

Anna Lubrańska

ORCID 0000-0002-3880-0711

SATYSFAKCJA Z PRACY W KONTEKŚCIE SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW – DONIESIENIE Z BADAŃ

Słowa kluczowe: satysfakcja z pracy, edukacja dorosłych, uczenie się, szkolenia.

Streszczenie: W artykule podjęto zagadnienie edukacji dorosłych na przykładzie polityki szkoleniowej firm w odniesieniu do satysfakcji z pracy. Problem zweryfikowano empirycznie. Wykorzystano Skalę Satysfakcji z Pracy i ankietę własnego autorstwa z twierdzeniami na temat działalności szkoleniowej organizacji. W badaniu uczestniczyło 757 osób (402 kobiety i 355 mężczyzn) w wieku 20–78 lat. Zastosowana jednoczynnikowa analiza wariancji ujawniła istotne efekty statystyczne. Wobec otrzymanych rezultatów sformułowano implikacje praktyczne.

Wprowadzenie

Współcześnie uczenie się stanowi ważną przesłankę satysfakcjonującego życia osobistego, zawodowego, funkcjonowania w społeczeństwie. Wartość tego procesu poznawczego, rozwojowego zapisano w latach 90. w raporcie Międzynarodowej Komisji UNESCO do spraw Edukacji dla XXI wieku, wskazującym zalecane kierunki działań: uczyć się, aby wiedzieć, uczyć się, aby działać, uczyć się, aby żyć wspólnie z innymi oraz uczyć się, aby być (Roszko-Wójtowicz, 2015, s. 71). Uczestnictwo w procesie uczenia się określa jakość życia jednostki, umożliwia zyskiwanie nowych kwalifikacji, sprzyja adaptacji do nowych warunków, wymagań, także zawodowych. W swoim szerszym oddziaływaniu na życie człowieka uczenie się osłabia wpływ stereotypów związanych z wiekiem, niweluje marginalizację społeczną, podnosi samoocenę, poczucie sprawstwa i własnej skuteczności, widocznie warunkuje sieć relacji społecznych (Pawłowska-Cyprysiak, 2018, s. 16).

Spośród podkreślanych aspektów ważności procesu uczenia się w dzisiejszych czasach mocno zaznacza się jego obecność w obszarze doskonalenia zawodowego, upowszechnianego pod postacią szkoleń w środowisku pracy. Mariola Łaguna (2010) współczesną wartość szkoleń definiuje, przyjmując jednoczesną perspektywę organizacyjną i indywidualną. Ta integracja wyraża się z jednej strony we wsparciu indywidualnej ścieżki kariery pracownika, rozwijaniu jego

kompetencji, sprzyjających efektywnemu radzeniu sobie z wymaganiami środowiska pracy, sprawnej realizacji roli zawodowej. Z perspektywy przedsiębiorstwa szkolenia stanowią istotny instrument rozwoju personelu – decydują o wzroście przygotowania zawodowego pracowników, efektywności pełnionych zadań, większej motywacji do działania. Tym samym szkolenia mogą stanowić siłę napędową organizacji, decydują o jej konkurencyjności, pozycji i marce (Łaguna, 2010, s. 115–116). Mając świadomość wartości wzbogacania kapitału osobistego i profesjonalnego, wykorzystując zróżnicowany zakres przesłanek, w niniejszym opracowaniu przedstawiono wzajemne relacje szeroko rozumianej polityki szkoleniowej firm i zadowolenia z pracy. Podjętą problematykę zrealizowano w aspekcie teoretycznym i empirycznym.

Satysfakcja z pracy – istota, źródła i konsekwencje

Zadowolenie z wykonywanej pracy związane jest z pozytywnym nastawieniem pracownika do zawodowych obowiązków, warunków, w jakich je wykonuje, przychylną postawą wobec współpracowników i przełożonych. Satysfakcja z pracy stanowi emanację radości i smutku, wynikających z wykonywanych zadań (Jalowska, 2015, s. 262); to wskaźnik stosunku pracowników do ich zobowiązań i środowiska pracy (Rogozińska-Pawelczyk, 2018, s. 302). Podobne stanowisko prezentuje Anna Sowińska (2014, s. 48), według której satysfakcja z pracy odzwierciedla ogólny stan zadowolenia jednostki, poczucie pozytywności, przekonanie, że sprawy związane z pracą w firmie idą raczej w dobrym kierunku, a istniejące problemy są możliwe do rozwiązania.

Satysfakcję z pracy utożsamia się ze stanem afektywnym związanym z zaspokojeniem w pracy wewnętrznych i zewnętrznych potrzeb jednostki. Poziom satysfakcji z pracy określać mogą również sądy osoby na temat wykonywanej pracy i stosunek do niej (Łaguna, 2012, s. 165). Oceny poznawcze ujawniane są w postaci sądów wartościująco-poznawczych, odnoszących się do ogólnej satysfakcji z pracy (ocena pracy jako całości) lub satysfakcji z poszczególnych składników pracy, satysfakcji cząstkowych, np. z wynagrodzenia, z treści pracy czy ze współpracowników (Zalewska, 2009, s. 2). Zarówno aspekt emocjonalny, jak i poznawczy wyrażony tym, co jednostka myśli o swojej pracy, jak ją ocenia, sądy odnoszące się do pracy oraz doświadczane uczucia, stany afektywne, towarzyszące człowiekowi w sytuacji pracy, wspólnie określają zjawisko zadowolenia z pracy – obejmujące jednocześnie perspektywę poznawczą oraz perspektywę emocjonalną (Sowińska, 2014, s. 48). W całości zadowolenia z pracy istotne jest zatem uwzględnienie komponentu emocjonalnego i poznawczego (Jaros, 2005; Zalewska, 2003).

