

Krzysztof Błoński, Augustyna Burlita  
Uniwersytet Szczeciński

## Praca jako obszar jakości życia – wyniki badań

### Streszczenie

Artykuł ma charakter badawczy, a jego celem jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie o postrzeganą jakość życia w środowisku pracy oraz jej uwarunkowania, na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych w 2017 roku na reprezentatywnej próbie 308 aktywnych zawodowo mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Satysfakcja z pracy stanowiąca podstawę oceny jakości życia w tym obszarze jest uzależniona od wielu, najczęściej wzajemnie powiązanych ze sobą czynników, w tym postaw i oczekiwań jednostki wobec pracy oraz jej zadowolenia z poszczególnych materialnych i niematerialnych aspektów pracy. Za najważniejsze dla satysfakcji z pracy respondenci uznali: stałość i pewność zatrudnienia, dobre relacje ze współpracownikami, wysokość wynagrodzenia i sprawiedliwość przełożonego. Dwa pierwsze wymienione czynniki oraz wyposażenie miejsca pracy w potrzebny sprzęt i materiały, to te aspekty środowiska pracy, z których badani są najbardziej zadowoleni. Generalnie większość ankietowanych jest raczej zadowolona lub zadowolona z pracy, jednak przeciętny poziom satysfakcji z tego obszaru jakości życia jest niższy niż przeciętny poziom satysfakcji z życia ogółem.

**Słowa kluczowe:** jakość życia, praca, satysfakcja z pracy.

**Kody JEL:** E2, J00

### Wstęp

Jakość życia jako kategoria interdyscyplinarna i różnie definiowana, może być także analizowana w wielu ujęciach i obszarach, w zależności od przyjętego w danej nauce, czy przez danego badacza kontekstu, bądź sposobu conceptualizacji i operacjonalizacji tego pojęcia (Borys 2015, s. 2; Panek 2016, s. 14-20). Przedmiotem zainteresowania autorów jest jakość życia w środowisku pracy. Przyjmując, że jakość życia to najogólniej satysfakcja, jaką ludzie czerpią z różnych jego aspektów oraz z życia jako całości, jak również elementy dotyczące odczuwanych stanów emocjonalnych oraz systemu wartości (*Jakość życia w Polsce...* 2015), przez jakość życia w pracy można rozumieć satysfakcję pracowników wynikającą z ich oczekiwań, postaw i uczuć wobec realizowanych obowiązków zawodowych, jak również warunków ich świadczenia (Schulz, Schulz 2002). Także T. Słaby (2017, s. 20), podkreśla, iż jakość życia wynika z odczuwanych stanów emocjonalnych i duchowych w odniesieniu do poszczególnych elementów życia człowieka. Jeżeli odniesiemy ją do pracy, jako istotnego obszaru aktywności jednostki, jakość życia w środowisku pracy będzie stanowiła

subiektywny zespół odczuć i nastawień pracownika wobec pracy (Sowińska 2014), wynikający z jej postrzegania pracy jako aktywności umożliwiającej osiągnięcie określonych wartości, zgodnych z potrzebami jednostki lub pomagających jej w realizacji określonych potrzeb (Chmiel 2002, s. 345-348)<sup>1</sup>.

Za podjęciem problematyki badawczej odnoszącej się do jakości życia w środowisku pracy przemawia wiele argumentów. Po pierwsze, praca stanowi ważny obszar ludzkiego życia, któremu aktywni zawodowo Polacy poświęcają nie tylko znaczną część swojego dobowego budżetu czasu, bo ok. 32% (*Budżet czasu...* 2013, s. 227-229), ale również swojej energii życiowej. Zwłaszcza, jeśli uwzględnić, że 73% pracujących przekracza 40-godzinny tydzień pracy, w tym prawie 13% pracuje więcej niż 50 godzin (*Rocznik statystyczny...* 2014, s. 247). Przy tym praca od wielu lat znajduje się wśród wartości kardynalnych wyznawanych przez Polaków (Czapiński, Panek 2015, s. 8). Po drugie, chociaż praca jest zajęciem o wysokim przymusie realizacji (Cieloch i in. 1992, s. 21-24) z uwagi na konieczność pozyskiwania dochodów niezbędnych do finansowania konsumpcji, to nie można pomijać faktu, iż aktywność zawodowa pozwala jednostce na zaspokojenie wielu ważnych potrzeb związanych m.in. z przynależnością, samorealizacją, chęcią wykazania się, potrzebą rozwoju, docenienia, rywalizacją itp., a dla niektórych może nawet stanowić o sensie czy treści ich życia. Po trzecie, satysfakcja z pracy lub jej brak, będzie miała wpływ na życie osobiste człowieka (i odwrotnie), co wynika z wielowymiarowości, komplementarności i współzależności poszczególnych obszarów życia (Tomaszewska-Lipiec 2014, s. 359-360), w tym kompensacyjnego charakteru relacji praca - życie pozazawodowe.

