

**Augustyna Burlita, Krzysztof Błoński**

Uniwersytet Szczeciński

e-mails: augustynab@poczta.onet.pl; krzysztof.blonski@usz.edu.pl

---

## **SYSTEM WARTOŚCI A SATYSFAKCJA JEDNOSTKI Z ŻYCIA ZAWODOWEGO – WYNIKI BADAŃ**

---

### **VALUE SYSTEM VS. THE SATISFACTION OF THE INDIVIDUAL WITH WORKING LIFE – RESULTS OF THE STUDY**

---

DOI: 10.15611/pn.2017.483.02

JEL Classification: E2, J17

**Streszczenie:** Jednym z czynników wpływających na subiektywnie odczuwaną przez jednostkę satysfakcję z różnych aspektów życia jest przyjęty przez nią system wartości, rozumiany najogólniej jako hierarchicznie uporządkowany zbiór norm, zasad, wartości, przekonań i idei postępowania. Celem artykułu jest prezentacja wyników badań pierwotnych zrealizowanych w 2016 roku z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety bezpośredniej, a dotyczących zadowolenia jednostki z różnych aspektów życia zawodowego, w zależności od wyznawanego systemu wartości. Badania zostały przeprowadzone na losowo dobranej próbie (dobór warstwowo-proporcjonalny) 426 mieszkańców czterech sąsiadujących ze sobą powiatów – dwóch z woj. zachodniopomorskiego i dwóch z woj. wielkopolskiego (błąd oszacowania wyniósł 5%). Wynika z nich, że większość ankietowanych jest raczej zadowolona lub zadowolona z pracy, chociaż poziom satysfakcji z niej jest niższy niż z życia osobistego, co wpływa na subiektywną ocenę jakości życia ogółem. Relatywnie wyższy jest poziom satysfakcji z pracy osób uznających, że jakość ich życia zależy wyłącznie od nich, niż osób, które uważają, iż o ich życiu i satysfakcji z niego decyduje głównie los/przypadek. Przeprowadzona analiza skupień wykazała, że deklarowane przez respondentów wartości mają wpływ przede wszystkim na różnice w postrzeganiu przez nich ważności analizowanych aspektów życia zawodowego, co w rezultacie znajduje swoje odzwierciedlenie także w satysfakcji z nich.

**Słowa kluczowe:** satysfakcja z pracy, system wartości, jakość życia.

**Summary:** One of the factors affecting the subjectively perceived by the individual satisfaction with various aspects of life is his/her value system.. The aim of the article is to present the results of the primary research carried out using a direct survey questionnaire regarding the satisfaction of the individual with various aspects of working life, depending on their value system. It shows that the majority of respondents are satisfied or rather satisfied with the work; although the level of satisfaction with it is lower than with the personal life, which affects the subjective assessment of quality of life in general.. The performed cluster analysis showed that the values declared by the respondents primarily influence the differences in their

perception of the importance of the analyzed aspects of working life, which as a result is also reflected in the satisfaction with them.

**Keywords:** satisfaction with work, value system, quality of life.

## 1. Wstęp

Praca stanowi ważny obszar ludzkiego życia. Aktywny zawodowo Polak przeznaczą na nią średnio 42,5 godziny w tygodniu [*Zapracowany Polak...* 2013, s. 7], aż 73% pracujących przekracza 40-godzinny tydzień pracy, w tym prawie 13% pracuje ponad 50 godzin [*Rocznik Statystyczny...* 2014, s. 247]. Według badań GUS praca pochłania przeciętnie ok. 32% dobowego budżetu czasu osób aktywnych zawodowo [*Budżet czasu...* 2013, s. 227-229].

