiednio: 14%, 13% i 11% badanych). W mniejszym stopniu praca zarobkowa odbija się negatywnie na życiu rodzinnym, związkach, wychowaniu dzieci (6% twierdzi, że zdarza się to bardzo często, 25% – czasami, a 27% – bardzo rzadko). Warto jednak podkreślić, iż w przypadku wszystkich ww. sfer życia w większości pozostają badani twierdzący, że nigdy nie zdarza się, że są one przez nich zaniedbywane z powodu pracy zarobkowej. Najmniej badanych zadeklarowało, iż zdarza się, że z powodu pracy zaniedbują kształcenie się. Co dwudziesty (5%) pracujący twierdzi jednak, że zdarza się mu to bardzo często.

RYS. 15. Czy zdarza się, a jeżeli tak, to jak często, że z powodu pracy zaniedbuje Pan(i):



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Wśród wymienianych przez ogółem 8% respondentów innych sfer życia zaniedbywanych przez nich z powodu pracy zarobkowej na pierwszym miejscu znalazły się prace domowe, w tym także na terenie posesji (wymieniane przez 1,9% badanych). Nieznacznie mniej osób (1,3%) mówiło ogólnie o czasie prywatnym, życiu jako takim, realizacji marzeń. Po 0,6% respondentów jako zaniedbywane inne sfery życia wymieniło aktywność fizyczną (ruch, sport, ćwiczenia fizyczne, spacer) oraz kontakty z najbliższą rodziną (np. z wnukami). Rzadziej (po 0,4%) wymieniano samopoczucie psychiczne (komfort psychiczny, zdrowie psychiczne) oraz samochód i zwierzęta domowe (psa, kota itp.). Jeszcze mniej badanych stwierdziło, że zaniedbują jakość i styl swojej pracy oraz sen (po 0,3%). Wśród rzadziej wymienianych (po 0,2%) znalazły się ponadto prawidłowe odżywianie, opieka nad starszymi członkami rodziny (np. nad rodzicami), podróże oraz czas na medytację. Najrzadziej wskazywano w tym kontekście uczestnictwo w mszach świętych (0,1%).

W celu przeanalizowania, w jakich grupach badanych problem zaniedbywania z powodu pracy innych sfer życia jest szczególnie palący, stworzony został syntetyczny wskaźnik uwzględniający zarówno liczbę zaniedbywanych sfer, jak i deklarowaną częstotliwość tego zjawiska (może on przybierać wartość od 0 – gdy respondent deklaruje, że nigdy nie zdarza mu się niczego zaniedbywać – do 3, gdy bardzo często zaniedbywane są wszystkie uwzględnione w pytaniu obszary życia).

Z wielozmiennowych analiz wynika, iż główną zmienną istotnie różnicującą poczucie zaniedbywania z powodu pracy innych dziedzin życia jest deklarowana przeciętna tygodniowa liczba godzin poświęconych na pracę zarobkową i – co dość oczywiste – im jest ona wyższa, tym wartość wskaźnika zaniedbywania innych sfer życia jest wyższa. Badani dzielą się na trzy istotnie różniące się pod tym względem grupy. Najmniejsze poczucie zaniedbywania z powodu pracy innych sfer życia mają respondenci, których przeciętny tygodniowy czas pracy nie przekracza 40 godzin, czyli standardowego wymiaru 8 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy – średnia wartość wskaźnika w tej grupie wskazuje, iż nawet jeśli takie zaniedbywanie ma miejsce, to na ogół sporadycznie.

Częściej takie problemy sygnalizują badani, którzy średnio tygodniowo pracują od 41 do 58 godzin, a największe poczucie zaniedbywania innych dziedzin życia mają respondenci pracujący zarobkowo przeciętnie co najmniej 59 godzin w tygodniu.