Podjęcie, w którym praca stanowi jeden z analizowanych obszarów jakości życia znaleźć można także w wielu badaniach empirycznych, np. *Indeks Jakości Życia (Quality of Life Index) (Quality of life indicators - measuring...* 2016) *Europejskie Badania Jakości Życia (European Quality of Life Survey – EQLS)* (www2), *Diagnoza społeczna* (www1) czy badaniach jakości życia realizowanych przez GUS (*Jakość życia w Polsce...* 2015). Jak podkreśla T. Borys (2015, s. 1): „wszystko, co robimy w życiu, zawsze w jakiś sposób - bezpośrednio lub pośrednio - wyznacza jego jakość. Jakość życia jest bowiem lub powinna być celem nadrzędnym wszelkich naszych indywidualnych działań...”. Jakość życia w środowisku pracy jest więc istotnym elementem subiektywnej jakości życia ogółem (Słaby 2006) i – z uwagi na przedstawione zależności – ma istotne znaczenie z punktu widzenia możliwości zrównoważonego rozwoju człowieka.

Celem publikacji jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie o postrzeganą jakość życia w środowisku pracy w odniesieniu do aktywnych zawodowo mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, na podstawie ich opinii pozyskanych w przeprowadzonych badaniach pierwotnych. Zgodnie z przedstawionymi rozważaniami na temat rozumienia jakości życia w środowisku pracy, analizie poddano m.in. postawy badanych osób wobec pracy, odczu-

<sup>1</sup> Przedstawione definicje jakości życia w miejscu pracy jako aspektu jakości życia nie wyczerpują możliwości interpretacji tego pojęcia. Jakość życia w miejscu pracy można też rozpatrywać z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi (jakość życia zawodowego, QWL), w którym to kontekście QWL jest postrzegana jako filozofia, program analizujący postawy, zachowania i nastawienie pracownika w miejscu pracy oraz jego oddziaływanie na funkcjonowanie organizacji (Rose i in. 2006, s. 2151-2159; Cummings, Molloy 1997).

wany poziom satysfakcji z poszczególnych materialnych i niematerialnych aspektów środowiska pracy oferowanych przez pracodawcę, jak i ogólnej satysfakcji z pracy jako obszaru życia.

## Charakterystyka badań

Badania jakości życia jednostki w środowisku pracy jako obszaru jakości życia, przeprowadzone zostały w okresie maj - październik 2017 roku na próbie 308 aktywnych zawodowo dorosłych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego<sup>2</sup>. Wielkość próby została oszacowana na podstawie danych wtórnych zamieszczonych w Banku Danych Lokalnych (www3), 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.

Badania zrealizowano z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety bezpośredniej. W pytaniach wykorzystano m.in. pięciostopniowe skale do oceny ogólnego zadowolenia z życia oraz oceny warunków, sposobu organizacji i świadczenia pracy, przy założeniu, że skale posiadają jednostkę miary, czyli, że odległości między sąsiednimi pozycjami skal są sobie równe. W celu oszacowania rzetelności pomiaru użyto współczynnika  $\alpha$ -Cronbacha, który jest jednym z najczęściej stosowanych narzędzi oceny homogeniczności skali. Minimalna wyznaczona wartości współczynnika wyniosła 0,8, co oznacza że skale charakteryzują się wysoką rzetelnością.

