



Izabela Gaszek, University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland) ¹

Sabina Kuch, University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland) 

Patrycja Staruszkiewicz, University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland)





under editorship of Wioletta Świeboda, University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland) 



THE INFLUENCE OF THE SALARY LEVEL ON POLES' LIFE SATISFACTION IN COMPARISON TO SATISFACTION OF EUROPEANS



***Abstract.** Are the higher incomes achieved by the workers in their work place determiners of the better wellbeing? How important is money in people's lives? The research which has been conducted and presented in hereby article, refers to both employees and the unemployed, and also covers the problem of life satisfaction in comparison to other Europeans. The salary level has for years been the main factor of employee satisfaction. It is worth while noticing that the possibility of development and passion accomplishment are becoming more and more important. People are aware of the fact that improvement of competences and skills indirectly influences better salary. The aim of hereby article is research on the influence of the salary level on life satisfaction. Research method applied was a survey, conducted in 2020. Hereby article comprises the introduction and the presentation of the phenomenon of job satisfaction and the factors which account for this. Moreover, the results of other researchers on the same topic have been presented for comparison. Finally, broad analysis of the authors' results of the influence of the level of salary upon life satisfaction.*



Keywords: level of life satisfaction, satisfaction, salary

¹ The authors have affiliated the article to University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland).

Izabela Gaszek, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biała, Polska)  ²

Sabina Kuch, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biała, Polska)  

Patrycja Staruszkiewicz, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biała, Polska)  

pod redakcją mgr Wioletty Świebody, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biała, Polska)  

WPLYW WYSOKOŚCI ZAROBKÓW NA ZADOWOLENIE Z ŻYCIA POLAKÓW W ODNIESIENIU DO ZADOWOLENIA EUROPEJCZYKÓW

Wstęp

W rozumieniu Kodeksu Pracy pojęcie pracy definiowane jest jako świadczenie wykonywane przez pracownika na rzecz pracodawcy w ramach łączącego ich stosunku pracy³. Jak stwierdzają M. Sak-Skowron razem z Ł. Skowron „praca jest nieodłączną częścią życia człowieka i często determinuje jego zachowania oraz styl życia. Zarówno osobowość człowieka, jak też rodzaj i warunki wykonywanej pracy tworzą wzajemne korelacje, które wpływają na poziom odczuwanego przez pracownika zadowolenia” [Monika Sak-Skowron, Łukasz Skowron, 2017, s. 243]. Jakość życia zawodowego doświadczana przez pracowników jest obszarem szczegółowych dociekań naukowych podejmowanych przez badaczy od wielu lat. W swojej pracy A. Dąbrowska przytacza J. Kramer, która uważa, że jakość życia „jest pojęciem o charakterze dualnym, gdyż na obecnym etapie rozwoju cywilizacji pełni dwie role. Jest miernikiem stanu zadowolenia i szczęścia w życiu człowieka, uwarunkowanym także w czasach konsumpcjonizmu posiadaniem dóbr materialnych, po wtóre, jest czynnikiem zmian, które charakteryzują zrównoważony rozwój, a szerzej: cykl rozwoju zwany rewolucją przetrwania” [Anna Dąbrowska, 2017, s. 11]. J. Czapliński ujął jakość życia jako koncepcję powstałą na gruncie psychologii. Utożsamiał ją z pojęciem dobrostanu lub szczęścia. Używał on wskaźników obiektywnych, które odnosiły się do warunków życia oraz subiektywnych, które były indywidualnymi kryteriami wartościowania do pomiaru jakości życia. „Wymiar subiektywny odnosi się do społecznych, materialnych, środowiskowych, zdrowotnych i zaliczanych do kategorii inne obszarów funkcjonowania z perspektywy poznawczej” [Marcin Wnuk, 2013, s. 12]. Jak stwierdza A. Wołowska w swojej pracy, satysfakcja z pracy w dalszym

² Autorzy afiliowali artykuł na rzecz Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141.

ciągu pozostaje w centrum uwagi dociekań naukowych z obszaru jakości życia. Stwierdzenie *job satisfaction* jest opisywane jako najważniejszy wyznacznik jakości życia zawodowego. „Z uwagi na fakt, że aktywność zawodowa w miejscu pracy stanowi zasadniczy aspekt życia dla większości ludzi i jako źródło satysfakcji z pracy może przyczynić się do wzrostu zadowolenia z życia – poznanie jej uwarunkowań wydaje się mieć szczególne znaczenie” [Agata Wołowska, 2013, s. 120].

Zagadnienie jakości życia jest definiowane na wiele sposobów, gdyż pogranicza ono z wieloma dziedzinami życia m.in. z medycyną, psychologią, ekonomią czy socjologią. Dlatego jest ono ujmowane w literaturze wieloaspektowo. Definiowanie i rozumienie tego pojęcia jest często niejednoznaczne w wielu badaniach. A. Sompolska-Rzechuła stwierdza, że „kontrowersje wokół tego zagadnienia pojawiają się nie tylko w obrębie różnych nauk społecznych, ale dotyczą również przedstawicieli reprezentujących te same dziedziny wiedzy. Taka sytuacja wynika głównie z koncentrowania się badaczy na różnych aspektach jakości życia i interdyscyplinarnej natury tego pojęcia. W naukach społecznych zgodne jest stanowisko co do faktu, iż przy opisie zakresu pojęcia jakości życia ważna jest zarówno analiza determinantów obiektywnych, jak i subiektywnych” [Agnieszka Sompolska-Rzechuła, 2013, s. 127]. A. Sompolska-Rzechuła przytacza również Z. Kędzior, która to wyróżnia trzy stałe elementy wyróżnione na podstawie różnych definicji, są nimi czynniki subiektywne, społeczne i obiektywne. Do czynników subiektywnych zalicza ona odczucia psychiczne jednostek, ale również zadowolenie i szczęście. Czynniki społeczne to te mierzone za pomocą dostępnej infrastruktury i usług społecznych. Natomiast czynniki obiektywne to te, które odzwierciedlają dobrobyt materialny [Sompolska-Rzechuła, 2013, s. 127].

1. Satysfakcja z pracy

„Satysfakcja na ogół utożsamiana jest z poczuciem szczęścia, przyjemności lub zadowolenia z czegoś. Ma ona w głównej mierze charakter subiektywny, zależny od indywidualnych oczekiwań i systemu wartości jednostki”. Istnieje wiele różnych teorii, które wyznaczają poziom szczęścia. Wyróżnić możemy dwa ogólne podejścia. „Pierwsze z nich zakłada, że należy przyjąć jakąś wyznaczoną, zewnętrzną bezwzględną wartość, niezwiązaną z subiektywnym odczuciem jednostki i porównać do niej życie danego człowieka (przyjmuje się, że im jest ono bliższe określonej wartości, tym bardziej uważa się je za szczęśliwe). W drugim ujęciu pojęcie szczęścia jest utożsamiane z subiektywnym poczuciem zadowolenia i podmiotową opinią jednostki”. Jak zauważają M. Sak-Skowron i Ł. Skowron, większość

badan skupiających się na jakości życia opierają się na subiektywnych ocenach poziomu satysfakcji [Sak-Skowron, Skowron, 2017, s. 244].

Satysfakcja z pracy jest jedną z najczęściej analizowanych postaw z obszaru psychologii pracy i organizacji. K. N. Wexle i G. A. Youkl, których przytacza A. Sowińska satysfakcje z pracy definiują jako „zespół odczuć i nastawień zatrudnionego wobec pracy” [Anna Sowińska, 2014, s. 48].

2. Czynniki determinujące satysfakcję z pracy

Satysfakcja z pracy może być determinowana przez wiele czynników. Jej poziom również może być różny. M. Sak-Skowron i Ł. Skowron w swojej pracy powołują się na U. Gros, która grupuje i definiuje czynniki wpływające na satysfakcje z pracy następująco:

- A. czynniki organizacyjne – związane z rodzajem wykonywanej pracy, płacą, awansem, bezpieczeństwem pracy, jak i polityką rozwoju firmy;
- B. czynniki społeczne – związane z klimatem organizacyjnym, szacunkiem w pracy, relacjami z klientami;
- C. czynniki osobiste – związane z indywidualnymi cechami pracowników

Drugi podział jaki przytaczają M. Sak-Skowron i Ł. Skowron to podział zaproponowany przez G. Bartkowiaka, który dzieli je na bezpośrednie i pośrednie oraz pracownicze i organizacyjne, przy czym do czynników:

- bezpośrednio kształtujących satysfakcję zalicza się: na poziomie pracowniczym – potrzeby pracowników i ich indywidualne cechy; na poziomie organizacyjnym – cechy organizacji, tj. misja, cele, strategia rozwoju, zasoby organizacji, wielkość organizacji;
- pośrednio kształtujących satysfakcję zalicza się: na poziomie pracowniczym – zdobyte przez pracownika kwalifikacje, zdolności, kompetencje; na poziomie organizacyjnym – cechy organizacji, tj. wymagania organizacji, relacje z klientami, otoczeniem, opinią publiczną [Sak-Skowron, Skowron, 2017, s. 245].