Satysfakcja z pracy wpisuje się w szersze pojęcie jakości życia zawodowego (Biesok, Wyród-Wróbel, 2018, s. 31). W opinii Agaty Chudzikiej-Czupały (2013, s. 14–15) zadowolenie z warunków, w jakich człowiek funkcjonuje w pracy,

realizuje zadania zawodowe, zalicza się do istotnych czynników oddziałujących na dobrostan jednostki. Podkreśleniem tego przekonania jest fakt, iż wagę satysfakcji z pracy określa się terminem *jakości życia w pracy* (*quality of working life*). Dbalność o pracowników i ich potrzeby wymienia się jako przykład czynników organizacyjnych, które obok zmiennych społecznych i osobistych determinują satysfakcję z pracy. Troskę pracodawcy wyraża odpowiedni poziom wynagrodzenia, możliwości rozwoju zawodowego (awansu), możliwości rozwoju osobistego, wyzwania, jakie stawia przed pracownikami organizacja, osiągnięcia, uznanie, niezależność, zakres kontroli i autonomii, warunki i treść pracy, relacje ze współpracownikami i odczuwany stres w pracy (Sak-Skowron, Skowron, 2017, s. 247–249).

Metaanaliza wyników badań poświęconych uwarunkowaniom satysfakcji z pracy dowodzi znaczenia takich zmiennych, jak: ryzyko zranienia, wypadku, śmierci w pracy, postrzegania pracy jako niebezpiecznej, doświadczania hałasu w pracy, uciążliwości psychicznej pracy, jej fizycznej ciężkości, stresu w pracy, przeciążenia pracą, niekorzystnych warunków fizycznych, temperatury, wilgotności. Wymienione czynniki są ujemnie skorelowane z poziomem satysfakcji z pracy (Pastuszka, 2019, s. 59). W następstwie braku satysfakcji z pracy obserwuje się wzrost napięcia, stresu, spadek zaangażowania w pracę, przywiązania do organizacji, wzrost tendencji do opuszczenia miejsca pracy (Rogozińska-Pawełczyk, 2018, s. 302).

Satysfakcja z pracy w relacji do problematyki doskonalenia zawodowego

Zdaniem Marty Juchnowicz (2012, s. 35–36) satysfakcja z pracy jest konstruktem wielowymiarowym, indywidualnie zdeterminowanym przez potencjał kompetencyjny pracownika. Badania pokazały, iż kształtowanie się satysfakcji z pracy można wyjaśnić m.in. przez wpływ czynnika *Uczęszczam na kursy i szkolenia, aby wszechstronnie podnosić swoje kwalifikacje*, czyli przez istotny element kapitału intelektualnego organizacji. Martyna Michalak (2013, s. 21–22), dokonując metaanalizy różnych ujęć w sposobie definiowania satysfakcji zawodowej zwraca uwagę, iż ważną składową tych stanowisk jest zapewnienie pracownikowi możliwości samorealizacji, rozwoju, uczenia się, dostępności zasobów dających szansę na dalszy rozwój lub blokujące go. Z perspektywy psychologicznej podkreśla się zmianę w postrzeganiu kompetencji i sprawności zawodowej jako stałej struktury predyspozycji na model dynamiczny, zgodnie z którym wszystkie elementy składowe można rozwijać, wykorzystując trening i praktykę. W takim rozumieniu komponenty sprawności zawodowej: predyspozycje psychiczne, kompetencje społeczne, wiedzę fachową, ekspercką, brażową, umiejętności zawodowe, motywację do pracy, właściwości fizyczne, traktuje się jako zmienne w procesie rozwoju zawodowego, świadomie kształtowane przez wykorzystanie odpowiednich narzędzi polityki personalnej, szkoleniowej, w procesie ustalania standardów organizacyjnych, treści i wyników pracy (Adamska-Chudzińska, 2012).

Dostęp do możliwości rozwoju staje się priorytetem dla osób zatrudnionych. W związku ze zmianami, rozwojem nauki, postępowaniem technologicznym pracownicy stoją przed koniecznością aktualizacji swoich kompetencji, coraz chętniej mówią o swoich potrzebach, pragną podnosić swoje kwalifikacje, poszerzać zakres wiedzy. Są usatysfakcjonowani, mając świadomość, że biorą udział w przedsięwzięciach ciekawych i ważnych dla przedsiębiorstwa, mogąc zaprezentować swoje umiejętności, wykazać się inteligencją, inicjatywą i kreatywnością (Jalowska, 2015, s. 264). Sylwia Pastuszka (2019) prezentuje rezultaty badań poświęconych identyfikacji determinant satysfakcji z pracy w oparciu o dane pochodzące z Europejskiego Sondażu Społecznego (ESS). W badaniu uczestniczyło 52 458 osób z 26 krajów (z uwagi na braki danych w analizie uwzględniono 13 398 obserwacji). Wyniki oszacowań parametrów modelu regresji dowodzą wyższego poziomu satysfakcji z pracy wśród pracowników uczęszczających na kursy/szkolenia podnoszące kwalifikacje, przyczyniające się do rozwoju osobistego i zawodowego. Zdaniem autorki takie działania pozwalają osiągnąć większe zyski w przyszłości, sprzyjają otrzymaniu awansu, uzyskaniu pracy zgodnej z oczekiwaniami, na bardziej korzystnych warunkach (Pastuszka, 2019, s. 60–63).

