Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

PROJEKT:

Wpływ pandemii COVID-19 na kształtowanie się nowych modeli pracy

NUMER:

POWR.02.20.00-00-0039/21

HR w kontekście pandemii COVID-19

Raport z badania ilościowego wśród pracowników

LEWIATAN

AUTOR: dr Hanna Kinowska

Spis treści

1. Cele i metodyka badań 2

1.1. Cele przeprowadzonych badań 2

1.2. Metodyka badań i narzędzie badawcze 3

2. Przebieg badania i charakterystyka respondentów 4

3. Najważniejsze wnioski z badań 9

4. Wyniki badań 13

4.1. Rozkład częstości odpowiedzi 13

4.1.1. Zmiany w sposobie wykonywania pracy spowodowane przez pandemię 13

4.1.2. Dobrostan pracowników 14

4.1.3. Zasoby pracy 33

4.1.4. Zaangażowanie w pracę 60

4.1.5. Optymalny model pracy 69

4.2. Średnie odpowiedzi dla badanych wymiarów 71

4.3. Analiza badanych obszarów ze względu na płeć, model pracy i sytuację rodzinną 72

Bibliografia 86

Załącznik: Kwestionariusz ankiety dla pracowników 87

1. Cele i metodyka badań

1.1. CELE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

Celem przeprowadzonych badań ilościowych wśród pracowników była ocena stosowanych przez firmy rozwiązań, oczekiwanych przez nich sposób organizacji pracy, wsparcia godzenia życia zawodowego z rodzinnym w związku z doświadczeniami związanymi z pandemią.

Kontekst teoretyczny dla wykonanych badań stanowi teoria wymagań i zasobów pracy (Job Demands-Resources Theory) (Bakker & Demerouti, 2014). Zgodnie z jej założeniami każda praca wiąże się z określonymi wymaganiami w wymiarze fizycznym, psychicznym i społecznym. Ich efektem jest obciążenie pracownika. Jednocześnie praca stwarza pracownikowi możliwości (zasoby) poprzez: możliwości rozwoju, autonomię, poczucie skuteczności, zadowolenie z pracy. Odpowiednie zasoby umożliwiają angażowanie się w pracę. Wysokie wymagania przy jednoczesnym niedoborze zasobów może spowodować nadmierne wyczerpanie i wypalenie zawodowe (Schaufeli et al., 2002). Niekorzystna jest również sytuacja, w której wysokim zasobom towarzyszą niskie wymagania. Może to prowadzić do nudy i braku zainteresowania pracą (Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2009).

Z badań dostępnych w literaturze przedmiotu wynika, że zasoby dostępne w pracy: wsparcie społeczne, autonomia, informacje zwrotne, pozytywny klimat organizacyjny, poczucie skuteczności i kompetencji, wsparcie kolegów i menedżerów oraz poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa w pracy są istotnie i pozytywnie związane z zaangażowaniem (Halbesleben, 2010; Nahrgang et al., 2011). Natomiast nadmierne wymagania pracy obejmujące: wysokie ryzyko, zagrożenia i złożoność pracy, skutkują wypaleniem zawodowym (Nahrgang et al., 2011).

W czasie pandemii dobre samopoczucie pracowników stało się jednym z priorytetów pracodawców (Deloitte, 2020). W literaturze przedmiotu wyodrębniono kategorię dobrostanu pracownika. Jest to stan odczuć kształtowany pod wpływem jakości życia zawodowego, determinowanego przez: pracę i jej kontekst, relacje w pracy i relacje praca-dom, cel i znaczenie pracy, przywództwo oraz zarządzanie. W badaniach na gruncie zarządzania kapitałem ludzkim wykorzystywany jest model PERMA, wywodzący się z nurtu psychologii pozytywnej, w którym: P to pozytywne emocje (positive emotions), E – zaangażowanie (engagement), R – pozytywne relacje/ (relationships), M – znaczenie (meaning) i A – osiągnięcia (accomplishments) (Seligman, 2011). Z czasem model został rozszerzony o kolejne wymiary, w szczególności obejmujące zdrowie fizyczne i psychiczne (H-health).

1.2. METODYKA BADAŃ I NARZĘDZIE BADAWCZE

Pomiar oceny przez pracowników stosowanych przez firmy rozwiązań, oczekiwanych przez sposobów organizacji pracy, wsparcia godzenia życia zawodowego z rodzinnym w związku z doświadczeniami związanymi z pandemią obejmował wymiary, tworzące podskale narzędzia diagnostycznego.

Nawiązują one do istniejących w literaturze podskal w ramach dostępnych miar: Questionnaire sur les Ressources et Contraintes Professionnelles (QRCP) (Lequeurre et al., 2013), narzędzia diagnozującego zaangażowanie Meyera i Alena (Bańka et al., 2002) oraz PERMA+H (Seligman, 2011).

W narzędziu do pomiaru oceny przez pracowników stosowanych przez firmę rozwiązań wyróżniono wymiary diagnozujące:

- Dobrostan pracowników obejmujący:
  - Pozytywne emocje w stosunku do pracy;
  - Przekonanie o znaczeniu wykonywanych zadań;
  - Relacje w miejscu pracy;
  - Osiągnięcia;
  - Zaangażowanie w wykonywane zadania;
  - Zdrowie;
- Zasoby pracy obejmujące:
  - Informacje zwrotne;
  - Komunikację;
  - Partycypację;
  - Relacje z przełożonym;
  - Wynagrodzenie;
  - Autonomię;
  - Możliwości rozwoju;
  - Czas pracy;
  - Przygotowanie stanowiska pracy;
  - Możliwości łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi.
- Zaangażowanie w pracę obejmujące:
  - Przywiązanie afektywne;
  - Przywiązanie trwania;
  - Przywiązanie normatywne.

Dodatkowe pytania dotyczyły zmian w sposobie wykonywania pracy na skutek pandemii oraz najlepszego modelu dla wykonywanej aktualnie pracy.

W procesie badania kontrolowano następujące zmienne ujęte w metryczce:
- Płeć;
- Wiek;
- Wykształcenie;
- Rodzaj umowy;
- Wielkość firmy;
- Sektor;
- Aktualny model pracy;
- Sytuację rodzinną.

2. Przebieg badania i charakterystyka respondentów

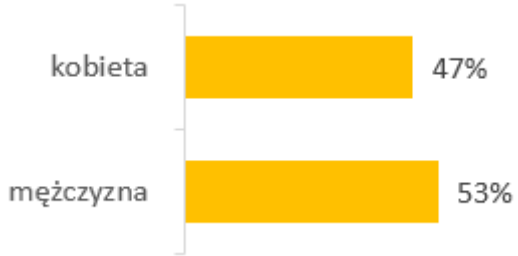
Badanie miało charakter ilościowy i zostało zrealizowane z wykorzystaniem ankiety wykonanej metodą CAWI, na reprezentatywnej próbie pracujących polskich internautów, w oparciu o ogólnopolski panel badawczy akredytowany przez PKJPA i ESOMAR. Reprezentatywność próby uzyskano przy pomocy doboru schematem losowym.

Analizie poddano wyłącznie dane z ankiet wypełnionych do końca. Przed analizą dane zostały dokładnie sprawdzone pod kątem poprawności i spójności logicznej. Wykonanie badania zlecono firmie Adhoc/Combine. Badanie zostało zrealizowane w listopadzie 2022 roku.

Ankietę wypełniło 652 osoby. Respondentami były osoby aktywne zawodowo, pracujące na stanowiskach niekierowniczych.

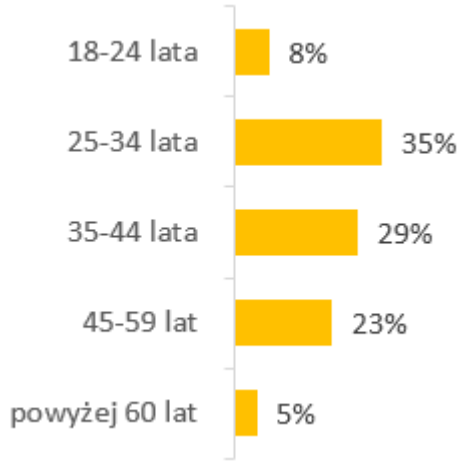
Poniżej zawarto charakterystykę respondentów. Próba była zrównoważona pod względem płci z niewielką przewagą mężczyzn, którzy stanowili 53% próby. Pozostały udział w próbie badawczej, czyli 47%, przypadł kobietom.

Wykres 1. Płeć respondentów



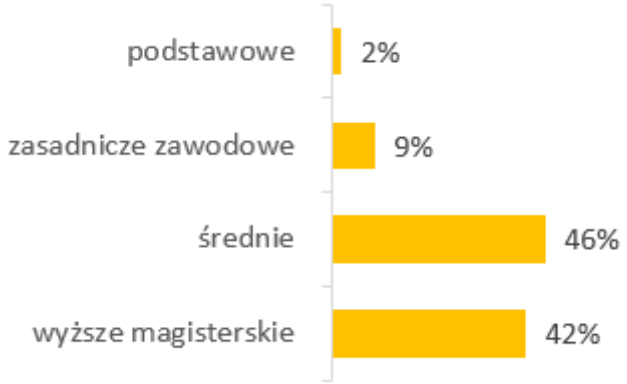
Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły osoby w wieku 25–34 lata, około 35% respondentów. Kolejną najliczniejszą grupą były osoby w wieku 35–44 lat (29%). Osoby w wieku 45-59 lat to 23% próby. Najstarsi respondenci, w wieku powyżej 60 lat i najmłodsi w wieku 18-24 lata byli najmniej licznie reprezentowani – stanowili odpowiednio 5% i 8%. badanej próby.

Wykres 2. Wiek respondentów



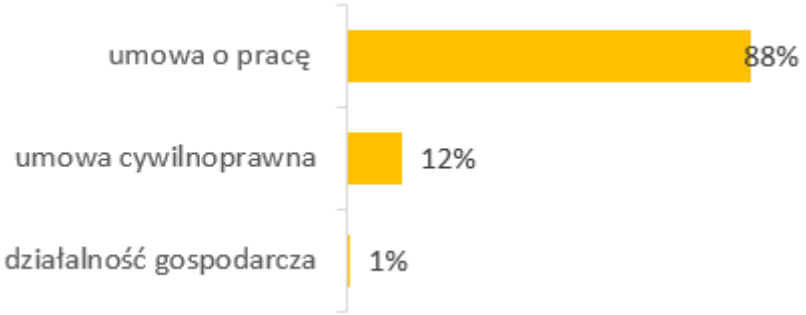
Blisko 90% próby stanowiły osoby z wykształceniem średnim i wyższym. Średnie wykształcenie zadeklarowało 46% ankietowany, wyższe 42%. Pozostali ankietowani mieli wykształcenie zasadnicze zawodowe 9% i podstawowe 2%.

Wykres 3. Wykształcenie



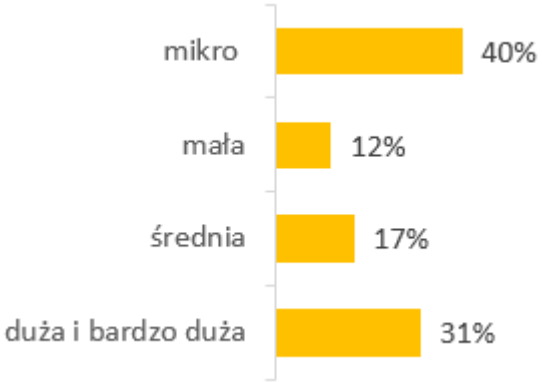
Wśród respondentów najliczniej reprezentowane były osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę – 88%. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej zadeklarowało 12% badanych. Najmniej licznie reprezentowani byli prowadzący działalność gospodarczą – wskazał ją tylko 1% badanych.

Wykres 4. Rodzaj umowy.



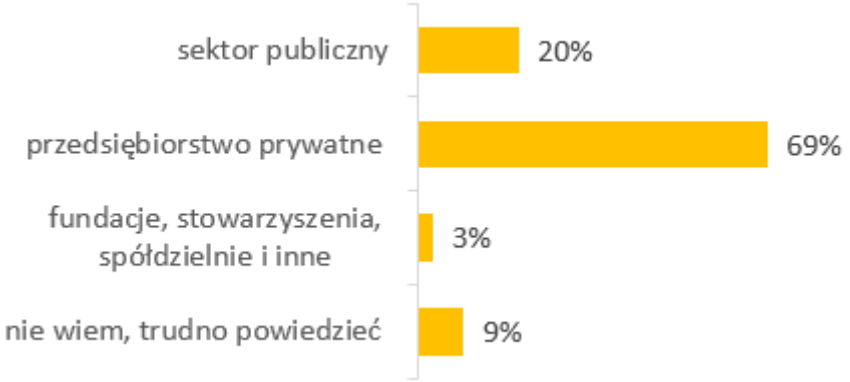
Jeśli chodzi o wielkość organizacji, to najliczniej reprezentowane były osoby pracujące w firmach mikro – stanowiły 40% próby. Zatrudnienie w dużych i bardzo dużych organizacjach zadeklarowało 31% badanych. W średnich firmach wykonywało pracę 17% respondentów, a w małych 12%.

Wykres 5. Wielkość firmy.



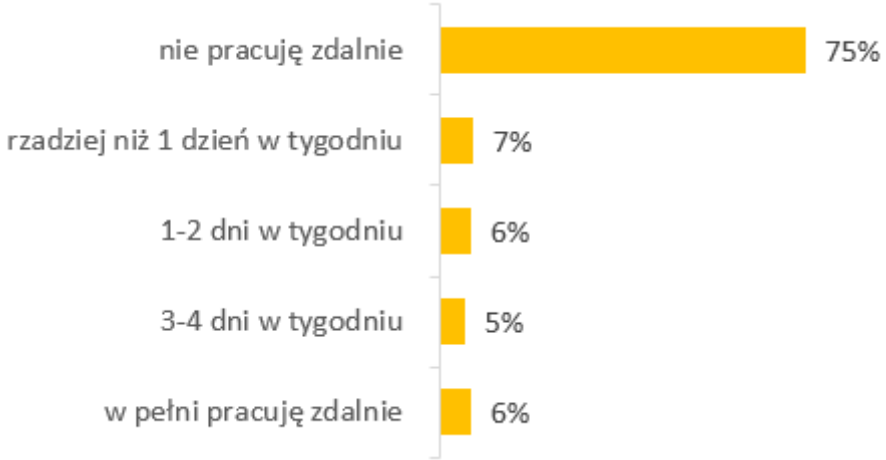
Blisko 70% badanych pracowało w przedsiębiorstwach prywatnych. Ok. 20% respondentów zadeklarowała, że ich pracodawcą jest organizacja z sektora publicznego. Najmniej liczną grupą były osoby zatrudnione w fundacjach, stowarzyszeniach lub spółdzielniach – zaledwie 3% respondentów. Aż 9% respondentów nie potrafiło określić, do jakiego sektora należy ich pracodawca.

Wykres 6. Sektor.



W uzyskanej próbie ¾ ankietowanych nie świadczyło pracy zdalnie. Osoby korzystające z możliwości pracy zdalnej i hybrydowej podzieliły się na cztery grupy o zbliżonej liczebności. Rzadziej niż raz w tygodniu zdalnie pracowało 7% badanych. Od 1 do 2 dni w tygodniu oraz w pełni zdalnie po 6% respondentów. Od 3 do 4 dni zdalnie pracowało 5% ankietowanych.

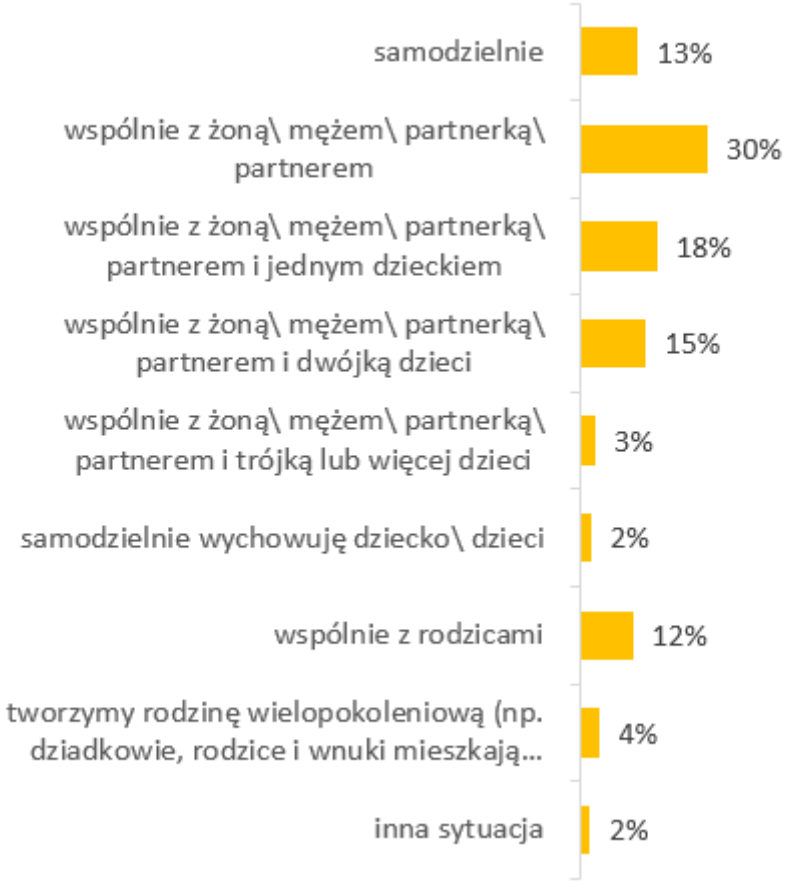
Wykres 7. Praca zdalna.



Respondentów charakteryzowała zróżnicowana sytuacja rodzinna. Najliczniej (30%) reprezentowane były osoby żyjące z żoną/mężem/partnerem/partnerką. Następną pod względem liczebności grupę stanowiły osoby dzielące gospodarstwo domowe z żoną/mężem/partnerem/partnerką oraz jednym lub dwójką dzieci – ich udział w próbie wynosił odpowiednio 18% i 15%. Osoby mieszkające samodzielnie stanowiły 13% próby, a żyjący wspólnie z rodzicami 15%. Pozostali respondenci to osoby żyjące w rodzinach

wielopokoleniowych (4%), wspólnie z żoną/mężem/partnerem/partnerką oraz trójką lub więcej dzieci (3%), samodzielnie wychowujący dzieci (2%) oraz osoby w innej sytuacji rodzinnej (2%).

Wykres 7. Sytuacja rodzinna.



3. Najważniejsze wnioski z badań

Celem przeprowadzonych badań ilościowych wśród pracowników była ocena stosowanych przez firmy rozwiązań, oczekiwanych sposób organizacji pracy, wsparcia godzenia życia zawodowego z rodzinnym w związku z doświadczeniami związanymi z pandemią. Przeprowadzono ją w odniesieniu do następujących obszarów: dobrostan pracowników, zasoby pracy oraz zaangażowanie w pracę. W ramach każdego z nich wyróżniono od trzech do dziesięciu wymiarów. Wykonane analizy obejmowały dwa główne etapy: określenie frekwencji odpowiedzi na poszczególne pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety dla całej próby badawczej oraz analiza badanych obszarów ze względu na kontrolowane zmienne metryczkowe.

W badaniu wzięło udział 652 pracowników. Próba była zrównoważona pod względem płci i wielu respondentów. Wśród respondentów dominowały osoby z wykształceniem średnim i wyższym, zatrudnione na podstawie umów o pracę, w organizacjach o zróżnicowanej wielkości. Blisko 70% badanych stanowili pracownicy sektora prywatnego. Około ¾ nie wykonywało pracy zdalnej. W uzyskanej próbie znaleźli się respondenci w zróżnicowanej sytuacji rodzinnej. Najliczniej reprezentowane były osoby mieszkające wspólnie z żoną/ mężem/ partnerką/ partnerem oraz mieszkający wspólnie rodzice z jednym dzieckiem. Podobnie liczne reprezentacje uzyskano dla rodziców dwójki dzieci, mieszkających samodzielnie i z rodzicami. Pozostali to rodzice trójki lub więcej dzieci, mieszkający w rodzinach wielopokoleniowych, samodzielnie wychowujący dzieci i osoby w innej sytuacji życiowej.

