

Anna Turczak

Istotność poszczególnych czynników motywujących pracowników w zależności od ich wieku, płci, poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania

Zarządzanie. Teoria i Praktyka nr 3 (13), 41-49

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Istotność poszczególnych czynników motywujących pracowników w zależności od ich wieku, płci, poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania / Significance of various factors motivating employees dependent on their age, gender, educational level and place of residence

Adres do korespondencji:
e-mail: aturczak@zpsb.pl

ABSTRACT

The factor that is most often mentioned as crucial for assessing the quality of professional life is the appropriate wage. Other characteristics of work that describe its attractiveness are no tensions and stress, stability of employment and job matching the skills. The purpose of the article was to answer the question how age, gender, educational level and place of residence of people influences the fact that some factors are considered by them to be the most important at work and some have – according to their opinion – minor importance. The research has proven that age, educational level and place of residence has the greatest impact on the answer given by a person when is

asked if personal development is the vital factor at work and development is much more desired by employees aged under 35, with secondary or higher education and living in towns with population of 20 thousands or more. However, gender of a respondent affects to the greatest extent the significance attributed to job's independence and independence is much more important for men than for women.

KEY WORDS: QUALITY OF PROFESSIONAL LIFE; AGE; GENDER; EDUCATIONAL LEVEL; PLACE OF RESIDENCE

1. WPROWADZENIE

Ludzie są najważniejszym zasobem każdej organizacji i stąd niezmiernie istotnym zagadnieniem jest właściwe zarządzanie ich potencjałem (Gitling, 2013: 212–213). Właściwe zarządzanie kapitałem ludzkim to takie, w którym potrzeb organizacji nie stawia się w opozycji do potrzeb pracowników, a dąży się do tego, aby cele organizacji wspierały realizację potrzeb pracowników i na odwrót. Wydajność pracy nie jest bowiem jedynie pochodną wyposażenia technicznego, środowiska pracy i jej organizacji, ale w bardzo dużym stopniu zależy od stosunku pracownika do swoich obowiązków i do

pracodawcy. Wydajnie pracuje ta osoba, która chce tak pracować, a nie tylko umie i może. Dzięki odczuwaniu satysfakcji praca nie jest postrzegana przez pracownika jako uciążliwy obowiązek, ale jako coś przyjemnego. Bardzo ważne jest więc poznanie przez pracodawcę czynników kształtujących zaangażowanie pracowników w pracę, a w szczególności uświadomienie sobie zróżnicowania źródeł ich motywacji. Dla efektywnego kierowania personelem sprawą kluczową jest zatem poznanie indywidualnej struktury potrzeb każdego podwładnego. Bodźce motywacyjne stosowane wobec poszczególnych osób powinny być odpowiednio dobrane, tak aby

były zgodne z ich oczekiwaniami i hierarchiami potrzeb (Podolski i Turnowiecki, 2001: 85).

Zadowolenie zatrudnionego sprzyja budowaniu jego lojalności wobec pracodawcy. Należy pamiętać, że satysfakcja pracownika wpływa zawsze stymulująco na jego wyniki i ma pozytywne przełożenie na osiąganą jakość (Głowacka et al., 2011: 220). Z kolei konsekwencją braku zadowolenia z pracy jest spadek zainteresowania uzyskiwaną wydajnością i jakością, niechęć, bierność wobec stawianych wymagań, a nawet jawna niesubordynacja.

Różne elementy wpływają na zadowolenie ludzi z pracy (Zalewska, 2009: 2). Każdy pracodawca powinien więc być zainteresowany poznaniem znaczenia przypisywanego różnym bodźcom motywacyjnym w zależności od wieku, płci, wykształcenia i miejsca zamieszkania pracownika. Toteż celem niniejszego artykułu stało się określenie, w jakim stopniu wymienione cechy rzutują na to, które czynniki są dla pracownika najważniejsze w określaniu atrakcyjności pracy zawodowej.

2. CZYNNIKI OKREŚLAJĄCE JAKOŚĆ ŻYCIA ZAWODOWEGO

We współczesnym świecie praca zawodowa pochłania znaczną część czasu dorosłego człowieka (Wyrostek, 2013: 499). Jakość pracy zawodowej w istotnym stopniu decyduje o ogólnej jakości życia, a wykonywany zawód jest główną determinantą statusu społecznego i poziomu konsumpcji (Drzeżdżon, 2006: 73–78).

Praca zawodowa określa pozycję jednostki oraz jej gospodarstwa domowego w społeczeństwie (Kozioł, 2002: 27). Z rodzajem wykonywanej pracy wiąże się określony prestiż i model życia. Zawód dla wielu ludzi stał się głównym miernikiem ich wartości i podstawą oceny innych w codziennych kontaktach zawodowych i pozazawodowych (Polek-Duraj, 2010: 240). Praca nie jest jedynie źródłem dochodu, lecz pozwala także spełniać wiele innych oczekiwań człowieka (Drzeżdżon, 2011: 242), daje pracownikowi możliwość zaspokojenia nie tylko jego potrzeb materialnych, ale również pozamaterialnych, takich jak samorealizacja, poczucie akceptacji, przynależności do grupy itp.