## Główne wyniki badań

Oczekiwania jednostki wobec pracy i sposób jej oceny uzależnione są od wielu, najczęściej wzajemnie powiązanych ze sobą czynników o charakterze zewnętrznym wobec pracy (jak m.in. płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, osobowość, system wartości), jak i wynikających ze sposobu świadczenia, organizacji i warunków pracy (jak np. kultura organizacyjna, poziom wynagrodzeń, wyposażenie stanowiska pracy, relacje pomiędzy pracownikami, możliwość rozwoju i awansu) (Johnson, Johnson 2000; McCausland i in. 2005; Heywood, Wei 2006). Z przeprowadzonych badań wynika, że praca jest jednym z istotnych celów życiowych deklarowanych przez respondentów (po rodzinie, miłości i przyjaźni oraz spokojnym życiu). Prawie co drugi wskazał, że praca jest dla niego tak samo ważna, jak życie poza nią, a dla 5% stanowi główny sens ich życia. Kolejne 30% traktuje pracę przede wszystkim jako konieczność wynikającą z potrzeby pozyskiwania

<sup>2</sup> Przeprowadzone badania były częścią projektu naukowo-badawczego pt. *Quality of work life in Poland*, realizowanego przez międzyuczelniany zespół badawczy, w skład którego wchodził także autorzy. W artykule zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych przez autorów w województwie zachodniopomorskim, stąd autorzy zdają sobie sprawę, iż nie mają one charakteru reprezentatywnego dla ogółu Polaków (są jedynie reprezentatywne dla mieszkańców badanego województwa), ale pozwoliły one na realizację postawionego w publikacji celu. Przedstawiony artykuł ma w zamierzeniu autorów otwierać cykl publikacji poświęconych omówieniu wyników zrealizowanego badania *Quality Work Life*.

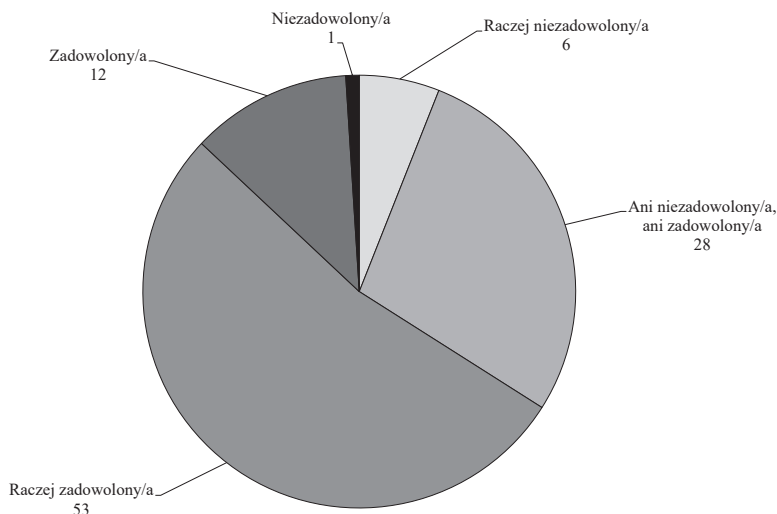
środków na utrzymanie gospodarstwa domowego, zaś dla 17% ważniejsze od niej jest życie rodzinne i osobiste. Chociaż ilość czasu przeznaczanego na określoną aktywność nie jest równoznaczna z ważnością tego zajęcia dla jednostki, może stanowić miernik jakości życia zawodowego, szczególnie, jeśli poza czasem pracy uwzględni się także ilość przeznaczanej na nią energii życiowej. Wynika to z faktu, iż podejmując określone zajęcia człowiek korzysta z tych samych zasobów własnego czasu, energii, czy emocji (Kisil 2015), a sposób ich rozdysponowania między poszczególne sfery życia będzie miał wpływ na postrzeganą jakość życia, chociażby z punktu widzenia możliwości zaspokojenia określonych potrzeb i zrównoważonego rozwoju. Prawie 70% respondentów poświęca pracy więcej niż 40 godzin w tygodniu, w tym blisko co piątemu praca zabiera ponad 50 godzin tygodniowo, co koresponduje z przedstawionymi wynikami na temat przeciętnego czasu pracy Polaków. Ale trzeba też uwzględnić, iż intensywność pracy i związane z nią wymagania są dzisiaj o wiele wyższe niż jeszcze kilkanaście lat temu. Dlatego nie dziwi, że aktywność zawodowa pochłania przeciętnie połowę energii życiowej ankietowanych, co – biorąc pod uwagę także czas pracy – może nieść negatywne następstwa dla jakości życia, skutkuje bowiem m.in. stresem, zmęczeniem, trudnościami w wypełnianiu obowiązków domowych czy poczuciem wypalenia zawodowego (na co w różnym zakresie i natężeniu wskazało odpowiednio: 36%, 35%, 27% i 20% respondentów).

