

Anna Turczak, Patrycja Zwiech

Czynniki określające jakość życia zawodowego w zależności od wykształcenia pracownika

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 39/1, 139-152

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.

Anna Turczak*

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

Patrycja Zwiech**

Uniwersytet Szczeciński

CZYNNIKI OKREŚLAJĄCE JAKOŚĆ ŻYCIA ZAWODOWEGO W ZALEŻNOŚCI OD WYKSZTAŁCENIA PRACOWNIKA

Streszczenie

Czynnikiem, który jest najczęściej wymieniany jako kluczowy dla oceny jakości własnego życia zawodowego, jest odpowiednia płaca. Kolejnymi cechami, które przesądzają o postrzeganiu danej pracy jako atrakcyjnej, są brak napięć i stresów, stabilność zatrudnienia oraz praca zgodna z umiejętnościami. Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu wykształcenie osoby rzutuje na to, które cechy uważane są przez nią za najważniejsze w pracy zawodowej, a którym nadaje najmniejszą rangę. W drodze przeprowadzonych badań wykazano, iż czynnikiem, w przypadku którego wykształcenie respondenta ma największy wpływ na wagę przypisaną czynnikowi, jest możliwość rozwoju osobistego.

Słowa kluczowe: jakość życia zawodowego, poziom wykształcenia

* Adres e-mail: aturczak@zpsb.szczecin.pl.

** Adres e-mail: patrycjazwiech@tlen.pl.

Wprowadzenie

Ludzie są najważniejszym zasobem każdej organizacji i stąd niezmiernie istotnym zagadnieniem jest właściwe zarządzanie ich potencjałem¹. Właściwe zarządzanie kapitałem ludzkim to takie, w którym potrzeb organizacji nie stawia się w opozycji do potrzeb pracowników, ale 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 różnicowania źródeł ich motywacji.

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 jakość². 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 pracy³. Każdy pracodawca powinien więc być zainteresowany poznaniem znaczenia przypisywanego różnym bodźcom motywacyjnym, które to znaczenie jest różne w zależności od wieku⁴, płci czy poziomu wykształcenia pracownika. Celem niniejszego artykułu jest określenie,

¹ M. Gitling, *Człowiek i jego praca*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2013, nr 33, s. 212–213; M. Kunasz, *Zasoby przedsiębiorstwa w ujęciu teorii ekonomii*, „Gospodarka Narodowa” 2006, nr 10, s. 33.

² M. Głowacka, A. Głowacka-Rębała, I. Nowakowska, R. Rasińska, *Zarządzanie jakością pracy członków organizacji*, „Problemy Zarządzania” 2011, Vol. 9, nr 4 (34), s. 220.

³ A. Zalewska, *Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy*, „Psychologia Jakości Życia” 2009, t. 8, nr 1, s. 2.

⁴ E. Mazur-Wierzbička, *Kompetencje pokolenia Y – wybrane aspekty*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2015, t. 3, nr 39, s. 307–320.

w jakim stopniu poziom wykształcenia pracownika rzutuje na to, które czynniki są dla niego najważniejsze w określaniu atrakcyjności pracy zawodowej.

1. Czynniki określające jakość życia zawodowego

We współczesnym świecie praca zawodowa pochłania znaczną część czasu dorosłego człowieka⁵. Jakość pracy zawodowej w istotnym stopniu decyduje o ogólnej jakości życia, a wykonywany zawód jest główną determinantą statusu społecznego i poziomu konsumpcji⁶.

Praca zawodowa określa pozycję jednostki oraz jej gospodarstwa domowego w społeczeństwie⁷. 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 pozazawodowych⁸. Praca nie jest jedynie źródłem dochodu, lecz pozwala także spełniać wiele innych oczekiwań człowieka⁹, daje pracownikowi możliwość zaspokojenia nie tylko jego potrzeb materialnych, ale również pozamaterialnych, takich jak samorealizacja, poczucie akceptacji, przynależności do grupy itp.