Główne wnioski płynące z badania:

- **Biorąc pod uwagę odpowiedzi na pytania dotyczące badanych obszarów (średnie wartości uzyskane w całej próbie) można stwierdzić, iż relatywnie mocną stroną pracodawców są rozwiązania wspierające dobrostan pracowników (średnia ocena 3,60). Niżej oceniono zasoby pracy (średnia ocena 3,43). Zaś najniższe średnie wartości spośród badanych obszarów odnosiły się do zaangażowania w pracę (średnia 3,38).**

- **Spośród badanych wymiarów dobrostanu najmocniejszą stronę pracodawców, w opinii badanych pracowników, stanowią działania kształtujące: znaczenie wykonywanej pracy, osiągnięcia oraz relacje w pracy. Najniżej oceniono zaangażowanie w zadania, zdrowie oraz pozytywne emocje. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że środowisko pracy wspiera zrozumienie celu i nadawanie sensu wykonywanej pracy. Pracodawcy wpływają pozytywnie na osiąganie rezultatów przez pracowników oraz umożliwiają budowanie**

wspierających relacji w miejscu pracy. Wyzwanie dla pracodawców stanowi tworzenie środowiska wspierającego czerpanie przyjemności z wykonywanych na co dzień zadań oraz stwarzanie okazji do radości z rezultatów pracy. Wyniki wskazują na istnienie przestrzeni do zmian w obszarze wsparcia przez pracodawców zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników.

- **Wśród badanych wymiarów dotyczących zasobów pracy ankietowani najwyżej ocenili czas pracy, autonomię się i przygotowanie miejsca pracy. Najniższe średnie odpowiedzi uzyskały: wynagrodzenie, łączenie pracy z opieką oraz informacje zwrotne. Z przeprowadzonych badań wynika, że pracownicy stosunkowo wysoko oceniają organizację swojego czasu pracy, doceniają możliwości decydowania o wykonywanych zadaniach (ich kolejności i sposobie działania) oraz przygotowanie zajmowanego stanowiska pracy. Wyzwanie dla pracodawców stanowi wynagrodzenie, które zdaniem respondentów mogłoby być bardziej adekwatne do wykonywanej pracy. Słabszą stronę stanowi umożliwianie łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi. Z badań wynika, że wskazane byłyby także działania poprawiające przekazywanie informacji zwrotnych.**

- **Spośród badanych wymiarów zaangażowania w pracę najwyższe oceny uzyskano dla przywiązania normatywnego, najniższą – dla przywiązania afektywnego. Między nimi znalazło się przywiązanie trwania. Oznacza to, że polscy pracownicy pozostają w swoich miejscach pracy z uwagi na przekonanie o powinności w stosunku do współpracowników i organizacji. Nieco rzadziej wykonywanie aktualnej pracy uzasadniają kosztami zmian. Najniżej ocenionym wymiarem zaangażowania jest przywiązanie afektywnej. Obejmuje ono emocjonalny związek oraz utożsamianie się z organizacją. Ocena zaangażowania jest spójna z wynikami w obszarze dobrostanu. Z badań wynika, że pracodawcy stosunkowo skutecznie budują środowisko pracy kształtujące przekonanie o konieczności bycia lojalnym w stosunku do organizacji i współpracowników. W umiarkowanym stopniu pokazują korzyści z pracy w aktualnym miejscu. Wyzwaniem dla pracodawców jest stworzenie warunków, w których pojawiłyby się pozytywne emocje w stosunku do organizacji.**

- **Większość respondentów wyraziło przekonanie, że najlepszym modelem dla ich zadań jest wykonywanie ich wyłącznie w miejscu pracy. Pozostali najczęściej wskazali jeden lub dwa dni zdalne w tygodniu. Rzadziej niż co dziesiąty badany był przekonany, że najbardziej odpowiednia byłaby praca wyłącznie zdalna. Odpowiedzi różnicowały wszystkie zmienne metryczkowe. Kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierały jako optymalny model pracę wyłącznie w miejscu pracy i częściej wskazywały na rozwiązanie z jednym dniem zdalnym w tygodniu. Pracownicy powyżej 45 lat częściej byli przekonani o zasadności**

wykonywania zadań wyłącznie w miejscu pracy. Osoby w wieku 25-34 lata rzadziej wskazywały brak pracy zdalnej i jako najlepszy model częściej wybierali rozwiązanie z dwoma dniami zdalnymi. Przekonanie o optymalnym modelu pracy było związane z modelem aktualnie praktykowanym. Ankietowani wskazywali swój własny model jako właściwy.

- **Kobiety oceniły dobrostan w pracy średnio wyżej niż mężczyźni. Największe różnice zaobserwowano dla pozytywnych emocji, relacji w pracy i zaangażowania w zadania. W mniejszym stopniu płeć różnicowała odpowiedzi dotyczące znaczenia pracy. Również w przypadku zasobów pracy wyższa średnia ocena przypadła kobietom. Najwyższe różnice na korzyść kobiet odnotowano dla przygotowania miejsca pracy, łączenia pracy z opieką i partycypacji. Mężczyźni wyżej niż kobiety ocenili swoje zdrowie, czas pracy, wynagrodzenie i autonomię. Płeć nie różnicowała średniego zaangażowania w pracę, ale kształtowała jego poszczególne wymiary. Badane kobiety zadeklarowały wyższe średnie przywiązanie normatywne. W przypadku przywiązania afektywnego nieco wyższy średni wynik przypadł mężczyznom.**

- **Model pracy różnicował średnie oceny dobrostanu pracowników. Najwyżej ocenili go korzystający z pracy zdalnej 1-2 dni w tygodniu oraz w pełni zdalnie, a najniżej pracujący wyłącznie w biurze/ zakładzie pracy i korzystający z pracy zdalnej rzadziej niż raz w tygodniu. Pozytywne emocje, zaangażowanie w zadania i zdrowie najwyżej ocenili pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Co ciekawe, zdrowie najniżej ocenili pracujący wyłącznie w modelu zdalnym. Najwyższe średnie dla znaczenia pracy i osiągnięć uzyskali wykonujący pracę w całości w trybie zdalnym. Najwyższe średnie oceny relacji w pracy przypadły pracującym zdalnie 1-2 dni w tygodniu oraz wyłącznie w trybie zdalnym.**

- **Ocena zasobów pracy zróżnicowana była w zależności od modelu wykonywanej pracy. Najwyższe średnie oceny uzyskali pracujący w pełni zdalnie, a najniżej niekorzystający z tego trybu pracy. Wykonujący pracę wyłącznie w trybie zdalnym najwyższej ocenili: komunikację, partycypację, relacje z przełożonym, autonomię i przygotowanie miejsca pracy. Najwyższe średnie oceny: wynagrodzenia, możliwości rozwoju, czasu pracy i łączenia pracy z opieką przypadły pracującym zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Natomiast informacje zwrotne najbardziej pozytywnie ocenili pracujący zdalnie 3-4 dni w tygodniu.**

- **Najwyższe przeciętne zaangażowanie w pracę zadeklarowali pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu, najniższe – korzystający trybu zdalnego rzadziej niż raz w tygodniu. Pracujący zdalnie 1-2 razy w tygodniu uzyskali wyższe średnie**

oceny dla przywiązania afektywnego i przywiązania normatywnego. Średnie oceny przywiązania trwania były zbliżone dla większości wyróżnionych modeli pracy. Wyjątek (niższa ocena niż pozostali) stanowili pracujący zdalnie rzadziej niż raz w tygodniu.

- **Sytuacja rodzinna różnicowała średnie odpowiedzi dotyczące dobrostanu pracowniczego. Zatrudnieni posiadający dziećmi uzyskiwali wyższe oceny. Osoby żyjące samodzielnie lub z rodzicami uzyskali niższe oceny we wszystkich badanych wymiarach. Przeciętnie najwyżej dobrostan ocenili mieszkający wspólnie z partnerami i dwójką dzieci, a najniżej – żyjący z rodzicami. Pozytywne emocje i relacje w pracy przeciętnie najwyżej ocenili mieszkający z partnerami i dwójką dzieci. W przypadku znaczenia pracy oraz zaangażowania w zadania najwyższą średnią ocenę uzyskali mieszkający wspólnie z partnerami i jednym dzieckiem. Osiągnięcia najwyżej ocenili samodzielnie wychowujący dzieci, a zdrowie – żyjący w rodzinach wielopokoleniowych.**

- **Sytuacja rodzinna różnicowała średnie oceny zasobów pracy. Pracownicy mieszkający z partnerami i dziećmi udzielali średnio bardziej pozytywnych odpowiedzi niż osoby bezdzietne. Najniższe średnie uzyskali żyjący z rodzicami, samodzielnie i w rodzinach wielopokoleniowych. Informacje zwrotne i czas pracy przeciętnie najbardziej pozytywnie oceniali mieszkający z parterami oraz trójką lub więcej dzieci. Komunikację, partycypację, relacje z przełożonym i przygotowanie miejsca pracy najwyżej ocenili żyjący z partnerami i dwójką dzieci. W przypadku wynagrodzenia, autonomii i łączenia pracy z opieką najwyższe przeciętne oceny wskazali mieszkający z partnerami i jednym dzieckiem. Żyjący w rodzinach wielopokoleniowych przeciętnie najbardziej doceniali możliwości rozwoju, a przygotowanie miejsca pracy osoby w innej sytuacji życiowej.**

- **Wyniki badań wskazują, że średnio najbardziej zaangażowani są pracujący rodzice. Najwyższe średnie oceny sformułowali żyjący z partnerami i jednym dzieckiem, najniższe – mieszkający z rodzicami i w innej sytuacji życiowej. W przypadku przywiązania afektywnego i przywiązania trwania najwyższe przeciętne odpowiedzieli uzyskano dla mieszkających wspólnie z partnerami i jednym dzieckiem. Najwyższe przeciętne przywiązanie normatywne zadeklarowali samodzielnie wychowujący dzieci.**

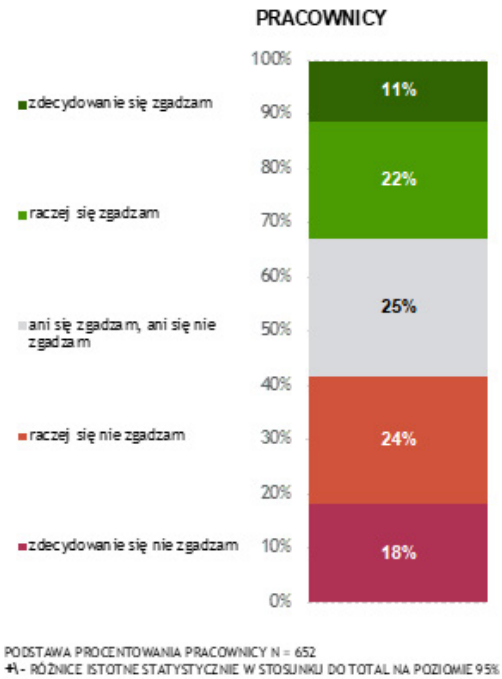
4. Wyniki badań

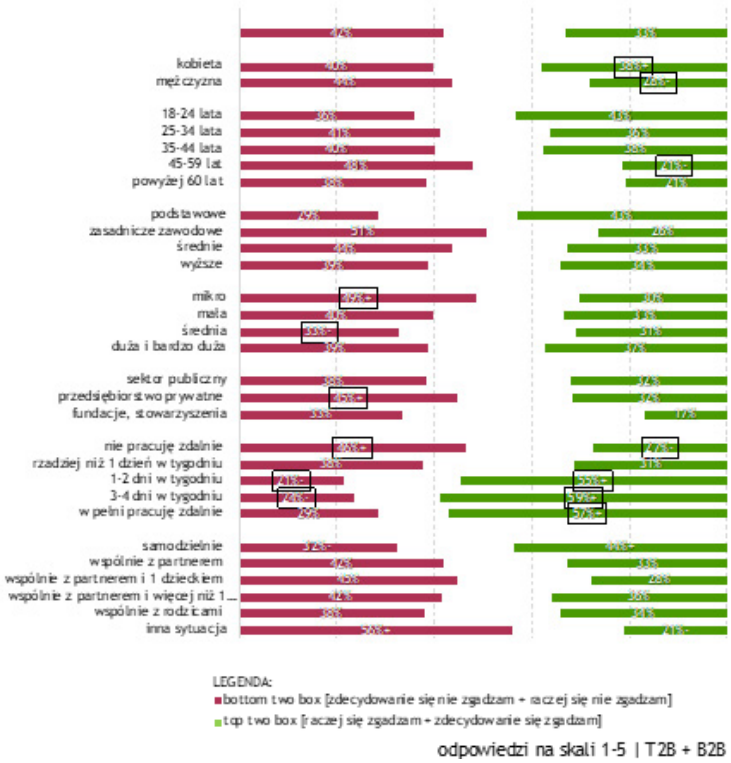
4.1. ROZKŁAD CZĘSTOŚCI ODPOWIEDZI

Pierwszym etapem analizy wyników badań było oszacowanie frekwencji odpowiedzi na wszystkie pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety. Ich syntetyczny opis zamieszczono poniżej.

4.1.1. ZMIANY W SPOSOBIE WYKONYWANIA PRACY SPOWODOWANE PRZEZ PANDEMIĘ

Stwierdzenie 1. „Pracuję teraz inaczej niż przed pandemią”



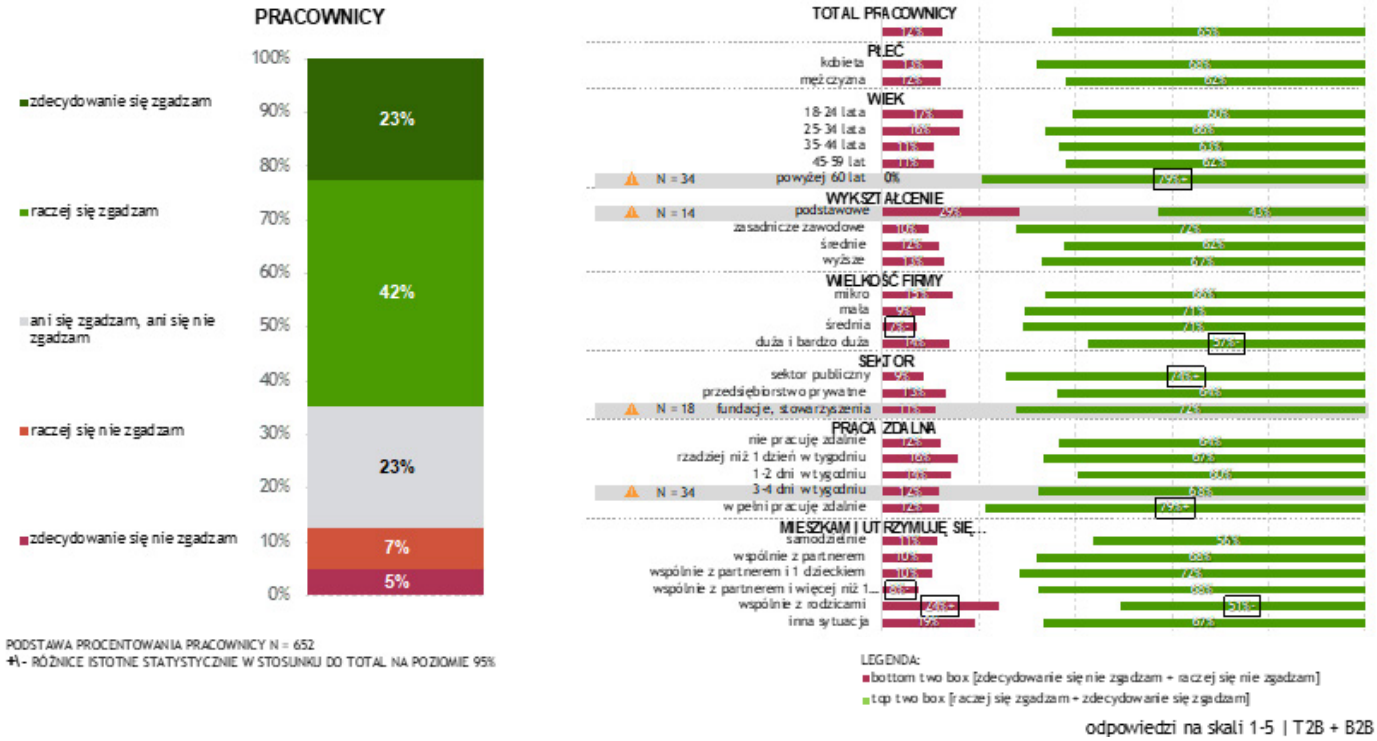


Około 1/3 ankietowanych stwierdziła, że pracuje aktualnie inaczej niż przed pandemią (11% dla „zdecydowanie się zgadzam” i 22% dla „raczej się zgadzam”). Odmiennego zdania było 42% badanych (24% dla „raczej się nie zgadzam” i 18% dla „zdecydowanie się nie zgadzam”). Osoby nieposiadające zdania w badanej kwestii reprezentowały 15% respondentów.

Ocena była zróżnicowana w zależności od płci, wieku, wielkości organizacji i modelu pracy. Kobiety częściej potwierdzały zmiany. Pracownicy w wielu 45-59 lat rzadziej zgadzali się z badanym stwierdzeniem. W mniejszych organizacjach większy odsetek respondentów zaprzeczał zmianom. W sektorze publicznym większy procent badanych udzielił odpowiedzi negatywnych. Wraz ze wzrostem udziału pracy zdalnej rósł odsetek potwierdzających zmiany.

4.1.2. DOBROSTAN PRACOWNIKÓW

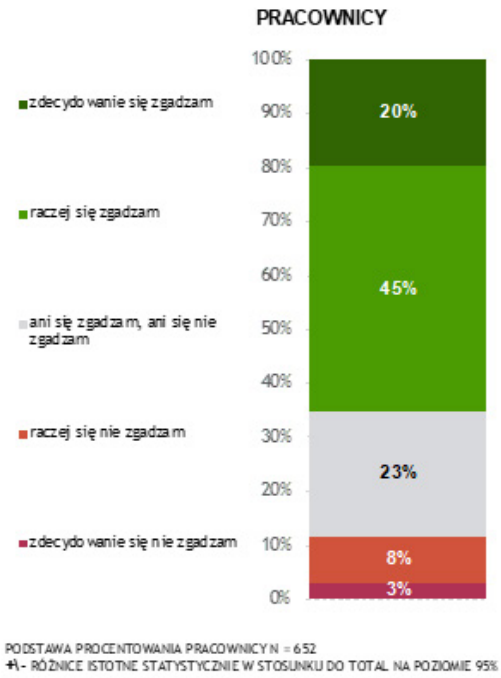
Stwierdzenie 2. „Lubię swoją pracę”

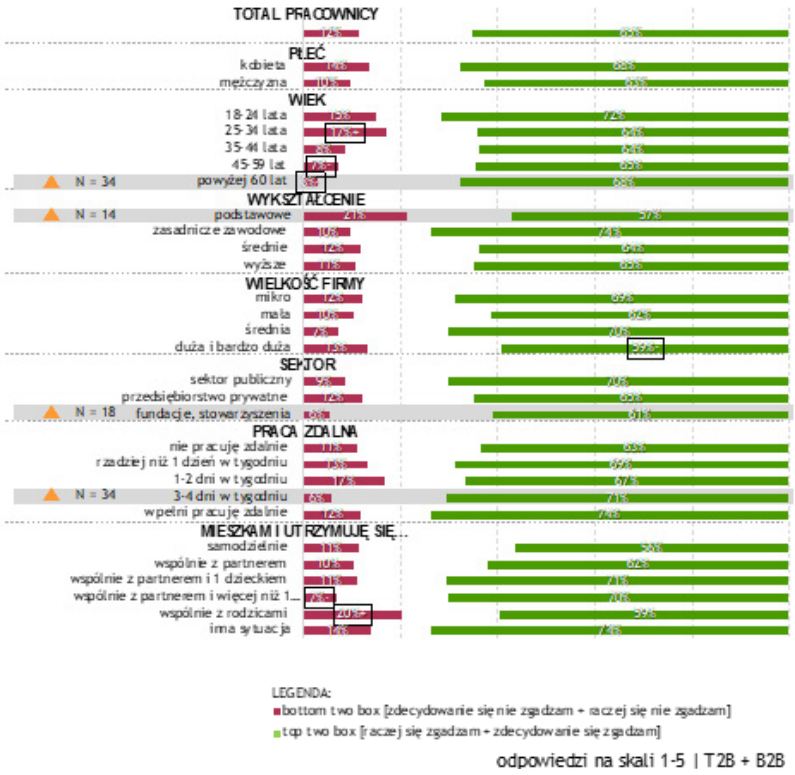


Blisko 2/3 (65%) badanych zadeklarowało, że lubi swoją pracę (23% dla „zdecydowanie się zgadzam” i 42% dla „raczej się zgadzam”). Zaledwie 12% ankietowanych twierdziło, że jest inaczej (7% dla „raczej się nie zgadzam” i 5% dla „zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 23% badanych nie miało zdania w tej kwestii.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi na pytanie. Wśród osób w wieku powyżej 60 lat, pracujących w sektorze publicznym oraz w pełni zdalnie większy odsetek udzielał odpowiedzi pozytywnych. Natomiast zatrudnieni w dużych i bardzo dużych organizacjach oraz mieszkający wspólnie z rodzicami rzadziej zgadzali się ze stwierdzeniem.