3. Wpływ dochodów na zadowolenie z życia Polaków w innych badaniach

Związek sytuacji materialnej z dobrostanem psychicznym wciąż nie jest jasny, mimo że od dawna wzbudza duże zainteresowanie wielu badaczy na całym świecie. Ed Diener uważany jest za pioniera badań nad dobrostanem. „Do głównych komponentów dobrostanu zalicza on pozytywny i negatywny afekt, globalne zadowolenie z życia oraz zadowolenie z poszczególnych dziedzin życia. Istotne, że szczęście nie jest stanem docelowym, lecz stanowi

proces. Dobrostan psychiczny zależy od niektórych dyspozycji poznawczych, takich jak nadzieja, optymizm i poczucie kontroli” [Tatiana Kanasz, 2015, s. 24]. Według A. Carr’a jak przytacza T. Kanasz „osiągnięcie pełnego potencjału psychicznego przez daną osobę zapewnia jej dobrostan psychiczny. Z kolei optymalne funkcjonowanie w ramach istniejących sieci społecznych i swojej społeczności utożsamiane jest z dobrostanem społecznym” [Kanasz, 2015, s. 23]. A. Porczyńska-Ciszewska i M. Kraczlą przytaczają definicję A. Porczyńskiej, która definiuje dobrostan psychiczny jako „doświadczanie szczęścia i zadowolenie z życia oraz poczucie sensu, czyli pozytywne stany umysłu pełnią niesamowicie ważną funkcję motywacyjną – dają one człowiekowi siły do zmagania się z przeciwnościami losu, dzięki czemu sprzyjają powodzeniom życiowym, które z kolei czynią człowieka szczęśliwszym” [Anna Porczyńska-Ciszewska, Magdalena Kraczlą, 2017, s. 102].

Centrum Badań Opinii Społecznej, zwane dalej CBOS, przeprowadziło badania nt. zadowolenia Polaków z życia oraz tego, co daje im satysfakcję. Badanie, podobnie jak w poprzednich latach zostało przeprowadzone w grudniu.

„Przez ostatni rok zwiększył się poziom zadowolenia Polaków z większości wymiarów życia, a w przypadku połowy z nich jest on najwyższy z dotychczas zarejestrowanych. Rekordowo wysoki odsetek respondentów deklaruje obecnie poczucie satysfakcji w sferze materialnej, z przebiegu pracy zawodowej, ze swojego małżeństwa lub stałego związku, a także z perspektyw na przyszłość” – informuje CBOS⁴.

Jak podaje Polska Agencja Prasowa zadowolenie z warunków materialnych (np. mieszkanie, wyposażenie) wyraża 67 proc., czyli dwie trzecie ankietowanych. 25 proc. respondentów ocenia ten wymiar swojego życia przeciętnie, a 8 proc. negatywnie. Zdecydowanie rzadziej badani czerpią satysfakcję z wysokości swoich dochodów i sytuacji finansowej. Jedna trzecia (34 proc.) jest z nich zadowolona, jedna czwarta (25 proc.) niezadowolona, a 36 proc. określa swoją satysfakcję jako przeciętną⁵.

Niewiele osób poleciłoby znajomym pracę w swojej firmie, ale dla lepszego zatrudnienia wielu mogłoby się przeprowadzić — wynika z badania Jobhouse⁶. Badani Polacy przez firmę rekrutacyjną Jobhouse w 88 proc. uważają, że dobra zapłata za pracę pomaga w byciu szczęśliwym. Wysokość wynagrodzenia od lat jest głównym czynnikiem

⁴ <https://www.portalspozywczy.pl/technologie/wiadomosci/cbos-tylko-co-trzeci-polak-jest-zadowolony-ze-swoich-zarobkow,166988.html> [dostęp: 7 lipca 2020 r.]

⁵ <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C387823%2Ccbos-zadowolenie-polakow-z-zycia-wzroslo-przez-ostatni-rok.html> [dostęp: 7 lipca 2020 r.]

⁶ Badanie firmy Jobhouse „Szczęście w pracy Polaków”, 2017, <https://www.jobhouse.pl/szczescie-w-pracy-polakow-wyniki-raportu,285,pl.html> [dostęp: 7 lipca 2020 r.]

wpływającym na satysfakcję pracowników. Warto jednak zauważyć, że możliwości rozwoju oraz realizacji pasji w pracy odgrywają coraz większą rolę. Podnoszenie kompetencji pośrednio wpływa na lepsze zarobki, czego ludzie są świadomi. Firmy, które umożliwiają im to, zdobywają przewagę konkurencyjną⁷.

Na poczucie szczęścia wpływa nie tylko dobre wynagrodzenie, ale także współpracownicy, na których można liczyć, możliwości rozwoju, zachowanie równowagi pomiędzy obowiązkami służbowymi a życiem prywatnym, czy czas dojazdu do siedziby firmy. Z badania firmy rekrutacyjnej Jobhouse „Szczęście w pracy Polaków” wynika, że Polacy są w swoich miejscach pracy umiarkowanie szczęśliwi (na poziome 6,3 pkt. w skali od 1 do 10), a zdecydowanie bardziej zadowoleni są ci, którzy w tej chwili nie planują jej zmienić. Dla 47 proc. ankietowanych miejsce, w którym ktoś pracuje, ma równie duże znaczenie jak wykonywany w nim zawód. Ważne jest zatem miasto, miejscowość czy dzielnica. Tylko 11 proc. respondentów twierdzi, że najpierw wybiera rejony swojego zamieszkania, a dopiero potem pracę, w której chce się realizować. Ona sama jest najważniejsza dla 42 proc. badanych — i nie ma dla nich tak dużego znaczenia to, gdzie znajduje się firma pracodawcy. Aż 63 proc. uczestników ankiety rozważyłoby nawet zmianę miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy. Badanie pokazało jednocześnie, że tylko 29 proc. osób zdecydowanie poleciłoby znajomym miejsce swojej pracy⁷.

4. Zadowolenie z życia Europejczyków

W roku 2018 Eurostat przeprowadził badania dotyczące zadowolenia z życia w Unii Europejskiej. Średnia poziomu zadowolenia z życia wzrosła w ciągu pięciu lat o 0,3 pkt (z 7 – 2013r. do 7,3 – 2018r. w 10-punktowej skali). Badania pokazały, że tylko w trzech krajach członkowskich ogólna satysfakcja była niższa niż pięć lat wcześniej. Wskaźnik niżkowy wystąpił w Danii, Holandii oraz na Litwie. Największy spadek zauważalny był na Litwie, gdzie wskaźnik wynosił 6,4 pkt. Na tym samym poziomie znaleźli się Grecy, a niższy poziom wskazali Chorwaci (6,3 pkt) i Bułgarzy (5,4 pkt).

Mimo, iż Holendrzy oraz Duńczycy są mniej zadowoleni ze swojego życia niż pięć lat wcześniej, to i tak są oni w czołówce zadowolonych. Ich wskaźnik spadł o 0,2 pkt, do 7,8 pkt, nadal jednak jest on znacznie wyższy od średniej dla całej UE. Ten sam poziom wystąpił w Szwecji i w Polsce. W przypadku Holandii było bardzo podobnie. Mimo, że zanotowała wskaźnik na poziomie 7,7 pkt, to w dalszym ciągu było to o 0,4 pkt. wyżej od średniej UE.

⁷ <https://www.pb.pl/satysfakcja-zalezy-od-wynagrodzenia-874820> [dostęp: 7 lipca 2020 r.]

Najwyżej swoje zadowolenie z życia oceniają Irlandczycy i Finowie (8,1 pkt) oraz mieszkańcy Austrii (8 pkt).

Na ocenę satysfakcji z życia mają wpływ poszczególne sfery życia. Zaliczają się do nich sytuacja finansowa, warunki mieszkaniowe, zadowolenie z pracy. Zła ocena zadowolenia z życia wpływa przede wszystkim z kłopotów finansowych. Najlepiej oceniają swoją sytuację finansową kraje skandynawskie – Dania, Szwecja i Finlandia. Wskaźnik ten u nich był na poziomie 7,6 pkt. Polacy natomiast pod tym względem klarują się ze wskaźnikiem na poziomie 6,3 pkt. Wypadają oni poniżej średniej UE – 6,5 pkt.