W latach 2007, 2009 i 2011 GUS przeprowadził badanie¹⁰ dotyczące wpływu pracy na jakość życia Polaków. W ramach tych badań 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

⁵ M. Wyrostek, *Praca jako determinanta jakości życia człowieka*, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” 2013, „Zarządzanie i Finanse” nr 1, cz. 3, s. 499.

⁶ W. Drzeżdżon, *Wartości pracy wśród młodzieży szkół zawodowych*, Bernardinum, Tczew 2006, s. 73–78.

⁷ L. Kozioł, *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Kraków 2002, s. 27.

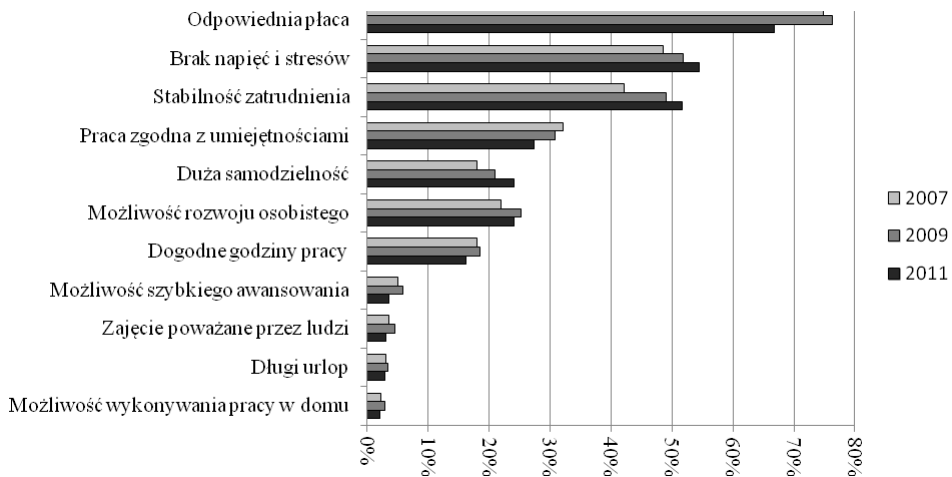
⁸ K. Polek-Duraj, *Humanizacja pracy w aspekcie jakości pracy i życia społeczeństwa*, „Studia i Materiały Miscellanea Oeconomicae” 2010, nr 2, s. 240.

⁹ W. Drzeżdżon, *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2011, t. 8, s. 242.

¹⁰ *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, GUS, Gdańsk 2012; *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*, GUS, Gdańsk 2014.

z umiejętnościami, dużą samodzielność, możliwość rozwoju osobistego, dogodnie godziny pracy, możliwość szybkiego awansowania, zajęcie poważane przez ludzi, długi urlop oraz możliwość wykonywania pracy w domu. Na rysunku 1 zobrazowano częstość występowania poszczególnych odpowiedzi w 2007, 2009 i 2011 r.

Rysunek 1. Czynniki wymieniane jako najważniejsze w pracy zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, GUS, Gdańsk 2012, s. 344; *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*, GUS, Gdańsk 2014, s. 254.

Dla osób posiadających różne poziomy wykształcenia odmienne jest znaczenie poszczególnych czynników rozważanych przy ocenie jakości własnego życia zawodowego. Warto byłoby więc odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu wykształcenie respondenta rzutuje 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 jedenaście odrębnych hipotez badawczych. Hipotezy te stanowią, iż istnieje statystycznie istotny związek między wykształceniem respondenta a tym, czy przy ocenie atrakcyjności pracy ważna jest dla niego (1) odpowiednia płaca, (2) brak napięć i stresów, (3) stabilność zatrudnienia, (4) praca zgodna z umiejętnościami, (5) duża samodzielność, (6) możliwość rozwoju osobistego, (7) dogodnie godziny pracy, (8) możliwość szybkiego awansowania, (9) zajęcie poważane przez ludzi, (10) długi urlop, (11) możliwość wykonywania

pracy w domu. Do weryfikacji postawionych hipotez posłużył test niezależności chi-kwadrat¹¹. Określona została również siła i charakter zależności między wykształceniem a każdym z jedenastu czynników wskazywanych przy ocenie pracy zawodowej. Do określenia siły występujących zależności użyty został współczynnik V Cramera¹². Obliczenia przeprowadzone zostały osobno dla 2007, 2009 i 2011 r.