Pracy poświęcamy nie tylko znaczną część swojego czasu, ale również część swojej energii życiowej. Jest ona bowiem aktywnością o wysokim przymusie realizacji [Cieloch i in. 1992, s. 21-24] wynikającym przede wszystkim z konieczności pozyskiwania dochodów niezbędnych do finansowania konsumpcji, chociaż dla niektórych osób może stanowić główny sens czy treść ich życia. Uwzględniając przy tym współzależność i komplementarność poszczególnych sfer ludzkiej egzystencji, satysfakcja z pracy będzie istotna także z punktu widzenia funkcjonowania jednostki w pozostałych obszarach życia. Zadowolenie z pracy lub jego brak będzie wpływało na życie osobiste człowieka. Aktywność zawodowa pozwala również jednostce na zaspokojenie wielu ważnych potrzeb związanych np. z przynależnością, samorealizacją, rywalizacją, chęcią wykazania się, poczuciem docenienia, rozwojem itp., co jest szczególnie istotne, jeżeli potrzeby te nie mogą być w pełni zaspokojone w życiu pozazawodowym. Satysfakcja z pracy jest więc istotnym elementem subiektywnej jakości życia [Słaby 2006], ma również znaczenie z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju człowieka.

Jednym z czynników wpływających na poziom zadowolenia z pracy jest – obok związanych z nią bezpośrednio aspektów, takich jak m.in. rodzaj wykonywanej pracy, sposób jej organizacji i świadczenia, kultura organizacyjna w miejscu pracy, poziom wynagrodzeń, możliwość rozwoju – przyjęty przez jednostkę system wartości. Na jego wpływ na poczucie satysfakcji człowieka z różnych obszarów życia wskazują m.in. T. Borys [2002, s. 58-63] oraz M. Wnuk i współpracownicy [2013, s. 10-16]. Pierwszy z autorów podkreśla, iż w ujęciu syntetycznym jakość życia to najogólniej „obraz naszego życia postrzegany na podstawie określonego systemu wartości (systemu aksjologicznego)”, dlatego kryterium ujawniania systemu wartości jest istotne dla zrozumienia i pomiaru jakości życia, jednakże w praktycznych badaniach problem ten jest często pomijany [Borys 2015, s. 4-7].

Nie wdając się w rozważania teoretyczne (nie stanowi to bowiem celu publikacji) na temat różnic w definiowaniu wartości, które to pojęcie stanowi przedmiot zaintereso-

sowania wielu dyscyplin naukowych, autorzy (ze względu na cel i przedmiot badań) uwzględnili przede wszystkim społeczne, duchowe i psychiczne aspekty wartości i przyjęli, iż najogólniej są to sądy, normy, przekonania i zachowania, którym jednostka przypisuje określoną ważność i które hierarchizuje. Rezultatem subiektywnych percepcji i odczuć jednostki, uzależnionych od odniesienia się do kogoś lub czegoś, jest przyjęty przez nią system wartości [Cieciuch 2013, s. 37-44]. Będzie on wpływał m.in. na wybór przez jednostkę celów i sposób ich realizacji, ważność i sposób zaspokajania określonych potrzeb oraz ocenę określonej sytuacji czy wyników działań, a tym samym zadowolenie z nich lub jego brak [Kozłowska, Olszewska 2007], co można odnieść także do pracy jako obszaru ludzkiej aktywności.

Celem publikacji jest prezentacja wybranych wyników badań empirycznych dotyczących satysfakcji jednostki z pracy w odniesieniu do przyjętego systemu wartości i wynikających z niego postaw i opinii wobec pracy jako aspektu jakości życia. Problem ten jest ciekawy również z uwagi na to, że od wielu lat praca jest wysoko ulokowana w systemie wartości Polaków, zajmując w nim czwarte miejsce, po zdrowiu i udanym małżeństwie oraz dzieciach [Czapiński, Panek 2015, s. 23].

## 2. Charakterystyka badań

Badania satysfakcji jednostki z różnych aspektów życia, w tym pracy, w zależności od deklarowanego systemu wartości zostały przeprowadzone w 2016 roku na losowo dobranej próbie (dobór warstwowy-proporcjonalny) 426 dorosłych mieszkańców czterech sąsiadujących ze sobą powiatów – dwóch z woj. zachodniopomorskiego (powiat drawski i wałecki) oraz dwóch z woj. wielkopolskiego (powiat czarnkowsko-trzcianecki i złotowski). Wielkość próby została oszacowana na podstawie danych wtórnych zamieszczonych w Banku Danych Lokalnych [<http://www.stat.gov.pl>], przy czym przyjęto następujące założenia: poziom ufności – 0,95; szacowana wielkość frakcji – 0,5. Ze względu na rozbieżności występujące pomiędzy wytypowaną a uzyskaną strukturą próby dokonano jej ważenia ze względu na wiek i miejsce zamieszkania<sup>1</sup>.