Stwierdzenie 3. „W pracy czuję się dobrze”

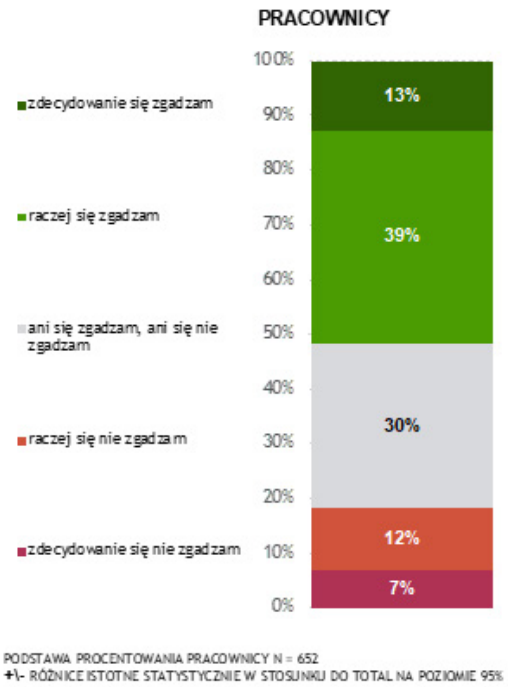


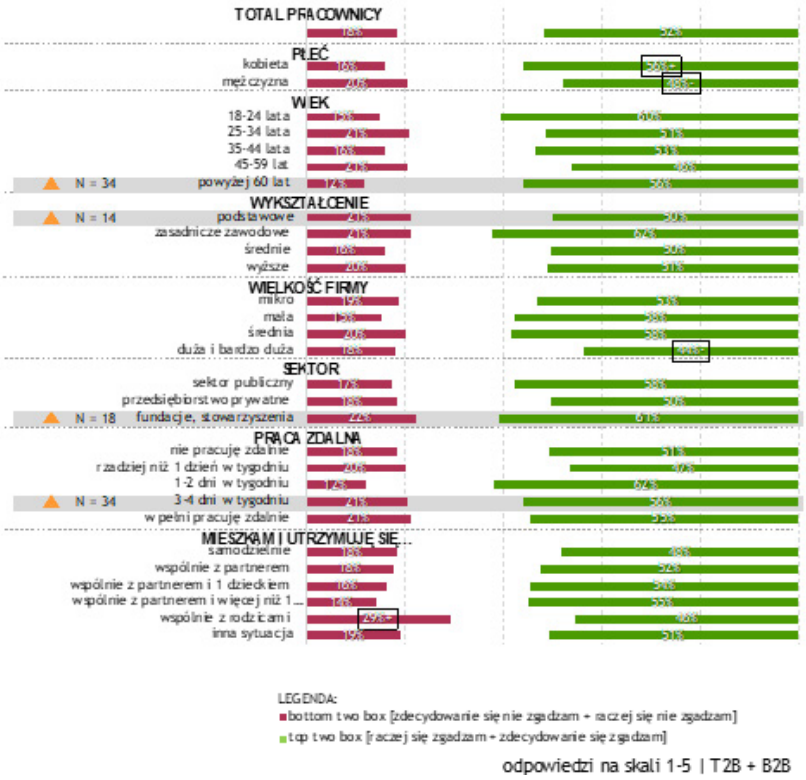


Dobre samopoczucie w pracy zadeklarowało aż 65% badanych (20% dla „zdecydowanie się zgadzam” i 45% dla „raczej się zgadzam”). Przeciwnego zdania było zaledwie 12% osób (8% dla „raczej się nie zgadzam” i 3% dla „zdecydowanie się nie zgadzam”). Wyraźnego stanowiska nie było w stanie zająć 23% badanych.

Wiek, wielkość firmy i sytuacja rodzinna wpływały w minimalnym zakresie na udzielone odpowiedzi. Osoby w wieku 25-34 lata i mieszkające z rodzicami udzieliły częściej odpowiedzi negatywnych. Pracownicy dużych i bardzo dużych organizacji byli mniej pozytywni niż pozostali.

Stwierdzenie 4. „Praca daje mi okazje do radości”

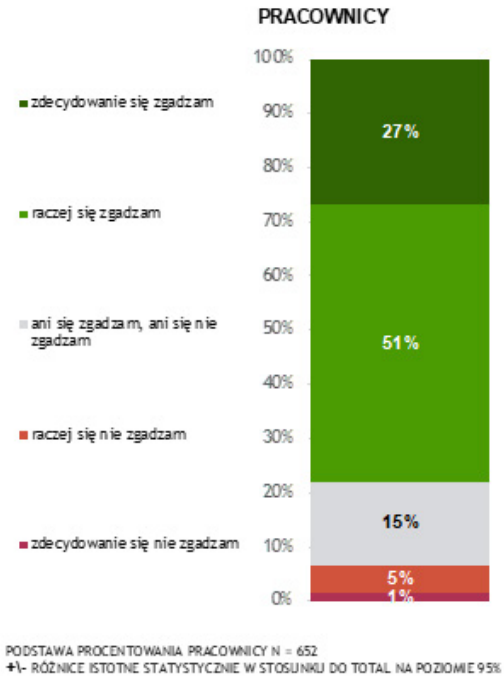


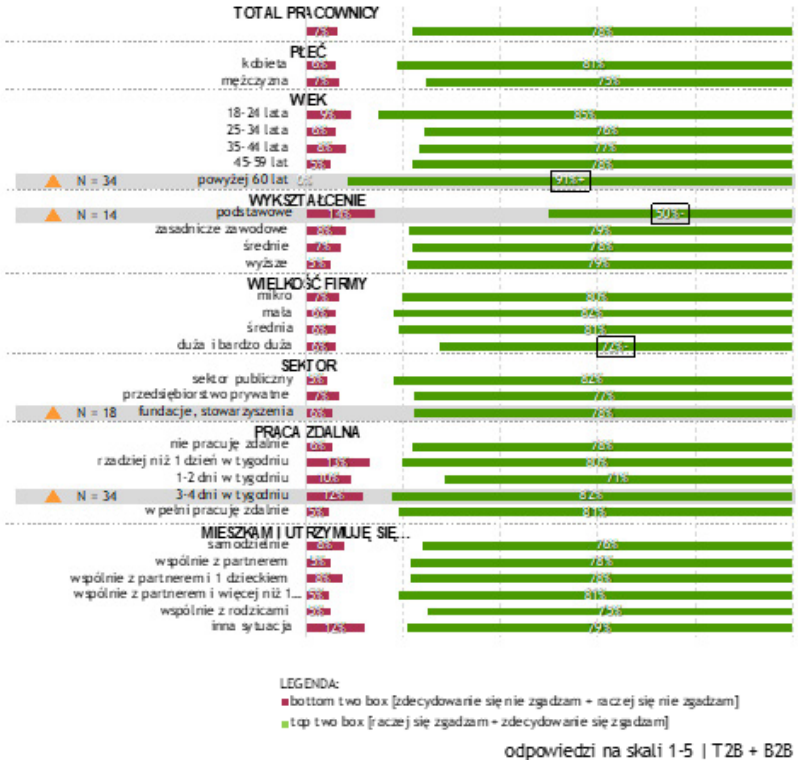


Większość respondentów (52%) potwierdziło, że praca stwarza okazje do przeżywania radości (13% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 39% dla “raczej się zgadzam”). Nie zgodziło się z tym stwierdzeniem 19% (12% dla “raczej się nie zgadzam” i 7% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 30% nie miało zdania w tej kwestii.

Odpowiedzi na pytanie różnicowała płeć, wielkość firmy i sytuacja rodzinna. Kobiety częściej niż mężczyźni potwierdzały, że praca daje im okazje do radości. Mniejszy odsetek zgadzających się ze stwierdzeniem był wśród pracowników dużych i bardzo dużych organizacji. Więcej zaprzeczających znalazło się wśród mieszkających wspólnie z rodzicami.

Stwierdzenie 5. „Rozumiem cele pracy, którą wykonuję”

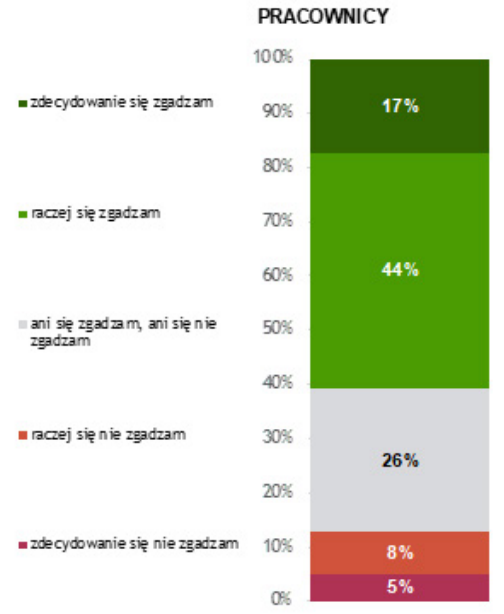




Ankietowani stwierdzili, że rozumieją cele wykonywanej pracy – blisko 80% zgodziło się ze stwierdzeniem (27% “zdecydowanie się zgadzam” i 51% “raczej się zgadzam”). Przeciwną opinię wyraziło jedynie 6% badanych (5% “raczej się nie zgadzam”, 1% “zdecydowanie się nie zgadzam”), a własnego zdania w tej sprawie nie miało 15% badanych.

Najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzieliły osoby w wieku powyżej 60 lat. Rzadziej w porównaniu z innymi zgodzili się ze stwierdzeniem pracownicy z wykształceniem podstawowym oraz zatrudnieni w dużych i bardzo dużych firmach.

Stwierdzenie 6. „To, co robię w pracy, jest cenne i wartościowe”

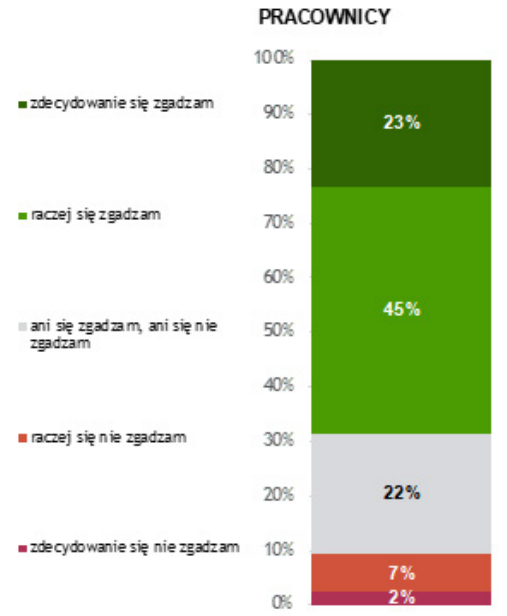


PODSTAWA PROCENTOWANIA PRACOWNICY N = 652
+\- RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE W STOSUNKU DO TOTAL NA POZIOMIE 95%

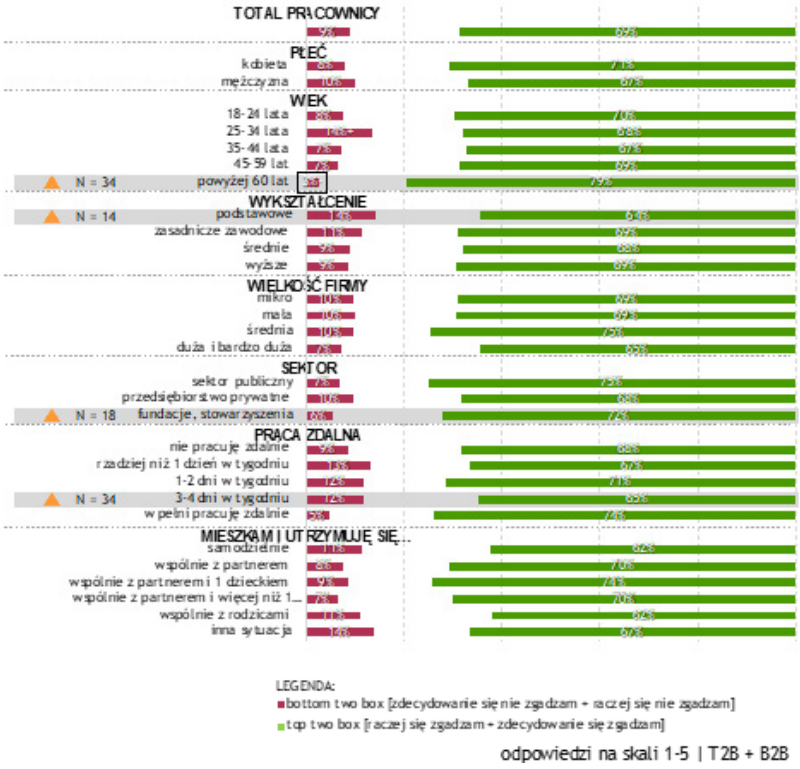
Około 61% badanych potwierdziło (17% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 44% dla “raczej się zgadzam”), że to co robią w pracy jest cenne i wartościowe. Ze stwierdzeniem nie zgadzało się 12% ankietowanych (8% dla “raczej się nie zgadzam” i 5% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 26% nie miało własnego zdania w tej sprawie.

Ocena wartości wykowanych zadań była zróżnicowana w zależności od sektora, wieku i sytuacji rodzinnej. Pracownicy sektora publicznego jednocześnie częściej wypowiadali się pozytywnie i rzadziej negatywnie niż w przypadku sektora prywatnego. Najstarsi pracownicy (powyżej 60 lat) byli bardziej pozytywni niż pozostałe grupy wiekowe. Osoby mieszkające z rodzicami bardziej negatywnie niż będący w innych sytuacjach rodzinnych oceniały wartość wykonywanej pracy.

Stwierdzenie 7. „Moja praca ma sens”



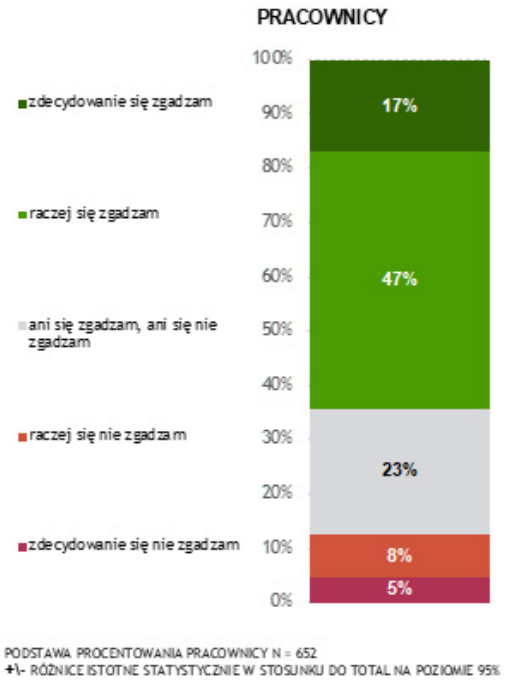
PODSTAWA PROCENTOWANIA PRACOWNICY N = 652
+\- RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE W STOSUNKU DO TOTAL NA POZIOMIE 95%



Ok. 68% respondentów wyraziło przekonanie (23% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 45% dla “raczej się zgadzam”), że ich praca ma sens. Odmiennego zdania było zaledwie 9% badanych (7% dla “raczej się nie zgadzam” i 2% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w sprawie nie miało aż 22% badanych.

Zmienne metryczkowe nie różnicowały odpowiedzi na pytanie dotyczące przekonania o sensie pracy.

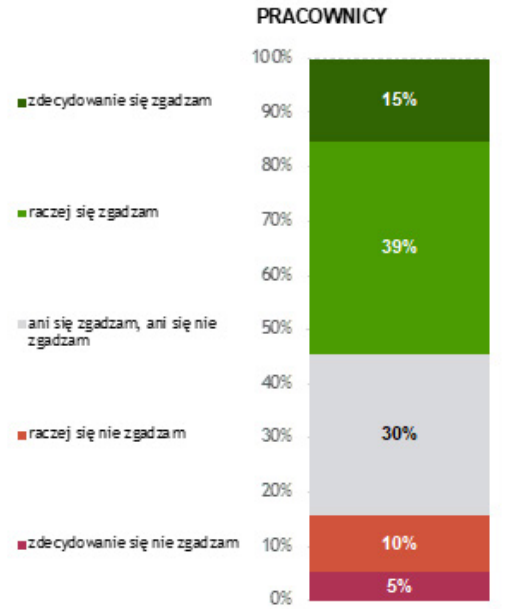
Stwierdzenie 8. „Mam zaufanie do kolegów z pracy”



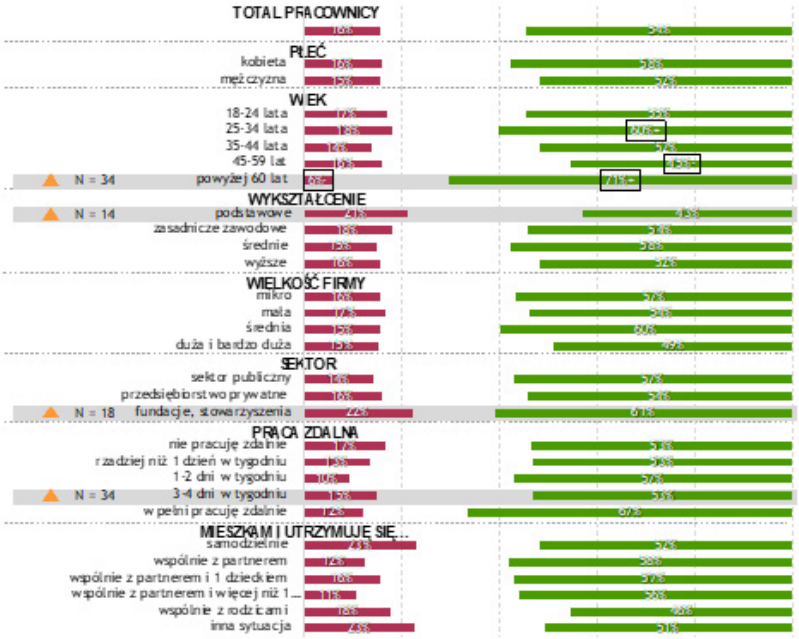
Blisko 2/3 (64%) ankietowanych deklarowało zaufanie do kolegów z pracy (17% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 47% dla “raczej się zgadzam”). Odmiennego zdania było 13% badanych (8% dla “raczej się nie zgadzam” i 5% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 23% nie zajęło stanowiska w badanej sprawie.

