

Analiza satysfakcji z pracy wśród młodych dorosłych

prof. dr hab. Magdalena Osińska
dr Małgorzata Szczepaniak
dr Agnieszka Szulc-Obłozą
dr Dominik Śliwicki

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania,
Katedra Ekonomii

Celem badania jest identyfikacja i analiza czynników wpływających na satysfakcję z pracy w grupie młodych dorosłych. Identyfikacja czynników została sporządzona w oparciu o wielomianowy model logitowy dla kategorii uporządkowanych oszacowany w trzech grupach wiekowych (18-24; 25-29 i 50-60 lat). Do oszacowania modelu posłużyły dane zebrane w grudniu 2020 roku w autorskim badaniu sondażowym z wykorzystaniem techniki CAVI na próbie 1000 osób.

Satysfakcja z pracy, rozumiana jako zbiór postaw dotyczących zadowolenia z różnych aspektów pracy, jest niezwykle złożonym zjawiskiem, które z jednej strony wpływa na satysfakcję z życia a z drugiej przekłada się na zaangażowanie pracowników w wykonywanie obowiązków zawodowych (por. Picatoste et al, 2021; Spector, 1997; Czapiński, Peeters 1990; Campbell 1976; Locke 1976; Vroom 1962). Znajomość czynników wpływających na satysfakcję jest przydatna zarówno dla osób planujących i realizujących procesy personalne w organizacjach (np. motywacja, rekrutacja, rozwój), jak i na szczeblu polityki, w ramach której tworzone są ogólne warunki podejmowania aktywności na rynku pracy. Ponadto, świadomość czynników przyczyniających się do zadowolenia z pracy jest użyteczna dla młodych osób podejmujących decyzje w zakresie planowania kariery zawodowej.

Młodzi zarówno z pokolenia Z i Y stanowią zasób znajdujący się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, bowiem wkraczają na rynek pracy konfrontując swoje aspiracje z możliwościami. Młodzi dorośli to osoby ceniące możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, poszukujące pracy zgodnej z profilem wykształcenia i umowy o pracę (PwC, 2021). Zgodnie z danymi OECD młodzi doświadczają niższych wynagrodzeń oraz wyższej niepewności na rynku pracy (OECD 2017; 2016). Ponadto, według danych z 2018 r., Polska wraz z Litwą, Łotwą i Estonią należała do grupy państw z największym odsetkiem osób o niskich zarobkach w Unii Europejskiej (<https://ec.europa.eu/eurostat>).

W wyniku analizy oszacowanego modelu zidentyfikowano, że zmienne odzwierciedlające aspekty materialne odgrywają szczególne znaczenie w osiągnięciu satysfakcji

z pracy wśród młodych dorosłych. To satysfakcja z płacy bardzo silnie wpływa na satysfakcję z pracy. Dodatkowo zadowolenie z poziomu bieżącej konsumpcji zwiększało szanse na zadowolenia z pracy. Co ciekawe, w grupie 18-24 lat istotnym elementem zwiększającym szansę na zadowolenie z pracy był dochód w gospodarstwie domowym.

W ramach szacowanego modelu uwzględniono również zmienne z obszaru społecznego (np. wykształcenie, wielkość gospodarstwa domowego) i behawioralne (preferowanie wydawania niż oszczędzania).

Literatura:

- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being, „American Psychologist” Vol. 2.
- Czapiński, J., Peeters, G., The onion theory of happiness: Basic concepts and cross-cultural test. W: N. Bleichrodt, P. J. D. Drenth (red.) (1990). Contemporary issues in cross-cultural psychology, Amsterdam, Swets & Zeitlinger B.V.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1.
- OECD (2016). How Good is your job? Measuring and assessing job quality. HOW GOOD IS YOUR JOB?
- OECD (2017), OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment.
- Picatoste, X., Aceleanu, M. I., Şerban, A. C. (2021). Job quality and well-being in OECD countries. Technological and Economic Development of Economy, 27(3).
- PwC (2021). Młodzi na rynku pracy.
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences, Vol. 3. Sage Publishing.
- Vroom, V.H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance, Personnel Psychology, Vol. 15.
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics#Median_gross_hourly_earnings