W literaturze przedmiotu (Durlak, 2018, s. 395) na przykładzie grupy zawodowej pedagogów, wskazuje się, iż kształtowanie poczucia satysfakcji w pracy pozostaje zależne m.in. od dostępu do różnorodnych narzędzi służących wzbogacaniu posiadanych kompetencji i nabywaniu nowych, co istotnie sprzyja rozwojowi kariery. Związki satysfakcji z pracy z szeroko rozumianą aktywnością prorozwojową potwierdzają doniesienia empiryczne. Dla badanych przedstawicieli administracji samorządowej (Szumowski, 2014, s. 73) źródłem wysokiego zadowolenia jest dostępność szkoleń (zadaniem 54% respondentów czynnik ten zdecydowanie pozytywnie wpływa na ich zadowolenie z pracy, a 39% wskazało na raczej pozytywny wpływ tego czynnika). Również wśród pracowników administracji publicznej szkolenia w większości zostały uznane za istotne zmienne kształtujące satysfakcję z pracy (Misztela, 2018, s. 188–190). W badaniach pracowników z branży IT wykazano (Michalak, 2013) zadowolenie respondentów z faktu, że w pracy dużo się uczą, zdobywają nowe umiejętności i realizują siebie (75%). Co więcej, źródłem zadowolenia jest świadomość, że inni ich podziwiają i szanują ze względu na posiadane kompetencje i umiejętności (60%). Rozkład wyników dowodzi, iż zdaniem pracowników poświęcenie czasu na rozwój to najbardziej korzystny sposób na odniesienie sukcesu zawodowego (95%). Deklarują także, że poczucie bycia docenianym przez innych, związane z posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, jest dla nich ważne, ponieważ chcą coraz więcej umieć i wiedzieć (60%). W opinii badanych konieczność uczestniczenia w działaniach rozwojowych (np. szkoleniach, coachingu, mentoringu, e-learningu itp.) nie ogranicza ich prywatnego czasu (80%). W większości (75%) nie zgadzają się z twierdzeniem, że ciągłe podwyższanie kwalifikacji jest dla nich męczące, wymagające dużego poświęcenia (Michalak, 2013, s. 25). Z kolei badania policjanów

i pracowników policji dowodzą, iż zły system szkolenia stanowi czynnik rodzący niezadowolenie z pracy (Brzeźniak, Chmielewska, Lesiak, 2012). Należy również wspomnieć o badaniach pracowników działów sprzedaży w branży instalacyjnej i budowlanej, którzy odpowiadając na pytanie *Jak ważny jest wpływ niżej wymienionych czynników na poziom odczuwanej satysfakcji z pracy?*, w wysokim odsetku wskazali kategorie: możliwość udziału w szkoleniach i jakość szkoleń (Prokopczuk, 2018).

W kontekście wzajemnych relacji szkoleń i satysfakcji z pracy interesujące stanowisko zajmuje Alicja Winnicka-Wejs (2017). Autorka, wychodząc z założenia, że szkolenia stanowią istotny instrument rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji, uznaje je za ważny element zarządzania różnorodnością. Każda z wiekovo bądź strukturalnie wyróżnionych kategorii pracowników, w odpowiednio do potrzeb „skrojonej” ofercie szkoleniowej zyska możliwość zaspokojenia swoich oczekiwań i realizacji celów. Autorka wyszczególnia m.in. osoby o niskich kwalifikacjach ponownie podejmujące naukę po okresie przerwy, osoby pragnące zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, wybierające szkolenia z zakresu *Work Life Balance*, profesjonalistów kształcących się w celu wzmocnienia własnej sytuacji zawodowej czy osoby w wieku powyżej 60 lat, uczące się dla własnej przyjemności i rozwoju. Odrębną grupę pracowników stanowią tzw. talenty, wnoszące do organizacji wyróżniające się kompetencje, potencjał intelektualny, specyficzne zdolności i pewne cechy lub ich konfiguracje (Winnicka-Wejs, 2017, s. 55–59). Przyjmując powyższą perspektywę, można wnioskować, iż satysfakcja osobista i zawodowa pozostają w realnej zbieżności z odpowiednio dobranym szkoleniem, tematycznie dopasowanym do indywidualnych potrzeb. Tak ujęta relacja powoduje wzrost w sferze ogólnego zadowolenia jednostki.

Metodologia i wyniki badań

W świetle badań (Chudzicka-Czupała, 2013, s. 16), podobnie jak zachowanie pracownika w organizacji, również jego zadowolenie z pracy stanowi wypadkową oddziaływań dwu grup zmiennych: czynników indywidualnych, czyli cech osobowości i cech społeczno-demograficznych oraz zmiennych środowiskowych: społecznych i organizacyjnych. Właśnie czynniki organizacyjne, obecne pod postacią stosowanych w firmach oddziaływań szkoleniowych, prorozwojowych, w relacji do satysfakcji z pracy stanowią przedmiot badań prezentowanych w niniejszym opracowaniu. Głównym celem badań było znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy działania firmy o charakterze szkoleniowym, wspierającym, warunkują satysfakcję z pracy badanych osób.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1: Wyższą satysfakcję z pracy prezentują osoby, w których firmach obserwuje się dbałość o doskonalenie zawodowe pracowników.

H2: Regularne stosowanie w firmach analizy i uwzględniania potrzeb szkoleniowych pracowników sprzyja ich satysfakcji z pracy.

H3: Warunkiem satysfakcji z pracy jest dostępność w firmie szkoleń dla pracowników, niezależnie od ich wieku.

H4: Satysfakcji z pracy sprzyja prowadzenie w firmie działań edukacyjnych (np. wykładów, szkoleń) na temat zdrowego stylu życia.

W badaniu uczestniczyło 757 osób (402 kobiety i 355 mężczyzn), w wieku 20–78 lat ($M=44,30$, $SD = 14,66$), ze stażem pracy od 1 roku do 60 lat ($M = 21,01$, $SD = 14,39$). Badani reprezentowali zróżnicowany poziom wykształcenia, charakter pracy, stanowiska pracy i typ organizacji¹. Badani byli zatrudnieni w sferze budżetowej (39,90%) i pozabudżetowej (60,10%); na stanowiskach wykonawczych (52%), kierowniczych (13,50%), specjalistów (34,50%); ich praca wiązała się raczej z ludźmi (57,73%), raczej z rzeczami (22,19%), raczej z danymi (18,36%), raczej z ideami (1,72%).