Patrząc na satysfakcję z pracy najwyższy wynik ma Finlandia – 8,1 pkt. Polska natomiast plasuje się w środku stawki z wynikiem 7,3 pkt, podobnie jak Hiszpania, Francja, Cypr i Luksemburg. Najmniejsze zadowolenie ze swojej pracy wskazują Grecy – 6,2 pkt⁸.

Badania opublikowane przez Pew Research Center wskazują na to, że ponad połowa Polaków – 57% optymistycznie postrzega przyszłość finansową kolejnego pokolenia. Badanie to pokazuje również, że Polacy są większymi optymistami niż Europejczycy, ponieważ jedynie Ukraińcy i Litwini są bardziej optymistycznie nastawieni od Polaków. Zaledwie 16% Francuzów, 23% Włochów czy 25% Hiszpanów postrzega optymistycznie przyszłość finansową kolejnego pokolenia⁹.

5. Opis i główne cele przeprowadzonych badań

Podejmując próbę rozstrzygnięcia dylematów dotyczących wpływu wysokości zarobków na zadowolenie z życia oraz w celu aktualizacji i poszerzenia wiedzy, autorzy artykułu przeprowadzili badanie metodą ilościową, wśród losowej grupy respondentów. Za narzędzie badawcze posłużył kwestionariusz ankiety, skierowany do grupy docelowej 100 osób, dowolnej płci, zamieszkujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Głównym celem badań była odpowiedź na pytanie „Jak wysokość zarobków wpływa na zadowolenie z życia?”. Grupą docelową badania objęte były osoby pracujące, w różnym przedziale wiekowym, zarówno kobiety jak i mężczyźni. W rezultacie uzyskano informacje dotycząca poziomu oceny jakości życia, tego jak ważne w życiu są pieniądze oraz czy najważniejszym czynnikiem determinującym zadowolenie w życiu jest wysokość wynagrodzenia.

⁸ <https://www.money.pl/gospodarka/eurostat-zbadal-zadowolenie-z-zycia-polacy-wysoko-w-rankingu-6443882153949313a.html> [dostęp z dnia: 05.05.2021]

⁹ <https://www.gov.pl/web/rozwój-praca-technologie/polacy-szczesliwsi-niz-srednia-mieszkancow-ue> [dostęp z dnia: 05.05.2021]

Za narzędzie posłużył kwestionariusz ankiety przygotowany przez autorów artykułu, który zawierał 16 pytań merytorycznych i 2 pytania metryczkowe. Pytania merytoryczne podporządkowane były ściśle celom badania i służyły identyfikacji poziomu zadowolenia z życia. Pytania metryczkowe umożliwiły dokonanie charakterystyki badanej próby. W grupie badanych przeważały kobiety, stanowiąc 65% ankietowanych (Fig. 1). Badanie zostało przeprowadzone na respondentach w różnym wieku począwszy od grupy osób poniżej 18 roku życia, które również mogą podjąć się pracy w naszym kraju. Grupa ta stanowiła 3%. Najliczniejszą grupą były osoby w przedziale wiekowym od 19-25 lat (70%). Mniejsze grupy stanowiły osoby w wieku 26-35 lat (11%) oraz 46-55 lat (10%) (Fig. 2).

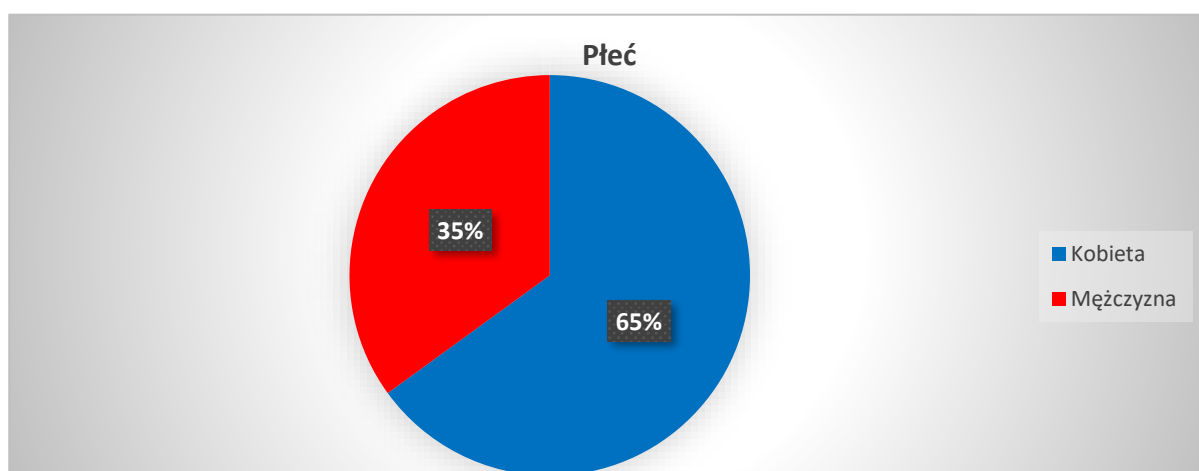


Figure 1 Podział badanych według płci

Źródło: opracowanie własne

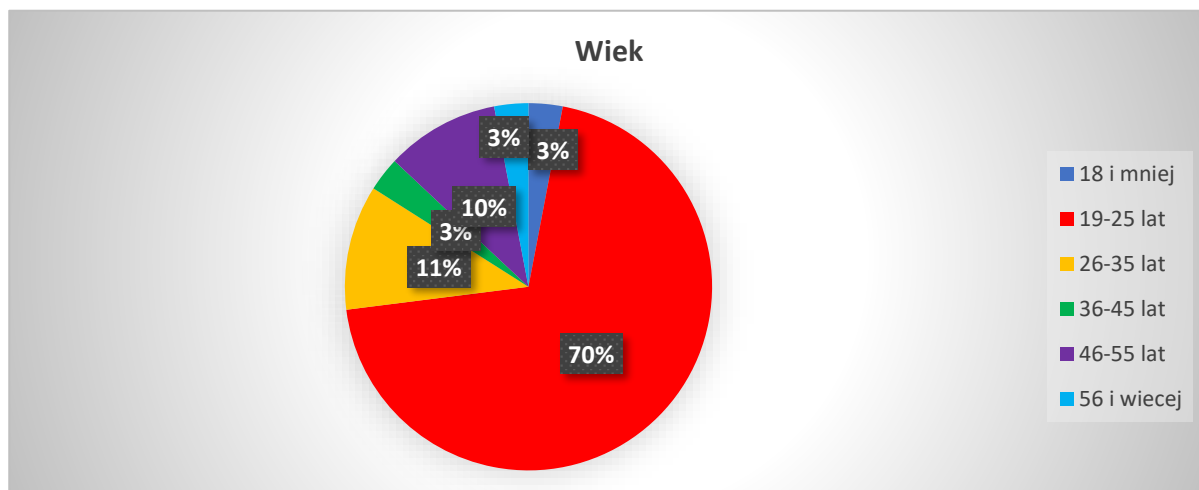


Figure 2 Podział badanych według wieku

Źródło: opracowanie własne

Ankietowani zostali zapytani o staż pracy (Fig. 3). Mniej niż rok w jakimkolwiek zakładzie pracy spędziło 27% ankietowanych, okres od 1-3 lat spędziło w jednym miejscu pracy 36%

respondentów. Nieco dłuższym stażem (4-6 lat) może pochwalić się 14% pracowników, 7-10 lat jedyne 4%, 11-15 lat 7% ankietowanych, 16-20 lat zaledwie 1% pracowników, a ponad 20 lat w jednym miejscu pracy 11% pracowników (Fig. 3). Nawiązując do pytania zadanego ankietowanym dotyczącego ich stażu pracy, dla porównania w 2014 roku Forbes opublikował artykuł, którego autor uważa, że powinno się zmieniać pracę co 2 lata. Porównując przeciętną podwyżkę osiąganą przy zmianie pracy z przeciętnymi, rocznymi podwyżkami, osób które pracy nie zmieniają. Wg artykułu opublikowanego przez Forbes, szacuje się, że pracownik nie zmieniający co jakiś czas swojej pracy może liczyć na podwyżkę w wysokości 3%, a podwyżka pracownika przy zmianie pracy, wyniesie od 10-20%¹⁰. Dla tak stworzonego założenia okazuje się, że warto często zmieniać swoją pracę. Ponadto, oprócz finansowej kwestii, na staż pracy wpływa wiele czynników takich jak chociażby przywiązanie do danej pracy czy chociażby dogodne i odpowiadające pracownikowi warunki pracy.