Badania zrealizowano przy użyciu kwestionariusza ankiety bezpośredniej. W pytaniach wykorzystano skale do oceny warunków m.in. życia zawodowego oraz ogólnego zadowolenia z życia, przyjmując, iż skale posiadają jednostkę miary, czyli że odległości między sąsiednimi pozycjami skal są sobie równe. Pomiar wartości wyznawanych przez respondentów oparto na koncepcji Schwartza [Cieciuch 2013]. Zgromadzone informacje przetworzono za pomocą programu Statistica oraz metod analizy statystycznej, w tym m.in. analizy skupień.

---

<sup>1</sup> Autorzy zdają sobie sprawę, iż badania nie mają charakteru reprezentatywnego dla ogółu Polaków (są jedynie reprezentatywne dla mieszkańców badanych powiatów), ale pozwoliły one na realizację postawionego w publikacji celu.

### 3. Wyniki badań

Z przeprowadzonych badań wynika, że chociaż większość respondentów (70%) jest raczej zadowolona lub zadowolona ze swojej pracy, to satysfakcja z tego obszaru życia jest niższa niż satysfakcja z życia osobistego, z którego zadowolenie lub względne zadowolenie zadeklarowało aż 85% ankietowanych. Podobnie więcej jest badanych niezadowolonych lub raczej niezadowolonych z pracy w relacji do życia pozazawodowego (odpowiednio: 5,6% i 2,1%; tabela 1). Sytuacja taka bez wątpienia ma wpływ na subiektywnie odczuwaną przez ankietowanych jakość życia ogółem, chociaż można zauważyć, iż ocena życia zawodowego ma w niej mniejsze znaczenie niż ocena życia osobistego. Średni poziom satysfakcji z pracy wyniósł bowiem 3,77 pkt w skali pięciostopniowej (gdzie 5 oznaczało najwyższy poziom zadowolenia), zaś z życia pozazawodowego – 4,07, pkt, natomiast przeciętna ocena satysfakcji z życia ogółem wyniosła 4,05 pkt.

**Tabela 1.** Satysfakcja respondentów z pracy, życia osobistego i życia ogółem (%)

Lp.	Wyszczególnienie	1 Niezadowolony	2 Raczej niezadowolony	3 Ani niezadowolony, ani zadowolony	4 Raczej zadowolony	5 Zadowolony	Przeciętny poziom zadowolenia w pkt
1	Życie zawodowe	1,1	4,5	25,1	55,2	14,2	3,77
2	Życie osobiste	0,1	2,0	13,0	60,5	24,4	4,07
3	Życie ogółem	0,0	2,5	14,0	60,0	23,5	4,05

Źródło: wyniki przeprowadzonych badań ankietowych.

Przedstawione wyniki korespondują z wynikami diagnozy społecznej i badań prowadzonych m.in. przez CBOS. Jak już podkreślano, praca od wielu lat znajduje się wśród wartości kardynalnych wskazywanych przez Polaków [Czapiński, Panek (red.) 2013]. Jesteśmy także w czołówce krajów pod względem przeznaczanego na nią czasu (2 miejsce w Unii Europejskiej) [*Zpracowany Polak...* 2015, s. 7]. Przy tym większość Polaków uważa, iż warto być pracowitym i jest to koniecznym warunkiem osiągnięcia sukcesu oraz że praca nadaje życiu sens [<http://www.bankier.pl>]. Jednakże ilość czasu poświęcanego na dane zajęcie, jak też przywiązywane do niego znaczenie nie zawsze przekładają się na wysoki poziom satysfakcji z tej aktywności. Polacy są bowiem bardziej niż z pracy zadowoleni ze swojego życia rodzinnego [*Zadowolenie z życia...* 2015], przywiązują też do niego większe znaczenie [*Wartości i normy...* 2013]. Można więc wyciągnąć wniosek, iż satysfakcja z pracy ma istotne (ale mniejsze niż życie osobiste) znaczenie z punktu widzenia postrzeganej jakości życia.