Zmienne metryczkowe nie różnicowały odpowiedzi na pytanie dotyczące zaufania do kolegów z pracy.

Stwierdzenie 9. „Czuję się doceniony przez moich współpracowników”



PODSTAWA PROCENTOWANIA PRACOWNICY N = 652
+\- RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE W STOSUNKU DO TOTAL NA POZIOMIE 95%



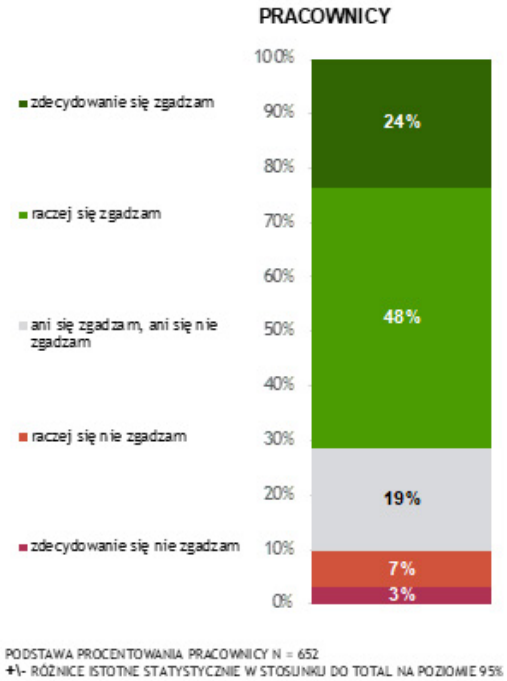
LEGENDA:
bottom two box [zdecydowanie się nie zgadzam + raczej się nie zgadzam]
top two box [raczej się zgadzam + zdecydowanie się zgadzam]

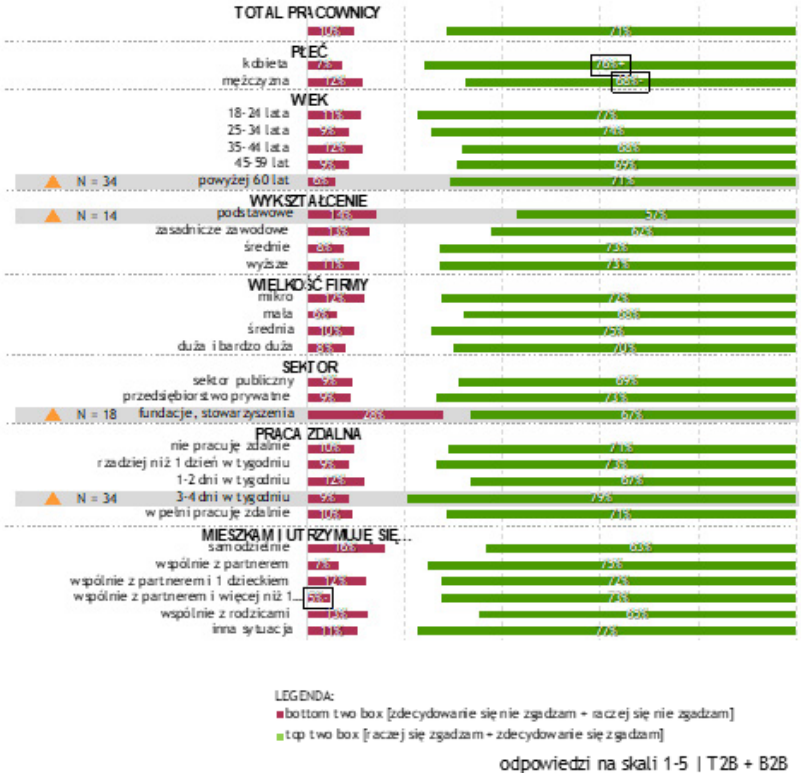
odpowiedzi na skali 1-5 | T2B + B2B

Około 54% badanych potwierdziło (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 39% dla “raczej się zgadzam”), że czują się docenieni przez swoich współpracowników. Ze stwierdzeniem nie zgadzało się 15% ankietowanych (10% dla “raczej się nie zgadzam” i 5% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 30% nie miało własnego zdania w tej sprawie.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od wieku respondentów. Najwięcej odpowiedzi pozytywnych udzieliły osoby w wieku powyżej 60 lat i w przedziale 25-34 lata. Najmniej pozytywni byli ankietowani w wieku 45-59 lat.

Stwierdzenie 10. „Mogę liczyć na moich kolegów z pracy, gdy napotykam trudności w pracy”

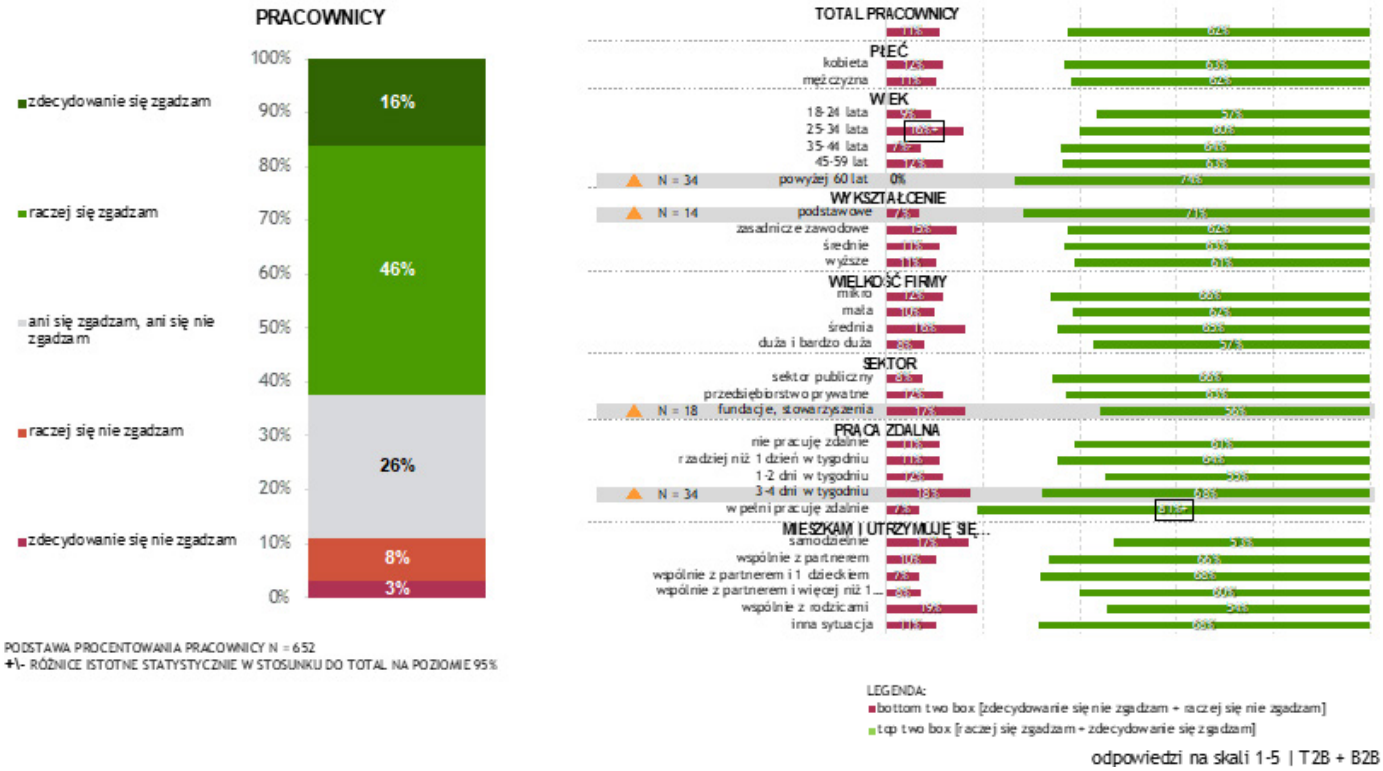




Około 72% ankietowanych (24% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 48% dla “raczej się zgadzam”) wyraziło przekonanie, że mogą liczyć na kolegów z pracy w przypadku napotkania trudności. Odmienną opinię przedstawiło 10% ankietowanych (7% dla “raczej się nie zgadzam” i 3% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 19% nie miało zdania w do badanej kwestii.

Odpowiedzi na pytanie były zróżnicowane w zależności od płci i sytuacji rodzinnej respondentów. Kobiety częściej niż mężczyźni zgadzały się ze stwierdzeniem. Mieszkający wspólnie z partnerem i więcej niż 1 dzieckiem rzadziej udzielali odpowiedzi negatywnych.

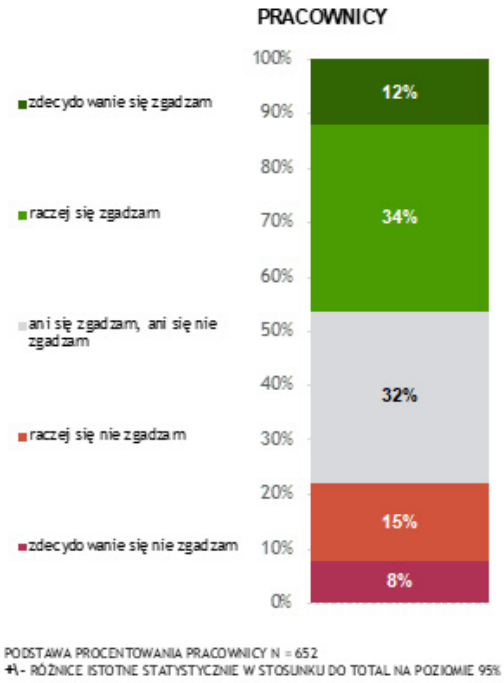
Stwierdzenie 11. „Regularnie osiągam cele mojej pracy”

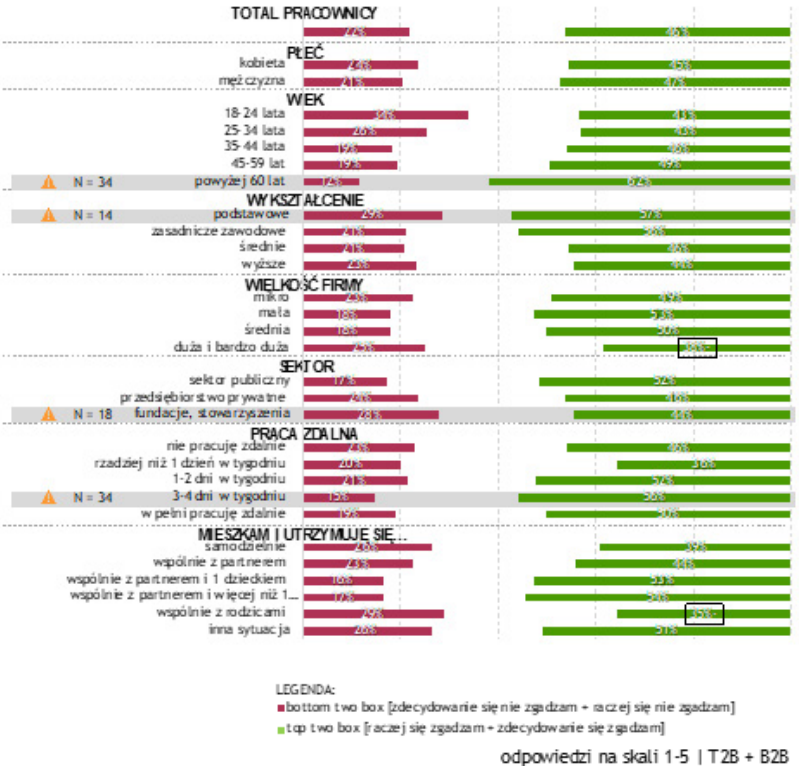


Ok. 62% badanych było przekonanych (16% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 46% dla “raczej się zgadzam”), że regularnie osiągają cele swojej pracy. Przeciwną opinię miało 11% respondentów (8% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 3% “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej kwestii nie posiadało 26% ankietowanych.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały udzielone odpowiedzi. Osoby w wieku 25-34 lata częściej odpowiadały negatywnie, a pracujący w pełni zdalnie bardziej pozytywnie oceniali badaną kwestię.

Stwierdzenie 12. „W pracy osiągam moje własne, ważne cele zawodowe”

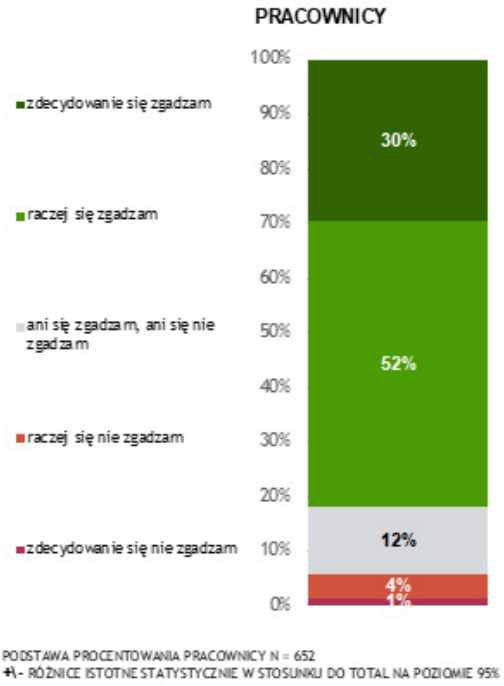


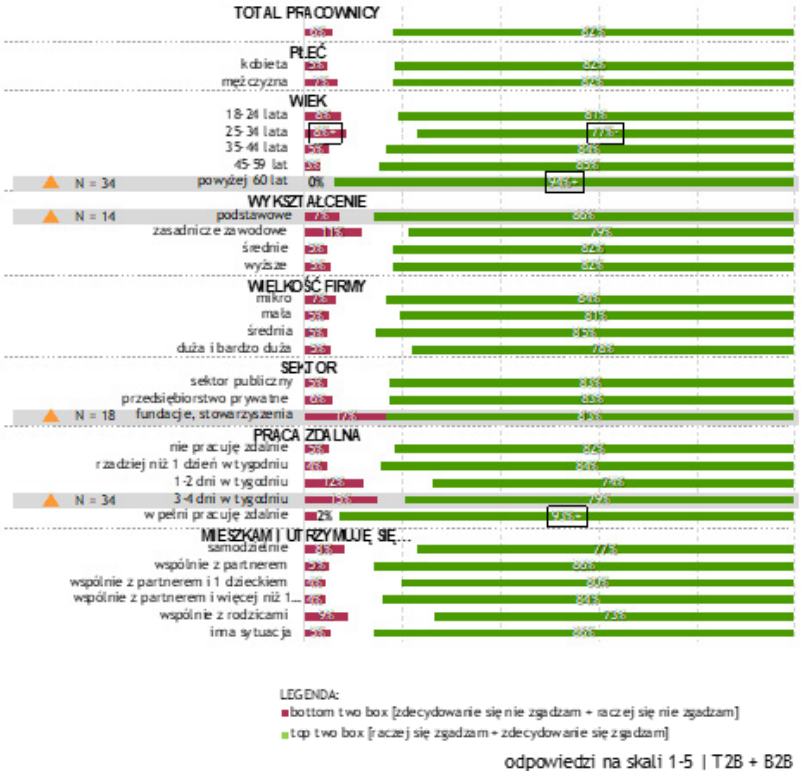


Mniej niż połowa (46%) ankietowanych zgodziła się ze stwierdzeniem, że w pracy osiągają własne, ważne cele zawodowe (12% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 34% dla “raczej się zgadzam”). Przeciwnego zdania było 23% badanych (15% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 8% “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 32% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi. Mniej odpowiedzi pozytywnych było wśród pracowników dużych i bardzo dużych organizacji oraz mieszkających wspólnie z rodzicami.

Stwierdzenie 13. „Udaje mi się podołać obowiązkom w pracy”

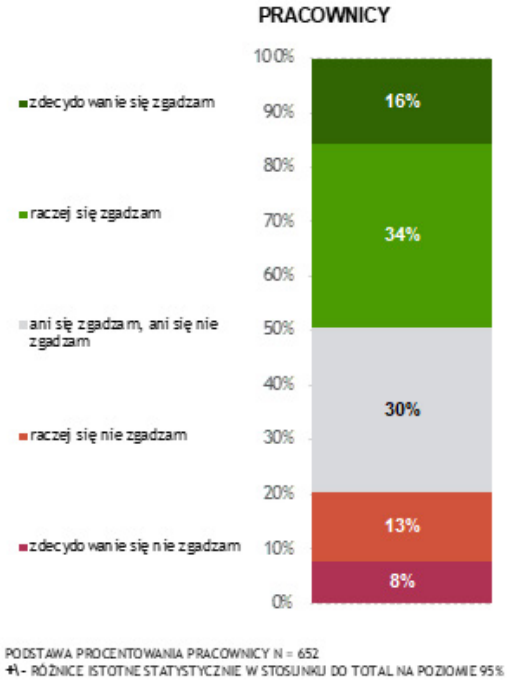


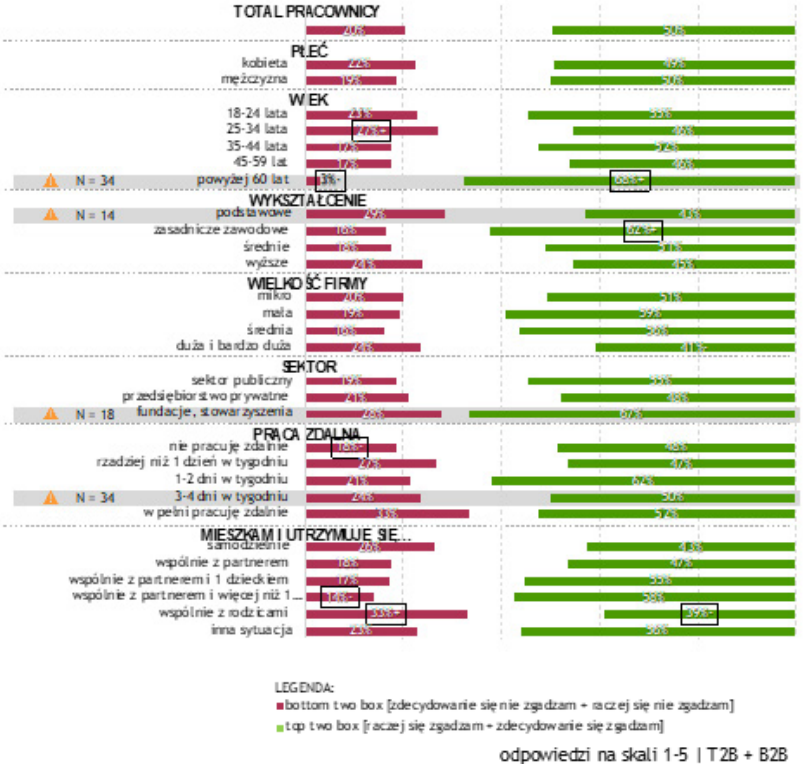


Ankietowani pozytywnie ocenili możliwość podołania obowiązkom w pracy. Ok. 82% badanych było zdania (30% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 52% dla “raczej się zgadzam”), że udaje im się podołać obowiązkom. Przeciwną opinię miało 5% respondentów (4% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 1% “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej kwestii nie posiadało 12% ankietowanych.

Odpowiedzi były w niewielkim stopniu zróżnicowane w zależności od wieku respondentów – więcej pozytywnych odpowiedzi udzieliły osoby w wieku 25-34 lata oraz powyżej 60 lat. Większy odsetek osób, które deklarowały możliwość podołania obowiązkom był wśród osób pracujących w pełni zdalnie.