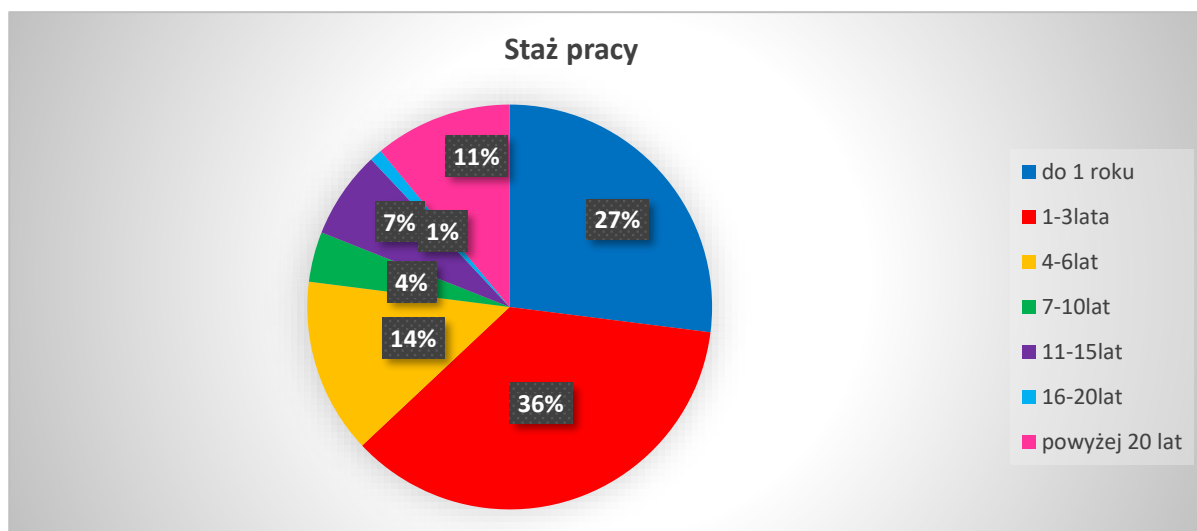


Figure 3 Staż pracy badanych

Źródło: opracowanie własne

Ankietowanych zapytano czy są osobami pracującymi czy bezrobotnymi (Fig. 4). Ankieta wykazała, że 77 ankietowanych to osoby pracujące, a 23 to osoby bezrobotne. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez GUS, najniższy poziom bezrobocia na koniec 2020 roku odnotowało województwo wielkopolskie (3,7 proc.), śląskie (4,9 proc.), mazowieckie (5,2 proc.), oraz małopolskie (5,3 proc.). Najgorsza sytuacja pod tym względem była

¹⁰ Artykuł nt. „Jak często oplaca się zmieniać pracę” <http://di.com.pl/jak-czesto-oplaca-sie-zmieniac-prace-58199> [dostęp: 25 czerwca 2020 r.]

w województwie warmińsko-mazurskim (10,1 proc.), podkarpackim (9,1 proc.), kujawsko-pomorskim (8,9 proc.) oraz w województwie świętokrzyskim (8,5 proc.)¹¹.

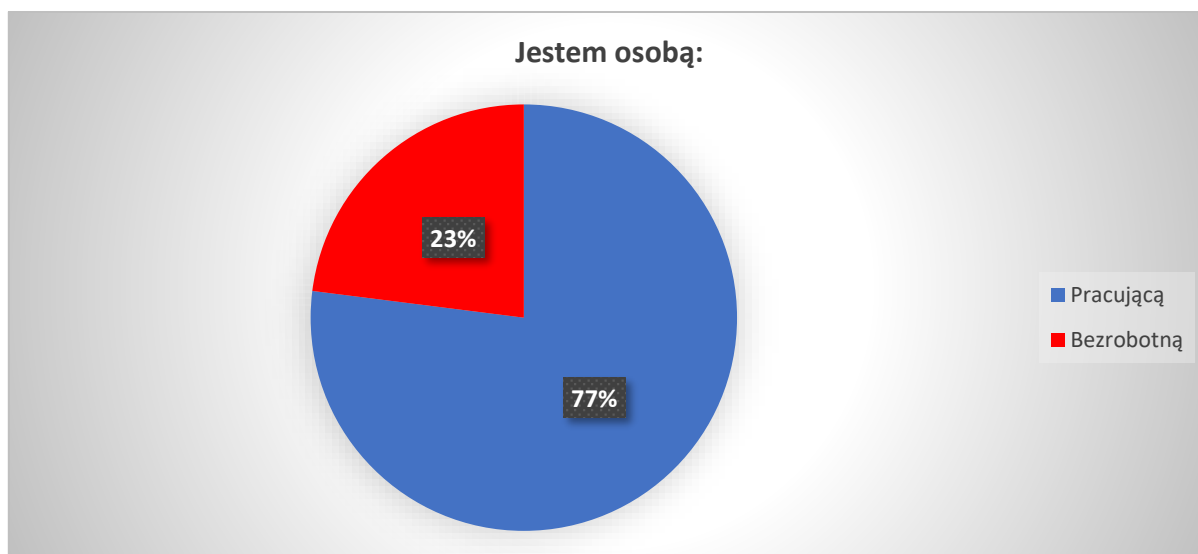


Figure 4 Podział badanych na pracujących i bezrobotnych

Źródło: opracowanie własne

Część badawcza dotycząca bezrobotnych respondentów

Bezrobotni ankietowani (23 osoby) zapytani zostali o ocenę jakości swojego życia (Fig. 5). Przy ocenie tej należy wziąć pod uwagę czynniki takie jak: warunki ekonomiczne, czas wolny, bezpieczeństwo, warunki mieszkaniowe czy chociażby środowisko społeczne [Elżbieta Skrzypek, 2001, s. 1]. Odpowiedzi były następujące: 18% respondentów oceniło jakość swojego życia jako bardzo dobrą, 39% jako dobrą, 39% przeciętną, złą 0%, a bardzo złą 4% ankietowanych. Większość pozytywnych odpowiedzi, łącznie 57% respondentów może świadczyć o tym, iż bardzo dobrze oraz dobrze oceniają oni jakość swojego życia.

¹¹ <https://samorzad.pap.pl/kategoria/aktualnosci/gus-o-stopie-bezrobocia-na-koniec-grudnia-2020-roku-dane-dla-kazdego-powiatu> [data dostępu: 05.05.2021]

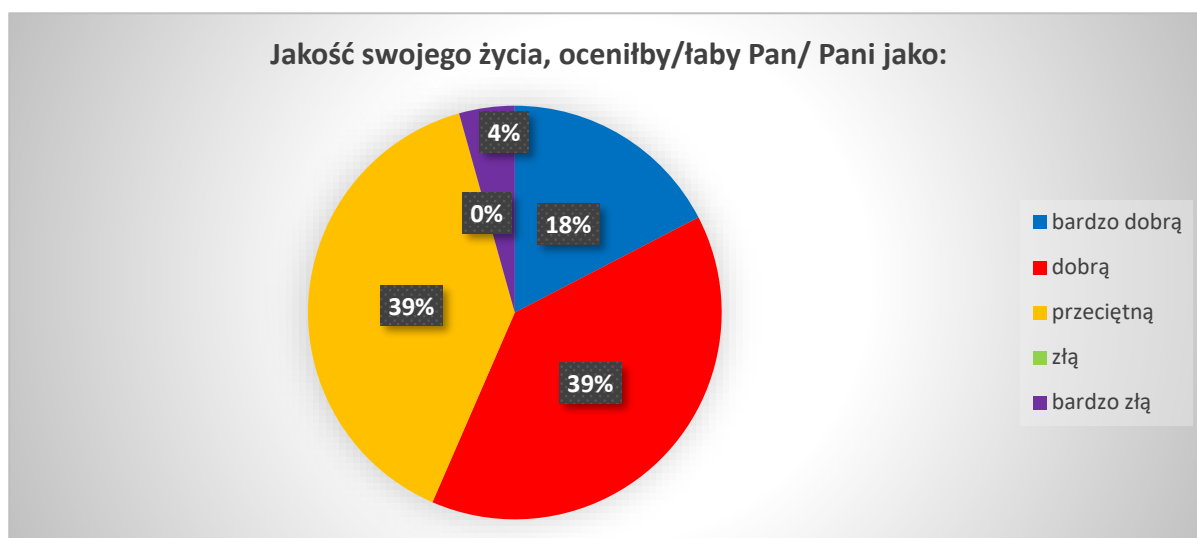


Figure 5 Jakość życia według bezrobotnych respondentów

Źródło: opracowanie własne

Kolejno respondenci zostali poproszeni o określenie jak ważne w życiu są dla nich pieniądze (Fig. 6). 13% zadeklarowało, że są one bardzo ważne, 79% odpowiedziało, że są ważne, obojętne 4%, nieważne także 4%. Nie da się ukryć, że wyższe dochody dają nam o wiele więcej możliwości. Wynika to prawdopodobnie z tego, że za pieniądze można kupić większość dóbr i usług potrzebnych do życia i dla tego ankietowani w większości odpowiedzieli, że pieniądze są dla nich istotne co widzimy w powyższym wykresie.