Generalnie większość badanych jest raczej zadowolona (53%) lub zadowolona (12,1%) z pracy, jako obszaru swojego życia. Na niewielką satysfakcję lub jej brak w tym zakresie wskazało mniej niż 8% ankietowanych (por. wykres 1). Przy tym wśród 35 analizowanych materialnych i niematerialnych aspektów jakości życia w środowisku pracy respondenci najbardziej (oceny powyżej 3,7 w skali 1-5, gdzie 5 oznaczało najwyższy poziom satysfakcji) byli zadowoleni z: relacji ze współpracownikami, stałości i pewności zatrudnienia, przestrzegania przez pracodawcę kodeksu pracy, a także norm, standardów, przepisów bhp, wyposażenia stanowiska pracy w potrzebny sprzęt, materiały i odzież roboczą, czystości/porządku w miejscu pracy oraz jasnego zdefiniowania zakresu obowiązków. Najniżej ocenionymi pod względem satysfakcji (oceny poniżej 3) były zaś: możliwość awansu i rozwoju w miejscu pracy oraz możliwość skorzystania ze zorganizowanego przez firmę dojazdu do i z pracy (por. tabela 1).

Przeciętny poziom satysfakcji ankietowanych z życia zawodowego wyniósł 3,67 (w skali 1-5, gdzie 5 było najwyższą oceną) i (jak wykazały przeprowadzone testy niezależności chi-kwadrat) – jest on skorelowany z cechami demograficznymi respondentów. Między innymi jest wyższy wśród kobiet (3,73) niż mężczyzn (3,64). Jest również zróżnicowany w zależności od rodzaju realizowanej przez respondentów aktywności zawodowej. Najbardziej usatysfakcjonowani pracą są dyrektorzy, menadżerowie i wysokiej klasy specjaliści (4,27), najmniej osoby wykonujące pracę fizyczną (3,52). Na poziom satysfakcji z pracy wpływ ma również wielkość firmy mierzona liczbą pracowników. O ile przeciętny poziom zadowolenia z pracy wśród pracowników firm zatrudniających do 9 osób wyniósł 3,73, to w odniesieniu do zatrudnionych w dużych firmach liczących powyżej 250 pracowników osiągnął średnią wartość 3,63.

## Wykres 1

## Zadolenie respondentów z pracy (w % odpowiedzi ogółem)



Źródło: wyniki przeprowadzonych badań ankietowych.

Jednocześnie przeciętny poziom satysfakcji respondentów z życia zawodowego był niższy niż przeciętny poziom satysfakcji z życia ogółem (4,01). Przy tym ponad dwukrotnie więcej respondentów wskazało na najwyższą satysfakcję z życia ogółem niż z pracy (odpowiednio: 26% i 12%). Podobnie więcej było raczej niezadowolonych lub niezadowolonych z pracy w relacji do całokształtu swojej egzystencji (odpowiednio: 7,3% i 4%). Wyniki tabulacji krzyżowej wskazują, że ponad 70% osób deklarujących zadowolenie z życia zawodowego jednocześnie twierdzi, że jest też zadowolonych z całokształtu swojej egzystencji. Podobna sytuacja występuje w przypadku osób deklarujących częściowe zadowolenie zarówno z życia zawodowego, jak i życia ogółem. Nie można zaś mówić o takiej zależności w odniesieniu do badanych osób częściowo niezadowolonych z pracy, ponieważ tylko 17% z nich deklaruje jednocześnie niezadowolenie z życia ogółem, a przeciętnie co czwarta osoba nie jest z niego ani zadowolona, ani niezadowolona. Najwięcej, bo aż 55% respondentów z tej grupy twierdzi, że jest zadowolona ze swojego życia, pomimo braku satysfakcji z pracy.