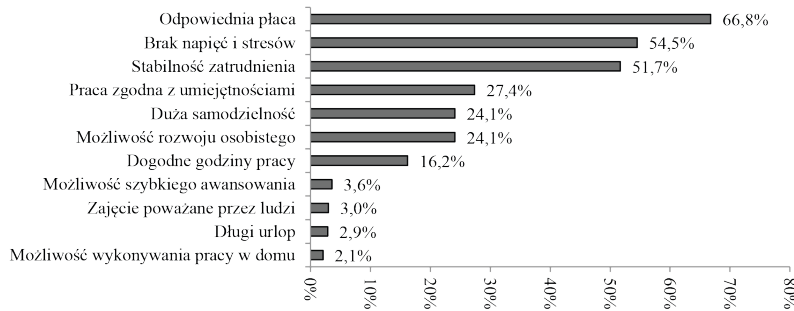
Jakość pracy może mieć pozytywny bądź negatywny wpływ na jakość życia. Satysfakcja z wykonywanej pracy ma pozytywny wpływ na zadowolenie z życia. Z kolei na przeciwnym biegunie znajdują się takie aspekty pracy zawodowej, które wywołują niezadowolenie z życia, co niejednokrotnie wiąże się z brakiem poczucia spełnienia, zubożeniem, ogólną frustracją, czy nawet zabu-

żeniami nastroju i stanami depresyjnymi. Negatywnymi czynnikami są niepewność co do wysokości dochodu, brak poczucia stabilizacji, ocenianie pracy jako uciążliwej albo niebezpiecznej, permanentny nadmiar obowiązków lub wykonywanie pracy nieadekwatnej do posiadanych kwalifikacji. Chroniczne problemy w pracy mogą prowadzić do takiej kontestacji niezadowolenia, która przyjmie formę agresji. Warto też zauważyć, że stres związany z pracą przyczynia się do wielu chorób psychosomatycznych (Joško, Kowalska i Marcinkowska, 2010: 277).

Nie tylko praca, ale również jej brak wywiera wpływ na wiele obszarów funkcjonowania człowieka. Utrata pracy nierzadko prowadzi do obniżenia samooceny, apatii, pasywności w szukaniu wyjścia z zaistniałej sytuacji, ogólnego zniechęcenia do życia, a także skłania do postaw roszczeniowych. W skrajnych przypadkach utrata pracy prowadzi do przesunięcia człowieka w sferę ubóstwa, a nawet do jego całkowitej degradacji (Ratajczak, 2002: 165–175).

Główny Urząd Statystyczny przeprowadził badanie dotyczące wpływu pracy na jakość życia Polaków. W ramach tego badania poproszono respondentów o wskazanie czynników, które uważają za najważniejsze w swojej pracy zawodowej. Respondenci najczęściej wymieniali odpowiednią płacę jako ten czynnik, który przesądza o postrzeganiu danej pracy jako atrakcyjnej. W następnej kolejności osoby ankietowane podawały brak napięć i stresów, stabilność zatrudnienia, pracę zgodną z umiejętnościami, dużą samodzielność, możliwość rozwoju osobistego, dogodne godziny pracy, możliwość szybkiego awansowania, zajęcie poważane przez ludzi, drugi urlop oraz możliwość wykonywania pracy w domu. Na rysunku 1 zobrazowano częstość występowania poszczególnych odpowiedzi w 2011 roku.

Rysunek 1. Czynniki wymieniane jako najważniejsze w pracy zawodowej.



Źródło: opracowanie własne na podstawie (Kapitał...2012, 2014: 254-255).

Dla różnych osób odmienne jest znaczenie poszczególnych czynników rozważanych przy ocenie jakości własnego życia zawodowego. Warto byłoby więc odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu wiek, płeć, poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania respondenta rzutują na to, które czynniki uważane są przez niego za najważniejsze w pracy zawodowej, a którym przypisuje najmniejszą wagę. W celu udzielenia odpowiedzi na tak postawione pytanie sformułowano czterdzieści cztery odrębne hipotezy badawcze stanowiące, że istnieje wyraźny związek między A) wiekiem, B) płcią, C) poziomem wykształcenia, D) miejscem zamieszkania respondenta, a tym, czy 1) odpowiednia płaca, 2) brak napięć i stresów, 3) stabilność zatrudnienia, 4) praca zgodna z umiejętnościami, 5) możliwość rozwoju osobistego, 6) duża samodzielność, 7) dogodne godziny pracy, 8) możliwość szybkiego awansowania, 9) zajęcie poważane przez ludzi, 10) długi urlop, 11) możliwość wykonywania pracy w domu są ważne w jego pracy zawodowej. Co istotne, określona zostanie i **siła**, i **charakter zależności** między wymienionymi czterema cechami A), B), C) i D) a każdym z jedenastu czynników wskazywanych przy ocenie pracy zawodowej. Wszystkie obliczenia przeprowadzone będą w oparciu o dane wtóre dostępne w publikacji GUS: *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*