W badaniu wykorzystano Skalę Satysfakcji z Pracy (Zalewska, 2003), obejmującą 5 stwierdzeń. Osoba badana określa na skali siedmiostopniowej od 1 – *zdecydowanie nie zgadzam się* do 7 – *zdecydowanie zgadzam się*, na ile każda z tych wartości odnosi się do jej pracy. Wynik ogólny wskazuje na poziom satysfakcji z pracy (im wyższy wynik, tym wyższa satysfakcja z pracy). Własności psychometryczne narzędzia są zadowalające.

Analizowane w opracowaniu twierdzenia, odnoszące się do polityki szkoleniowej firm (*W mojej firmie dba się o doskonalenie zawodowe swoich pracowników; W mojej firmie regularnie analizuje się i uwzględnia potrzeby szkoleniowe pracowników; W mojej firmie dostęp do szkoleń mają wszyscy pracownicy, niezależnie od wieku; W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne, np. wykłady, szkolenia, na temat zdrowego stylu życia*) zawarto w ankiecie własnego autorstwa. Badani ustosunkowywali się do poszczególnych kategorii, wykorzystując skalę: 1 – nigdy, 2 – rzadko, 3 – często, 4 – zawsze.

W statystycznej analizie danych zastosowano jednoczynnikową analizę wariancji (umożliwiająca stwierdzenie istotności różnic pomiędzy średnimi wartościami zmiennych w porównywanych grupach), testy post-hoc (test NIR) oraz oszacowano wielkość efektu (wskaźnik eta-kwadrat).

W kolejnych tabelach (1–4) przedstawiono otrzymane rezultaty.

¹ Wyniki badań prezentowane w niniejszym artykule stanowią część szerszego, wieloletniego projektu badawczego (2014–2017) poświęconego psychospołecznym aspektom funkcjonowania współczesnych pracowników. Badania miały charakter przekrojowy, przeprowadzone zostały z zastosowaniem modelu wielozmiennowego, w którym zagadnienia szkoleń pracowników oraz satysfakcji z pracy (obok m.in. stresu w pracy, przywiązania do organizacji, konfliktu ról) stanowiły istotne aspekty badawcze. Z uwagi na wielozmiennowość zastosowanego modelu i ograniczoną objętość formy artykułu kolejne efekty realizowanego postępowania badawczego będą stanowić przedmiot odrębnych opracowań.

Tabela 1. Satysfakcja z pracy – wyniki analizy wariancji dla stwierdzenia *W mojej firmie dba się o doskonalenie zawodowe swoich pracowników (badania własne)*

		M	SD	F	p	η^2
W mojej firmie dba się o doskonalenie zawodowe swoich pracowników	nigdy	18,263	6,269	30,247	0,000	0,108
	rzadko	19,358	5,929			
	często	21,523	5,392			
	zawsze	24,320	5,969			

Legenda: M – średnia, SD – odchylenie standardowe, F – wartość statystyki F, p – poziom istotności, η^2 – cząstkowe eta-kwadrat (miara wielkości efektu: 0,01–0,05 słaby efekt, 0,06–0,14 średni efekt, powyżej 0,14 silny efekt).

Otrzymany rozkład wyników wskazuje, iż satysfakcja z pracy badanych osób pozostaje istotnie zależna od działań organizacyjnych związanych z dbałością firmy o doskonalenie zawodowe swoich pracowników. Wyniki średnie dowodzą, iż najwyższy poziom zmiennej zależnej prezentują osoby, które najkorzystniej oceniły częstość działań swojej firmy nakierowane na rozwój zawodowy pracowników. Wyniki testu porównań wielokrotnych (test NIR) wskazują na istotne różnice między grupami. Brak wymaganego poziomu istotności statystycznej odnotowano jedynie dla porównań kategorii: nigdy–rzadko ($p = 0,198$). Hipoteza 1 zyskała potwierdzenie w otrzymanych rezultatach.

Tabela 2. Satysfakcja z pracy – wyniki analizy wariancji dla stwierdzenia *W mojej firmie regularnie analizuje się i uwzględnia potrzeby szkoleniowe pracowników (badania własne)*

		M	SD	F	p	η^2
W mojej firmie regularnie analizuje się i uwzględnia potrzeby szkoleniowe pracowników	nigdy	18,394	6,261	34,968	0,000	0,122
	rzadko	19,487	5,906			
	często	22,427	5,089			
	zawsze	24,417	5,973			

Legenda: M – średnia, SD – odchylenie standardowe, F – wartość statystyki F, p – poziom istotności, η^2 – cząstkowe eta-kwadrat (miara wielkości efektu: 0,01–0,05 słaby efekt, 0,06–0,14 średni efekt, powyżej 0,14 silny efekt).

Zastosowana Anova ujawniła efekt istotnych zależności satysfakcji z pracy od regularności w analizowaniu i uwzględnianiu potrzeb szkoleniowych pracowników w firmie (co potwierdza uzyskana wielkość efektu $\eta^2 = 0,122$). Wśród badanych, którzy wypowiedzieli się najbardziej krytycznie w stosunku do wymienionych

działań organizacyjnych, obserwuje się najniższą satysfakcję z pracy. Porównania między grupami (test NIR) pokazały brak istotnych różnic pomiędzy kategoriami: nigdy–rzadko ($p = 0,104$). Otrzymane rozstrzygnięcia statystyczne umożliwiły pozytywną weryfikację założeń hipotezy 2.