Można więc wysnuć wniosek, iż chociaż praca stanowi istotny obszar życia aktywnych zawodowo osób, to satysfakcja z niej ma relatywnie mniejszy wpływ na subiektywnie odczuwaną przez respondentów jakość życia ogółem niż satysfakcja z życia osobistego. Wynika to m.in. z wyższego miejsca rodziny w hierarchii wartości (Czapiński, Panek 2015), jak również odmiennego kontekstu emocjonalnego obu tych sfer aktywności. O ile z rodziną w większości łączą jednostkę silne więzi emocjonalne, to na związek emocjonalny z firmą stanowiącą miejsce pracy wskazała mniej niż połowa respondentów.

Tabela 1

**Przeciętny poziom satysfakcji respondentów z poszczególnych obszarów życia zawodowego**

Lp.	Wyszczególnienie	Przeciętny poziom satysfakcji	Lp.	Wyszczególnienie	Przeciętny poziom satysfakcji
1.	Relacje ze współpracownikami	3,99	19.	Możliwość zgłaszania pracodawcy uwag, wniosków itp.	3,48
2.	Stażność i pewność zatrudnienia	3,88	20.	Dbłość pracodawcy o bezpieczeństwo pracy	3,47
3.	Wyposażenie stanowiska pracy	3,84	21.	Wentylacja/klimatyzacja	3,38
4.	Przestrzeganie norm, standardów, instrukcji, przepisów bhp itp.	3,78	22.	Możliwość skorzystania z posiłku w pracy	3,36
5.	Czystość/porządek	3,75	23.	Prestiż pracy	3,33
6.	Przestrzeganie przez pracodawcę kodeksu pracy	3,73	24.	Poziom hałasu	3,32
7.	Jasność zdefiniowania przez pracodawcę zakresu obowiązków	3,71	25.	Możliwość odpoczynku w pracy podczas przerwy	3,27
8.	Bliskość pracy od miejsca zamieszkania	3,69	26.	Poczucie bycia docenionym	3,26
9.	Relacje z przełożonymi	3,69	27.	Rozwiązywanie przez pracodawcę konfliktów między pracownikami	3,22
10.	Komunikacja w miejscu pracy	3,67	28.	Pomoc firmy w trudnych sytuacjach, np. choroba, wypadek	3,21
11.	Zakres samodzielności pracowników, poczucie autonomii i wpływu na pracę	3,66	29.	Elastyczność czasu pracy	3,18
12.	Możliwość pogodzenia pracy z życiem osobistym	3,65	30.	Wysokość wynagrodzenia	3,17
13.	Oświecenie	3,65	31.	Świadczenia socjalne dla pracowników	3,15
14.	Pomieszczenia socjalne dla pracowników	3,62	32.	Sposób motywowania pracowników	3,05
15.	Przestrzeganie czasu pracy	3,58	33.	Możliwość rozwoju	2,87
16.	Temperatura w miejscu pracy	3,57	34.	Możliwości awansu	2,84
17.	Sprawiedliwość przełożonego	3,51	35.	Możliwość skorzystania z transportu zorganizowanego przez firmę	2,24
18.	Zaufanie pracodawcy do pracowników	3,50			

Uwaga: w skali 1-5, gdzie 5 to ocena najwyższa.

Źródło: wyniki przeprowadzonych badań ankietowych.

## Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynika, że praca stanowi ważny obszar życia respondentów, z którego większość jest raczej zadowolona lub zadowolona, doceniając przede wszystkim relacje ze współpracownikami, sposób komunikacji w miejscu pracy, stałość i pewność za-

trudnienia, sprawiedliwość przełożonego oraz wysokość wynagrodzenia. Jednakże przeciętny poziom satysfakcji z życia zawodowego jest niższy od średniego poziomu satysfakcji respondentów z życia ogółem (odpowiednio: 73% i 80% oceny maksymalnej wynoszącej 5). Można więc wyciągnąć wniosek, iż satysfakcja z pracy ma istotne, lecz mniejsze niż życie osobiste, znaczenie z punktu widzenia postrzeganej jakości życia.