3. SIŁA WYSTĘPUJĄCYCH ZALEŻNOŚCI

Postawionym zadaniem jest odpowiedź na pytanie, jaka jest **siła zależności** między tym, w jakim wieku jest dana osoba, jaka jest jej płeć, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania, a tym, jakie znaczenie mają dla niej poszczególne czynniki opisujące atrakcyjność pracy. W celu wykonania tego zadania najpierw trzeba obliczyć wartość statystyki χ^2 , a następnie na jej podstawie należy wyznaczyć wartość współczynnika V Cramera. Procedura obli-

czenia statystyki χ^2 obejmuje następujące kroki (Onchiri, 2013: 19):

1. na podstawie informacji o liczebności całkowitej, udziale procentowym osób z poszczególnych grup oraz odpowiedziach respondentów z tych grup na temat czynników odgrywających najważniejszą rolę w ocenie jakości ich życia zawodowego, wyznaczono elementy macierzy liczebności empirycznych n_j ;
2. obliczono odpowiednie prawdopodobieństwa empiryczne p_j ;
3. następnie obliczone zostały prawdopodobieństwa teoretyczne \hat{p}_j , które występowałyby przy stochastycznej niezależności badanych zmiennych;
4. z kolei mnożąc wyznaczone prawdopodobieństwa hipotetyczne \hat{p}_j przez liczebność całkowitą n , otrzymano liczebności hipotetyczne \hat{n}_j ;
5. dysponując już wszystkimi elementami macierzy liczebności n_j oraz macierzy liczebności \hat{n}_j , można obliczyć poszczególne składniki statystyki χ^2

Statystykę χ^2 , którą przyjmuje się jako syntetyczną miarę odchylenia liczebności rzeczywistych od liczebności teoretycznych, wyznacza się zgodnie z formułą (Ankarali i Cangur, 2013: 95):

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - \hat{n}_{ij})^2}{\hat{n}_{ij}} \quad (i = 1, 2, \dots, r; j = 1, 2, \dots, s),$$

gdzie r oznacza liczbę wariantów pierwszej z rozpatrywanych zmiennych, a s – liczbę wariantów drugiej z rozpatrywanych zmiennych. Opisana procedura obliczeniowa zrealizowana zostanie czterdzieści cztery razy – oddzielnie dla każdej cechy A) – D) oraz każdego czynnika 1) – 11).

Jak już wspomniano, do określenia siły występujących zależności użyty będzie współczynnik V Cramera. Współczynnik ten jest wielkością niemianowaną i unormowaną – przyjmuje wartości wyłącznie z przedziału $\langle 0, 1 \rangle$ (Józwiak i Podgórski, 2012: 340). Jeżeli jest równy 0, to między zmiennymi nie występuje zależność. Z kolei im bliższy jest liczby 1, tym zależność jest silniejsza. Do obliczenia jego służy wzór (Pułaska-Turyńska, 2005: 254):

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \min(r-1, s-1)}}.$$

Otrzymane wartości obliczonych współczynników V Cramera zaprezentowano w tabeli 1.

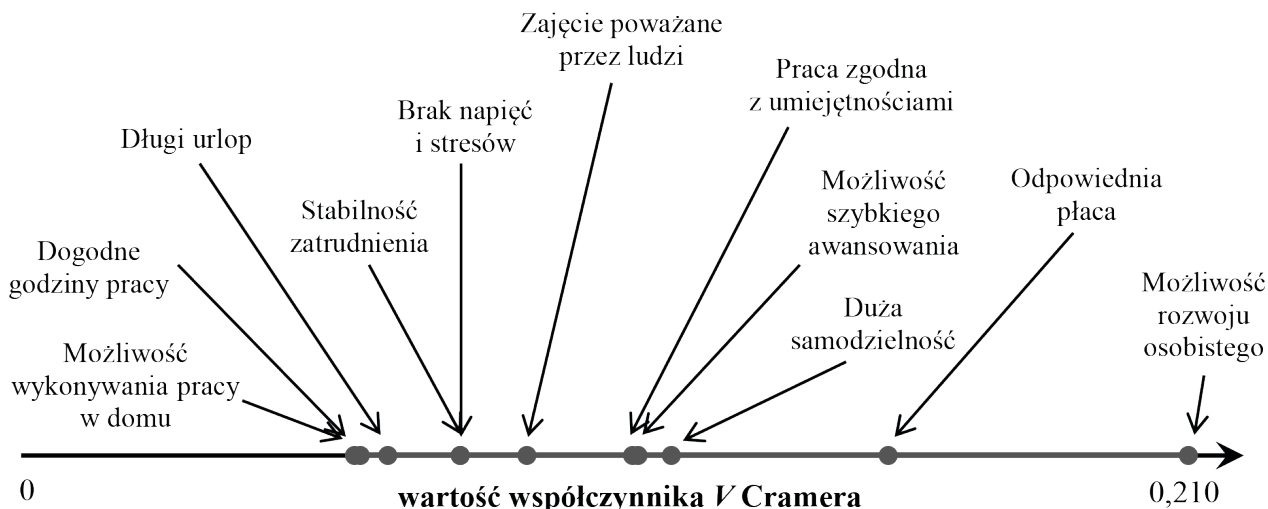
Tabela 1. Otrzymane wyniki dotyczące statystyki V Cramera