Stwierdzenie 14. „Wykonuję pracę z pasją”

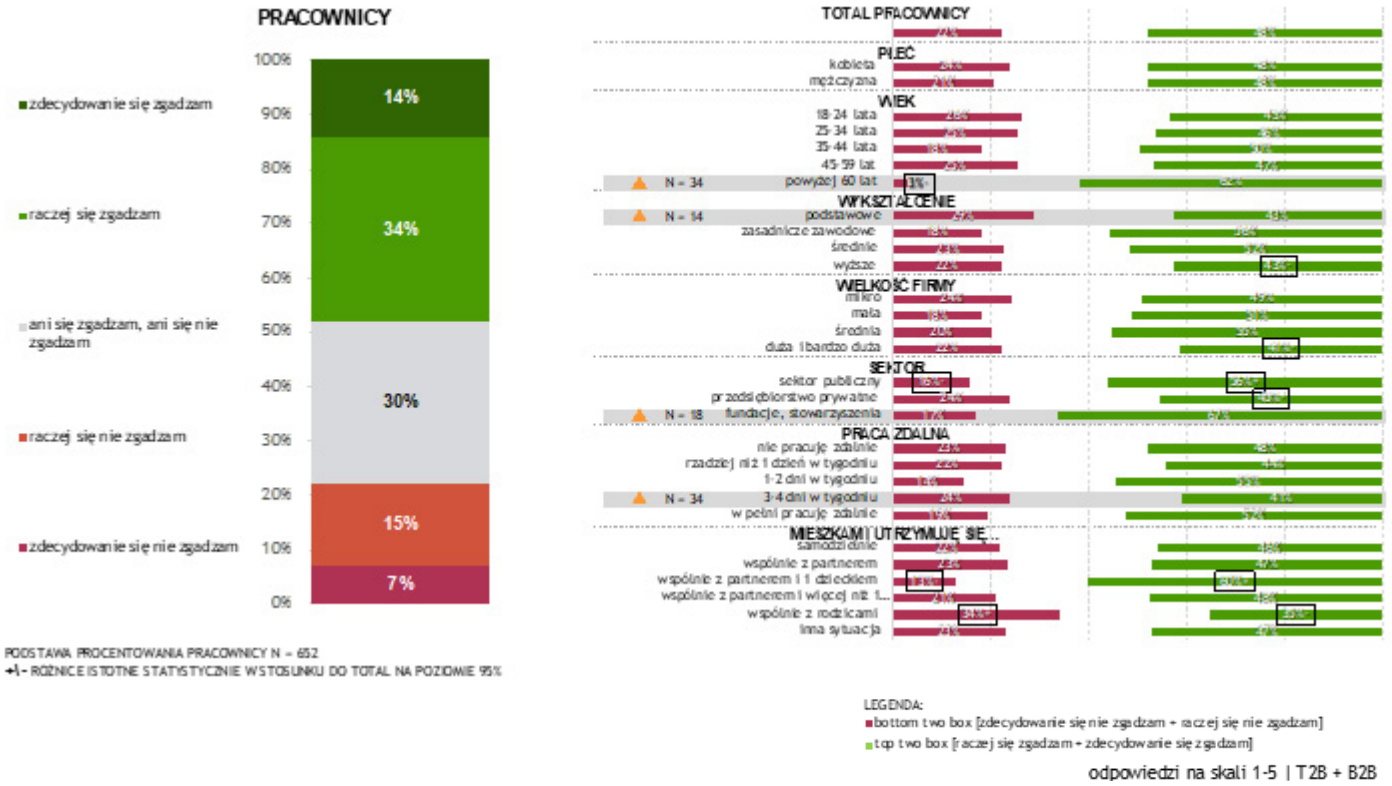




Połowa respondentów potwierdziła (16% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 34% dla “raczej się zgadzam”), że wykonuje pracę z pasją. Z tym stwierdzeniem nie zgadzało się około 21% badanych (13% dla “raczej się nie zgadzam” i 8% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 30% badanych miało zdania na ten temat.

Zróżnicowanie odpowiedzi w niewielkim stopniu uzależnione było od wieku respondentów – wśród osób w wieku powyżej 60 lat było więcej odpowiedzi pozytywnych i mniej negatywnych, wykształcenia – osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym były bardziej pozytywne. Sytuacja rodzinna była związana ze zróżnicowaniem odpowiedzi negatywnych. Mniej negatywnych było w grupie osób mieszkających z żoną/mężem/ partnerką/ partnerem i więcej niż jednym dzieckiem oraz więcej negatywnych i mniej pozytywnych – wśród mieszkających z rodzicami.

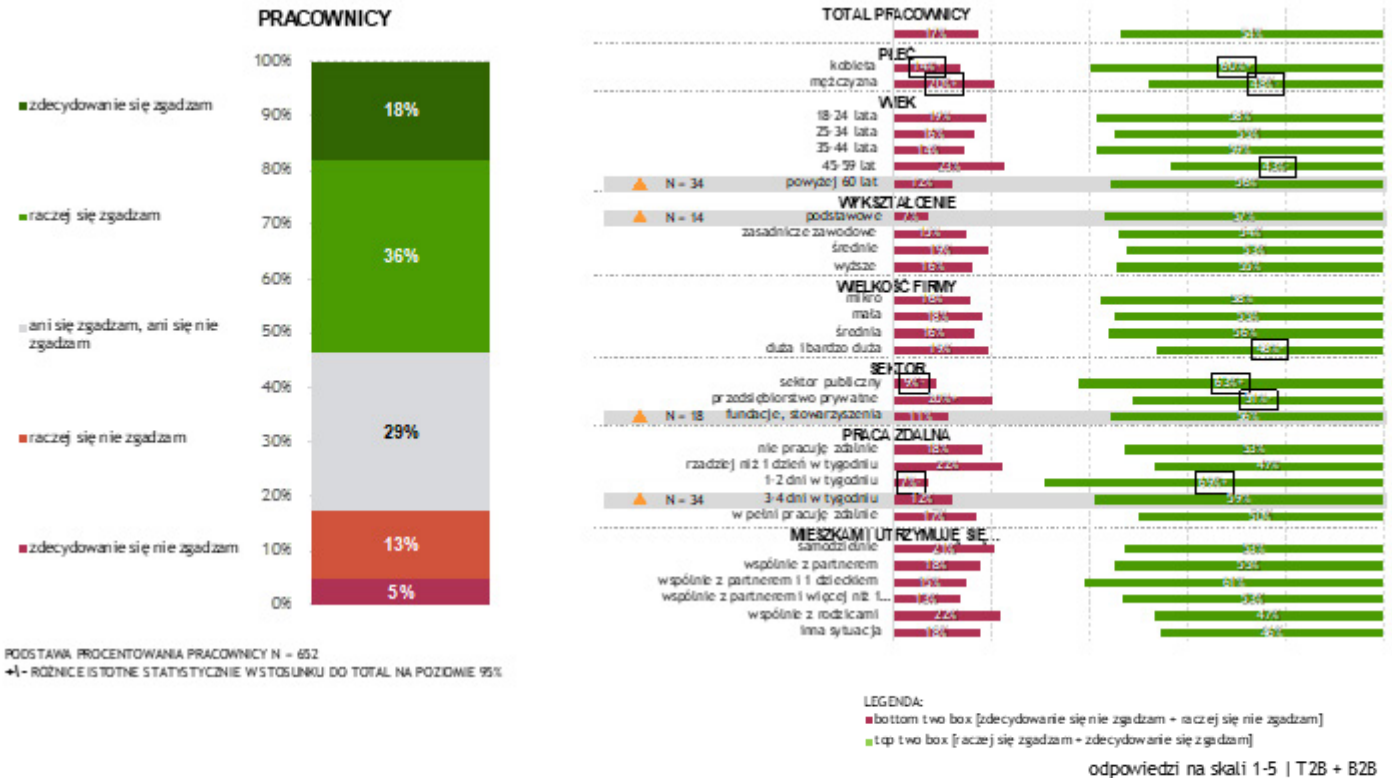
Stwierdzenie 15. „To co robię w pracy jest dla mnie ekscytujące i interesujące”



Około 48% badanych potwierdziło (14% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 34% dla “raczej się zgadzam”), że wykonuje w pracy interesujące i ekscytujące zadania. Ze stwierdzeniem nie zgadzało się 22% ankietowanych (15% dla “raczej się nie zgadzam” i 7% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 30% nie miało własnego zdania w tej sprawie.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od sektora i sytuacji rodzinnej. Większy odsetek pracowników sektora publicznego niż prywatnego zgodził się z badaną kwestią. Więcej odpowiedzi pozytywnych i mniej negatywnych udzieliły osoby żyjące z żoną/mężem/partnerem/partnerka i jednym dzieckiem. Mniej pozytywni i bardziej negatywni byli mieszkający wspólnie z rodzicami. Rzadziej udzielały pozytywnych odpowiedzi osoby z wyższym wykształceniem.

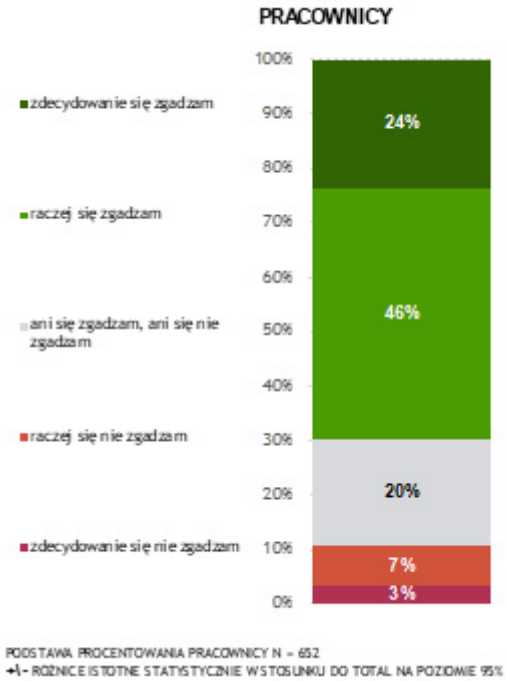
Stwierdzenie 16. „W pracy tracę poczucie czasu, gdy robię to, co sprawia mi przyjemność"

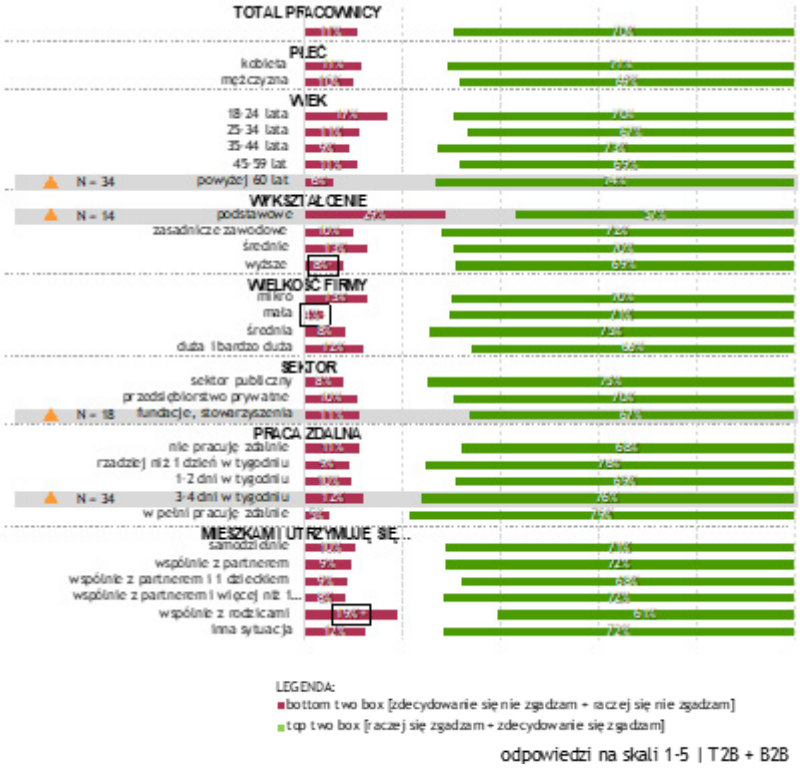


Ok. 54% osób, które wypełniły ankietę, potwierdziło, że tracą poczucie czasu w pracy, gdy robią to, co sprawia im przyjemność (18% dla "zdecydowanie się zgadzam" i 36% dla "raczej się zgadzam"). Nie zgodziło się z tym stwierdzeniem 18% (13% dla "raczej się nie zgadzam" i 5% dla "zdecydowanie się nie zgadzam"), a 29% nie miało zdania w tej kwestii.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od płci i sektora zatrudnienia ankietowanych. Kobiety odpowiadały częściej pozytywnie i rzadziej negatywnie niż mężczyźni. Większy odsetek pracowników sektora publicznego niż prywatnego deklarował utratę poczucia czasu, w przypadku wykonywania przyjemnych zadań. Osoby pracujące zdalnie 1-2 dni w tygodniu częściej niż pozostali zgadzały się z badaną kwestią. Pracownicy w wieku 45-59 lat oraz zatrudnieni w dużych i bardzo dużych organizacjach rzadziej niż inni deklarowali utratę poczucia czasu.

Stwierdzenie 17. „Mój stan zdrowia jest odpowiedni do wykonywanej pracy”

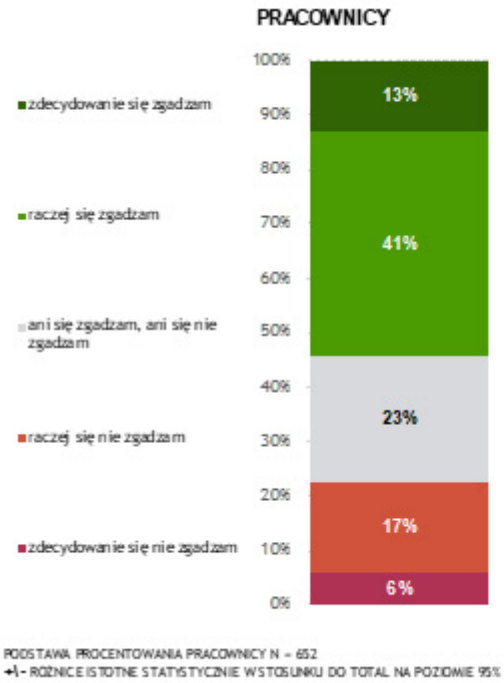


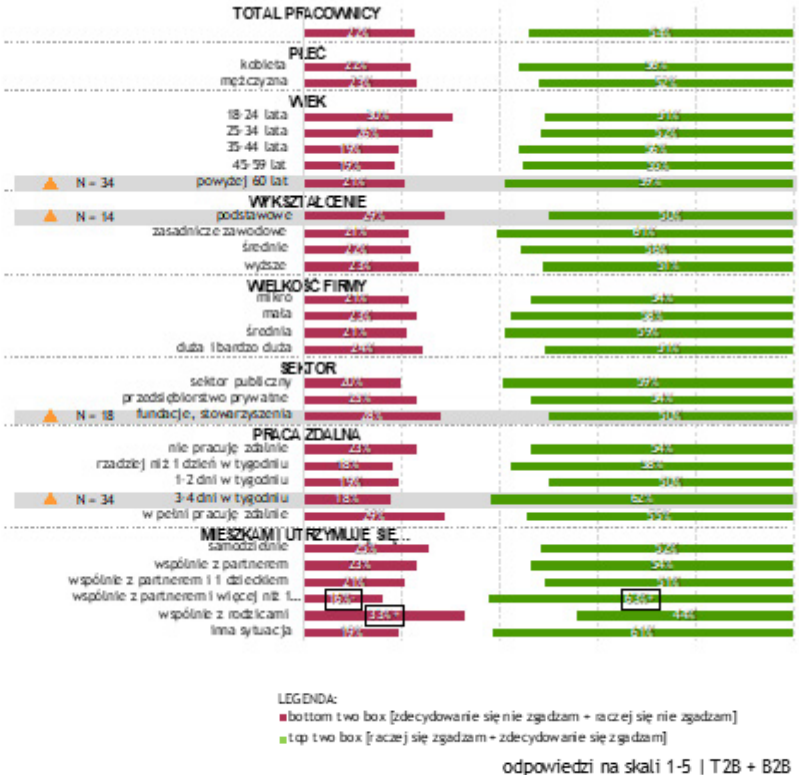


Ankietowani stosunkowo pozytywnie ocenili swój stan zdrowia. Ze stwierdzeniem, że stan zdrowia jest adekwatny do wykonywanej pracy zgodziło się 70% badanych (24% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 46% dla “raczej się zgadzam”). Przeciwnego zdania było zaledwie 10% osób (7% dla “raczej się nie zgadzam” i 3% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Wyraźnego stanowiska nie było w stanie zająć 20% badanych.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi. Mniej negatywnych deklaracji było wśród osób z wyższym wykształceniem oraz zatrudnionych z małych w małych firmach. Bardziej negatywnie oceniali swoje zdrowie mieszkający wspólnie z rodzicami.

Stwierdzenie 18. „Jestem zadowolony\-a ze swojego obecnego zdrowia fizycznego”

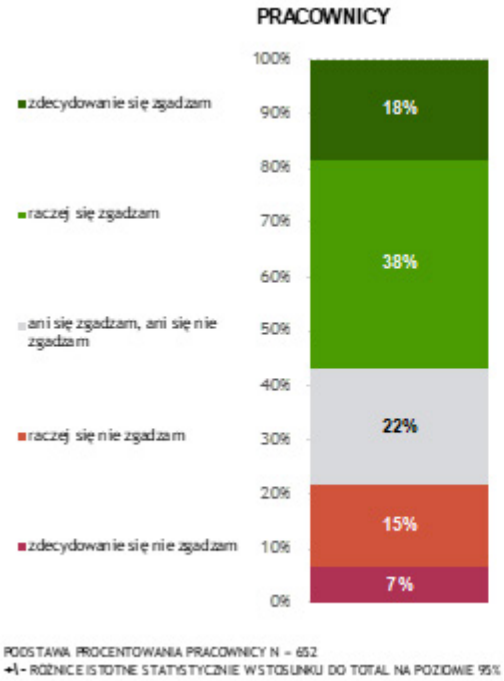


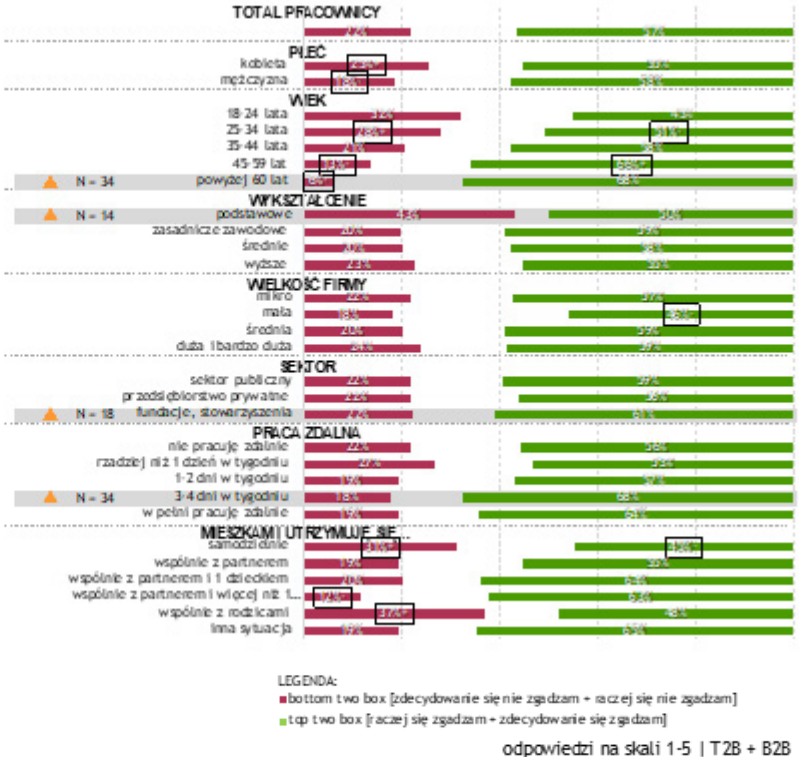


Ponad połowa (54%) badanych zadeklarowało zadowolenie ze swojego obecnego zdrowia fizycznego (13% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 41% dla “raczej się zgadzam”). Ok. 23% ankietowanych twierdziło, że jest inaczej (17% dla “raczej się nie zgadzam” i 6% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”) i taki sam odsetek badanych nie miał zdania w tej kwestii.