Tabela 3. Satysfakcja z pracy – wyniki analizy wariancji dla stwierdzenia *W mojej firmie dostęp do szkoleń mają wszyscy pracownicy, niezależnie od wieku (badania własne)*

		M	SD	F	p	η^2
W mojej firmie dostęp do szkoleń mają wszyscy pracownicy, niezależnie od wieku	nigdy	18,451	5,967	23,920	0,000	0,087
	rzadko	19,398	6,117			
	często	21,157	5,638			
	zawsze	23,290	5,748			

Legenda: M – średnia, SD – odchylenie standardowe, F – wartość statystyki F, p – poziom istotności, η^2 – cząstkowe eta-kwadrat (miara wielkości efektu: 0,01–0,05 słaby efekt, 0,06–0,14 średni efekt, powyżej 0,14 silny efekt).

Rezultaty zaprezentowane w tabeli 3 dowodzą, iż satysfakcja z pracy jest warunkowana ogólną dostępnością do szkoleń w firmie. Badani o najwyższym poziomie zmiennej zależnej pracują w firmach, w których aktywność proszkoleniowa skierowana do wszystkich zatrudnionych, niezależnie od ich wieku, została oceniona najbardziej pozytywnie ($M = 23,290$ dla opcji „zawsze”). Zastosowany test NIR wskazuje brak istotnych różnic między kategoriami nigdy–rzadko ($p = 0,221$). Z wykorzystaniem narzędzi statystycznych zweryfikowano założenia przyjęte w hipotezie 3.

Tabela 4. Satysfakcja z pracy – wyniki analizy wariancji dla stwierdzenia *W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia (badania własne)*

		M	SD	F	p	η^2
W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia	nigdy	19,871	6,065	19,021	0,000	0,070
	rzadko	21,342	6,153			
	często	23,298	5,147			
	zawsze	25,476	4,950			

Legenda: M – średnia, SD – odchylenie standardowe, F – wartość statystyki F, p – poziom istotności, η^2 – cząstkowe eta-kwadrat (miara wielkości efektu: 0,01–0,05 słaby efekt, 0,06–0,14 średni efekt, powyżej 0,14 silny efekt).

W świetle przedstawionych wyników realizowanie przez firmę działań edukacyjnych (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia różnicuje poziom satysfakcji z pracy badanych osób. Im wyższa częstotliwość stosowania powyższych rozwiązań, tym wyższy poziom zmiennej zależnej. Test porównań wielokrotnych wykazał, iż wszystkie grupy różnią się między sobą istotnie statystycznie. Hipoteza 4 znalazła potwierdzenie w otrzymanych rozstrzygnięciach.

Dyskusja wyników

Wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego (Czarnik, Górniak, Jelonek, Kasperek, 2020) wskazują, iż Polacy prezentują umiarkowane zadowolenie z pracy (średnio uzyskują wartość 3,5, na skali od 1 do 4). Największa satysfakcja z pracy cechuje osoby z wyższym wykształceniem oraz osoby prowadzące własną działalność z wykształceniem średnim. Zdecydowana większość badanych deklaruje zadowolenie z kontaktów, z ogólnej relacji z przełożonymi, faktu, iż odnoszą się oni do respondentów z szacunkiem, są sprawiedliwi w swoich ocenach (Czarnik, Górniak, Jelonek, Kasperek, 2020, s. 16). Efekty badań przedstawione w niniejszym opracowaniu dowodzą, że satysfakcję z pracy kształtuje również możliwość uczestnictwa w szkoleniach. Zaprezentowane rezultaty ilustrują istotne oddziaływanie działań edukacyjnych, prorozwojowych, interwencji wspierających prowadzonych w środowisku pracy na satysfakcję zawodową badanych osób.

Wyniki wspomnianego już projektu badawczego poświęconego identyfikacji determinant satysfakcji z pracy (Pastuszka, 2019) określają znaczące cechy zatrudnienia sprzyjające zadowoleniu osób zatrudnionych. Są nimi: poczucie sprawiedliwości z otrzymywanego wynagrodzenia względem wkładanego wysiłku i osiągnięć, wykonywanie urozmaiconej pracy oraz posiadanie wpływu na decyzje dotyczące działalności przedsiębiorstwa. Istotna dla poziomu satysfakcji z pracy okazała się również możliwość uczestnictwa w formach doskonalenia zawodowego (Pastuszka, 2019, s. 65). Zaspokojenie potrzeb pozafinansowych pracowników jest zatem równie ważne jak kwestie związane z wynagrodzeniem i jego słusnością. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w efektach zastosowanej analizy wariancji. Dowodzi tego m.in. rozkład wyników dotyczących stwierdzenia *W mojej firmie dba się o doskonalenie zawodowe swoich pracowników* (tabela 1). Ten istotny aspekt analizowanych działań organizacyjnych, nakierowanych na podnoszenie kompetencji pracowników, ujawnił istotny efekt wpływu na satysfakcję z pracy. Zainteresowanie pracodawców rozwojem i doskonaleniem predyspozycji zawodowych swoich podwładnych warunkuje ich emocjonalną przychylność i pozytywny osąd takich działań.

Rezultaty zawarte w tabeli 2 odzwierciedlają istotną zależność pomiędzy satysfakcją z pracy badanych osób a regularnością analiz i uwzględnianiem potrzeb szkoleniowych. Działania pracodawców powinny zatem wiązać się z systematyczną oceną potencjału edukacyjnego pracowników, rozpoznawaniem luki

kompetencyjnej, jej efektywnym wypełnianiem drogą odpowiednio zaprogramowanej ścieżki szkoleniowej. Z poziomu organizacji należy dążyć do zaproponowania pracownikom programu szkoleń dostosowanego do indywidualnego przebiegu rozwoju zawodowego, tworzenia oferty szkoleń umożliwiających wzbogacanie kariery, projektowania działań w zakresie doskonalenia kapitału osobistego i zawodowego. Takie starania umożliwią efektywne zaspokojenie potrzeb szkoleniowych, zarówno pracowników, jak i organizacji, rozwijają potencjał edukacyjny osób zatrudnionych i w następstwie sprzyjają wzrostowi satysfakcji z pracy. Monitorowanie statusu edukacyjnego (w tym udziału w szkoleniach), luk kompetencyjnych pracowników oraz dostosowywanie programów szkoleń do stwierdzonych w wyniku tej diagnozy deficytów, podkreśla się w zaleceniach z zakresu Zarządzania wiekiem² (Litwiński, Sztanderska, 2013). Akcentuje się konieczność zachowania regularności w tych działaniach, z uwagi na fakt, iż większość kompetencji dezaktualizuje się po upływie 3–5 lat. Autorzy zauważają, iż regularny monitoring wzmacnia także zrozumienie i akceptację potrzeby kształcenia się wśród pracowników (Litwiński, Sztanderska, 2013, s. 29).