Czynnik wymieniany przez respondenta jako ważny w pracy zawodowej	Wartości statystyki V dla czynnika:			
	wiek	pleć	wykształcenie	miejsce zamieszkania
Odpowiednia płaca	0,156	0,025	0,051	0,045
Brak napięć i stresów	0,079	0,038	0,099	0,073
Stabilność zatrudnienia	0,079	0,022	0,076	0,079
Praca zgodna z umiejętnościami	0,110	0,001	0,075	0,006
Duża samodzielność	0,117	0,073	0,094	0,064
Możliwość rozwoju osobistego	0,210	0,055	0,295	0,146
Dogodne godziny pracy	0,061	0,055	0,057	0,059
Możliwość szybkiego awansowania	0,111	0,019	0,066	0,036
Zajęcie poważane przez ludzi	0,091	0,012	0,017	0,030
Długi urlop	0,066	0,000	0,019	0,031
Możliwość wykonywania pracy w domu	0,060	0,014	0,038	0,026

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Kapitał...2012, 2014: 254–255), (Mały...2013, 2013: 124) oraz (Rocznik...2012, 2012: 82, 94, 132–133).

W tabeli 1 wytłuszczono te wartości, które opiewają na co najmniej 0,06. Na potrzeby niniejszego artykułu przy-

Rysunek 2. Zróżnicowanie odpowiedzi respondentów w zależności od wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

W następnym etapie dla każdego czynnika objętego analizą określono relacje między poszczególnymi prawdopodobieństwami empirycznymi p_i oraz odpowiadającymi im prawdopodobieństwami teoretycznymi \hat{p}_i . Wyniki umieszczono w tabeli 2. Dodatkowo w nawiasie

jęto bowiem, że wartość współczynnika V Cramera na wspomnianym poziomie jest wystarczająco duża, aby uznać, iż siła zależności między rozpatrywanymi zmiennymi jest znacząca. W przypadkach takich zatem wiek (pleć, wykształcenie, miejsce zamieszkania) respondentów wpływają w istotny sposób na zróżnicowanie Polaków pod względem tego, jaką wagę przypisują charakterystykom określającym atrakcyjność pracy – uzyskane odchylenia między liczebnościami empirycznymi i teoretycznymi są wówczas wystarczająco duże, aby odrzucić przypuszczenie o niezależności. Natomiast jeśli $V < 0,06$, to częstość względna postrzegania danego czynnika jako ważny nie zależy od analizowanej cechy A (B, C, D).

4. CHARAKTER ZALEŻNOŚCI MIĘDZY WIEKIEM PRACOWNIKA A CZYNNIKAMI OKREŚLAJĄCYMI ATRAKCYJNOŚĆ PRACY

Dzięki obliczeniu wartości współczynnika V Cramera wiadomo już, jaka jest siła zależności występujących między **wiekiem** pracownika a czynnikami określającymi atrakcyjność pracy. Rysunek 2 prezentuje miejsce poszczególnych czynników na osi, która to oś obrazuje siłę oddziaływania wieku na zmienność tych czynników, w przypadku których otrzymano $V \geq 0,06$.

podano wartości otrzymanych ilorazów $\frac{p_i}{\hat{p}_i}$. Warto wspomnieć, że wartości tak zbudowanych ułamków odpowiadają wartościom stosunków liczebności empirycznych i odpowiadających im liczebności teoretycznych, tj. $\left(\frac{n_{ij}}{\hat{n}_{ij}}\right)$, i fakt ten znacznie ułatwia interpretację uzyskanych wyników.