TABELA 3

Wartość syntetycznego wskaźnika zaniedbywania z powodu pracy zarobkowej innych sfer życia w zależności od deklarowanej przeciętnej tygodniowej łącznej liczby godzin przeznaczanych na pracę zarobkową
(średnie na skali od 0 do 3)

Do 40 godzin	41–58 godzin	59 lub więcej godzin
0,71	1,03	1,41

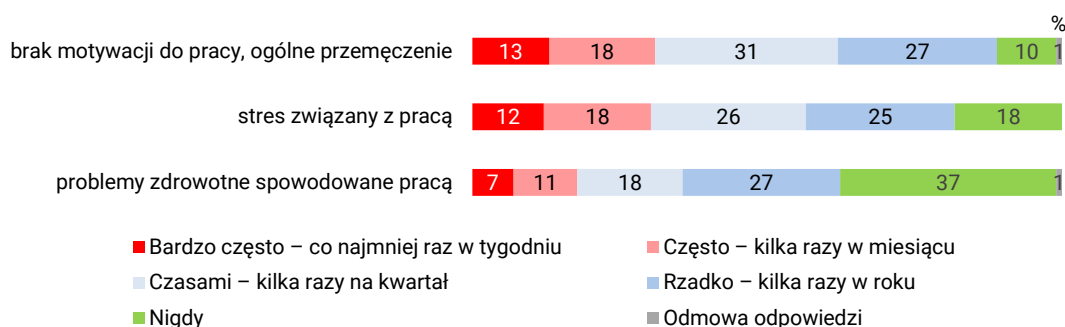
Biorąc pod uwagę wyłącznie respondentów deklarujących, iż bardzo często zdarza im się zaniedbywanie z powodu pracy jakiś sfer swojego życia, można zauważyć, iż na tle pozostałych grup zawodowych częściej deklaracji, że bardzo często zdarza się, iż z powodu pracy zaniedbują własne zainteresowania, rozrywkę, wypoczynek oraz kontakty towarzyskie, przyjaciół, wyróżniają się rolnicy indywidualni (odpowiednio 33% i 21%) – zob. tabele aneksowe 13 i 14. Rolnicy indywidualni, obok badanych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, wyróżniają się także pod względem liczby deklaracji, że z powodu pracy bardzo często zdarza im się zaniedbywać własne zdrowie (twierdzi tak 20% rolników i 21% przedsiębiorców) – zob. tabelę aneksową 15. Ponadto warto też zauważyć, iż pracujący na własny rachunek poza rolnictwem, obok badanych zajmujących stanowiska kierownicze i specjalistów z wyższym wykształceniem, rzadziej od przedstawicieli innych grup zawodowych twierdzą, że z powodu pracy nigdy nie zdarza im się zaniedbywać rodziny, związku, wychowania dzieci (po 26%) – zob. tabelę aneksową 11.

Częstość odczuwania pogorszenia dobrostanu psychofizycznego

Przemęczenie i stres związane z pracą to doświadczenia większości pracujących zarobkowo Polaków. Większość też przynajmniej kilka razy w roku cierpi z powodu problemów zdrowotnych związanych z pracą.

CBOS

RYS. 16. Jak często zdarza się Panu(i) odczuwać:



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Brak motywacji do pracy i ogólne przemęczenie relatywnie często odczuwają rolnicy indywidualni (21% z nich co najmniej raz w tygodniu, a 15% kilka razy w miesiącu) oraz pracujący na własny rachunek poza rolnictwem (18% co najmniej raz w tygodniu, a 25% kilka razy w miesiącu). Całkowity brak odczuć mogących być symptomem wypalenia zawodowego najczęściej deklarują natomiast robotnicy niewykwalifikowani (zob. tabelę aneksową 16).

Prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą są też jedną z grup zawodowych najbardziej dotkniętych stresem związanym z pracą – 24% z nich odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, a 26% kilka razy w miesiącu. Stres w pracy często towarzyszy też średniemu personelowi i technikom (27% z ich twierdzi, że odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, a 16% kilka razy w miesiącu). Warto dodać, iż w tej grupie są m.in. pielęgniarki, ratownicy medyczni, policjanci i inni funkcjonariusze. Relatywnie często stres związany z pracą odczuwają też kierownicy oraz specjaliści z wyższym wykształceniem (20% co najmniej raz w tygodniu, a 22% kilka razy w miesiącu). Najrzadziej stres związany z pracą odczuwają natomiast robotnicy niewykwalifikowani (zob. tabelę aneksową 17).