Wśród czynników wpływających na ocenę pracy przez ankietowanych są oczekiwania wobec pracy wynikające z przyjętego systemu wartości i waga przykładana

do różnych jej aspektów. Za najważniejsze respondenci uznali (przeciętne oceny powyżej 4,5 pkt w skali pięciopunktowej, gdzie 5 oznaczało najwyższą ocenę):

- stałość i pewność zatrudnienia,
- możliwość godzenia pracy z życiem pozazawodowym (co wskazuje też na wagę przywiązywaną przez badanych do życia osobistego),
- wysokość wynagrodzenia,
- sprawiedliwość przełożonego.

Relatywnie mniejsze znaczenie w deklaracjach badani przywiązują do takich czynników jak:

- elastyczność czasu pracy – przeciętna ocena 3,93 pkt (co jest dość zaskakujące z uwagi na przykładaną przez ankietowanych stosunkowo dużą wagę do możliwości godzenia pracy z życiem osobistym),
- możliwość rozwoju – 4,07 pkt,
- możliwość awansu – 4,09 pkt,
- możliwość osiągnięcia sukcesu – 4,13 pkt,
- materialne warunki pracy – 4,28 pkt (rys. 1).

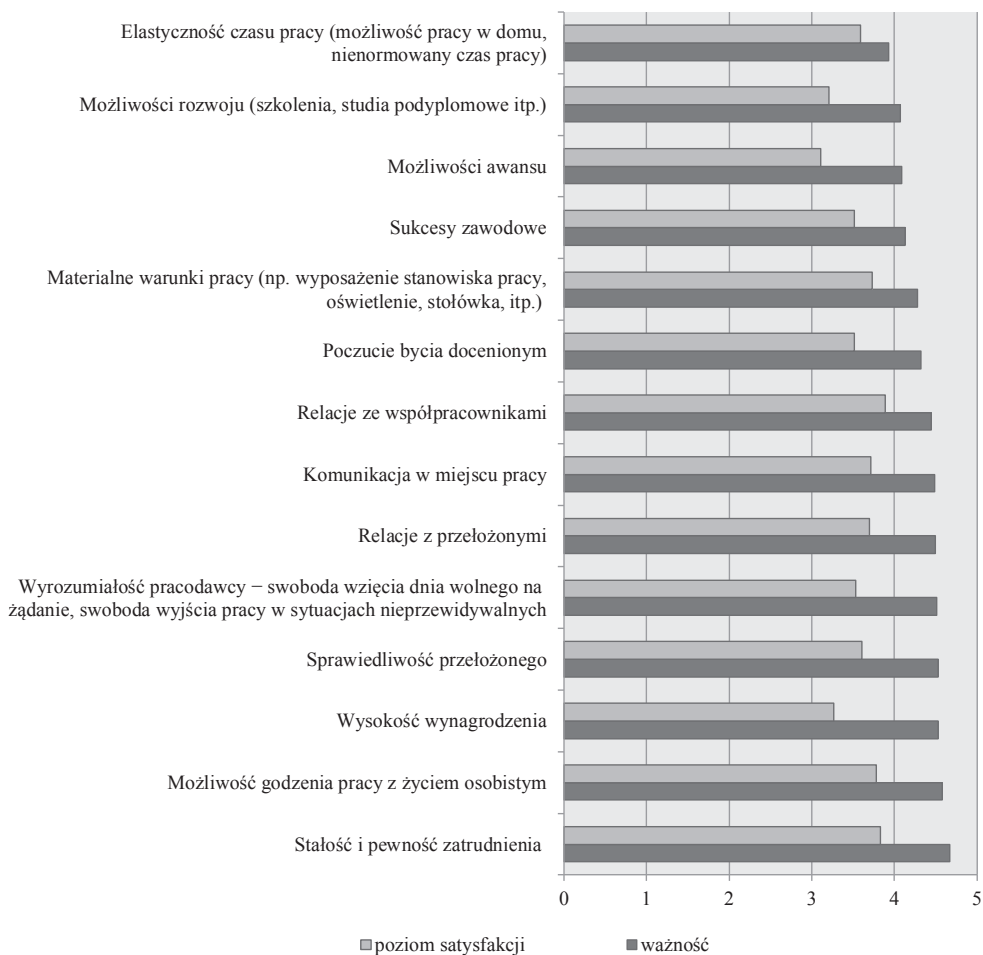
Uwagę zwraca, iż wagi przykładane przez respondentów do analizowanych aspektów pracy są wyższe niż ich oceny wynikające z odczuwanej satysfakcji. O ile bowiem pierwsze (tj. oceny ważności) kształtują się w przedziale 4-4,7 pkt, to drugie (tj. oceny zadowolenia) zawierają się w granicach 3,1-3,9 pkt. Nie zawsze również te aspekty życia zawodowego, które ankietowani uznawali za najważniejsze, dostarczały im największej satysfakcji. Najbardziej bowiem badani byli zadowoleni z relacji ze współpracownikami (przeciętna ocena 3,89 pkt). Stosunkowo wysoki poziom satysfakcji dotyczył też takich czynników jak:

- stałość i pewność zatrudnienia – 3,83 pkt,
- możliwość godzenia życia zawodowego i pozazawodowego – 3,78 pkt,
- materialne warunki pracy – 3,73 pkt,
- komunikacja w miejscu pracy – 3,72 pkt.

Najmniej zadowoleni byli ankietowani z możliwości awansu (3,11 pkt) i rozwoju w miejscu pracy (3,21 pkt) oraz wysokości wynagrodzenia (3,27 pkt; rysunek 1).

W badaniach dokonano analizy związku pomiędzy deklarowanymi przez respondentów wartościami a ważnością czynników wpływających na zadowolenie z pracy zawodowej, co stanowi jedno z prezentowanych w literaturze przedmiotu podejść do opisywanego problemu [Springer 2011]. Pomiar wartości wyznawanych przez badanych oparty na koncepcji Schwartza wskazuje, że najistotniejszymi dla nich są: bezpieczeństwo (średnia wartość = 0,76), uniwersalizm (0,71) oraz życzliwość (0,64). Kolejne wyznawane wartości to: przystosowanie (konformizm) (0,48); tradycja (0,36); kierowanie sobą (-0,05); osiągnięcia (-0,33). Zaś najmniej istotne są stymulacja (-0,48); hedonizm (-0,76) oraz władza (-1,21)<sup>2</sup>. Z deklaracji ankietowanych wynika więc dominacja wartości wspólnych oraz grupowych nad wartościami

<sup>2</sup> Każdy wskaźnik jest różnicą między średnią z elementów tworzących daną wartość a średnią dla wszystkich odpowiedzi.



**Rys. 1.** Przeciętne oceny ważności i satysfakcji respondentów z różnych aspektów pracy w pkt (w skali 1-5, gdzie 5 oznaczało najwyższą ocenę)

Źródło: wyniki przeprowadzonych badań ankietowych.

indywidualnymi przy uwzględnieniu zasady interesów. Hierarchię wartości respondentów na podstawie 21 zmiennych przedstawia tabela 2.

Na podstawie wskaźników wyznaczonych dla poszczególnych wartości przeprowadzono analizę skupień. Aby określić liczbę wyodrębnionych skupisk, zastosowano metodę Warda (ostatecznie wyodrębniono cztery skupienia), a następnie w celu ostatecznego przyporządkowania jednostek do skupisk wykorzystano metodę k-średnich. Wyniki średnich wartości dla poszczególnych skupień (rysunek 2) wskazują m.in. na istnienie dwóch przeciwstawnych grup (skupienie 2 i 3). Różnią się one wskaźnikami wartości wspólnych, grupowych i indywidualnych. Skupienie