Badania pokazały, iż satysfakcja z pracy badanych osób pozostaje w istotnej zależności do możliwości uczestnictwa w szkoleniach pracowników, niezależnie od ich wieku (tabela 3). To istotny efekt wpływu działań organizacji na przebieg i kształt rozwoju zawodowego jednostki. W zaleceniach formułowanych w ramach Zarządzania wiekiem akcentuje się znaczenie motywowania pracowników do kształcenia, wykluczając obecność barier wiekowych. Potrzeby kształcenia powinny być przez pracodawców sprawiedliwie zaspokajane. Jak wspomniano, kompetencje zawodowe muszą być systematycznie uaktualniane w celu utrzymania pozycji, konkurencyjności na rynku pracy, skuteczności zawodowej, także wśród przedstawicieli starszych grup wiekowych (Litwiński, Sztanderska, 2013, s. 28). Z punktu widzenia interesu jednostki i organizacji należy dbać o wykorzystywanie silnych stron pracowników w każdej grupie pokoleniowej. W teoriach psychologicznych na popularności traci model deficytów, zakładający spadek efektywności, sprawności fizycznej i psychicznej wraz z wiekiem. Znacząco zyskują założenia modelu kompetencyjnego, który podkreśla, iż każda grupa wiekowa ma swoje słabe, ale także i mocne strony (Sołtys, 2013, s. 62). Rozwijać i doskonalić powinno się zatem zasoby, które decydują o przewadze konkurencyjnej – jednostek i organizacji.

² Zarządzanie wiekiem, jako element zarządzania zasobami ludzkimi, polega na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku (Litwiński, Sztanderska, 2010, s. 3). W szerszym ujęciu zarządzanie wiekiem stanowi sposób na stworzenie przyjaznego i dostosowanego do potrzeb społecznych, zdrowotnych i zawodowych środowiska pracy dla wszystkich pracowników oraz przyjęcie odpowiedzialności za zmieniające się otoczenie systemowe (Sołtys, 2013, s. 61).

Otrzymane wyniki pokazały również, iż poziom satysfakcji z pracy badanych osób warunkowany jest częstością stosowania przez firmę działań edukacyjnych (np. wykładów, szkoleń) na temat zdrowego stylu życia (tabela 4). Uzyskany efekt potwierdzają badania realizowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w latach 2017–2018, dotyczące uwarunkowań uczenia się pracowników starszych (Pawłowska-Cyprysiak, 2018). Okazało się, że szkolenia związane z tematyką zdrowotną (poświęcone dbałości o zdrowie, profilaktyce chorób), cieszą się wśród respondentów dużą popularnością (27%); podobnie jak szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi (31%). Sądzić należy, iż zainteresowanie tą problematyką stanowi konsekwencję coraz głębszej świadomości społecznej, przyjęcia holistycznej perspektywy percepcji naszego zdrowia, widocznej troski o własny dobrostan. Taka postawa sprzyja rozwojowi motywacji do uczestniczenia w działaniach szkoleniowych w zakresie pomnażania zasobów, wzrostu kapitału osobistego. Zwrócenie uwagi na ten rodzaj interwencji szkoleniowych, wspierających, może również wynikać z faktu pewnego niedosytu wiedzy i umiejętności w tym obszarze. Wzmocnieniem tej argumentacji jest wspomniany już w opracowaniu raport Bilans Kapitału Ludzkiego, dowodzący, iż samoocena kompetencji badanych Polaków w zakresie radzenia sobie w sytuacjach stresujących jest umiarkowana (Czarnik, Górniak, Jelonek, Kasperek, 2020, s. 81–83).

Anna Sołtys (2013) wśród rozwiązań, składających się na całokształt działań związanych ze wspomnianym Zarządzaniem wiekiem, wyszczególnia promowanie zachowań prozdrowotnych pracowników, zarówno w sferze zdrowia fizycznego, jak i psychicznego. Należy się zgodzić z autorką, iż poradnictwo, informacje, programy edukacyjne prowadzą do minimalizowania złych nawyków związanych z wykonywaną pracą. Z drugiej strony, umożliwiają wzrost efektywności pracy, ograniczają liczbę wypadków czy chorób zawodowych. W przypadku zdrowia psychicznego istotne są działania związane ze wzbogacaniem treści pracy. Obok powszechnie od dawna znanego syndromu wypalenia zawodowego (*burnout*), coraz częściej mówi się o syndromie wynudzenia (*boreout*), spowodowanego długotrwałym brakiem interesujących wyzwań w pracy, wywierających destrukcyjne oddziaływanie na motywację do pracy i poziom zaangażowania (Sołtys, 2013, s. 62).