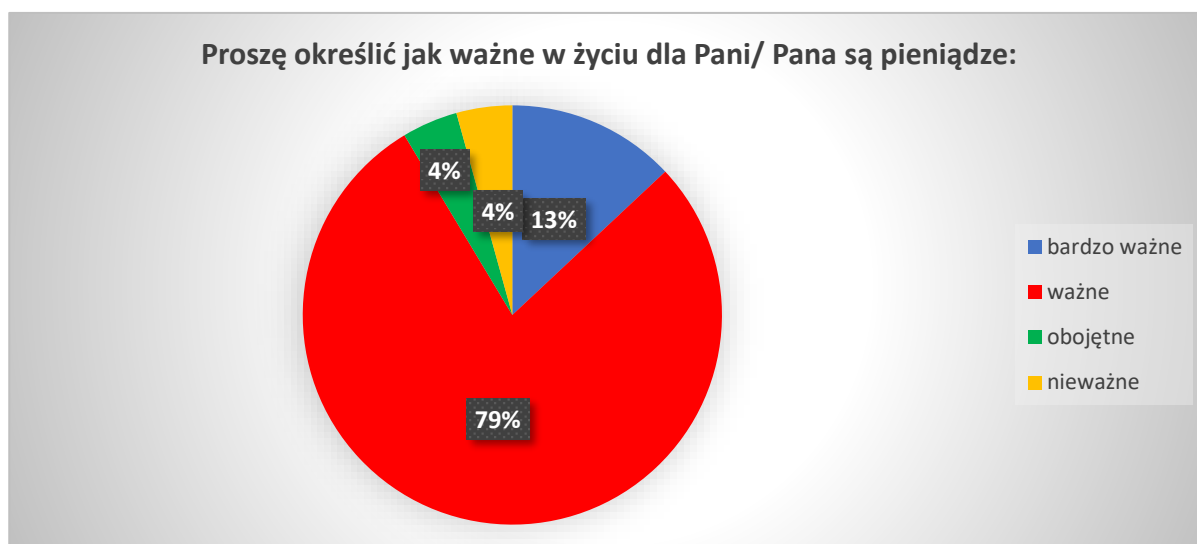


Figure 6 Ważność pieniędzy w życiu bezrobotnych

Źródło: opracowanie własne

Osoby bezrobotne zapytanie o to czy najważniejszym czynnikiem, wpływającym na poziom zadowolenia z życia jest wysokość wynagrodzenia (Fig. 7) odpowiedzieli następująco:

jest on najważniejszy dla 43%, nie jest najważniejszy dla 57%. Być może wyniki wskazują na to, że osoby bezrobotne chciałyby mieć jakąkolwiek pracę i to jest dla nich priorytetem, a dopiero później stawiają oni na daną wysokość zarobków.



Figure 7 Wysokość wynagrodzenia, a zadowolenie z życia

Źródło: opracowanie własne

Ankietowani zostali zapytani, czy gdyby posiadali pracę i stałe zarobki byłoby bardziej zadowolony z życia (Fig. 8). Wyniki prezentują się następująco: aż 86 osób byłoby zadowolonych z życia, 14 osób wskazało, że nie są to dla nich czynniki decydujące o podwyższeniu zadowolenia z życia. Zdecydowana większość bezrobotnych respondentów odpowiedziała, że byłaby bardziej zadowolona z życia gdyby miała pracę i stałe zarobki, gdyż daje nam to bezpieczeństwo finansowe, zarabiamy na naszą przyszłość, np. emeryturę, możemy wziąć kredyt, pożyczkę.

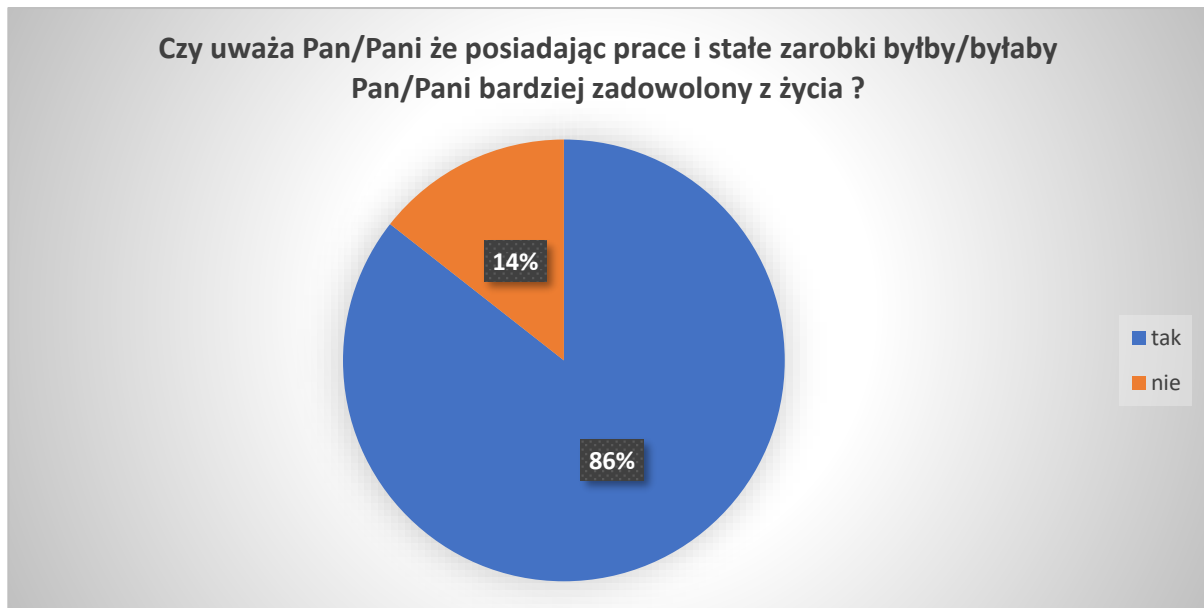


Figure 8 Wpływ posiadania pracy i stałych zarobków na zadowolenie z życia

Źródło: opracowanie własne

Część badawcza dotycząca pracujących respondentów

Pracujący respondenci zarówno jak bezrobotni zostali zapytani o ocenę jakości swojego życia (Fig. 9). 13% określa tę jakość jako bardzo dobrą, 53,2% jako dobrą. Następnie 31,2% jako przeciętną, jako złą zaledwie 1,3% oraz bardzo złą także 1,3%.