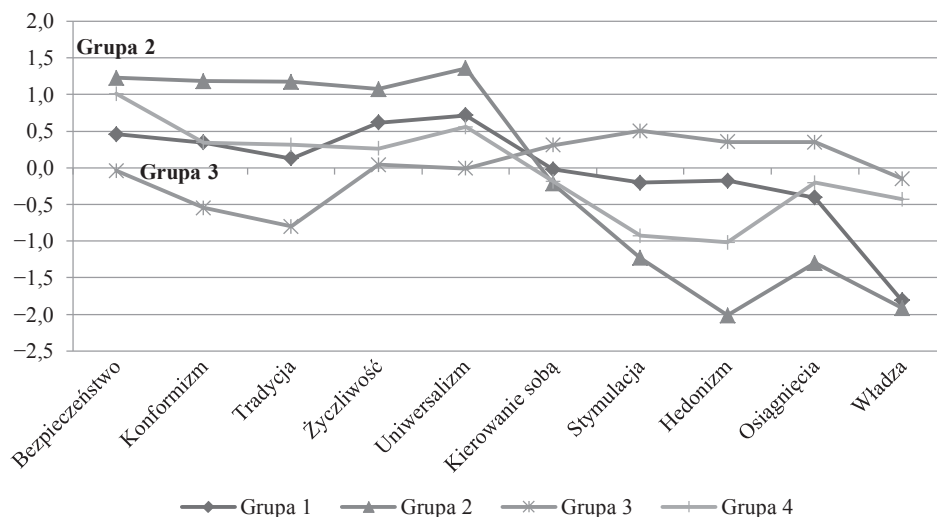
**Tabela 2.** Zmienne będące podstawą do wyznaczenia hierarchii wartości wraz z najwyższymi odpowiedziami .

Lp.	Zmienna	Odpowiedzi		Suma TOP
		Podobny do mnie	Bardzo podobny do mnie	
1	Wymyślanie nowych rzeczy i twórcze podejście	25,03	7,98	33,01
2	Bycie bogatym	6,11	3,83	9,94
3	Przekonanie, że każdy powinien mieć w życiu równe szanse	43,27	26,03	69,30
4	Pokazywanie własnych zdolności i możliwości	23,66	6,07	29,73
5	Życie w bezpiecznym otoczeniu	46,34	19,84	66,18
6	Lubię niespodzianki i ciągle poszukuję nowych zajęć	25,60	14,52	40,12
7	Opinia, że ludzie powinni postępować zgodnie z nakazami	38,53	20,04	58,58
8	Wysłuchanie ludzi, którzy różnią się ode mnie	41,34	19,13	60,47
9	Bycie skromnym i pokornym	32,12	13,29	45,41
10	Lubię dobrą zabawę, nie lubię niczego sobie odmawiać	14,45	6,80	21,25
11	Sam podejmuję decyzje w swoich sprawach, lubię wolność i niezależność	37,33	16,03	53,36
12	Pomagam otaczającym mnie ludziom	44,99	15,33	60,32
13	Ważne jest odnoszenie znaczących sukcesów	25,37	10,50	35,87
14	Opinia, że władza powinna zapewniać ochronę przed wszelkimi zagrożeniami	46,16	30,97	77,13
15	Poszukuję przygód i lubię ryzykować	12,58	7,45	20,03
16	Ważne jest poprawne zachowanie się	48,48	11,64	60,12
17	Ważny jest szacunek innych osób	15,64	5,97	21,61
18	Ważne jest bycie lojalnym wobec przyjaciół	46,92	18,77	65,69
19	Ludzie powinni dbać o przyrodę	48,08	31,50	79,57
20	Tradycje są ważne	41,92	22,81	64,73
21	Poszukuję okazji, aby się zabawić	21,87	6,67	28,55

Źródło: wyniki przeprowadzonych badań ankietowych.

drugie ( $N_2 = 115$  osób) tworzą respondenci, dla których wartości wspólne i grupowe są istotniejsze niż wartości indywidualne. Przeciwnieństwem są ankietowani zaliczani do skupienia trzeciego ( $N_3 = 86$  osób).

W dalszej kolejności dla poszczególnych grup wyznaczono średnie wartości czynników wpływających na poziom zadowolenia z pracy zawodowej (tabela 3). Otrzymane wyniki wskazują na istnienie różnic między analizowanymi grupami.



**Rys. 2.** Wartości średnie dla każdego wyodrębnionego skupienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

**Tabela 3.** Istotność czynników kształtujących zadowolenie z życia zawodowego w zależności od wyodrębnionych grup respondentów (wartości średnie)