2. Wpływ poziomu wykształcenia pracownika na czynniki określające atrakcyjność pracy

Aby otrzymać odpowiedź na pytanie, czy istnieje statystycznie istotna zależność między tym, jakie jest wykształcenie danej osoby, a tym, jakie znaczenie mają dla niej poszczególne czynniki opisujące atrakcyjność pracy, zweryfikowano 11 hipotez. Weryfikacji podlegała hipoteza H_0 stanowiąca, że badane dwie cechy są stochastycznie niezależne, wobec hipotezy alternatywnej H_1 orzekającej, że występuje stochastyczna zależność między tymi cechami¹³. Procedurę weryfikacyjną przeprowadzono trzydzieści trzy razy – oddzielnie dla każdego czynnika i każdego roku. W osiemnastu przypadkach hipotezę H_0 o niezależności tego, czy respondent uznaje dany czynnik za ważny, od tego, jakie jest jego wykształcenie, należało odrzucić

¹¹ Przy podejmowaniu decyzji w teście niezależności chi-kwadrat bierze się pod uwagę jednostronny (a konkretnie – prawostronny) obszar krytyczny, który określa nierówność $\chi^2 \geq \chi_\alpha^2$. Statystyka χ_α^2 jest wartością krytyczną odczytaną z tablic rozkładu chi-kwadrat dla przyjętego z góry poziomu istotności α i dla $(r-1)(s-1)$ stopni swobody, gdzie r oznacza liczbę wariantów pierwszej cechy, a s – liczbę wariantów drugiej cechy. Obliczoną wartość statystyki testowej χ^2 porównuje się z wartością krytyczną χ_α^2 i jeśli spełniona jest nierówność $\chi^2 \geq \chi_\alpha^2$, to przy przyjętym poziomie istotności hipotezę zerową należy odrzucić na korzyść hipotezy alternatywnej. Orzeka się wówczas, że rozpatrywane cechy są zależne. Gdy natomiast zachodzi nierówność $\chi^2 < \chi_\alpha^2$, nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności badanych cech. Por. P. Sulewski, *Modyfikacja testu niezależności*, „Wiadomości Statystyczne” 2013, nr 10 (629), s. 2–3.

¹² Do obliczenia współczynnika V Cramera służy wzór:

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

gdzie n jest liczbą przebadanych jednostek statystycznych. Zob. B. Pułaska-Turyńska, *Statystyka dla ekonomistów*, Difin, Warszawa 2005, s. 254.

¹³ A.D. Aczel, *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 758.

na rzecz hipotezy alternatywnej, orzekając jednocześnie, że rozpatrywane cechy są zależne. Uzyskane odchylenia między liczebnościami empirycznymi i teoretycznymi były wystarczająco duże, aby odrzucić przypuszczenie o niezależności. Z kolei w przypadku piętnastu przeprowadzonych weryfikacji nie było podstaw do odrzucenia hipotezy H_0 o niezależności badanych cech. Oznacza to, że częstość względna uznawania danego czynnika za ważny nie zależała od wykształcenia respondenta.

W następnym etapie dla każdego roku i czynnika objętego analizą określono stosunek liczebności empirycznych n_{ij} i odpowiadających im liczebności teoretycznych \hat{n}_{ij} . Wyznaczono także udział procentowy składników obliczonej statystyki χ^2 ¹⁴. Wspomniane informacje umieszczono w tabeli 1.