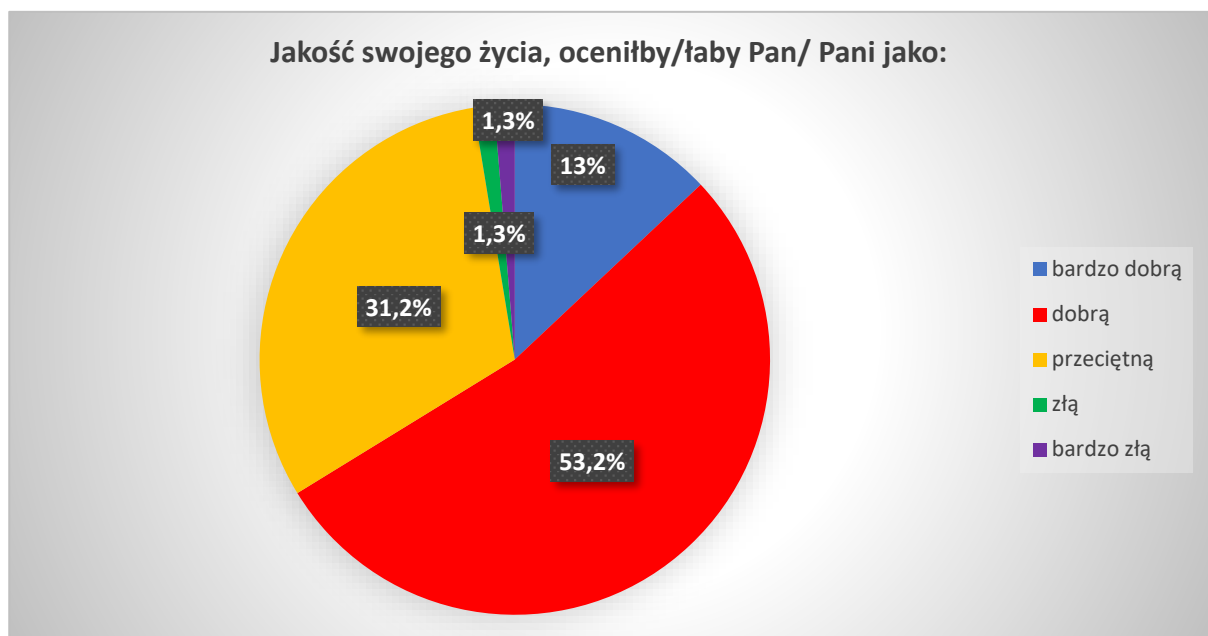


Figure 9 Jakość życia według pracujących badanych

Źródło: opracowanie własne

Pracujący zostali poproszeni o określenie jak ważne w ich życiu są dla nich pieniądze (Fig. 10). Bardzo ważne są one dla 19% ankietowanych, ważne aż dla 74%, wyniki oceny wartości pieniędzy w naszym życiu dla osób pracujących, są mocno zbliżone do osób bezrobotnych. Wynika to za pewne z faktu, że pieniądze są nam po prostu potrzebne do życia i służą w nim jako istotny aspekt.

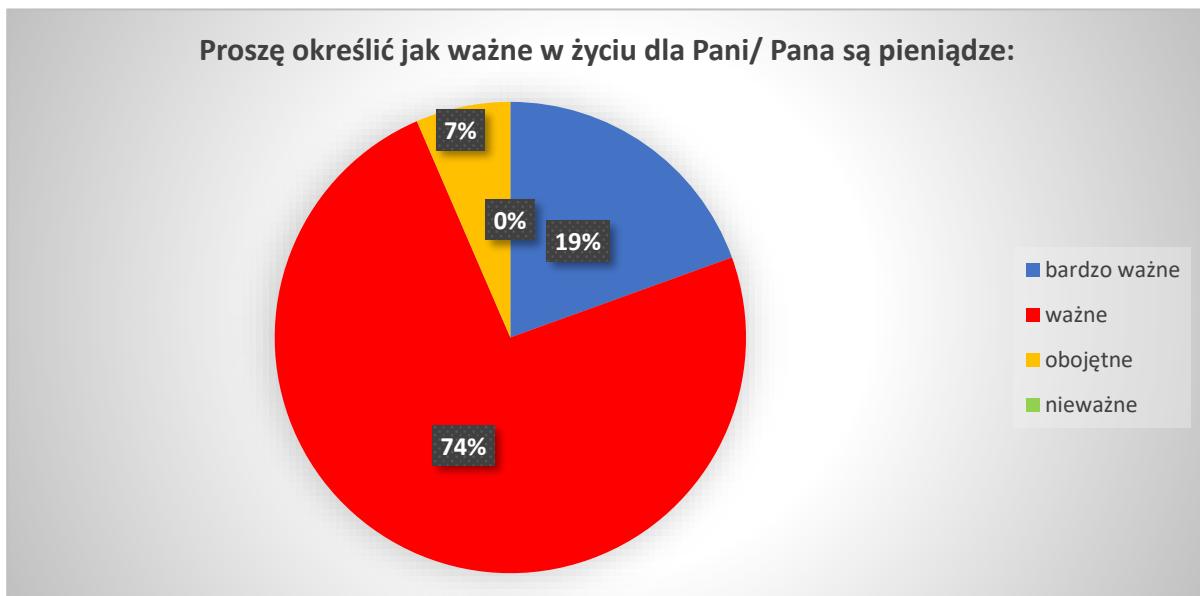


Figure 10 Ważność pieniędzy w życiu według pracujących badanych

Źródło: opracowanie własne

Respondentów zapytano także czy najważniejszym czynnikiem wpływającym na poziom zadowolenia z życia jest wysokość wynagrodzenia (Fig. 11). Dla 35% osób jest ważny, dla 65% osób nieważny.



Figure 11 Wysokość wynagrodzenia, a zadowolenie z życia według pracujących respondentów

Źródło: opracowanie własne

Ankietowanych poproszono o określenie stopnia zadowolenia z wysokości wynagrodzenia (Fig. 12).

- bardzo zadowolonych – jest 10% ankietowanych
- zadowolonych – jest aż 68% ankietowanych
- niezadowolony – jest 17% ankietowanych
- bardzo niezadowolony – jest 3% ankietowanych
- może być, ale mogłoby być lepiej – jest 1% ankietowanych
- średnio zadowolony – jest 1% ankietowanych

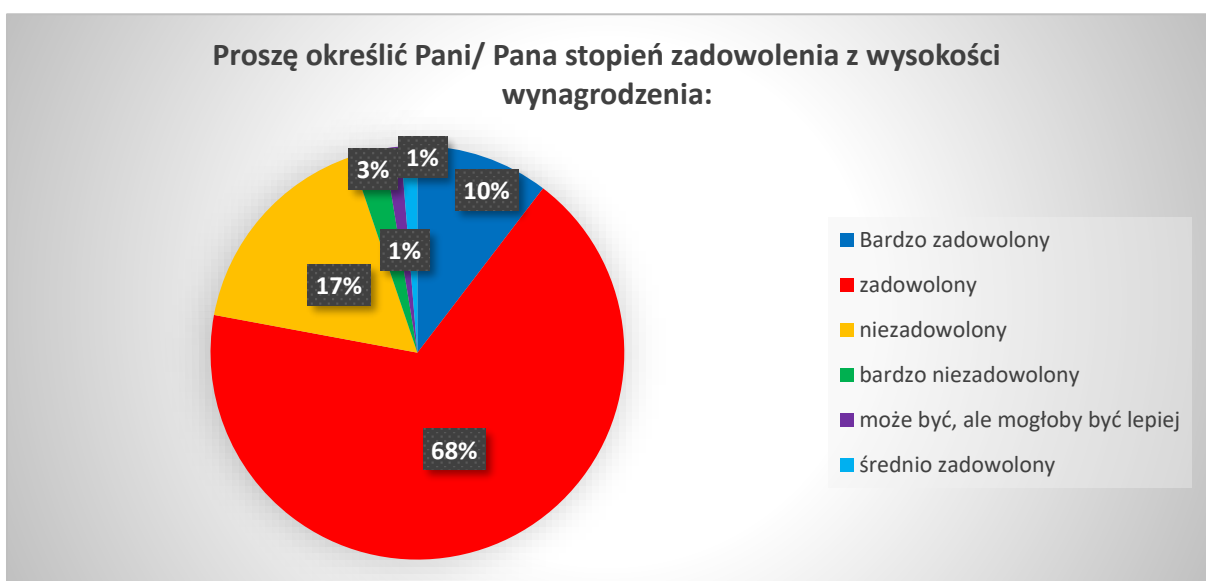


Figure 12 Stopień zadowolenia z wysokości wynagrodzenia osób pracujących

Źródło: opracowanie własne

Poproszono również o określenie jak wiele radości daje pracującym wysokie wynagrodzenie otrzymywane w ich pracy (Fig. 13). Bardzo dużo radości daje to 43 osobom, dużo 49 osobom, mało 4 pracującym, bardzo mało także 4 innym pracującym. Zdecydowanej większości wiele radości daje wysokie wynagrodzenie w pracy zapewne z możliwości posiadania lepszego bytu, większych możliwości realizowania się, poprawienia jakości czasu wolnego, co daje nam Polakom szczęście.