Lp.	Zmienna	Grupa 1		Grupa 2		Grupa 3		Grupa 4	
		średnia	ranking	średnia	ranking	średnia	ranking	średnia	ranking
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Stalość i pewność zatrudnienia	4,75	1	4,81	1	4,25	3	4,75	1
2	Wysokość wynagrodzenia	4,54	7	4,58	8	4,36	2	4,63	2
3	Możliwość awansu	4,19	13	3,97	13	4,04	11	4,13	11
4	Możliwość rozwoju	4,23	11	3,89	15	4,09	8	4,06	13
5	Szanse znalezienia nowej, porównywalnej lub lepszej pracy	4,11	14	3,96	14	3,86	14	3,96	14
6	Relacje ze współpracownikami	4,63	3	4,64	7	4,05	10	4,37	8
7	Relacje z przełożonymi	4,53	8	4,70	5	3,97	12	4,49	5
8	Wyrozumiałość pracodawcy	4,62	4	4,68	6	4,13	5	4,51	4
9	Sprawiedliwość przełożonego	4,62	5	4,71	3	4,15	4	4,54	3
10	Komunikacja w miejscu pracy	4,58	6	4,73	2	4,12	6	4,41	7
11	Materialne warunki pracy	4,34	9	4,51	9	3,96	13	4,24	10



Tabela 3, cd.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Elastyczność czasu pracy	4,02	15	3,99	12	3,82	15	3,88	15
13	Sukcesy zawodowe	4,22	12	4,17	11	4,06	9	4,07	12
14	Poczucie bycia docenionym	4,34	10	4,27	10	4,11	7	4,24	9
15	Możliwość godzenia pracy z życiem osobistym	4,66	2	4,70	4	4,49	1	4,48	6

Źródło: wyniki przeprowadzonych badań ankietowych.

Wyższe wartości zaobserwowano w drugiej grupie z wyjątkiem takich czynników, jak możliwości rozwoju i awansu. Dalsze porównanie uzyskanych wyników wskazuje na różnice w hierarchii czynników kształtujących zadowolenie z pracy zawodowej w analizowanych grupach. Respondenci z grupy, w której odnotowano najwyższy poziom wartości wspólnych i grupowych, wskazują na istotność takich czynników jak: stałość i pewność zatrudnienia (średnia wartość: 4,81 pkt w skali pięciostopniowej), satysfakcja z wykonywanej pracy (4,75 pkt) oraz komunikacja w miejscu pracy (4,73 pkt). Natomiast dla ankietowanych z przeciwstawnej grupy najważniejszymi czynnikami są: możliwość godzenia pracy z życiem osobistym (4,49 pkt), wysokość wynagrodzenia (4,36 pkt) oraz stałość i pewność zatrudnienia (4,25 pkt).

Porównując znaczenie poszczególnych czynników w analizowanych grupach, można zauważyć różnice w istotności takich czynników jak: wysokość wynagrodzenia (miejsce 8 pod względem istotności w drugim skupieniu i miejsce 2 w trzecim skupieniu), możliwości rozwoju (odpowiednio: 15 i 9 miejsce), relacje z przełożonymi (5 i 12 miejsce), komunikacja w miejscu pracy (2 i 6 miejsce) czy możliwości

Tabela 4. Poczucie wpływu na własne życie a satysfakcja z pracy

Lp.	Uważam, że:	Przeciętny poziom satysfakcji z pracy w pkt w skali 1-5, gdzie 5 oznacza najwyższą ocenę	Odsetek respondentów zadowolonych z pracy (ocena 5 pkt)
1	Zadowolenie z życia zależy wyłącznie ode mnie	4,15	27,0
2	Pewien wpływ na moje zadowolenie z życia ma poza mną także otoczenie, w którym funkcjonuję (rodzina, znajomi, miejsce zamieszkania)	4,11	24,9
3	Otoczenie ma istotny wpływ na moje zadowolenie z życia	4,09	21,9
4	Głównie los/przypadek decyduje o jakości mojego życia	3,16	3,7

Źródło: wyniki przeprowadzonych badań ankietowych.

godzenia pracy z życiem osobistym (4 i 1 miejsce). Pozwala to na stwierdzenie, że deklarowane przez ankietowanych wartości różnicują znaczenie poszczególnych czynników kształtujących poziom zadowolenia z życia zawodowego.

Rezultatem przyjętego systemu wartości jest także podejście jednostki do życia, poczucie wpływu na jego kształt, wiara we własne możliwości i wewnętrzny mechanizm adaptacji. Z badań wynika, że poziom satysfakcji z pracy jest dodatnio skorelowany z deklarowanym przez respondentów poczuciem wpływu na swoje życie (tabela 4). Najwyższym poziomem satysfakcji z pracy cechują się bowiem ankietowani, którzy uważają, że jakość ich życia zależy wyłącznie od nich (przeciętny poziom zadowolenia z pracy 4,15 pkt w skali pięciostopniowej), najniższym zaś ci, którzy uważają, że o ich życiu i satysfakcji z niego decyduje głównie los/przypadek (3,17 pkt).