Odpowiedzi na pytanie o zadowolenie ze zdrowia fizycznego różnicowała sytuacja rodzinna. Bardziej zadowolone i jednocześnie mniej niezadowolone były osoby żyjące wspólnie z drugą dorosłą osobą i więcej niż jednym dzieckiem. Więcej negatywnych odpowiedzi udzielili mieszkający wspólnie z rodzicami.

Stwierdzenie 19. „Jestem zadowolony\-a ze swojego obecnego zdrowia psychicznego”

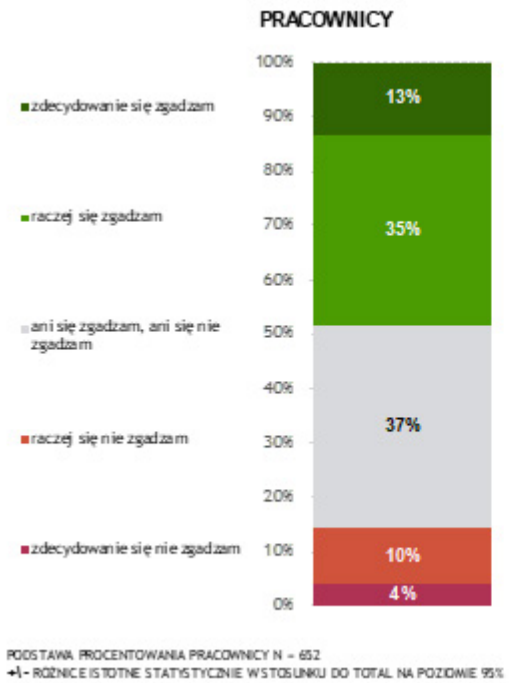


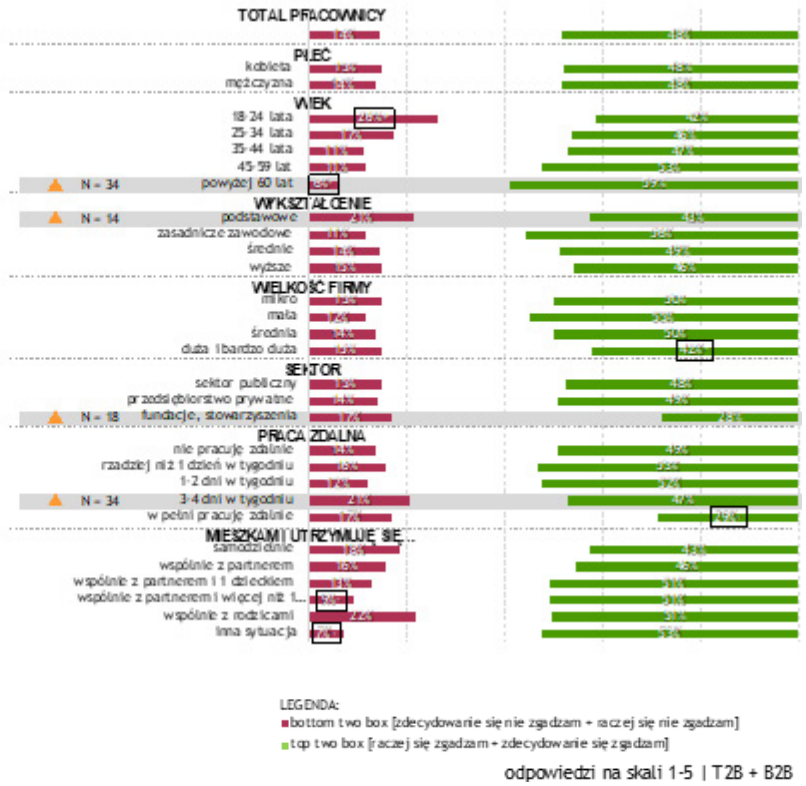


Około 56% osób, które wypełniły ankietę, oceniło jako zadowalające swoje obecne zdrowie psychiczne (18% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 38% dla “raczej się zgadzam”). Nie zgodziło się z tym stwierdzeniem 22% (15% dla “raczej się nie zgadzam” i 7% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”) i tyle samo nie miało zdania w tej kwestii.

Odpowiedzi na pytanie były zróżnicowane w zależności od płci, wieku i sytuacji rodzinnej. Kobiety częściej niż mężczyźni negatywnie oceniały swoje zdrowie psychiczne. Wraz z wiekiem zmniejszał się odsetek osób niezadowolonych i zwiększał się odsetek zadowolonych z badanej kwestii. Mieszkający z parterem i więcej niż jednym dzieckiem rzadziej deklarowali niezadowolenie. Osoby mieszkające samodzielnie i wspólnie z rodzicami częściej udzielały odpowiedzi negatywnych. Prowadzący jednoosobowe gospodarstwa domowe i pracownicy małych firm rzadziej deklarowali zadowolenie ze zdrowia psychicznego.

Stwierdzenie 20. „Jestem zdrowy\-a w porównaniu z pracownikami podobnymi do mnie (np. w moim wieku)”



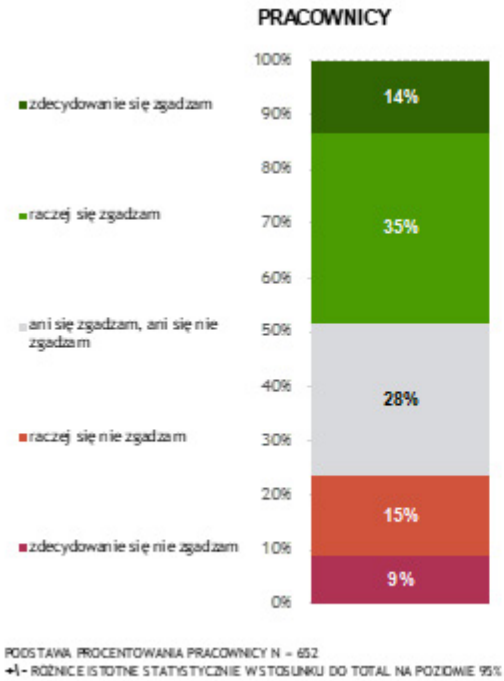


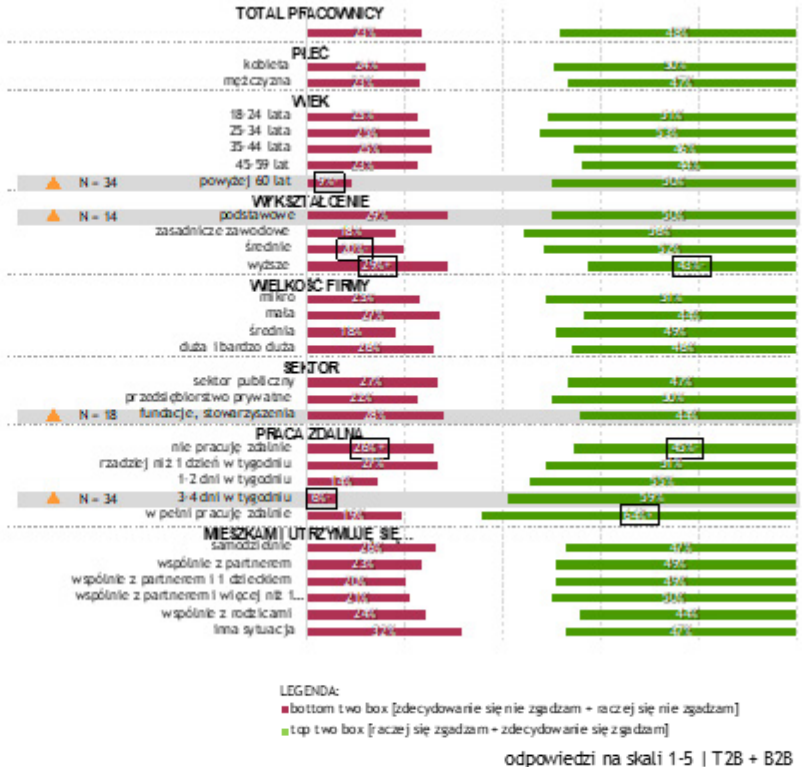
Ok. 48% respondentów było zdania (13% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 35% dla “raczej się zgadzam”), że są zdrowi w porównaniu z innymi pracownikami podobnymi do nich. Ze stwierdzeniem nie zgadzało ok. 14% badanych (10% dla “raczej się nie zgadzam” i 4% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania nie posiadało aż 37% badanych.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi. Najmłodsi pracownicy w wieku 18-24 lata częściej niż inni nie zgadzali się ze stwierdzeniem, a najstarsi w wiek powyżej 60% lat rzadziej udzielali odpowiedzi negatywnych. Pracownicy dużych i bardzo dużych organizacji rzadziej odpowiadali pozytywnie, podobnie jak osoby pracujące wyłącznie zdalnie. Mniej negatywnych odpowiedzi były w grupie osób mieszkających z partnerem i więcej niż jednym dzieckiem oraz w innej sytuacji rodzinnej.

4.1.3. ZASOBY PRACY

Stwierdzenie 21. „Otrzymuję na bieżąco informacje o tym, jak dobrze wykonuję moją pracę”

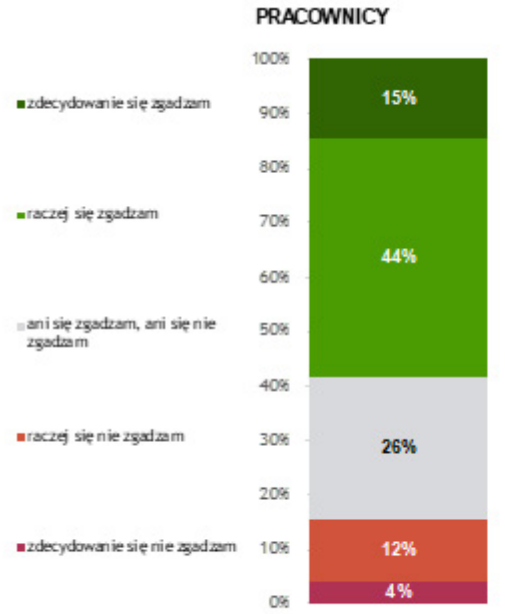




Ok. 49% ankietowanych potwierdziło, że na bieżąco otrzymuje informacje o tym, jak dobrze wykonuje swoją pracę (14% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 35% dla “raczej się zgadzam”). Przeczących odpowiedzi udzieliło 24% badanych (15% dla “raczej się nie zgadzam” i 9% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Niezdecydowani stanowili 28% respondentów.

Deklaracje dotyczące otrzymywania informacji zwrotnych były zróżnicowane w zależności od wykształcenia i modelu pracy. Osoby z wykształceniem wyższym i średnim częściej udzielały odpowiedzi negatywnych, a pracownicy z wyższym wykształceniem również rzadziej odpowiadali pozytywnie. Osoby niepracujące zdalnie rzadziej zgadzały się z badanym stwierdzeniem oraz częściej odpowiadały negatywnie. Wśród pracujący zdalnie 3-4 dni w tygodniu najmniejszy odsetek stanowiły zaprzeczenia. Natomiast pracujący wyłącznie zdalnie najczęściej zgadzali się ze stwierdzeniem.

Stwierdzenie 22. „Informacje o wynikach mojej pracy są dla mnie wystarczające”



PODSTAWA PROCENTOWANIA PRACOWNICY N = 652
+\- RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE W STOSUNKU DO TOTAL NA POZIOMIE 95%

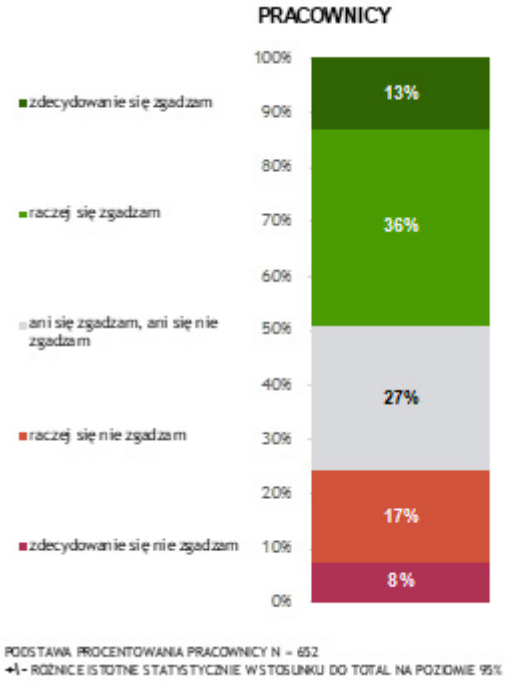
LEGENDA:
bottom two box [zdecydowanie się nie zgadzam + raczej się nie zgadzam]
top two box [raczej się zgadzam + zdecydowanie się zgadzam]

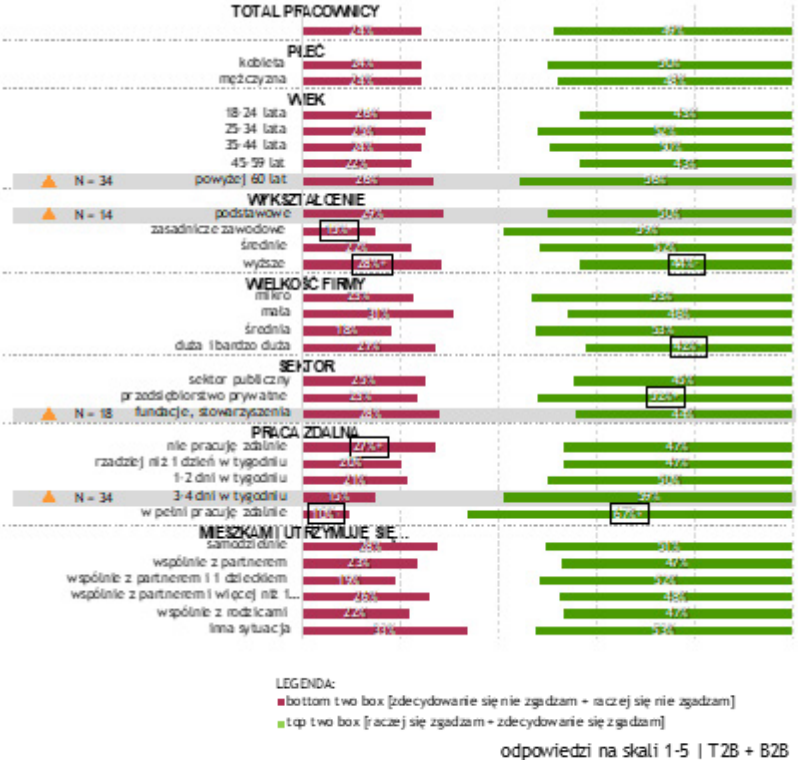
odpowiedzi na skali 1-5 | T2B + B2B

Około 59% respondentów potwierdziło (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 44% dla “raczej się zgadzam”), że otrzymuje wystarczające informacje zwrotne o wynikach swojej pracy. Odmienną opinię wyraziło 16% badanych (12% dla “raczej się nie zgadzam” i 4% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Dla 26% ankietowanych trudno było zająć stanowisko w sprawie.

Zmienne metryczkowe nie różnicowały odpowiedzi na powyższe pytanie.

Stwierdzenie 23. „Mój przełożony informuje mnie o tym, jak dobrze pracuję”

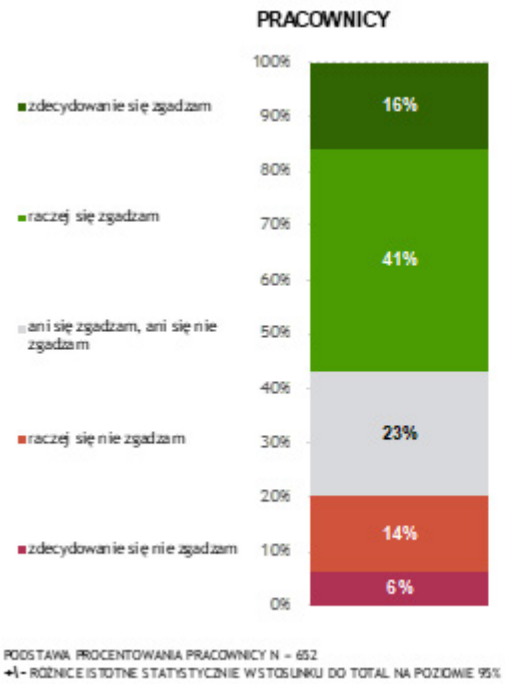


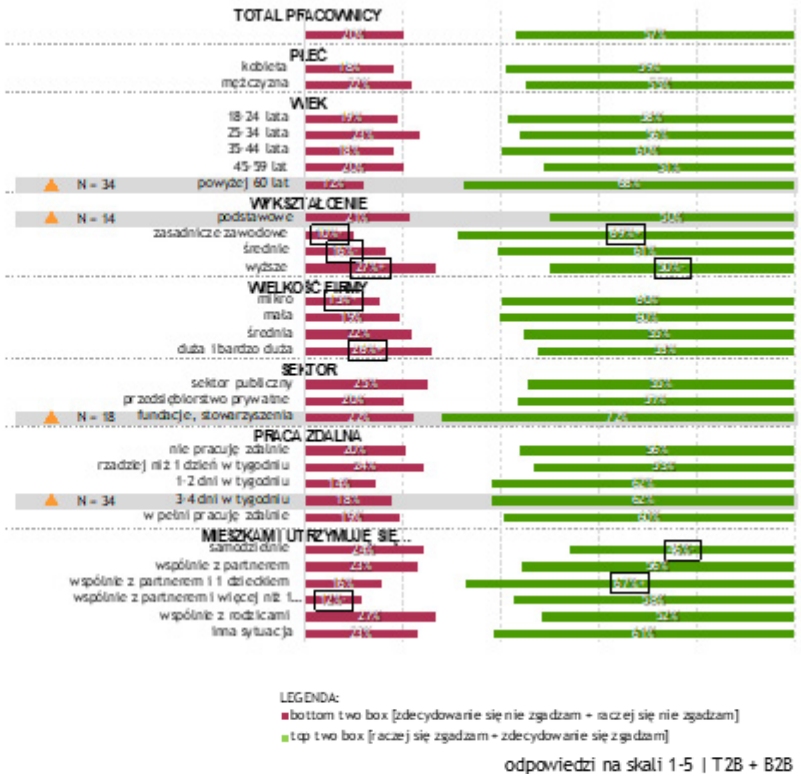


Około 49% respondentów potwierdziło (13% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 36% dla “raczej się zgadzam”), że przełożeni informują ich o tym, jak dobrze pracują. Odmienną opinię wyraziło 25% badanych (17% dla “raczej się nie zgadzam” i 8% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Dla 27% ankietowanych trudno było zająć stanowisko w sprawie.

Odpowiedzi różnicowało wykształcenie, wielkość firmy, sektor i model pracy. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej udzielały odpowiedzi negatywnych. Pracownicy z wyższym wykształceniem częściej nie zgadzali się z badaną kwestią i rzadziej ją potwierdzali. Mniej odpowiedzi pozytywnych udzielali pracownicy dużych i bardzo dużych organizacji. Częściej zgadzali się ze stwierdzeniem zatrudnieni w sektorze prywatnym. Osoby niekorzystające z pracy zdalnej udzieliły więcej odpowiedzi negatywnych. Najbardziej pozytywni i jednocześnie najmniej negatywni byli pracownicy zdalni.