Analiza informacji zawartych w tabeli 1 pozwala na wyciągnięcie wniosku, że osoby z wyższym i policealnym wykształceniem cenią sobie pracę zgodną z umiejętnościami, dużą samodzielność, możliwość rozwoju osobistego oraz możliwość szybkiego awansowania dużo bardziej niż osoby z pozostałymi poziomami wykształcenia. Natomiast respondenci ze średnim wykształceniem przywiązują relatywnie większą wagę do braku napięć i stresów oraz do stabilności zatrudnienia niż osoby lepiej albo gorzej od nich wykształcone. Z kolei 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. Szczegółowe wnioski z przeprowadzonych badań umieszczono w tabeli 2.

¹⁴ Statystykę χ^2 , którą przyjmuje się jako syntetyczną miarę odchylenia liczebności rzeczywistych od liczebności teoretycznych, oblicza się zgodnie z formułą:

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

Por. H. Ankarali, S. Cangur, *Comparison of Pearson Chi-square and Log-likelihood Ratio Statistics in $R \times C$ Tables With Regard to Type I Error*, „International Journal of Basic and Clinical Studies (IJBCS)” 2013, No. 2 (2), s. 95.

Tabela 1. Zależności między wykształceniem respondenta i czynnikami określającymi atrakcyjność pracy

Wykształcenie respondenta	Rok	Czynnik wymieniono		Czynnika nie wymieniono	
		$\frac{n_{ij}}{\hat{n}_{ij}}$	$\frac{\chi_{ij}^2}{\chi^2} \cdot 100\%$	$\frac{n_{ij}}{\hat{n}_{ij}}$	$\frac{\chi_{ij}^2}{\chi^2} \cdot 100\%$
Odpowiednia płaca					
wyższe i policealne	2007	0,92	14,9	1,23	44,6
	2009	0,92	14,3	1,27	46,3
	2011	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
średnie	2007	0,99	0,5	1,03	1,5
	2009	0,99	0,5	1,04	1,7
	2011	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007	1,02	2,4	0,93	7,1
	2009	1,04	4,2	0,88	13,6
	2011	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
podstawowe i niższe	2007	1,05	7,3	0,85	21,7
	2009	1,05	4,6	0,85	14,7
	2011	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
Brak napięć i stresów					
wyższe i policealne	2007	0,99	0,1	1,01	0,1
	2009	0,92	11,9	1,09	12,8
	2011	0,83	29,9	1,21	37,4
średnie	2007	1,11	20,6	0,90	19,4
	2009	1,06	12,7	0,93	13,7
	2011	1,08	11,0	0,91	13,7
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007	1,00	0,0	1,00	0,0
	2009	1,05	5,7	0,95	6,1
	2011	1,04	2,6	0,95	3,2
podstawowe i niższe	2007	0,83	30,7	1,16	28,9
	2009	0,90	17,9	1,11	19,2
	2011	0,97	1,0	1,04	1,3
Stabilność zatrudnienia					
wyższe i policealne	2007	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2009	1,04	5,2	0,96	5,0
	2011	1,04	2,3	0,96	2,4
średnie	2007	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2009	1,06	19,0	0,94	18,3
	2011	1,09	22,6	0,91	23,5
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2009	0,94	20,6	1,06	19,8
	2011	0,93	14,0	1,08	14,6
podstawowe i niższe	2007	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2009	0,96	6,1	1,04	5,9
	2011	0,92	10,2	1,08	10,6
Praca zgodna z umiejętnościami					
wyższe i policealne	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	1,20	33,5	0,93	11,9
	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
średnie	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	0,92	10,7	1,03	3,8
	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	1,08	7,9	0,97	2,8
	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
podstawowe i niższe	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	0,84	21,8	1,06	7,7