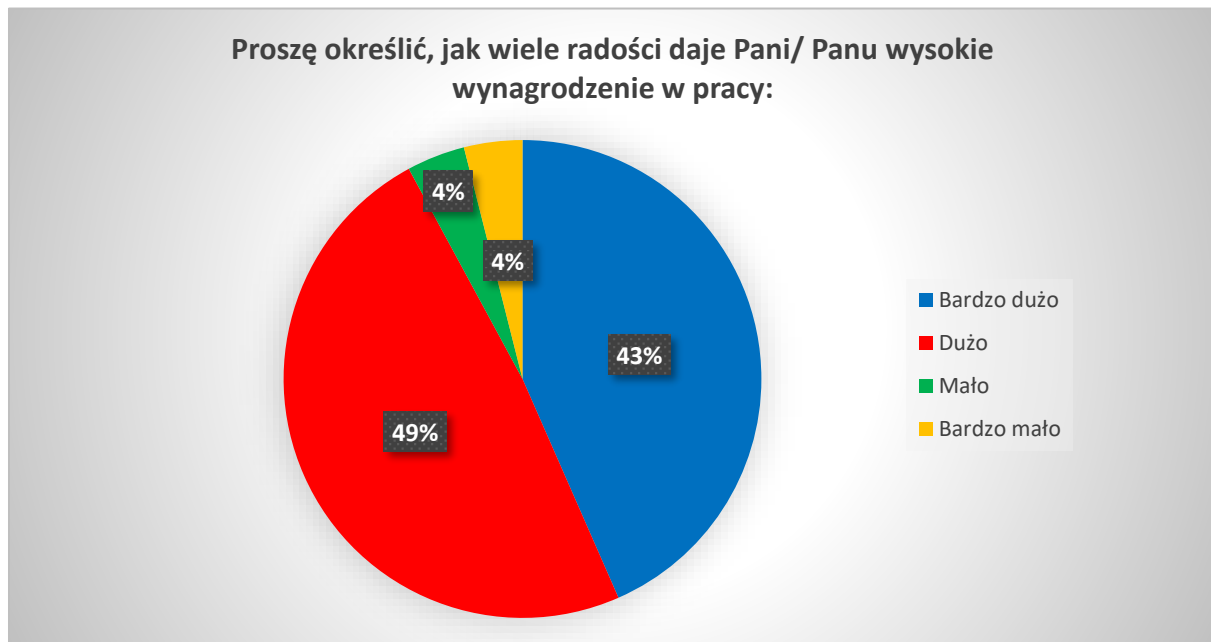


Figure 13 Radość z wysokiego wynagrodzenia

Źródło: opracowanie własne

Pracujący respondenci zostali zapytani czy są zadowoleni z wysokości otrzymywanego całkowitego wynagrodzenia, czyli znajdująca się w tej kwocie płaca zasadnicza wraz z premią, nagrodami, dodatkami itp. (Fig. 14). 69 % ankietowanych jest zadowolonych, 31% pozostaje niezadowolonych.

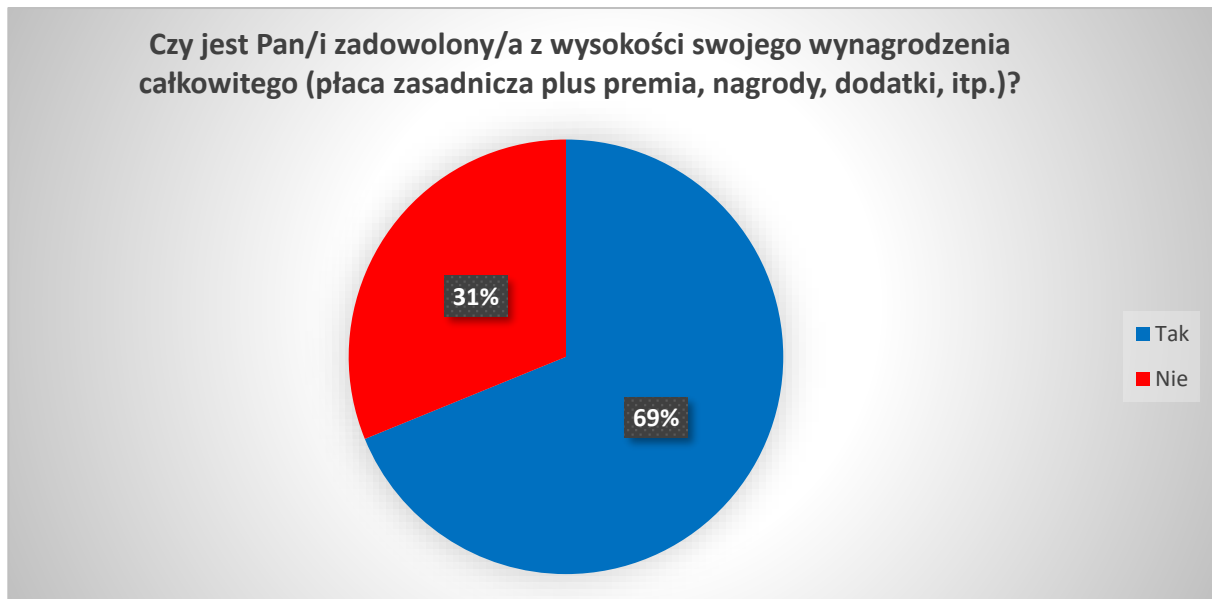


Figure 14 Zadowolenie z wysokości wynagrodzenia całkowitego

Źródło: opracowanie własne

Pracujący zapytani czy chcieli by podnieść wysokość swojego wynagrodzenia (Fig. 15) w przeważającej części, aż 94% badanych wskazało, że chcieli by podnieść wynagrodzenie, dla 6% jest ono wystarczające. Zapytano więc także, czy poziom wynagrodzenia jest dla nich satysfakcjonujący. 53 osoby odpowiedziały pozytywnie, że jest.



Figure 15 Chęć podniesienia swojego wynagrodzenia

Źródło: opracowanie własne

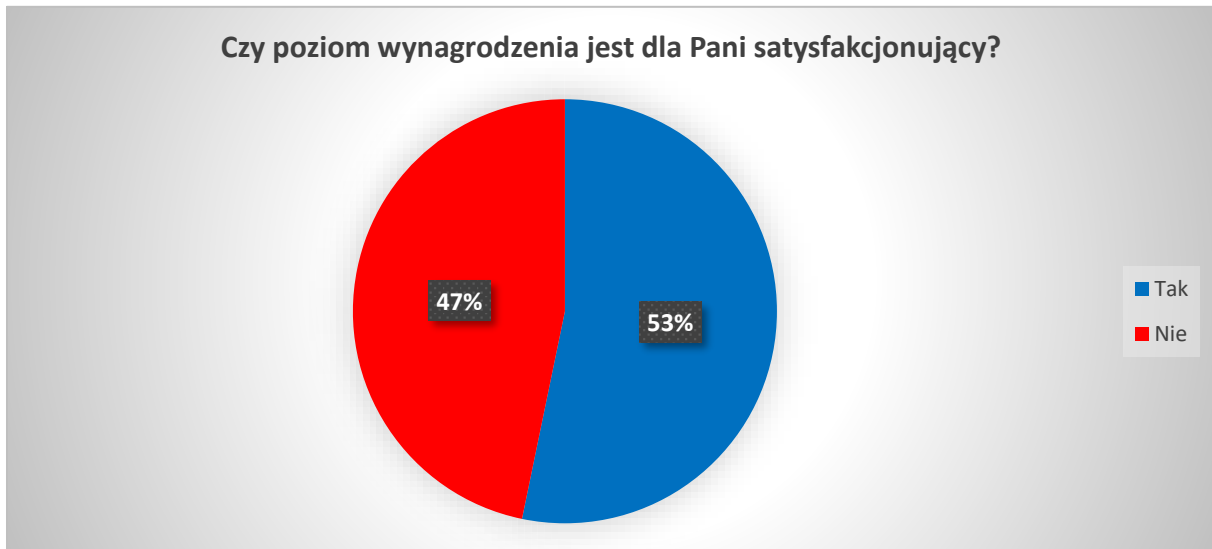


Figure 16 Satysfakcja z poziomu wynagrodzenia

Źródło: opracowanie własne

Ankietowani zostali zapytani o główne pytanie naszego badania, czyli czy wysokość wynagrodzenia wpływa na poziom zadowolenia z życia (Fig. 17). Większość respondentów – 88% uważa, że wpływa ona na zadowolenie z życia. Natomiast 12% uważa, że ich wysokość nie wpływa na zadowolenie z życia.



Figure 17 Wpływ wysokości wynagrodzenia na poziom zadowolenia życia według pracujących badanych

Źródło: opracowanie własne

Na koniec respondenci zostali poproszeni o istotną kwestię jaką jest ich wynagrodzenie, a dokładniej wynagrodzenie zasadnicze brutto. Przedziały, które wyznaczili autorzy mieściły się w kwocie do 2500 zł oraz powyżej 6000 zł (miesięcznie). Nie więcej niż 2500 zł to kwota którą otrzymuje 22% ankietowanych, kolejno 2501-3000 wykazało 25%, 3001-3500 zł 16% ankietowanych, 4001-5000 10% pracujących. Przedział kwotowy od 5001-6000 wykazało zaledwie 1%, a powyżej 6000 zł 4 % ankietowanych.

Dane na temat średniego wynagrodzenia w Polsce zebrane w grudniu 2019r. według Głównego Główny Urzędu Statystycznego pokazały, że przeciętny Polak zarabia obecnie średnio 5229,44 zł brutto, co daje nam netto 3775 zł¹².