Stwierdzenie 24. „Proces podejmowania decyzji w mojej organizacji jest dla mnie jasny”

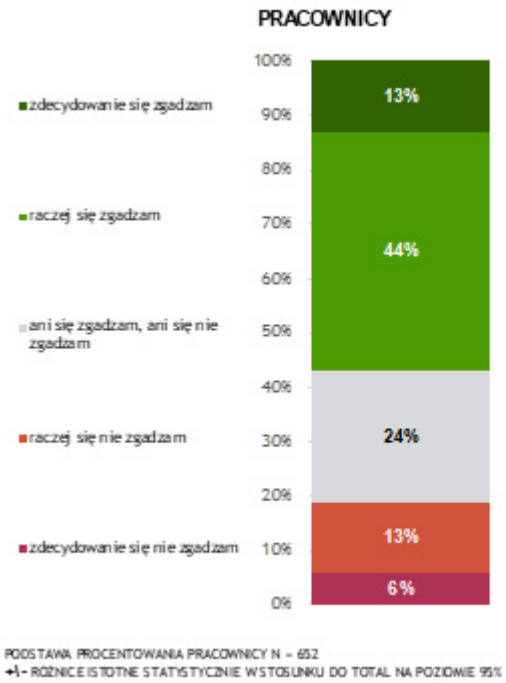


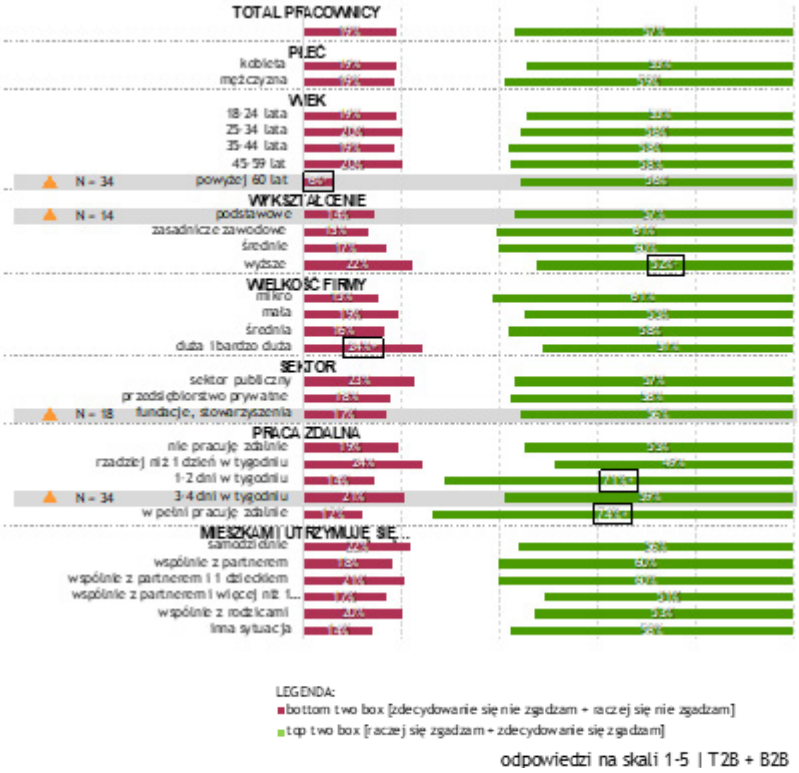


Ok. 57% badanych zadeklarowało (16% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 41% dla “raczej się zgadzam”), że proces podejmowania decyzji w ich organizacji jest dla nich jasny. Na odmiennym stanowisku stało 20% ankietowanych (14% dla “raczej się nie zgadzam” i 6% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej spawie nie miało 23% respondentów.

Odpowiedzi zróżnicowane były w zależności od wykształcenia, wielkości firmy i sytuacji rodzinnej. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rósł odsetek odpowiedzi negatywnych i malał pozytywnych. Najrzadziej odpowiedzi negatywnych udzielano w firmach mikro, a najczęściej – w dużych i bardzo dużych. Najmniejszy odsetek negatywnych odpowiedzi dostarczyły osoby mieszkające wspólnie z partnerem i więcej niż jednym dzieckiem, najwięcej pozytywnych – żyjący z partnerem i jednym dzieckiem. Najmniejszy odsetek pozytywnych odpowiedzi odnotowano dla utrzymujących się samodzielnie.

Stwierdzenie 25. „Dociera do mnie wystarczająco dużo informacji o sytuacji mojej organizacji”

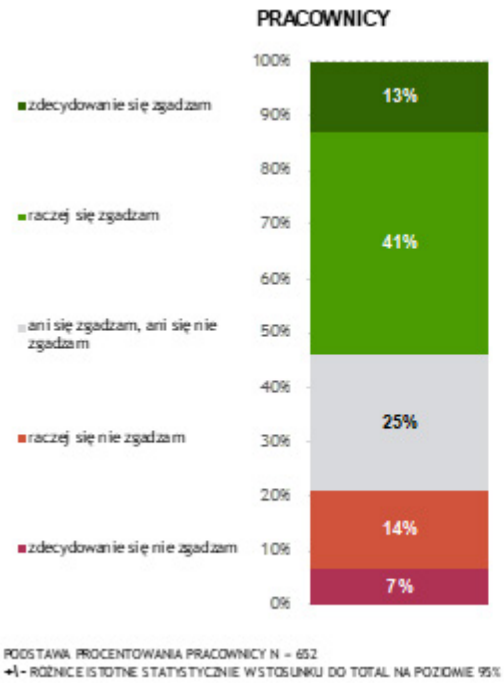


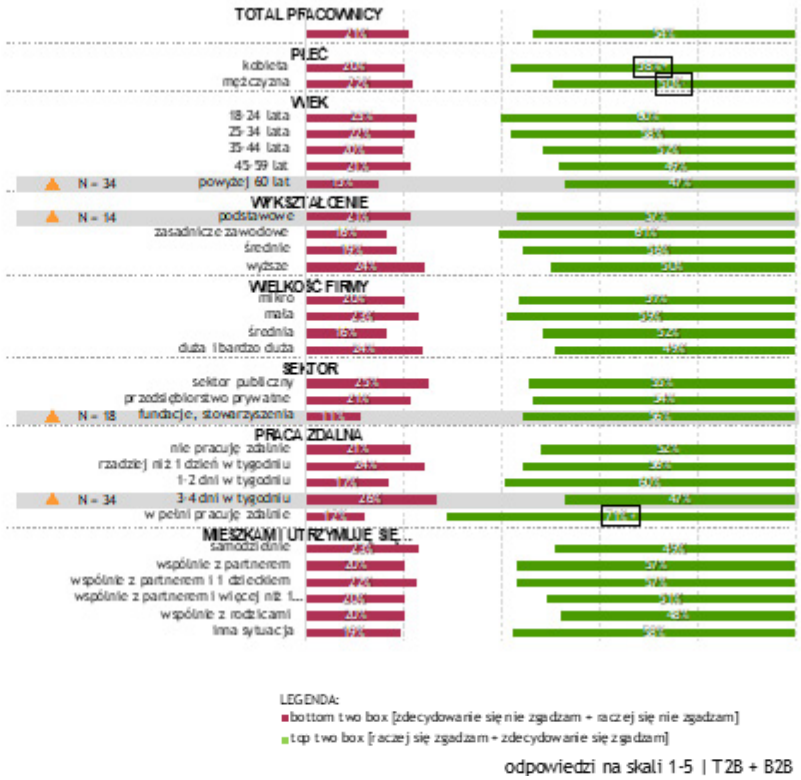


Ok. 57% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem (13% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 44% dla “raczej się zgadzam”), że dociera do nich wystarczająco dużo informacji o sytuacji ich organizacji. Odmienne stanowisko wyraziło 19% ankietowanych (6% dla “raczej się nie zgadzam” i 13% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), zaś 24% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi. Osoby z wyższym wykształceniem rzadziej potwierdzały stwierdzenie. Pracujący wyłącznie zdalnie oraz korzystający z tego trybu 1-2 razy w tygodniu częściej udzielali odpowiedzi pozytywnych.

Stwierdzenie 26. „Jestem odpowiednio informowany\-a o zmianach w organizacji”

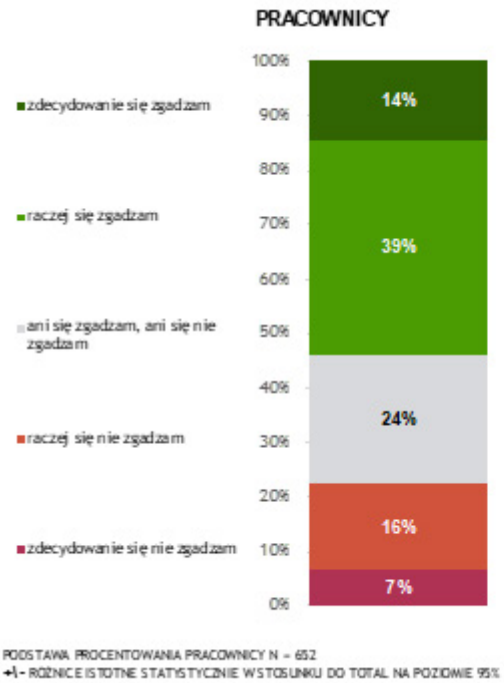


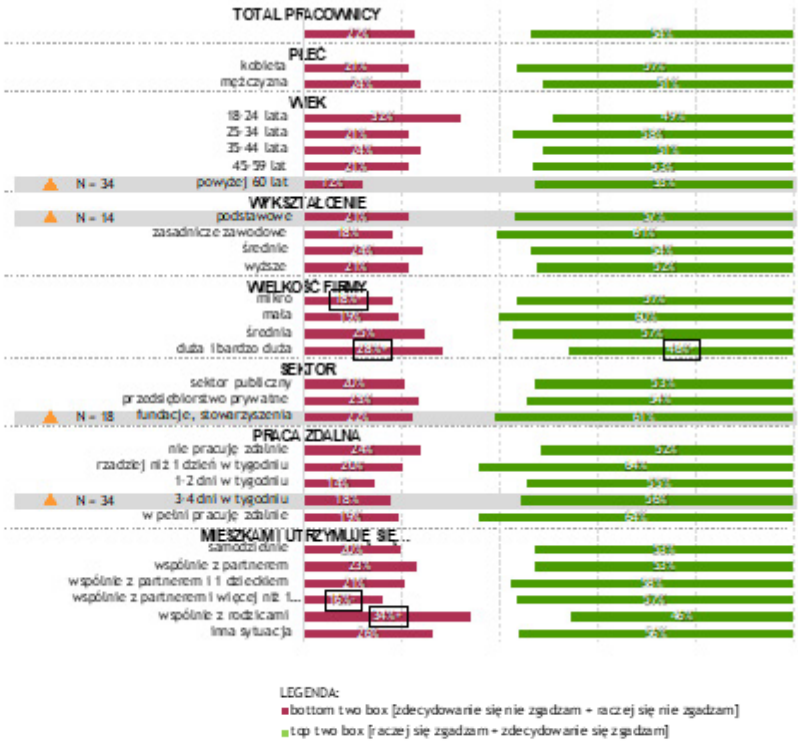


Zadowolenie z informowania o zmianach w organizacji wyraziło 54% badanych (13% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 41% dla “raczej się zgadzam”). Odmienną opinię miało 21% respondentów (14% dla “raczej się nie zgadzam” i 7% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Brak zdania w badanej kwestii zadeklarowało 25% badanych.

Odpowiedzi na pytanie były zróżnicowane w zależności od płci respondentów i pracy zdalnej. Kobiety częściej niż mężczyźni potwierdzały, że są odpowiednio informowane o zmianach. Osoby pracujące wyłącznie zdalnie częściej zgadzały się z badaną kwestią.

Stwierdzenie 27. „Uczestniczę w decyzjach dotyczących tego, jakie zadania wykonuję”

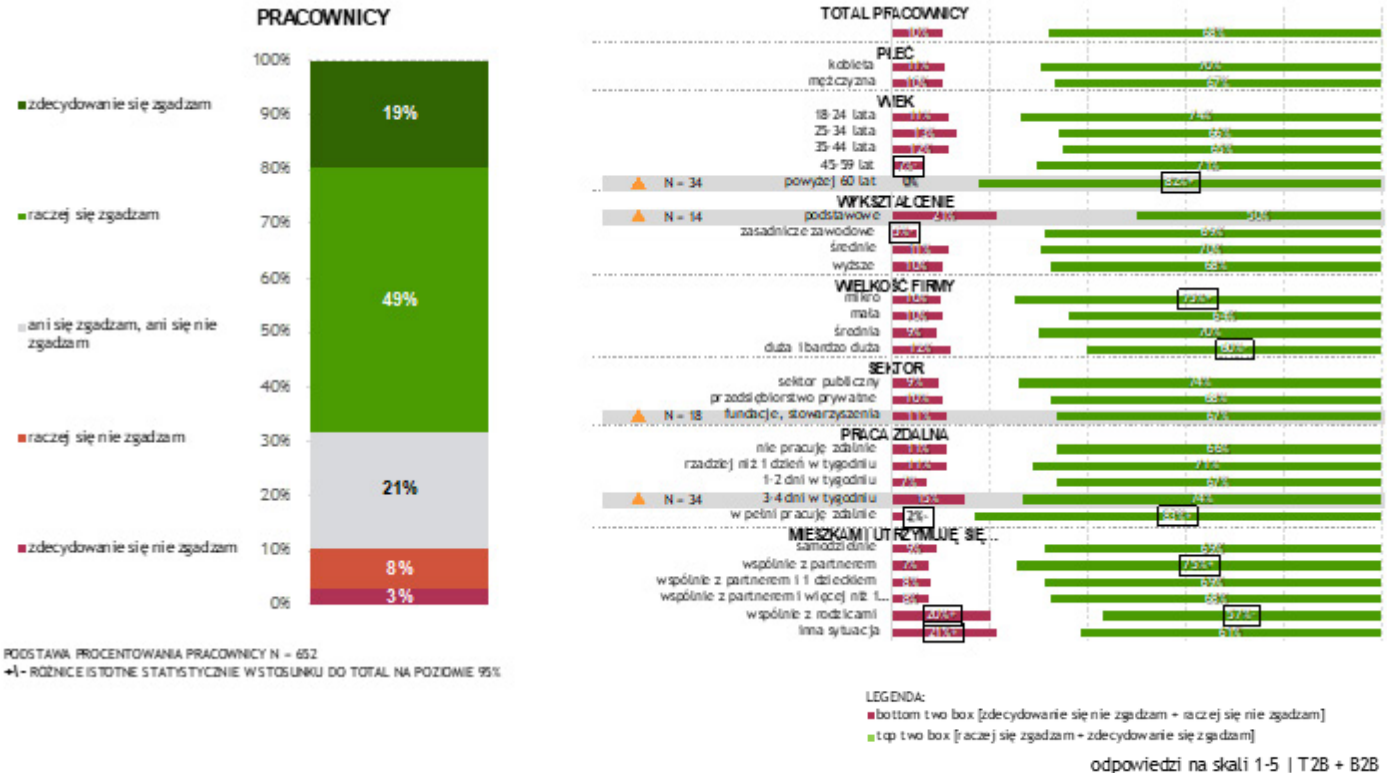




Ok. 53% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem (14% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 39% dla “raczej się zgadzam”), że uczestniczą w decyzjach dotyczących tego, jakie zadania wykonują. Odmienne stanowisko wyraziło 23% ankietowanych (16% dla “raczej się nie zgadzam” i 7% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), zaś 24% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Odpowiedzi różnicowała wielkość firmy i sytuacja rodzinna. Pracownicy dużych i bardzo dużych organizacji udzieli więcej odpowiedzi negatywnych i mniej pozytywnych niż pozostali. Najmniej negatywni byli zatrudnieni w firmach mikro. Najmniej negatywnych odpowiedzi udzielili mieszkający z partnerem i jednym dzieckiem, najwięcej – wspólnie z rodzicami.

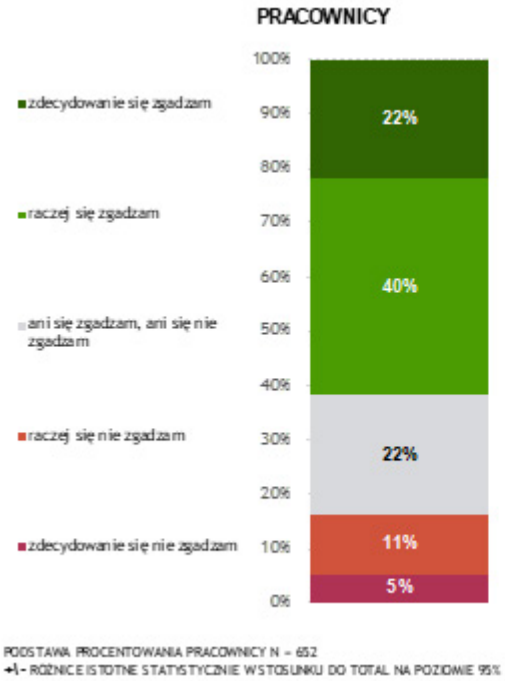
Stwierdzenie 28. „Podejmuję decyzje dotyczące sposobu wykonywania mojej pracy”

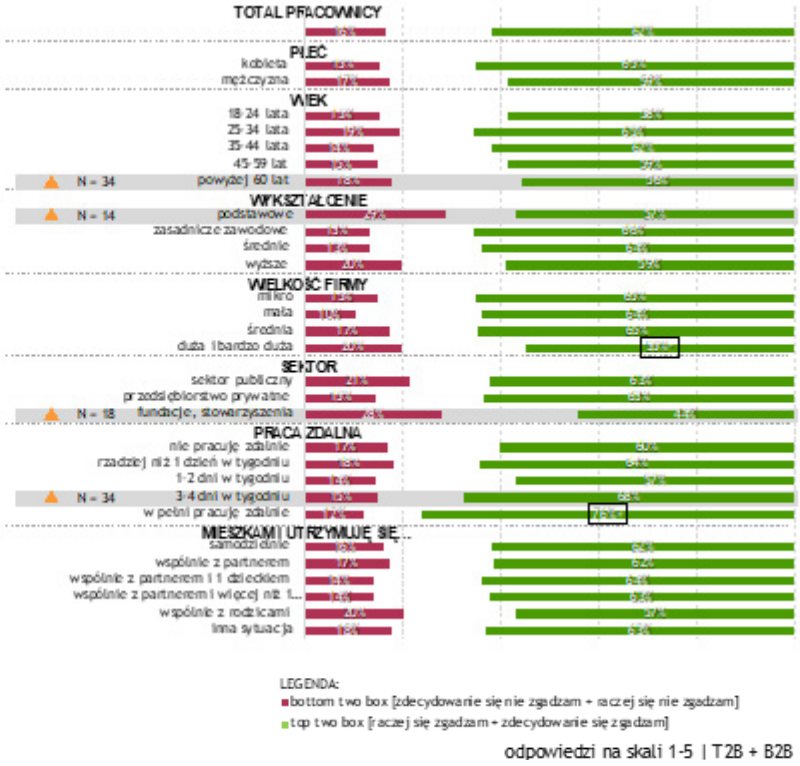


Aż 68% ankietowanych potwierdziło (19% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 49% dla “raczej się zgadzam”), że podejmuje decyzje dotyczące sposobu wykonywania swojej pracy. Na odmiennym stanowisku stało tylko ok. 11% ankietowanych (8% dla “raczej się nie zgadzam” i 3% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 21% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Odpowiedzi były zróżnicowane w wieku, wykształcenia wielkości firmy, modelu pracy i sytuacji rodzinnej. Najmniej negatywnych odpowiedzi udzielili pracownicy w wieku 45-59 lat, najwięcej pozytywnych – w wieku powyżej 60 lat. Zatrudnieni z wykształceniem zasadniczym zawodowym najrzadziej zaprzeczali stwierdzeniu. Pracownicy firm mikro byli bardziej pozytywni niż pozostali, a dużych firmy – najmniej pozytywni. Najwięcej pozytywnych i najmniej negatywnych odpowiedzi udzieliły osoby wykonujący pracę wyłącznie zdalnie. Osoby mieszkające wspólnie z partnerem częściej zgadzały się ze stwierdzeniem. Żyjący wspólnie z rodzicami byli najmniej pozytywnie i bardziej negatywnie nastawieni do badanej kwestii.