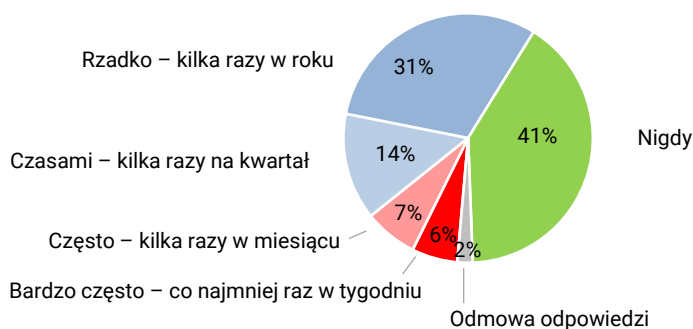
Deklaracje rolników dotyczące zaniedbywania zdrowia z powodu pracy znajdują potwierdzenie w ich odpowiedziach na pytanie o odczuwanie problemów zdrowotnych związanych z pracą – 17% z nich deklaruje, że odczuwa je co najmniej raz w tygodniu, a 21% kilka razy w miesiącu, czyli najczęściej na tle innych grup zawodowych. Z deklaracji badanych wynika natomiast, iż najmniej obciążająca dla zdrowia jest praca administracyjno-biurowa (zob. tabelę aneksową 18).

CZĘSTOTLIWOŚĆ MYŚLI O ZMIANIE PRACY

Myśli o zmianie pracy nie zawsze są wskaźnikiem faktycznej decyzji, mogą jednak wskazywać, iż obecna praca nie jest w pełni satysfakcjonująca lub wiąże się z poważnymi uciążliwościami. Z deklaracji badanych wynika, iż w mniejszości są ci, u których takie myśli nigdy się nie pojawiają (41%). Bardzo często, co najmniej raz w tygodniu, zdarza się myśleć o zmianie pracy 6% pracujących zarobkowo, a kolejne 7% deklaruje, że zdarza im się o tym myśleć kilka razy w miesiącu.

CBOS

RYS. 17. Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Wielozmiennowe analizy potwierdzają, iż deklarowana częstotliwość myśli o zmianie pracy jest przede wszystkim wskaźnikiem dobrostanu psychicznego badanych, gdyż wiąże się ona głównie z deklaracjami dotyczącymi braku motywacji do pracy, a następnie z oceną ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy oraz poczuciem ważności i sensu wykonywanych zadań. Deklarowana częstotliwość myśli o zmianie pracy jest tym większa, im częściej badany zdarza się odczuwać brak motywacji do pracy i ogólne przemęczenie (zob. tabela 4). Poczucie ważności i sensu wykonywanej pracy skutecznie natomiast takie myśli odsuwa – aż 59% zdecydowanie wyrażających przekonanie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, deklaruje, że nigdy nie zdarza im się myśleć o zmianie pracy, a im mniejsze przekonanie o sensie i ważności pracy, tym częstsze myśli o jej zmianie (zob. tabela 5).

TABELA 4

Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?	Jak często zdarza się Panu(i) odczuwać brak motywacji do pracy, ogólne przemęczenie?				
	Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	Często – kilka razy w miesiącu	Czasami – kilka razy na kwartał	Rzadko – kilka razy w roku	Nigdy
	procentowanie w kolumnach				
Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	29	9	1	0	0
Często – kilka razy w miesiącu	16	14	5	1	1
Czasami – kilka razy na kwartał	21	19	23	4	0
Rzadko – kilka razy w roku	16	31	39	36	8
Nigdy	17	27	31	56	91
Odmowa odpowiedzi	1	1	1	2	0