Duża samodzielność					
wyższe i policealne	2007	1,36	31,0	0,92	6,7
	2009	1,42	36,2	0,89	9,5
	2011	1,28	37,5	0,92	10,9
średnie	2007	1,12	7,0	0,97	1,5
	2009	1,10	4,0	0,97	1,0
	2011	1,07	4,4	0,98	1,3
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007	0,90	3,5	1,02	0,7
	2009	0,88	4,4	1,03	1,2
	2011	0,89	8,1	1,03	2,4
podstawowe i niższe	2007	0,62	40,8	1,08	8,8
	2009	0,61	34,7	1,10	9,1
	2011	0,77	27,4	1,07	8,0
Możliwość rozwoju osobistego					
wyższe i policealne	2007	1,87	42,3	0,76	11,6
	2009	1,81	42,2	0,73	13,9
	2011	2,15	54,2	0,72	13,2
średnie	2007	1,19	3,8	0,95	1,0
	2009	1,14	2,2	0,95	0,7
	2011	1,07	0,4	0,98	0,1
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007	0,64	11,4	1,10	3,1
	2009	0,71	8,5	1,10	2,8
	2011	0,57	12,1	1,11	3,0
podstawowe i niższe	2007	0,43	21,0	1,16	5,8
	2009	0,43	22,4	1,19	7,3
	2011	0,44	13,7	1,14	3,3
Dogodne godziny pracy					
wyższe i policealne	2007	0,69	38,4	1,07	8,5
	2009	0,76	52,2	1,05	11,8
	2011	0,79	42,9	1,04	8,8
średnie	2007	0,91	6,2	1,02	1,4
	2009	0,99	0,1	1,00	0,0
	2011	0,95	4,2	1,01	0,9
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007	1,22	31,3	0,95	6,9
	2009	1,14	28,3	0,97	6,4
	2011	1,09	11,0	0,98	2,3
podstawowe i niższe	2007	1,11	5,9	0,97	1,3
	2009	1,03	0,9	0,99	0,2
	2011	1,16	25,0	0,97	5,1
Możliwość szybkiego awansowania					
wyższe i policealne	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	1,59	45,7	0,98	1,5
średnie	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	1,18	7,7	0,99	0,3
gimnazjalne i zasadnicze zawodowe	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	0,70	18,1	1,01	0,6
podstawowe i niższe	2007, 2009	brak statystycznie istotnej zależności między cechami			
	2011	0,57	25,4	1,01	0,8
Zajęcie poważane przez ludzi, długi urlop, możliwość wykonywania pracy w domu					
2007, 2009, 2011		brak statystycznie istotnej zależności między cechami			

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r. (2012 r.)*, GUS, Gdańsk 2012, s. 344; *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*, GUS, Gdańsk 2014, s. 254; *Mały rocznik statystyczny Polski 2009 (2011, 2013)*, GUS, Warszawa 2009, s. 118; *Mały rocznik statystyczny Polski 2011*, GUS, Warszawa 2011, s. 121; *Mały rocznik statystyczny Polski 2013*, GUS, Warszawa 2013, s. 124.

Tabela 2. Czynniki pracy szczególnie istotne oraz mające relatywnie najmniejsze znaczenie w zależności od wykształcenia pracownika

Czynnik określający atrakcyjność pracy zawodowej	Czynnik jest najczęściej wymieniany przez osoby posiadające wykształcenie:	Czynnik jest najrzadziej wymieniany przez osoby posiadające wykształcenie:
Odpowiednia płaca	podstawowe i niższe	wyższe i policealne
Brak napięć i stresów	średnie	wyższe i policealne oraz podstawowe i niższe
Stabilność zatrudnienia	średnie	zasadnicze zawodowe i niższe
Praca zgodna z umiejętnościami	wyższe i policealne	podstawowe i niższe
Duża samodzielność	wyższe i policealne	podstawowe i niższe
Możliwość rozwoju osobistego	wyższe i policealne	zasadnicze zawodowe i niższe
Dogodne godziny pracy	zasadnicze zawodowe i niższe	wyższe i policealne
Możliwość szybkiego awansowania	wyższe i policealne	zasadnicze zawodowe i niższe
Zajęcie poważane przez ludzi, długi urlop, możliwość wykonywania pracy w domu	brak statystycznie istotnej zależności między danym czynnikiem a wykształceniem respondenta	