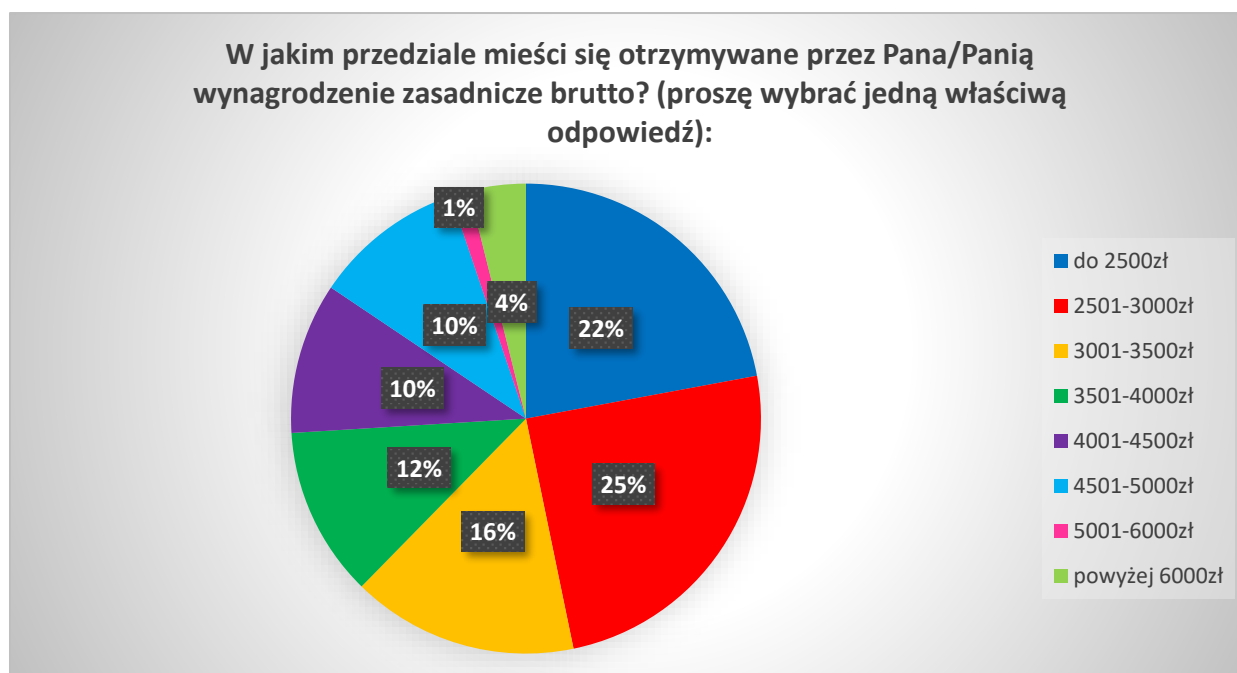


Figure 18 Przedział wynagrodzenia brutto osób pracujących

Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

Analizując związek poziomu satysfakcji i dochodów, na podstawie przeprowadzonego badania można stwierdzić, iż pieniądze przyczyniają się do dobrego samopoczucia, jednak po tym, gdy zaspokoją już podstawowe potrzeby, dają niewiele satysfakcji co wynika z przeprowadzonych badań.

Porównując optymistyczne nastawienie dotyczące przyszłości finansowej, Polacy są większymi optymistami niż obywatele krajów europejskich. Ponad połowa Polaków uważa, że kolejnemu pokoleniu finansowo będzie się powodziło lepiej. Bardziej optymistycznie są

¹² <https://spidersweb.pl/bizblog/gus-srednia-krajowa-zatrudnienie/> [dostęp: 2 lipca 2020 r.]

nastawieni jedynie Ukraińcy oraz Litwini. Polacy prawie w 70% potwierdzili zadowolenie ze swojego życia, co daje pozycję o 7 pkt proc. wyższą niż średnia odnotowana dla krajów unijnych.

Istotne są mechanizmy psychologiczne, jakie rządzą naturą ludzką i ujawniają się w procesie bogacenia. Ludzie dość szybko przyzwyczajają się do nowej, lepszej sytuacji. Im więcej posiadamy tym więcej pragniemy mieć, czujemy coraz większą potrzebę posiadania. Wobec tego ich aspiracje i pragnienia rosną, co sprawia, iż poziom zadowolenia nie rośnie wraz ze wzrostem dochodów. Jeśli człowiek aspiruje do posiadania dóbr pozycjonalnych, to w większości przypadków pragnienia te nie zostaną zrealizowane, co może powodować frustrację i obniżenie poziomu satysfakcji. Ponadto, ludzie oceniając swój dobrostan, biorą pod uwagę nie tyle absolutny poziom bogactwa, ale jego poziom względny, w relacji do tego, co posiadają inni. Zatem, jeżeli nasz dochód rośnie, a dochód innych rośnie szybciej, to również powstaje tendencja w kierunku obniżenia poziomu zadowolenia.

Co więcej, pieniądze potrafią skutecznie odwrócić uwagę człowieka od pielęgnowania rzeczy niematerialnych, które w prosty sposób dostarczają wiele radości, takich jak relacje międzyludzkie czy aktywność społeczna, a w końcowym rozrachunku mogą negatywnie wpłynąć na poziom zadowolenia. Jak pokazują nasze badania ankietowani w większości twierdzą, że pieniądze wpływają na ich poziom zadowolenia z życia oraz, że ich pensja nie jest dla nich satysfakcjonująca, mimo, że tylko 22 osoby zadeklarowały, że żyją z pensji poniżej 2500 zł.

Drugi ważny czynnik ekonomiczny, którego korelacja z poziomem zadowolenia jest bardzo wyraźna, to praca. Człowiek posiadający zatrudnienie zyskuje nie tylko dochód, ale również bardzo istotne wartości pozafinansowe, a mianowicie: wyższą samoocenę, prestiż społeczny, możliwości rozwoju i samorealizacji. Mimo braku jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy awans powoduje wzrost poziomu satysfakcji, ludzie pną się po kolejnych szczeblach kariery, kierowani coraz wyższymi aspiracjami.

Szczęście i zadowolenie z życia to sprawa bardzo indywidualna, a osoby pracujące i bezrobotne bardzo podobnie go oceniają.

Literatura:

1. Badanie firmy Jobhouse „Szczęście w pracy Polaków”, 2017.
2. Dąbrowska A., „Jakość życia – aspekty definicyjno badawcze”, Szczecin 2017, s.11
3. Kanasz T., „Uwarunkowania szczęścia. Socjologiczna analiza wyobrażeń młodzieży akademickiej o szczęściu i udanym życiu”, Warszawa, 2015

4. Porczyńska-Ciszewska A., Kraczlą M., „Osobowość jako czynnik determinujący dobrostan psychiczny człowieka”, Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, 2017
5. Sak-Skowron M., Skowron Ł., „Determinanty satysfakcji z pracy – studium teoretyczne”, Marketing i Zarządzanie, Lublin 2017, s. 243
<https://doi.org/10.18276/miz.2017.48-23>
6. Skrzypek E., „Czynniki kształtujące jakość życia”, Instytut Zarządzania i Marketingu, UMCS Lublin
7. Sompolska-Rzechuła A. „Jakość życia jako kategoria ekonomiczna”, Szczecin, 2013
8. Sowińska A., Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice, 2014
9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141
10. Wnuk M. i wsp., „Przegląd koncepcji jakości życia w naukach społecznych”, Poznań, 2013
11. Wołowska A. „Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników” Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń, 2013
<https://doi.org/10.12775/RA.2013.006>

Źródła internetowe:

1. Artykuł nt. „Jak często opłaca się zmieniać pracę” <http://di.com.pl/jak-czesto-oplaca-sie-zmieniac-prace-58199>
2. <https://spidersweb.pl/bizblog/gus-srednia-krajowa-zatrudnienie/>
3. <https://www.pb.pl/satysfakcja-zalezy-od-wynagrodzenia-874820>
4. <https://www.portalspozywczy.pl/technologie/wiadomosci/cbos-tylko-co-trzeci-polak-jest-zadowolony-ze-swoich-zarobkow,166988.html>
5. <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C387823%2Ccbos-zadowolenie-polakow-z-zycia-wzroslo-przez-ostatni-rok.html>
6. <https://www.money.pl/gospodarka/eurostat-zbadal-zadowolenie-z-zycia-polacy-wysoko-w-rankingu-6443882153949313a.html>
7. <https://samorzad.pap.pl/kategoria/aktualnosci/gus-o-stopie-bezrobocia-na-koniec-grudnia-2020-roku-dane-dla-kazdego-powiatu>