Na zaprezentowane w opracowaniu rezultaty, dotyczące dbałości firm o doskonalenie zawodowe swoich pracowników, należy również spojrzeć z perspektywy uczenia się przez całe życie. W opinii Elżbiety Roszko-Wójtowicz (2015, s. 72) idea ta współcześnie znalazła rozwinięcie głównie w dwóch obszarach, czyli edukacji osób dorosłych oraz edukacji i szkoleniach zawodowych. Podkreślenia wymaga fakt, iż w raporcie Międzynarodowej Komisji UNESCO do spraw Edukacji dla XXI wieku aspekty kształcenia wyrażone są w cytowanych na wstępie hasłach: uczyć się, aby wiedzieć (*learning to know*); uczyć się, aby działać (*learning to do*) – obszar, który silnie nawiązuje do uczestnictwa jednostki w szkoleniach,

poprzez kształtowanie i rozwijanie umiejętności praktycznego aplikowania wiedzy, głównie w przebiegu życia zawodowego, kiedy kompetencje ewoluują, podlegają doskonaleniu, jednocześnie sprzyjają budowaniu innowacyjnej i kreatywnej postawy w życiu zawodowym; uczyć się, aby żyć wspólnie z innymi (*learning to live together, learning to live with others*); uczyć się, aby być (*learning to be*) (Roszko-Wójtowicz, 2015; Solarczyk-Ambrozik, 2003)³.

Realizacja tych celów staje się możliwa dzięki promowaniu kształcenia ustawicznego jako integralnej koncepcji uczenia się przez całe życie w obrębie struktur państwowych, w zinstytucjonalizowanym systemie kształcenia, a także w zakładach pracy, różnych typach organizacji (Solarczyk-Ambrozik, 2003). Cele te znajdują akceptację wśród pracodawców, świadomych korzyści wynikających ze szkoleń. Dostrzegają wzrost wydajności, kreatywności i aktywności pracowników, lepsze dostosowanie posiadanych przez nich kwalifikacji do wymogów stanowisk pracy, usprawnienie komunikacji wewnątrz firmy. Istotna jest wysoka jakość szkoleń, dostosowanie ich treści merytorycznych do rodzaju wykonywanej pracy i zadań zawodowych, a także powiązanie ich z motywacjami pracowników. Ważnym aspektem ich skuteczności jest wzajemne dostrojenie potrzeb i oczekiwań jednostki z ofertą szkoleniowo-edukacyjną (*Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, 2011, s. 33). Zdaniem Anny Sołtys (2013) promocja uczenia się leży w interesie pracodawcy i pracownika. Obejmuje korzyści wynikające z podnoszenia kwalifikacji, w tym również działania podtrzymujące motywację wewnętrzną i zewnętrzną. Poza tym rezultaty badań poświęconych procesowi uczenia się dowodzą, że stosowanie odpowiednich technik i zasad uczenia się w różnym wieku znacząco wydłuża proces nabywania wiedzy. W organizacji i przebiegu szkolenia warunkiem koniecznym ich powodzenia jest zatem uwzględnienie specyfiki uczenia się różnych grup wiekowych, ich doświadczenia, preferencji i predyspozycji. Można wówczas oczekiwać kształtowania pozytywnych następstw poznawczych i emocjonalnych (Sołtys, 2013, s. 62). W tym miejscu wypada powołać się na autorytet Malcolma Knowlesa, jednego z twórców nurtu badań nad edukacją osób dorosłych. Założenia jego autorskiego modelu, u podstaw którego umiejscowiono potrzebę i zdolność do samodzielnego podejmowania decyzji, istotnie oddziałują na organizację procesu szkoleń. M. Knowles, zwracając uwagę na różnice między uczeniem się dzieci i dorosłych, określa wymogi efektywnej edukacji dorosłych oraz roli w tym procesie dorosłego-ucznia. Jest on traktowany jako samosterowny, samodzielny podmiot, współuczestniczący w tworzeniu procesu edukacyjnego, programu nauczania, doborze odpowiednich metod dydaktycznych. Dorosły-uczeń wykorzystuje swoje doświadczenie, będące

³ Zdaniem Elżbiety Roszko-Wójtowicz (2015, s. 71) spośród czterech wymienionych filarów dla oceny aktywności edukacyjnej osób dorosłych najbardziej istotny jest uczyć się, aby być. W jego składzie wyróżnia się trzy obszary, tj. podaż kształcenia zawodowego oraz szkoleń związanych z pracą, udział w zawodowym kształceniu oraz szkoleniach związanych z pracą, rezultaty (kwalifikacje zawodowe, umiejętności oraz postawy i zachowania).

jednocześnie płaszczyzną do poszerzania indywidualnej sfery poznawczej, prezentuje pragmatyczne podejście do edukacji, która powinna zaspokajać indywidualne potrzeby w rytmie dostosowanym do jednostkowych możliwości i oczekiwań oraz oczekuje bezpośredniej przydatności, możliwości zastosowania nabytych umiejętności i wiedzy w praktyce (Mikołajczyk, 2011).

Podsumowując, warto odwołać się do słów autorstwa Benjamina Franklina, który przekonuje, że *Inwestowanie w wiedzę zawsze przynosi zyski*. Przyjęta w opracowaniu perspektywa badawcza dowodzi, iż tym (nie)wymiernym zyskiem – dla organizacji i zatrudnionych w niej osób – jest satysfakcja z pracy. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy powinni być zatem zainteresowani rozwojem i doskonaleniem kompetencji zawodowych, promowaniem, realizacją i uczestnictwem w zróżnicowanej, indywidualnie sprofilowanej stosowanie do potrzeb, ofercie szkoleniowej.