Tabela 2. Wyniki uzyskane w badaniu zależności między wiekiem respondenta i czynnikami określającymi atrakcyjność warunków pracy

Wiek	Czynnik wymieniono	Wiek	Czynnik wymieniono
Odpowiednia płaca		Brak napięć i stresów	
od 16 do 44 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,07)	od 16 do 24 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,03)
od 45 do 59 lat	$p_{ij} = \hat{p}_j$ (1,00)	od 25 do 34 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,94)
od 60 do 74 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,79)	od 35 do 59 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,06)
Stabilność zatrudnienia		od 60 do 74 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,93)
od 16 do 24 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,89)	Praca zgodna z umiejętnościami	
od 25 do 59 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,05)	od 16 do 44 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,85)
od 60 do 74 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,89)	od 45 do 74 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,18)
Duża samodzielność		Możliwość rozwoju osobistego	
od 16 do 59 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,91)	od 16 do 34 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,42)
od 60 do 74 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,40)	od 35 do 64 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,70)
Dogodne godziny pracy		od 65 do 74 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,06)
od 16 do 34 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,15)	Możliwość szybkiego awansowania	
od 35 do 44 lat	$p_{ij} \approx \hat{p}_j$ (0,99)	od 16 do 34 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,71)
od 45 do 74 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,88)	od 35 do 74 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,58)
Zajęcie poważane przez ludzi		Długi urlop	
od 16 do 44 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,69)	od 16 do 44 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,24)
od 45 do 59 lat	$p_{ij} \approx \hat{p}_j$ (0,99)	od 45 do 74 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,71)
od 60 do 74 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,97)	Możliwość wykonywania pracy w domu	
		od 16 do 24 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,66)
		od 25 do 44 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,13)
		od 45 do 64 lat	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,73)
		od 65 do 74 lat	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (2,06)

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Kapitał...2012, 2014: 254–255) oraz (Rocznik...2012, 2012: 132–133).

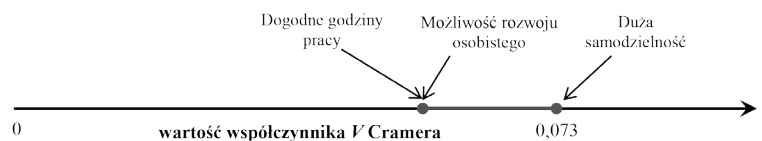
Analiza informacji znajdujących się na rysunku 2 oraz umieszczonych w tabeli 2 pozwala na wyciągnięcie wniosku, że czynnikiem, w przypadku którego wiek ma

największy wpływ na rangę nadawaną przez respondenta, jest możliwość rozwoju osobistego i możliwość taka jest szczególnie pożądana przez pracowników mających mniej niż 35 lat. Znaczenie wysokości płacy dla pracownika jest również w znacznym stopniu powiązane z jego wiekiem i czynnik ten jest najistotniejszy dla osób w wieku poniżej 45 lat. Dodatkowo warto wspomnieć, że młodzi wyjątkowo cenią sobie dogodne godziny pracy, możliwość szybkiego awansowania oraz długi urlop dużo bardziej niż pozostałe osoby. Natomiast respondenci w średnim wieku przywiązują do braku napięć i stresów oraz stabilności zatrudnienia relatywnie większą wagę niż osoby młode oraz te dużo starsze. Z kolei ci, którzy zbliżają się do wieku emerytalnego tudzież są już w tym wieku, cenią dużą samodzielność, pracę zgodną z umiejętnościami, zajęcie poważane przez ludzi oraz możliwość wykonywania pracy w domu stosunkowo wyżej niż osoby od nich młodsze.

5. CHARAKTER ZALEŻNOŚCI MIĘDZY PŁCIĄ PRACOWNIKA A CZYNNIKAMI OKREŚLAJĄCYMI ATRAKCYJNOŚĆ PRACY

Kolejnym postawionym zadaniem jest odpowiedź na pytanie, jaki jest charakter zależności między tym, czy dana osoba jest kobietą, czy mężczyzną, a tym, jakie znaczenie mają dla niej poszczególne czynniki opisujące atrakcyjność pracy. Rysunek 3 prezentuje miejsce poszczególnych czynników na osi obrazującej siłę oddziaływania płci na zmienność rozpatrywanych czynników.

Rysunek 3. Zróżnicowanie odpowiedzi respondentów w zależności od płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

W tabeli 3 umieszczono informację dotyczącą relacji między prawdopodobieństwami empirycznymi oraz odpowiadającymi im prawdopodobieństwami teoretycznymi w przypadku rozpatrywania zależności między płcią respondenta i czynnikami określającymi atrakcyjność warunków pracy.

Tabela 3. Wyniki uzyskane w badaniu zależności między respondentem i czynnikami określającymi atrakcyjność warunków pracy

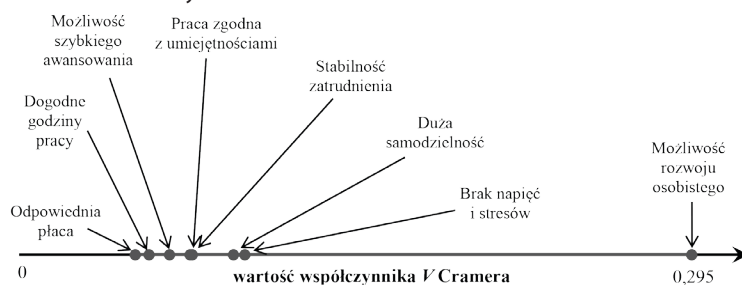
Płeć	Czynnik wymieniono	Płeć	Czynnik wymieniono
Duża samodzielność		Możliwość rozwoju osobistego	
kobieta	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,87)	kobieta	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,09)
mężczyzna	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,13)	mężczyzna	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,90)
Dogodne godziny pracy			
kobieta	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,12)		
mężczyzna	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,87)		

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Kapitał...2012, 2014: 254–255) oraz (Rocznik...2012, 2012: s. 132–133).