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

W wyniku przeprowadzenia testów istotności stwierdzono, że wykształcenie w statystycznie istotny sposób wpływa na zróżnicowanie Polaków pod względem tego, jaką wagę przypisują charakterystynom określającym atrakcyjność pracy. Dysponując taką informacją, warto dodatkowo sprawdzić, w przypadku których z jedenastu rozpatrywanych czynników poziom wykształcenia ma największy wpływ na odpowiedzi respondentów, a w przypadku których wpływ wykształcenia jest najmniejszy. W tym celu dla każdego czynnika oraz dla każdego roku obliczono wartość statystyki V Cramera. Statystyka ta jest wielkością niemianowaną i unormowaną – przyjmuje wartości wyłącznie z przedziału $\langle 0, 1 \rangle$. Jeżeli jest równa 0, to między cechami nie występuje zależność. Z kolei im bliższa jest liczby 1, tym zależność jest silniejsza.

W tabeli 3 zaprezentowano wartości współczynnika V Cramera otrzymane dla poszczególnych lat i jedenastu rozpatrywanych czynników. Najjaśniejszym kolorem szarym wyróżniono te pola, dla których współczynnik V Cramera był większy od liczby 0,08, ale mniejszy niż 0,1, ciemniejszym kolorem szarym zaznaczono te

miejsca, w przypadku których otrzymano $0,1 \leq V < 0,2$, natomiast najciemniejszym kolorem szarym pokryto te pola, dla których $V \geq 0,2$.

Tabela 3. Wartości statystyki V Cramera

Czynnik wymieniany przez respondenta jako ważny w pracy zawodowej	Wartości statystyki V		
	2007 r.	2009 r.	2011 r.
Możliwość rozwoju osobistego	0,261	0,266	0,295
Duża samodzielność	0,115	0,134	0,094
Brak napięć i stresów	0,099	0,075	0,099
Odpowiednia płaca	0,073	0,083	(*)
Dogodne godziny pracy	0,090	0,060	0,057
Stabilność zatrudnienia	(*)	0,053	0,076
Praca zgodna z umiejętnościami	(*)	(*)	0,075
Możliwość szybkiego awansowania	(*)	(*)	0,066
Zajęcie poważane przez ludzi	(*)	(*)	(*)
Możliwość wykonywania pracy w domu	(*)	(*)	(*)
Długi urlop	(*)	(*)	(*)

(*) brak statystycznie istotnej zależności między cechami.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r. (2012 r.)*, GUS, Gdańsk 2012, s. 344; *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*, GUS, Gdańsk 2014, s. 254; *Mały rocznik statystyczny Polski 2009*, GUS, Warszawa 2009, s. 118; *Mały rocznik statystyczny Polski 2011*, GUS, Warszawa 2011, s. 121; *Mały rocznik statystyczny Polski 2013*, GUS, Warszawa 2013, s. 124.