Bibliografia

- Adamska-Chudzińska, M. (2012). *Uwarunkowania sprawności zawodowej człowieka w organizacji. Aspekt prospołeczny*. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Biesok, G., Wyród-Wróbel, J. (2018). Satysfakcja z pracy i jej znaczenie w organizacjach. W: M. Jakubiec, A. Barcik (red.), *Wielowymiarowość zarządzania XXI wieku*. Bielsko-Biała: Wyd. Naukowe Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej, s. 27–37.
- Brzeźniak, A. Chmielewska, A. Lesiak, M. (2012). *Satysfakcja z pracy policjantów i pracowników policji – raport z badania*. Warszawa: Wydział Analiz Gabinetu KGP. www.policja.pl/download/1/103249/raport_satysfakcja_PDF.pdf [dostęp: 12.01.2021].
- Chudzicka-Czupała, A. (2013). Zadowolenie z pracy jako komponent jakości życia współczesnego człowieka. *Chowanna, t. 1*, s. 13–38.
- Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M., Kasperek, K. (2020). *Bilans Kapitału Ludzkiego 2019. Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat*. Warszawa: PARP. Uniwersytet Jagielloński. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/01-BKL---Raport-z-badania-ludnosc_i_ostateczny.pdf [dostęp: 14.01.2021].
- Durlak, D. (2018). Satysfakcja z (zawodu) nauczyciela – korelaty i uwarunkowania. *Pedagogika Przedszkolna i Wczesnoszkolna, nr 2(12)*, s. 393–405.
- Jalowska, A. (2015). Satysfakcja pracowników źródłem przewagi konkurencyjnej. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, nr 105*, s. 261–274.
- Jaros, R. (2005). Zadowolenie z pracy. W: L. Golińska (red.), *Skuteczniej, sprawniej, z większą satysfakcją*. Łódź: Wyd. Naukowe Wyższej Szkoły Kupieckiej, s. 85–105.
- Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka* (2011). Kielce: Wojewódzki Urząd Pracy. http://www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ/Kształcenie_ustawiczne_www.pdf [dostęp: 17.01.2021]
- Litwiński, J., Sztanderska, U. (2010). *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski. <https://www.parp.gov.pl/files/74/87/110/10073.pdf> [dostęp: 19.01.2021].

- Litwiński, J., Sztanderska, U. (2013). *Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/18991zwiekiemraport2013.pdf> [dostęp: 19.01.2021].
- Łaguna, M. (2010). Nowe tendencje w podejściu do szkoleń w organizacji. W: A. M. Zawadzka (red.), *Psychologia zarządzania w organizacji*. Warszawa: PWN, s. 115–139.
- Łaguna, M. (2012). Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń: Doniesienie z badań. *Psychologia Jakości Życia*, nr 12, s. 163–172.
- Michalak, M. (2013). Możliwość rozwoju jako jeden z elementów warunkujących satysfakcję zawodową. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*, nr 67, s. 19–28.
- Mikołajczyk, K. (2011). Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia. *E-mentor*, nr 2(39), s. 69–77.
- Misztela, M. J. (2018). Badanie poziomu satysfakcji zawodowej pracowników administracji publicznej na przykładzie Urzędu X. *Zarządzanie i Finanse*, nr 3, s. 183–195.
- Pastuszka, S. (2019). Czynniki społeczno-demograficzne oraz charakterystyki miejsca zatrudnienia a satysfakcja z pracy, *Rynek Pracy*, nr 2, s. 55–66.
- Pawłowska-Cyprysiak, K. (2018). Uczenie się pracowników starszych – raport wstępny z badań. *Bezpieczeństwo Pracy*, nr 5, s. 18–21.
- Prokopczuk, A. (2018). Satysfakcja z pracy pracowników działów handlowych, branża budowlana i instalacyjna, <http://proquest.pl/wp-content/uploads/2019/08/Badanie-satysfakcji-z-pracy-raport19.06.2018.pdf> [dostęp: 18.01.2021].
- Rogozińska-Pawelczyk, A. (2018). Satysfakcja z pracy a stres zawodowy – wyniki badań ilościowych w trzech organizacyjnych urzędach. *Medycyna Pracy*, nr 3, s. 301–315.
- Roszkó-Wójtowicz, E. (2015). Kształcenie ustawiczne – istota zagadnienia i pomiar w ujęciu europejskim. *E-mentor*, nr 5(62), s. 65–76.
- Sak-Skowron, M., Skowron, Ł. (2017). Determinanty satysfakcji z pracy – studium teoretyczne. *Marketing i Zarządzanie*, nr 2(48), s. 243–253.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2003). Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy. *E-mentor*, nr 2, s. 34–36.
- Sołtys, A. (2013). Zarządzanie wiekiem jako nowy priorytet polityki personalnej. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, tom XIV, z. 9, s. 57–74.
- Sowińska, A. (2014). Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne. *Studia Ekonomiczne*, nr 197, s. 45–56.
- Szumowski, W. (2014). Motywowanie i satysfakcja z pracy w urzędach administracji samorządowej. Wyniki badań empirycznych. *Nauki o zarządzaniu*, nr 3 (20), s. 67–76.
- Winnicka-Wejs, A. (2017). Szkolenia pracowników jako element zarządzania różnorodnością. *Zeszyty Naukowe UEK*, nr 4(964), s. 49–66.
- Zalewska, A. (2003). Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Folia Psychologica*, nr 7, s. 49–61.
- Zalewska, A. (2009). Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy. *Psychologia Jakości Życia*, nr 1, s. 1–20.

**JOB SATISFACTION IN THE CONTEXT OF EMPLOYEE TRAINING
– RESEARCH REPORT**

Keywords: job satisfaction, adult education, learning, training.

Summary: The article discusses the issue of adult education, based on the example of companies' training policy in relation to job satisfaction. The problem was empirically verified. The Work Satisfaction Scale and a self-authored questionnaire with statements about the training activities of the organisation were used. The study involved 757 people (402 women and 355 men), aged 20-78. The applied one-way analysis of variance revealed significant statistical effects. In view of the obtained results, practical implications were formulated.

Dane do korespondencji:

dr Anna Lubrańska

Uniwersytet Łódzki

Wydział Nauk o Wychowaniu

Instytut Psychologii

ul. Smugowa 10/12

91-433, Łódź

e-mail: annalubr@wp.pl