TABELA 5

Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?	Czy Pana(i) obecna praca daje poczucie, że wykonywane przez Pana(i) zadania są ważne i mają sens?				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie
	procentowanie w kolumnach				
Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	3	5	14	23	12
Często – kilka razy w miesiącu	3	6	9	33	33
Czasami – kilka razy na kwartał	8	18	21	14	9
Rzadko – kilka razy w roku	26	35	35	19	14
Nigdy	59	34	16	10	32
Odmowa odpowiedzi	1	1	4	0	0

Częstotliwość myślenia o zmianie pracy wiąże się też z ocenami ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy. Znacznie lepiej niż badani, którzy myślą o zmianie pracy co najmniej kilka razy na kwartał, oceniają ją osoby, które deklarują, że takie myśli pojawiają się u nich rzadko – kilka razy w roku. Najlepiej ze wszystkich oceniają ją ankietowani, którzy twierdzą, że nigdy nie zdarza im się myśleć o zmianie pracy (zob. tabela 6).

TABELA 6

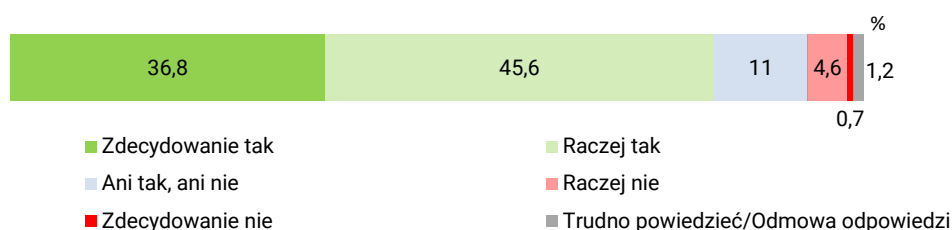
Jak ocenił(a)by Pan(i) ogólną atmosferę i relacje w Pana(i) miejscu pracy?	Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?				
	Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	Często – kilka razy w miesiącu	Czasami – kilka razy na kwartał	Rzadko – kilka razy w roku	Nigdy
średnie na skali od 1 – Złe relacje, zła atmosfera do 7 – Dobre relacje, dobra atmosfera	5,1	4,8	5,4	5,8	6,4

DEKLAROWANE OGÓLNE ZADOWOLENIE Z PRACY I JEGO DETERMINANTY

Ponad cztery piąte (82,4%) pracujących zarobkowo deklaruje większe lub mniejsze zadowolenie ze swojej pracy. Zdecydowanie zadowolonych jest jednak tylko nieco ponad jedna trzecia (36,8%) pracujących, a dominują raczej zadowoleni (45,6%). Niezadowolony z pracy jest niemal co dwudziesty pytany (5,3%), a 12,2% nie potrafi się jednoznacznie określić, przy czym dominuje wśród nich grupa, która udzieliła odpowiedzi „Ani tak, ani nie” (11%).

CBOS

RYS. 18. Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?