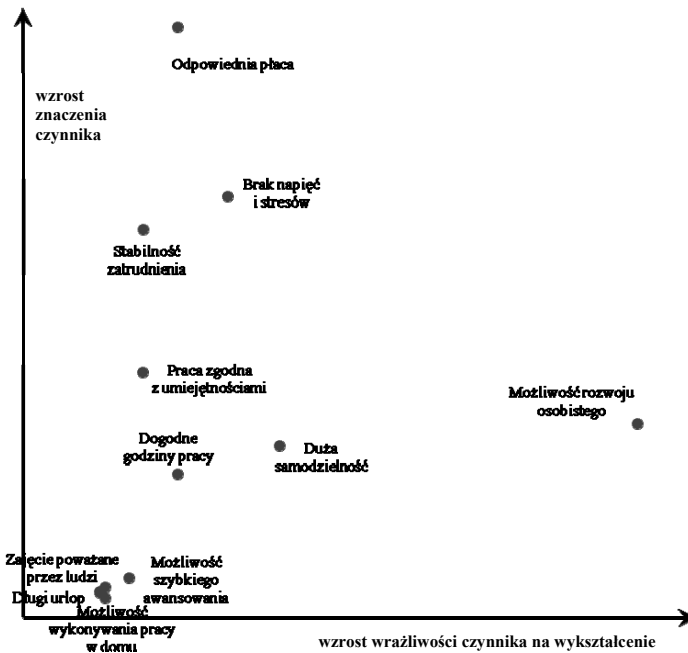
Obliczone wartości statystyki V pozwalają stwierdzić, że poziom wykształcenia pracownika ma największy wpływ na znaczenie, jakie przypisuje on możliwościom rozwoju osobistego. Na kolejnych miejscach znalazły się duża samodzielność i brak napięć i stresów. Z kolei w przypadku możliwości wykonywania pracy w domu, zajęcia poważanego przez ludzi oraz długiego urlopu wpływ wykształcenia na względną częstość wymieniania czynnika jako ważnego jest statystycznie nieistotny.

Podsumowanie

Wartość wynagrodzenia jest najważniejszym kryterium przy ocenie jakości życia zawodowego w przypadku wszystkich Polaków bez względu na wykształcenie.

Okazuje się jednak, że istnieje szereg innych czynników określających atrakcyjność danej pracy. Co ciekawe, ranga przypisywana poszczególnym czynnikom jest inna w przypadku osób z wyższym wykształceniem, inna w przypadku osób ze średnim wykształceniem oraz inna w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym. Jedenaście czynników wziętych pod uwagę w niniejszym badaniu można więc scharakteryzować pod względem ich ważności dla respondentów oraz wpływu wykształcenia badanych na to, czy wymieniają dany element jako istotny. Na rysunku 2¹⁵ zaprezentowano miejsce poszczególnych czynników w dwuwymiarowym układzie współrzędnych, gdzie wartość odciętej obrazuje siłę oddziaływania wykształcenia na zmienność danego czynnika, a wartość rzędnej pokazuje ogólny odsetek osób uznających dany czynnik za ważny.

Rysunek 2. Istotność czynnika określającego atrakcyjność pracy oraz wrażliwość czynnika na poziom wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie rysunku 1 i tabeli 3.

¹⁵ Na rysunku przedstawiono wyniki analizy przeprowadzonej w oparciu o średnie z lat 2007, 2009 i 2011.

Reasumując, najważniejszymi czynnikami określającymi atrakcyjność pracy są odpowiednia płaca, brak napięć i stresów oraz stabilność zatrudnienia, a najbardziej wrażliwe na poziom wykształcenia są czynniki: możliwość rozwoju osobistego, duża samodzielność oraz brak napięć i stresów.

Należy z całą mocą podkreślić, że właściwie dobrane motywatory to te, które są efektywne oraz pozwalają na osiągnięcie zamierzonego celu. Dla skutecznego kierowania personelem sprawą kluczową jest zatem poznanie indywidualnej struktury potrzeb każdego podwładnego. Bodźce motywacyjne stosowane wobec poszczególnych osób nie mogą być przypadkowe, a winny być odpowiednio dobrane, tak aby ostatecznie okazały się zgodne z oczekiwaniami pracowników¹⁶. Trzeba przy tym pamiętać, że na hierarchię potrzeb danej osoby znaczny wpływ ma jej wykształcenie, co wykazano w niniejszym artykule. Oznacza to, że w zarządzaniu powinno brać się pod uwagę zróżnicowanie ludzi w zakresie ich aspiracji i źródeł satysfakcji zawodowej, które to zróżnicowanie wynika m.in. z odmiennego wykształcenia uzyskanego przez poszczególne osoby. Dzięki przedstawionym w artykule badaniom wiadomo już, że choć ranga przypisywana różnym bodźcom motywacyjnym w przypadku każdej osoby jest inna, to jednak w różnorodności tej można znaleźć pewne prawidłowości.