Analiza zawartości rysunku 3 oraz tabeli 3 pozwala na wyciągnięcie wniosku, że kobiety bardziej niż mężczyźni cenią sobie możliwość rozwoju osobistego oraz dogodne godziny pracy. Mężczyźni natomiast przywiązują relatywnie większą wagę do dużej samodzielności i samodzielność ta jest motywatorem najbardziej wrażliwym na płeć pracownika.

6. CHARAKTER ZALEŻNOŚCI MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM PRACOWNIKA A CZYNNIKAMI OKREŚLAJĄCYMI ATRAKCYJNOŚĆ PRACY

Obecnie postawionym zadaniem jest określenie charakteru zależności między tym, jakie jest **wykształcenie** danej osoby, a tym, jakie znaczenie mają dla niej poszczególne czynniki opisujące atrakcyjność pracy. Rysunek 4 prezentuje miejsce poszczególnych czynników na osi ukazującej siłę oddziaływania wykształcenia na zmienność wziętego pod uwagę czynnika.

Rysunek 4. Zróżnicowanie odpowiedzi respondentów w zależności od wykształcenia

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

W tabeli 4 znajdują się informacje dotyczące relacji między p_{ij} oraz \hat{p}_j w badaniu związku łączącego wykształcenie respondenta i czynniki go motywujące.

Tabela 4. Wyniki uzyskane w badaniu zależności między wykształceniem respondenta i czynnikami określającymi atrakcyjność warunków pracy

Wykształcenie	Czynnik wymieniono	Wykształcenie	Czynnik wymieniono
Odpowiednia płaca		Brak napięć i stresów	
wyższe i policealne	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,93)	wyższe i policealne	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,83)
średnie	$p_{ij} = \hat{p}_j$ (1,00)	średnie, gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,06)
gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,03)	podstawowe i niższe	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,97)
Stabilność zatrudnienia		Praca zgodna z umiejętnościami	
wyższe, policealne i średnie	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,07)	wyższe i policealne	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,20)
gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,92)	średnie	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,92)
		gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,08)
		podstawowe i niższe	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,84)
Duża samodzielność		Możliwość rozwoju osobistego	
wyższe, policealne i średnie	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,15)	wyższe, policealne i średnie	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,45)
gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,84)	gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,52)
Dogodne godziny pracy		Możliwość szybkiego awansowania	
wyższe, policealne i średnie	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,89)	wyższe, policealne i średnie	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,32)
gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	$p_{ij} > \hat{p}_j$ (1,12)	gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	$p_{ij} < \hat{p}_j$ (0,65)

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Kapitał...2012, 2014: 254–255) oraz (Mały...2013, 2013: 124).

Na podstawie rysunku 4 i w tabeli 4 można wyciągnąć następujące wnioski:

- czynnikiem, w przypadku którego wykształcenie respondenta ma największy wpływ na wagę nadawaną czynnikowi, jest możliwość rozwoju osobistego i możliwość ta jest pożądana znacznie bardziej przez pracowników mających co najmniej średnie wykształcenie niż przez pozostałych zatrudnionych;
- osoby mające co najmniej średnie wykształcenie też wysoko sobie w pracy cenią stabilności zatrudnienia, dużą samodzielność oraz możliwość szybkiego awansowania;
- respondenci ze średnim, gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym wykształceniem przywiązują relatywnie większą wagę do braku napięć i stresów niż osoby lepiej albo gorzej od nich wykształcone;
- osoby z wyższym i policealnym wykształceniem oczekują pracy zgodnej z umiejętnościami znacznie bardziej niż osoby z pozostałymi poziomami wykształcenia;
- ci, którzy mają wykształcenie zasadnicze zawodowe, gimnazjalne, podstawowe i niższe, cenią odpowiednią płacę oraz dogodne godziny pracy stosunkowo wyżej niż osoby z co najmniej średnim wykształceniem.

7. CHARAKTER ZALEŻNOŚCI MIĘDZY MIEJSCEM ZAMIESZKANIA PRACOWNIKA A CZYNNIKAMI OKREŚLAJĄCYMI ATRAKCYJNOŚĆ PRACY

Ostatnim postawionym w artykule zadaniem jest odpowiedź na pytanie dotyczące charakteru zależności między tym, jakie jest **miejsce zamieszkania** danej osoby, a tym, jakie znaczenie mają dla niej poszczególne czynniki opisujące atrakcyjność pracy. Rysunek 5 przedstawia uszeregowanie czynników według siły oddziaływania miejsca zamieszkania na znaczenie przypisywane poszczególnym motywatorom.