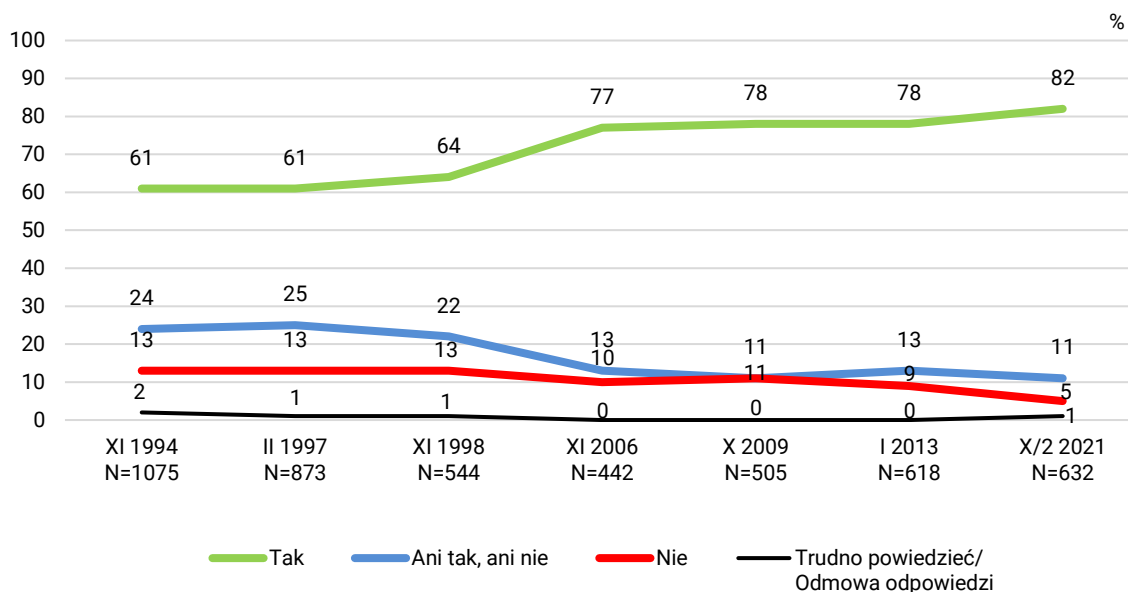


Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Pytania o zadowolenie z pracy zadawaliśmy w naszych badaniach wielokrotnie, począwszy od listopada roku 1994. Biorąc pod uwagę wszystkie wyniki, można zauważyć, iż w XXI wieku deklarowany poziom satysfakcji z pracy jest znacznie wyższy niż w latach 90. XX w.

CBOS

RYS. 19. Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?



Z analiz wielozmiennowych uwzględniających zarówno oceny różnych wymiarów pracy, jej wpływu na inne dziedziny życia, relacji społecznych w miejscu pracy, jak i deklaracje dotyczące specyfiki pracodawcy (sektor, wielkość zakładu) oraz takie aspekty pracy jak wykonywany zawód, przeciętny tygodniowy czas pracy, a także przestrzeganie praw pracowniczych w miejscu pracy², wynika, iż największe znaczenie dla ogólnego zadowolenia z pracy ma postrzeganie jej jako interesującej oraz zapewniającej dobre zarobki. Im bardziej badani uważają swoją pracę za interesującą, tym częściej wyrażają ogólne z niej zadowolenie, i odwrotnie – im bardziej praca postrzegana jest jako nieinteresująca, tym częściej badani deklarują ogólne z niej niezadowolenie (zob. tabela 7). Podobnie jest w przypadku związku ogólnego zadowolenia z pracy z oceną zarobków. Im silniejsze przekonanie, że obecna praca przynosi dobre zarobki, tym na ogół większa deklarowana ogólna satysfakcja z pracy, a im gorsze postrzeganie zarobków, tym więcej niezadowolonych z pracy (zob. tabela 8).

TABELA 7

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Czy Pana(i) obecna praca jest interesująca?				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie
	procentowanie w kolumnach				
Zdecydowanie tak	70	21	7	15	0
Raczej tak	23	68	51	29	40
Ani tak, ani nie	4	8	29	32	22
Raczej nie	2	2	10	21	12
Zdecydowanie nie	0	0	0	3	25
Trudno powiedzieć/Odmowa odpowiedzi	0	1	3	0	0

TABELA 8

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Czy Pana(i) obecna praca przynosi dobre zarobki?				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie
	procentowanie w kolumnach				
Zdecydowanie tak	88	46	23	19	12
Raczej tak	12	48	61	36	37
Ani tak, ani nie	0	4	14	26	18
Raczej nie	0	1	2	14	22
Zdecydowanie nie	0	0	0	1	8
Trudno powiedzieć/Odmowa odpowiedzi	0	1	1	3	3

Biorąc pod uwagę wyłącznie osiem wymiarów oceny pracy zarobkowej, które uwzględniane były w poprzednich badaniach, warto zauważyć, że hierarchia wpływu poszczególnych aspektów zatrudnienia na ogólny poziom zawodowej satysfakcji jest od wielu lat względnie stabilna.

² Zob. komunikat CBOS „Naruszenia praw pracowniczych”, grudzień 2021 (oprac. M. Feliksiak).