Takie wyniki korespondują z wynikami badań ogólnopolskich, według których Polacy są bardziej zadowoleni z życia rodzinnego niż z pracy, jak też przywiązują do niego większe znaczenie (*Zadowolenie z życia...* 2015; *Wartości i normy...* 2013). Podobnie według Czapińskiego i Panka (2015), ponad 80% Polaków pozytywnie ocenia całe swoje życie, co wynika przede wszystkim ze wzrostu dochodów i posiadania „fajnej rodziny i całkiem niezłej pracy”, ale także poczucia wpływu na własne życie i wiary we własne możliwości oraz związanego z tym pozytywnego postrzegania przyszłości przez znaczną część osób (www4).

Przedstawione wyniki badań stanowią asumpt do rozszerzenia ich zakresu przestrzennego i przedmiotowego. Jak wynika z Ogólnopolskiego Badania Satysfakcji z Pracy przeprowadzonego w 2016 roku, przeciętny poziom satysfakcji z pracy w województwie zachodniopomorskim wyniósł zaledwie 0,01 (w skali od -2 – bardzo niezadowolony do 2 – bardzo zadowolony), podczas gdy na przykład w województwie świętokrzyskim – 0,24, a kujawsko-pomorskim i podlaskim po – 0,19, przy średniej ocenie dla Polski 0,08 (Sedlak&Sedlak 2016). Rozszerzenie zakresu przedmiotowego badań będzie zaś uwzględniało wpływ postrzeganej przez jednostkę jakości życia w pracy na jej motywację do pracy.

## Bibliografia

- Borys T. (2015), *Typologia jakości życia i pomiar statystyczny*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 7.
- Budżet czasu ludności 2013, część I* (2015), GUS, Warszawa.
- Chmiel N. (2004), *Psychologia pracy i organizacji*, GWP, Gdańsk.
- Cieloch G., Kuczyński J., Rogoziński K. (1992), *Czas wolny – czasem konsumpcji?*, PWE, Warszawa.
- Cummings T.G., Molloy E.S. (1997), *Improving Productivity And The Quality of Work Life*, Praeger, New York.
- Czapiński J., Panek T. (red.) (2015), *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- Drenth P., Thierry H., Wolff Ch. J. de (Eds.) (1998), *Organizational psychology*, Psychology Press, Sussex.
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2016), *Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki. Raport 2016*, <http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2017/04/Raport2016-PDGL-popr.pdf> [dostęp: 07.06.2017].
- Heywood J.S., Wei X. (2006), *Performance Pay and Job Satisfaction*, „Journal of Industrial Relations”, Vol. 48.
- Jakość życia w Polsce. Edycja 2015* (2015), GUS, Warszawa.
- Kisil A. (2015), *Rewolucja pracy (53): Praca a życie prywatne i mieszanie się szefów*. <http://biznesblog.lazarski.pl/?p=2776> [dostęp: 07.04.2015].
- McCausland W., Pouliakas K., Theodosiou I. (2005), *Some are punished and some are rewarded*, „International Journal of Manpower”, Vol. 26.