Rysunek 5. Zróżnicowanie odpowiedzi respondentów w zależności od miejsca zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

W tabeli 5 umieszczono informacje dotyczące stosunku poszczególnych prawdopodobieństw empirycznych do odpowiadających im prawdopodobieństw teoretycznych, gdy badana jest zależność między miejscem za-

mieszkania respondenta i wybranymi czynnikami charakteryzującymi warunki pracy.

Tabela 5. Wyniki uzyskane w badaniu zależności między miejscem zamieszkania respondenta i czynnikami określającymi atrakcyjność warunków pracy

Miejsce zamieszkania	Czynnik wymieniono	Miejsce zamieszkania	Czynnik wymieniono		
Brak napięć i stresów					
miasto 500 tys. i więcej	$P_{ij} < \hat{P}_j$ (0,86)	Stabilność zatrudnienia			
miasto 20–499 tys.	$P_{ij} > \hat{P}_j$ (1,08)				
miasto poniżej 20 tys.	$P_{ij} < \hat{P}_j$ (0,97)				
wieś	$P_{ij} \approx \hat{P}_j$ (0,99)	Możliwość rozwoju osobistego			
Duża samodzielność				miasto 20 tys. i więcej	$P_{ij} > \hat{P}_j$ (1,28)
				miasto poniżej 20 tys. i wieś	$P_{ij} < \hat{P}_j$ (0,81)
Dogodne godziny pracy		Dogodne godziny pracy			
				miasto 100 tys. i więcej	$P_{ij} > \hat{P}_j$ (1,17)
				miasto poniżej 100 tys. i wieś	$P_{ij} < \hat{P}_j$ (0,94)
Dogodne godziny pracy		miasto 500 tys. i więcej	$P_{ij} > \hat{P}_j$ (1,08)		
		miasto poniżej 500 tys.	$P_{ij} < \hat{P}_j$ (0,86)		
		wieś	$P_{ij} > \hat{P}_j$ (1,10)		

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Kapitał...2012, 2014: 254) oraz (Rocznik...2012, 2012: 82, 94).

Dzięki informacjom umieszczonym na rysunku 5 i w tabeli 5 można wysnuć wniosek, że miejsce zamieszkania respondenta w największym stopniu rzutuje na znaczenie przypisywane przez niego możliwościom rozwoju osobistego i czynnik ten ma dużo większe znaczenie dla mieszkańców średnich, dużych i bardzo dużych miast niż wsi i małych miasteczek. W drodze przeprowadzonych badań wykazano również, iż:

- stabilność zatrudnienia jest dużo ważniejsza dla mieszkańców miast niż wsi;
- respondenci ze średnich miast do braku napięć i stresów przywiązują relatywnie większą wagę niż osoby z bardzo dużych i bardzo małych miast oraz ze wsi;
- duża samodzielność jest szczególnie istotna dla rezydentów miast o liczbie mieszkańców przekraczającej 100 tys.

Warto też wspomnieć, że dogodny czas pracy to motywator preferowany przez osoby zamieszkujące bardzo duże miasta oraz wsie.

8. PODSUMOWANIE

Wartość wynagrodzenia jest najważniejszym kryterium przy ocenie jakości życia zawodowego w przypadku wszystkich Polaków bez względu na wiek, płeć, wykształcenie i miejsce zamieszkania. Okazuje się jednak, że istnieje szereg innych czynników określających atrakcyjność danej pracy. Co ciekawe, ranga przypisywana poszczególnym czynnikom jest inna w przypadku po-

szczególnych osób, jednak można tutaj znaleźć pewne prawidłowości. Wszystkie wnioski wypływające z badań przeprowadzonych w niniejszym artykule zebrano w tabeli 6. Poszczególne motywatory wymieniane przez respondentów uporządkowano w kolejności od najczęściej do najrzadziej podawanego. Z kolei wewnątrz tabeli umieszczono informację na temat grup respondentów, dla których dany czynnik jest najistotniejszy.

W tabeli 6 kolorem jasnoszarym wyróżniono te pola, dla których współczynnik V Cramera był większy od liczby 0,1, ale mniejszy niż 0,2, natomiast kolorem ciemnoszarym zaznaczono te pola, w przypadku których otrzymana statystyka $V \geq 0,2$.