TABELA 9

Cechy wykonywanej pracy	Siła związku między cechami pracy a ogólnym zadowoleniem z niej (r Pearsona)*						
	XI 1994	II 1997	XI 1998	XI 2006	X 2009	I 2013	X/2 2021
Jest interesująca	0,61	0,62	0,56	0,56	0,66	0,62	0,52
Przynosi dobre zarobki	0,30	0,33	0,44	0,44	0,44	0,36	0,50
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0,57	0,62	0,51	0,57	0,57	0,56	0,46
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	0,38	0,35	0,32	0,39	0,42	0,38	0,34
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,57	0,54	0,50	0,35	0,44	0,46	0,28
Wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy	-	-	-	-	0,43	0,39	0,23
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	0,19	0,22	0,22	0,25	0,31	0,30	0,22
Jest zgodna z wykształceniem	-	-	-	0,19	0,22	0,28	0,15

* Korelacje istotne na poziomie $\leq 0,01$

W porównaniu z poprzednimi pomiarami w tym roku wyraźnie wzrosła jednak rola zarobków, a zmniejszyło się znaczenie poczucia, że wykonywane zadania są ważne i mają sens oraz możliwości pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji.

Mimo iż generalnie pracujący zarobkowo Polacy na ogół deklarują ogólne zadowolenie ze swojej pracy, to warto zauważyć, iż są grupy zawodowe bardziej i mniej zadowolone. Najwyższe odsetki zadowolonych odnotowaliśmy wśród badanych zaliczających się do kadry kierowniczej lub specjalistów z wyższym wykształceniem oraz wśród prywatnych przedsiębiorców (po 92%). Najmniej zadowolonych (70%) i najwięcej niezadowolonych (18%) jest natomiast wśród rolników indywidualnych. Również ogół badanych pracujących w prywatnych gospodarstwach rolnych wyróżnia się pod tym względem *in minus* na tle pracujących w innych sektorach (zob. tabelę aneksową 20).

Chociaż we wszystkich wymiarach pracy ujętych w badaniu oceny pozytywne są częstsze niż negatywne, to można zauważyć, iż sfery dotyczące samorealizacji oceniane są przez pracujących zarobkowo Polaków wyżej niż te, które związane są z materialnym aspektem zatrudnienia. Najlepiej wypada kwestia poczucia sensu i wagi wykonywanej pracy. Wyraźnie gorzej oceniane są zarobki i zabezpieczenie socjalne.

Badani lepiej oceniają ogólną atmosferę i relacje w swoim miejscu pracy niż stosunek przełożonych do podwładnych. W obu aspektach oceny są jednak generalnie rzecz biorąc umiarkowanie pozytywne. Relacje społeczne w miejscu pracy najlepiej oceniane są przez pracujących w małych zakładach pracy.

Z deklaracji badanych wynika, że z powodu pracy zarobkowej Polacy najczęściej zaniebują własne zainteresowania, rozrywkę, wypoczynek, własne zdrowie oraz kontakty towarzyskie, przyjaciół. Większości pracujących zarobkowo Polaków co najmniej kilka razy na kwartał doświadcza przemęczenia i stresu związanego z pracą, a przynajmniej kilka razy w roku związanych z pracą

problemów zdrowotnych. Biorąc pod uwagę deklaracje badanych dotyczące zaniedbywania z powodu pracy różnych innych sfer życia oraz częstości doświadczania pogorszenia dobrostanu psychofizycznego, można zauważyć, iż szczególnie obciążające jest prowadzenie działalności na własny rachunek – zarówno indywidualnych gospodarstw rolnych, jak i pozarolniczej działalności gospodarczej.

Większe lub mniejsze zadowolenie ze swojej obecnej pracy deklaruje ponad cztery piąte pracujących zarobkowo Polaków. Największe znaczenie dla ogólnego zadowolenia z pracy ma postrzeganie jej jako interesującej oraz zapewniającej dobre zarobki.

Opracowała

Barbara Badora