Wyniki przeprowadzonej analizy mają bardzo duży walor praktyczny i mogą posłużyć przełożonym jako użyteczny zbiór odpowiedzi dotyczących sposobów motywowania podwładnych. Autorki ufają, że dzięki poznaniu istniejących prawidłowości łatwiejsze stanie się zrozumienie przez pracodawców dążeń i pragnień pracowników.

Zaprezentowane badania stały się przyczynkiem do dalszych dociekań autorek. Niewątpliwie bowiem nie tylko wykształcenie różnicuje pracowników pod względem preferencji w obszarze otrzymywanych bodźców motywacyjnych, ale również szereg innych cech, a w tym zapewne cech demograficznych. Dlatego w kolejnych opracowaniach sprawdzono, w jakim stopniu zmienne, takie jak wiek, płeć i miejsce zamieszkania respondenta, rzutują na to, które czynniki są dla niego najważniejsze w określaniu atrakcyjności pracy zawodowej.

¹⁶ K. Podolski, W. Turnowiecki, *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001, s. 85.

Literatura

- Aczel A.D., *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Ankarali H., Cangur S., *Comparison of Pearson Chi-square and Log-likelihood Ratio Statistics in $R \times C$ Tables With Regard to Type I Error*, „International Journal of Basic and Clinical Studies (IJBCS)” 2013, No. 2 (2).
- Drzeżdżon W., *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2011, t. 8.
- Drzeżdżon W., *Wartości pracy wśród młodzieży szkół zawodowych*, Bernardinum, Tczew 2006.
- Gitling M., *Człowiek i jego praca*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2013, nr 33.
- Głowacka M., Głowacka-Rębała A., Nowakowska I., Rasińska R., *Zarządzanie jakością pracy członków organizacji*, „Problemy Zarządzania” 2011, Vol. 9, nr 4 (34).
- Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, GUS, Gdańsk 2012.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*, GUS, Gdańsk 2014.
- Kozioł L., *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Kraków 2002.
- Kunasz M., *Zasoby przedsiębiorstwa w ujęciu teorii ekonomii*, „Gospodarka Narodowa” 2006, nr 10.
- Mały rocznik statystyczny Polski 2009*, GUS, Warszawa 2009.
- Mały rocznik statystyczny Polski 2011*, GUS, Warszawa 2011.
- Mały rocznik statystyczny Polski 2013*, GUS, Warszawa 2013.
- Mazur-Wierzbička E., *Kompetencje pokolenia Y – wybrane aspekty*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2015, t. 3, nr 39.
- Podolski K., Turnowiecki W., *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001.
- Polek-Duraj K., *Humanizacja pracy w aspekcie jakości pracy i życia społeczeństwa*, „Studia i Materiały Miscellanea Oeconomicae” 2010, nr 2.
- Pułaska-Turyna B., *Statystyka dla ekonomistów*, Difin, Warszawa 2005.
- Sulewski P., *Modyfikacja testu niezależności*, „Wiadomości Statystyczne” 2013, nr 10 (629).
- Wyrostek M., *Praca jako determinanta jakości życia człowieka*, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego 2013, „Zarządzanie i Finanse”, nr 1, cz. 3.
- Zalewska A., *Wiek, pleć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy*, „Psychologia Jakości Życia” 2009, t. 8, nr 1.

FACTORS DETERMINING QUALITY OF PROFESSIONAL LIFE WITH RESPECT TO EDUCATIONAL LEVEL OF EMPLOYEE

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 is to answer the question how the educational level 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 education has the greatest impact on the answer given by a person when is asked if personal development is the vital factor at work.

Translated by Anna Turczak

Keywords: quality of professional life, educational level

JEL Codes: J28, M54