- Panek T. (2016), *Jakość życia. Od koncepcji do pomiaru*, Oficyna Wydawnicza, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.
- Quality of life indicators - measuring quality of life - Statistics Explained* (2016), [ec.europa.eu/.../Quality\\_of\\_life\\_indicators\\_-\\_measuring\\_quality](http://ec.europa.eu/.../Quality_of_life_indicators_-_measuring_quality) [dostęp: 10.10.2016].
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014* (2014), GUS, Warszawa.
- Rose R., Beh L., Uli J., Idris K. (2006), *An analysis of quality of work life and career-related variables*, "American Journal of Applied Sciences", No. 3(2).
- Schulz D.P., Schulz S.E. (2002), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sedlak&Sedlak (2016), *Satysfakcja zawodowa Polaków 2016*, badaniaHR.pl, Kraków, <https://badaniahr.pl/files/pdf/podsumowanie-raportu-satysfakcja-zawodowa-polakow-2016.pdf> [dostęp: 15.02.2018].
- Słaby T. (2006), *Poziom i jakość życia*, (w:) Panek T., Szulc A. (red.), *Statystyka społeczna*, SGH, Warszawa.
- Słaby T. (2017), *Przegląd koncepcji pomiaru jakości życia ludności*, (w:) Błoński K., Burlita A., Witek J. (red.), *Pomiar jakości życia na poziomie lokalnym (na przykładzie powiatu waleckiego)*, „Rozprawy i Studia”, T. MLV, nr 981, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Sowińska A. (2014), *Zadowolenie z pracy - problemy definicyjne*, „Studia Ekonomiczne”, nr 197.
- Tomaszewska-Lipiec B. (red.) (2014), *Relacje praca - życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
- Wartości i normy. Komunikat z badań CBOS* (2013), <http://www.cbos.pl> [dostęp: 20.05.2016].
- Zadowolenie z życia. Komunikat z badań CBOS* (2015), Nr 3, <http://cbos.pl> [dostęp: 15.04.2016].
- (www1) <http://www.diagnoza.com> [dostęp: 10.05.2017].
- (www2) <http://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/eqls> [dostęp: 10.05.2017].
- (www3) <http://www.stat.gov.pl> [dostęp: 10.03.2017].
- (www4) <http://wyborcza.pl/1,75478,18830873,polacy-szczesliwi-i-zad4,0owoleni-z-siebie-wyniki-diagnozy-spoecznej.html> [dostęp: 23.09.2015].

## Work as an Area of the Quality of Life - Results of a Survey

### Summary

The aim of this research article is to obtain an answer to the question about the perceived quality of life in the working environment and its determinants, based on the results of surveys conducted in 2017 on a representative sample of 308 professionally active residents of West Pomeranian Voivodeship. The human expectations to work and the manner of its assessment depend on many the most frequently interrelated factors. The most important for the work satisfaction the respondents considered job stability and security, good relationships with co-workers, amount of remuneration and superior's fairness. The first two mentioned factors and furnishing of the workplace with the equipment and materials needed are those aspects of the work environment with which the respondents are most satisfied. In general, most respondents are rather satisfied or satisfied with their work, but the average



level of satisfaction with this area of the quality of life is lower than the average level of satisfaction with life in general.

**Key words:** quality of life, work, work satisfaction.

**JEL codes:** E2, J00

## Труд как сфера качества жизни – результаты изучения

### Резюме

Статья имеет исследовательский характер, а ее цель – получить ответ на вопрос о воспринимаемом качестве жизни в трудовой среде и его обусловленностях, на основе результатов опросов, проведенных в 2017 г. на представительной выборке 308 профессионально активных жителей Западнопоморского воеводства. Удовлетворение от труда, представляющее собой основу оценки качества жизни в этой области, зависит от многих, чаще всего взаимосвязанных факторов, в том числе отношения и ожиданий индивида от труда, а также его удовлетворения отдельными материальными и нематериальными аспектами труда. Самыми важными для удовлетворения от труда респонденты сочли постоянство и уверенность в трудоустройстве, хорошие отношения с сотрудниками, размер зарплаты и справедливость начальника. Два первых из перечисленных факторов, а также оснащение рабочего места необходимыми аппаратурой и материалами – те аспекты трудовой среды, которыми опрошенные довольны более всего. В общем, большинство опрошенных скорее всего довольны или довольны трудом, хотя средний уровень удовлетворения этой сферой качества жизни ниже, чем средний уровень удовлетворенностью жизнью в целом.

**Ключевые слова:** качество жизни, труд, удовлетворение от труда.

**Коды JEL:** E2, J00

Artykuł zaakceptowany do druku w kwietniu 2018 roku

Afiliacja:

dr hab. Augustyna Burlita, prof. nadzw. US

dr Krzysztof Błóński

Uniwersytet Szczeciński

Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

Katedra Marketingu

ul. Mickiewicza 64

71-101 Szczecin

e-mail: augustynab@poczta.onet.pl

e-mail: kblonski@wneiz.pl