Tabela 6. Respondenci, którzy najczęściej wskazywali dany czynnik jako ważny

Wyszczególnienie	Wiek	Płeć	Wykształcenie	Miejsce zamieszkania
1) odpowiednia płaca	poniżej 45 lat	brak prawidłowości	gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	brak prawidłowości
2) brak napięć i stresów	poniżej 25 lat oraz od 35 do 59 lat	brak prawidłowości	średnie, gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	miasto 20–499 tys. miesz.
3) stabilność zatrudnienia	od 25 do 59 lat	brak prawidłowości	wyższe, policealne i średnie	miasto
4) praca zgodna z umiejętnościami	45 lat i więcej	brak prawidłowości	wyższe, policealne, gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	brak prawidłowości
5) duża samodzielność	60 lat i więcej	mężczyźni	wyższe, policealne i średnie	miasto 100 tys. i więcej miesz.
6) możliwość rozwoju osobistego	poniżej 35 lat oraz powyżej 64 lat	kobiety	wyższe, policealne i średnie	miasto 20 tys. i więcej miesz.
7) dogodny czas pracy	poniżej 35 lat	kobiety	gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, podstawowe i niższe	miasto 500 tys. i więcej miesz. oraz wieś
8) możliwość szybkiego awansowania	poniżej 35 lat	brak prawidłowości	wyższe, policealne i średnie	brak prawidłowości
9) zajęcie poważane przez ludzi	powyżej 59 lat	brak prawidłowości	brak prawidłowości	brak prawidłowości
10) długi urlop	poniżej 45 lat	brak prawidłowości	brak prawidłowości	brak prawidłowości
11) możliwość wykonywania pracy w domu	od 25 do 44 lat oraz powyżej 64 lat	brak prawidłowości	brak prawidłowości	brak prawidłowości

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 1–5.

Z informacji zebranych w tabeli 6 można wyciągnąć następujące wnioski:

- największa zależność istnieje między tym, w jakim wieku jest dana osoba i tym, czy w ocenie własnej pracy zawodowej istotna jest dla niej możliwość rozwoju osobistego. Możliwość rozwoju osobistego jest szczególnie ważna dla osób poniżej 35 i powyżej 64 roku życia;
- stosunkowo największa zależność istnieje też między tym, jakie jest wykształcenie przebadanego respondenta, a tym, jak ważna jest dla niego możliwość rozwoju osobistego. Możliwość rozwoju osobistego ma szczególne znaczenie dla osób z wykształceniem średnim, policealnym i wyższym.

LITERATURA

1. Ankarali, H., Cangur, S. (2013). Comparison of Pearson chi-square and log-likelihood ratio statistics in RxC tables with regard to type I error, *International Journal of Basic and Clinical Studies*, No. 2 (2), 94–104.
2. Drzeżdżon, W. (2006). *Wartości pracy wśród młodzieży szkół zawodowych*. Tczew: Wydawnictwo Bernardinum.
3. Drzeżdżon, W. (2011). Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy, *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość*, tom VIII, Gdańsk: Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna, 242–259.
4. Gitling, M. (2013). Człowiek i jego praca, *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, nr 33, Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski, 211–221.
5. Głowacka, M., Głowacka-Rębała, A., Nowakowska, I., Rasińska, R. (2011). Zarządzanie jakością pracy członków organizacji, *Problemy Zarządzania*, vol. 9, nr 4 (34), Warszawa: Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, 217–225.
6. Joško, J., Kowalska, M., Marcinkowska, U. (2010). Satysfakcja z pracy zawodowej a jakość życia kobiet w wieku 45-60 lat w województwie śląskim, *Medycyna Pracy*, tom 61, nr 3, Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, 277–285.
7. Józwiak, J., Podgórski, J. (2012). *Statystyka od podstaw*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
8. *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*, (2014). Gdańsk: GUS.
9. Kozioł, L. (2002). *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*. Warszawa – Kraków: PWN.
10. *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2013*, (2013). Warszawa: GUS.
11. Onchiri, S. (2013). Conceptual model on application of chi-square test in education and social sciences, *Global Journal of Art and Social Science Education*, vol. 1 (1), 16–26.
12. Podolski, K., Turnowiecki, W. (2001). *Polityka społeczna*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
13. Polek-Duraj, K. (2010). Humanizacja pracy w aspekcie jakości pracy i życia społeczeństwa, *Studia i Materiały Miscellanea Oeconomicae*, nr 2, Kielce: Wydział Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach, 237–246.
14. Pułaska-Turyna, B. (2005). *Statystyka dla ekonomistów*. Warszawa: Difin.
15. Ratajczak, Z. (2002). Utrata pracy – kryzys czy wyzwanie. Psychologiczne mechanizmy zaradności, w: Brzeziński, J., Sęk, H. (red.), *Psychologia w obliczu zachodzących przemian społeczno-kulturowych, Kolokwia Psychologiczne nr 10*, Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
16. *Rocznik Demograficzny 2012*, (2012). Warszawa: GUS.
17. Wyrostek, M. (2013). Praca jako determinanta jakości życia człowieka, *Zarządzanie i Finanse*, nr 1, część 3, Gdańsk: Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, 493–503.
18. Zalewska, A. (2009). Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy, *Psychologia Jakości Życia*, tom 8, nr 1, Warszawa: Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, 1–20.