#### 4. Zakończenie

Praca, sama w sobie stanowiąc dla człowieka określoną wartość, jest jednocześnie oceniana przez niego z punktu widzenia wyznawanego systemu wartości. Przeprowadzona analiza skupień wykazała, że ma on istotny wpływ na przywiązywaną przez respondentów wagę do różnych aspektów życia zawodowego, a w efekcie na odczuwany poziom satysfakcji. Zadowolonych lub raczej zadowolonych z pracy jest ponad 70% badanych osób. Przy tym za najważniejsze dla satysfakcji z pracy ankietowani uznali stałość i pewność zatrudnienia, możliwość godzenia pracy z życiem osobistym, poziom wynagrodzenia oraz sprawiedliwość przełożonego. Najbardziej zaś byli zadowoleni z dwóch pierwszych wymienionych aspektów pracy oraz z relacji ze współpracownikami.

Czynnikami dodatnio wpływającymi na ogólną satysfakcję z życia zawodowego są też wynikające z przyjętego systemu wartości: poczucie wpływu na własne życie, wiara we własne możliwości i wewnętrzny mechanizm adaptacji, a więc aktywne i pozytywne podejście do życia.

Generalnie deklarowany przez ankietowanych poziom satysfakcji z życia zawodowego, jak i przykładana do niego waga są nieco niższe w odniesieniu do zadowolenia i znaczenia przywiązywanego do życia osobistego.

#### Literatura

- Borys T., 2002, *Jakość życia oraz pojęcia i relacje pochodne*, [w:] W. Ostasiewicz (red.), *Metodologia pomiaru jakości życia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław, s. 58-63.
- Borys T., 2015, *Typologia jakości życia i pomiar statystyczny*, Wiadomości Statystyczne, nr 7, s. 4-7.
- Budżet czasu ludności 2013*, cz. I, 2015, GUS, Warszawa, s. 227-229.
- Cieciuch J., 2013, *Kształtowanie się systemu wartości od dzieciństwa do wczesnej dorosłości*, Wydawnictwo Liberi Libri, Warszawa, s. 37-44.
- Cieciuch J., 2013, *Pomiar wartości w zmodyfikowanym modelu Shaloma Schwartza*, Psychologia Społeczna, t. 81(24), s. 22-41.

- Cieloch G., Kuczyński J., Rogoziński K., 1992, *Czas wolny – czasem konsumpcji?*, PWE, Warszawa, s. 21-24.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, [http:// www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) (dostęp: 10.10.2016).
- <http://www.bankier.pl> (dostęp: 15.01.2016).
- <http://www.stat.gov.pl> (dostęp: 20.01.2016).
- Koźmińska I., Olszewska E., 2007, *Z dzieckiem w świat wartości*, Świat Książki, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014*, 2014, GUS, Warszawa, s. 247.
- Słaby T., 2006, *Poziom i jakość życia*, [w:] T. Panek, A. Szulc (red.), *Statystyka społeczna*, SGH, Warszawa.
- Springer A., 2011, *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*, *Problemy Zarządzania*, vol. 9, nr 4(34), s. 162-180.
- Wartości i normy. Komunikat z badań CBOS*, 2013, Warszawa, <http://www.cbos.pl> (dostęp: 20.05.2016).
- Wnuk M., Zielonka D., Purandare B., Kaniewski A., Klimberg A., Ulatowska-Szostak E., Palicka E., Zarzycki A., Kaminiarz E., 2013, *Przegląd koncepcji jakości życia w naukach społecznych*, *Hygeia Public Health*, nr 48(1), s. 10-16.
- Zadowolenie z życia*, komunikat z badań CBOS, 2015, nr 3, Warszawa, [http:// cbos.pl](http://cbos.pl) (dostęp: 15.04.2016).
- Zapracowany Polak*, komunikat (pap), 2015, „Kurier Szczeciński” z dn. 14.04, s. 7.