Stwierdzenie 29. „Mogę liczyć na mojego przełożonego, gdy napotykam na trudności w pracy”

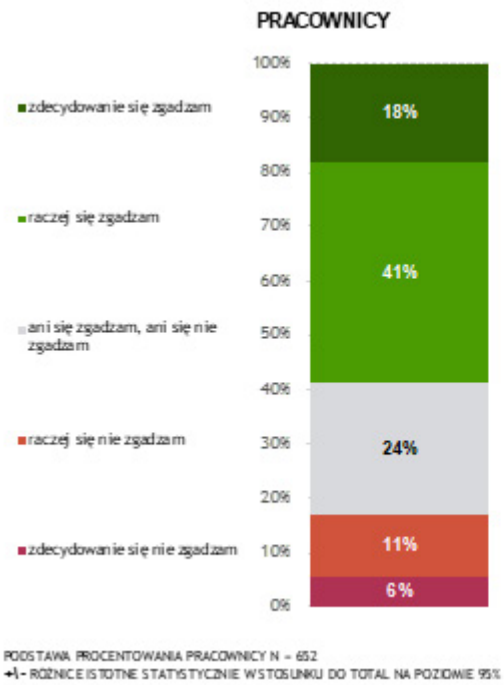


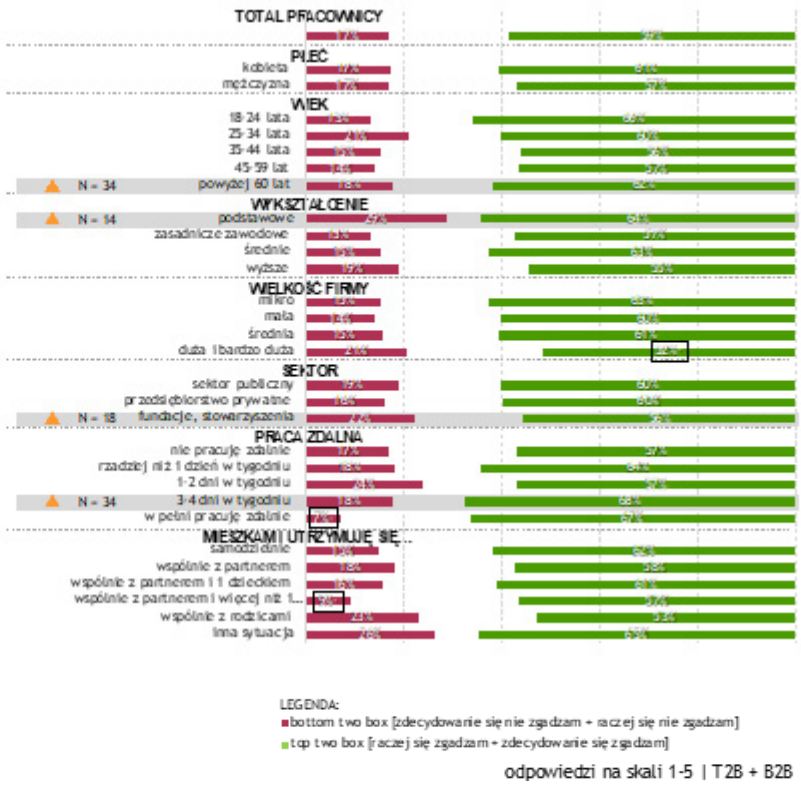


Około 62% respondentów potwierdziło (22% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 40% dla “raczej się zgadzam”), że może liczyć na przełożonego w przypadku trudności w pracy. Odmienną opinię wyraziło 16% badanych (11% dla “raczej się nie zgadzam” i 5% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Dla 22% ankietowanych trudno było zająć stanowisko w sprawie.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały udzielone odpowiedzi. Najmniej pozytywnych odpowiedzi udzieliły osoby zatrudnione w dużych i bardzo dużych firmach, najwięcej – wykonujący pracę w pełni zdalnie.

Stwierdzenie 30. „Mam zaufanie do mojego przełożonego”

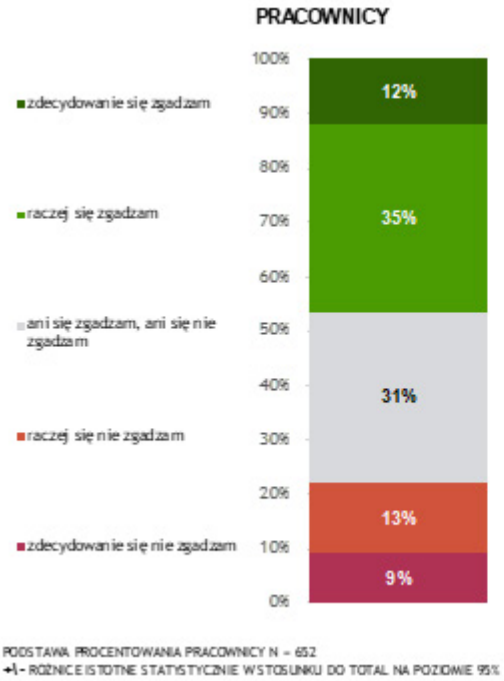


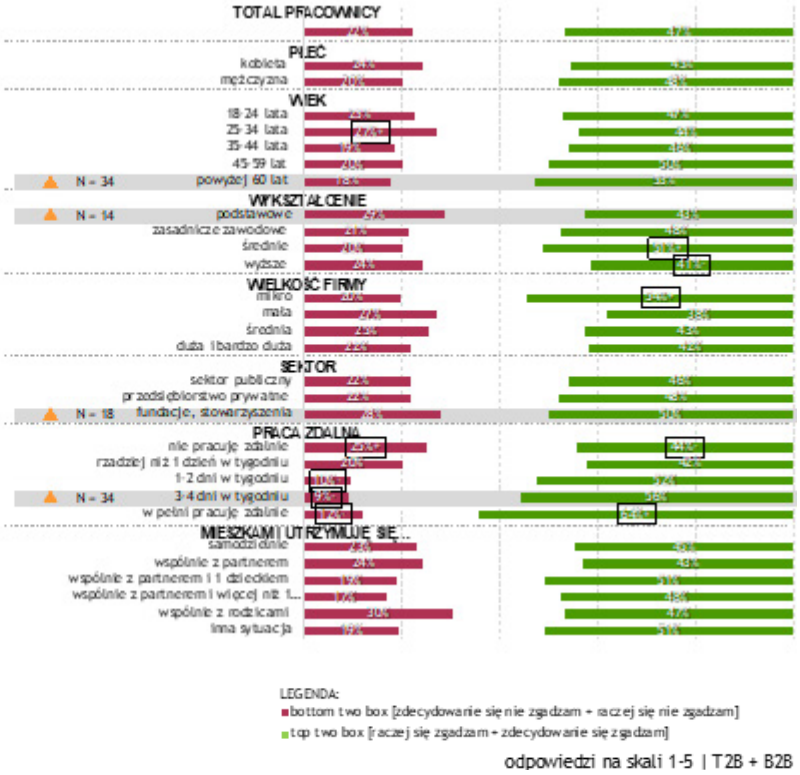


Ok. 59% respondentów potwierdziło, że ma zaufanie do swojego przełożonego (18% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 41% dla “raczej się zgadzam”). Odmiennego zdania było 17% ankietowanych (11% dla “raczej się nie zgadzam” i 6% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej spawie nie miało 24% respondentów.

Zmienne metryczkowe w minimalnym stopniu różnicowały odpowiedzi. Najmniej pozytywnych udzielili pracownicy dużych organizacji, najmniej negatywnych – pracujący zdalnie oraz mieszkający wspólnie z partnerem i więcej niż jednym dzieckiem.

Stwierdzenie 31. „Mój przełożony traktuje mnie bardziej jak partnera niż podwładnego”

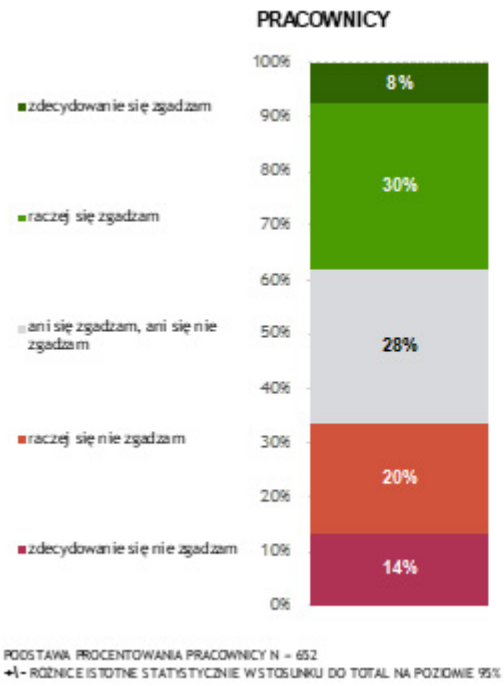


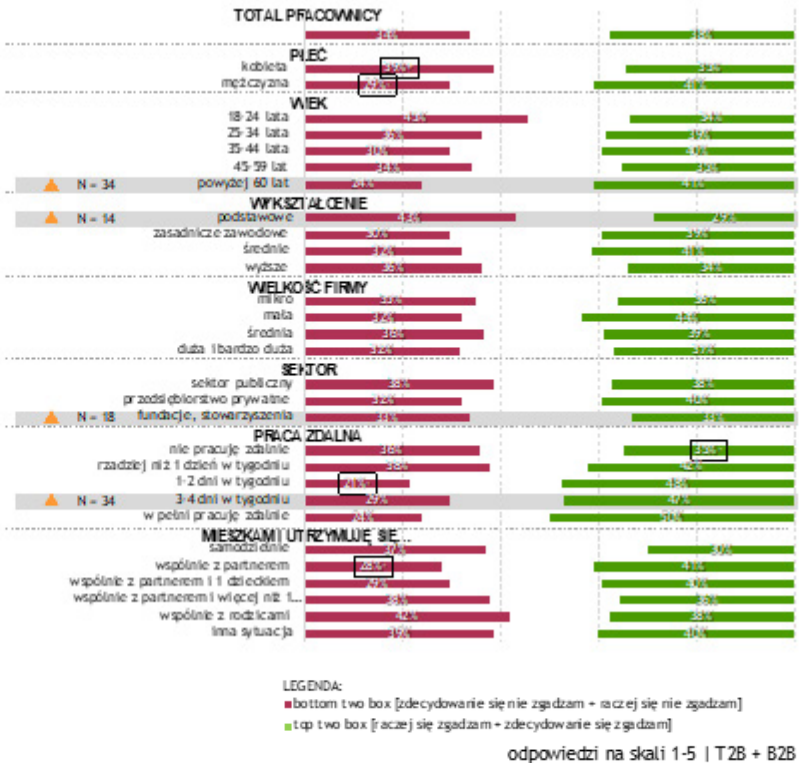


Stwierdzenie dotyczące partnerskiego traktowania przez przełożonego potwierdziło tylko 47% respondentów (12% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 35% dla “raczej się zgadzam”). Odmiennego zdania było 22% badanych (13% dla “raczej się nie zgadzam” i 9% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 31% nie zajęło stanowiska w badanej sprawie.

Odpowiedzi różnicował wiek, wykształcenie i model pracy. Osoby w wieku 25-34 lata częściej nie zgadzały się, że stwierdzeniem. Pracownicy z wykształceniem średnim bardziej pozytywnie oceniali badają kwestię, a z wyższym – mniej pozytywnie. Zatrudnieni w firmach mikro częściej zgadzali się, że stwierdzeniem. Pracujący zdalnie 3-4 dni i 1-2 dni w tygodniu oraz w pełni zdalnie udzieli mniej odpowiedzi negatywnych. Bardziej pozytywni byli pracujący w pełni zdalnie, bardziej negatywni i mniej pozytywni – w ogóle nie korzystające z pracy zdalnej.

Stwierdzenie 32. „Moje wynagrodzenie umożliwia mi odpowiedni poziom życia”

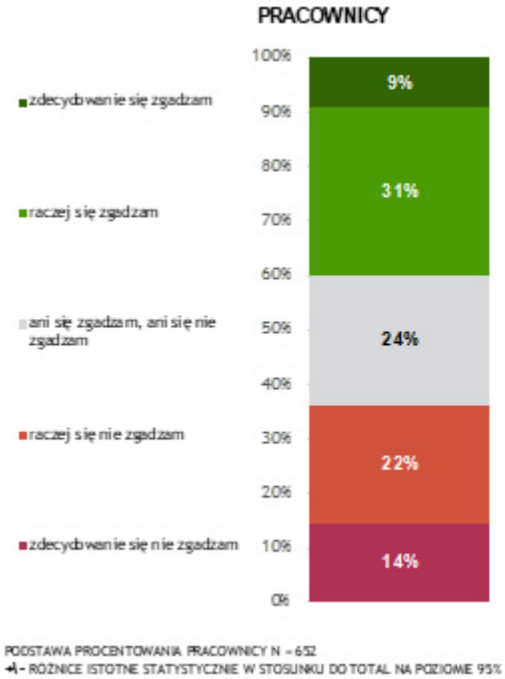


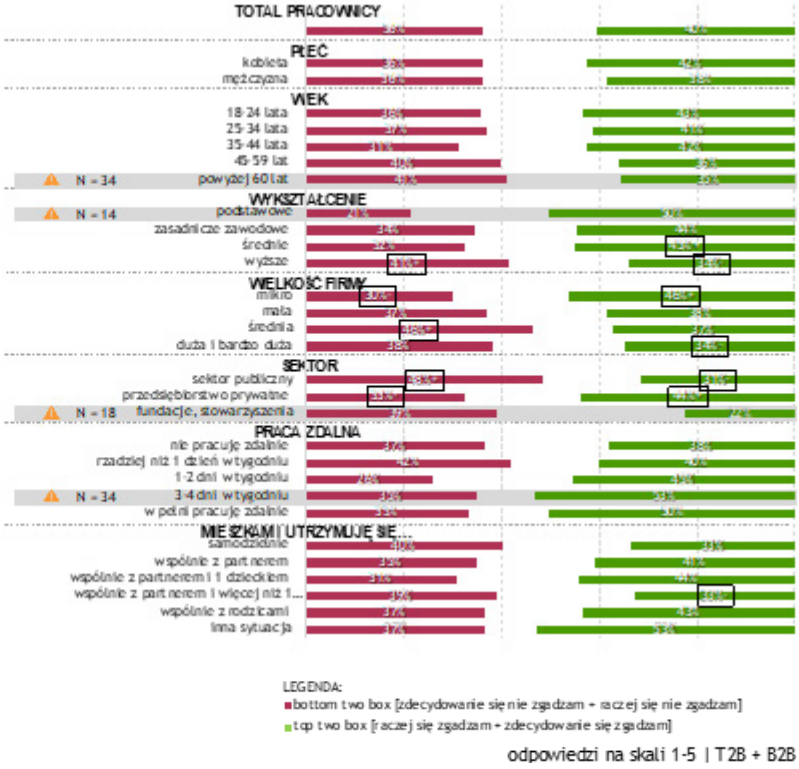


Zaledwie 38% ankietowanych (8% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 30% dla “raczej się zgadzam”) wyraziło przekonanie, że wynagrodzenie umożliwia im odpowiedni poziom życia. Odmienne stanowisko zajęło 34% ankietowanych (20% dla “raczej się nie zgadzam” i 14% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 28% nie miało zdania w tej kwestii.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od płci, modelu pracy i sytuacji rodzinnej respondentów. Kobiety częściej niż mężczyźni nie zgadzały się z badaną kwestią. Niekorzystający z pracy zdalnej udzielili mniej pozytywnych odpowiedzi niż pozostałe grupy, a korzystający 1-2 dni w tygodniu mniej negatywnych. Rzadziej zaprzeczały stwierdzeniu osoby mieszkające wspólnie z partnerem.

Stwierdzenie 33. „Moje wynagrodzenie jest odpowiednie do wykonywanej przeze mnie pracy (zakresu zadań, wkładu, efektów)"

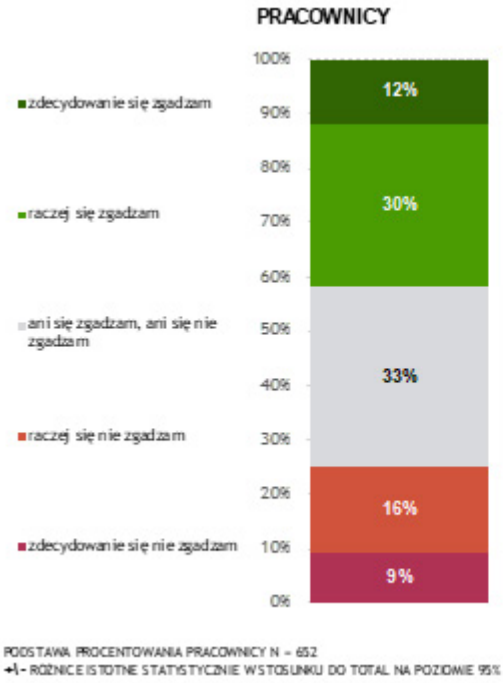


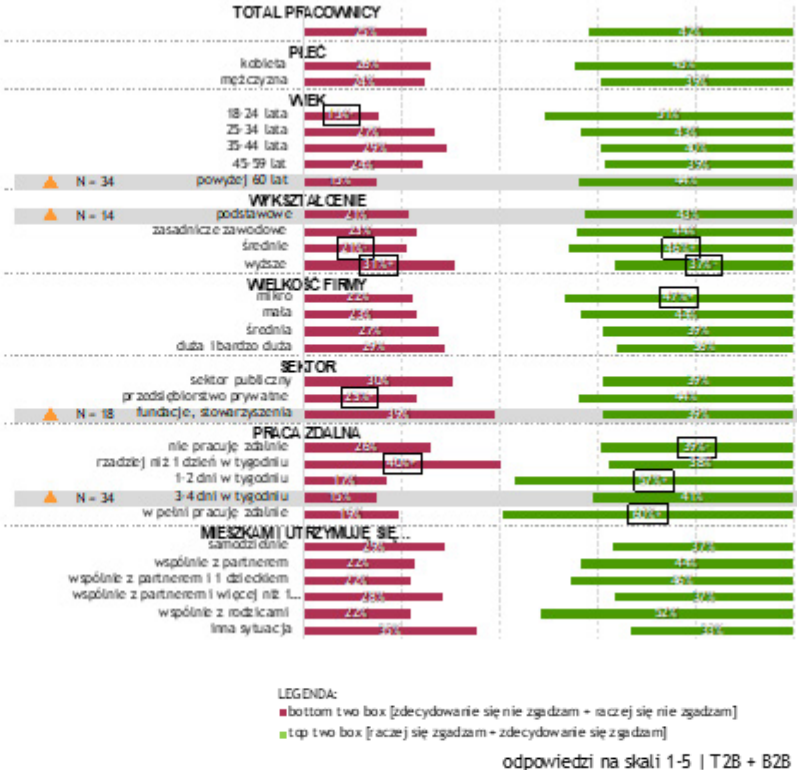


Ok. 40% badanych zadeklarowało przekonanie (9% dla "zdecydowanie się zgadzam" i 31% dla "raczej się zgadzam"), że ich wynagrodzenie jest adekwatne do wykonywanej pracy. Na odmiennym stanowisku stało 36% ankietowanych (22% dla "raczej się nie zgadzam" i 14% dla "zdecydowanie się nie zgadzam"). Zdania w badanej spawie nie miało 24% respondentów.

Odpowiedzi różnicowało wykształcenie, wielkość firmy, sektor i sytuacja rodzinna. Najwięcej negatywnych odpowiedzi i najmniej pozytywnych udzieliły osoby z wykształceniem wyższym. Bardziej pozytywne były osoby z wykształceniem średnim. Z badaną kwestią najczęściej zgadzali się pracownicy firm mikro i jednocześnie rzadziej jej zaprzeczali. Najrzadziej się zgadzali zatrudnieni w dużych i bardzo dużych organizacjach. Najczęściej zaprzeczali pracownicy firm średnich. Zatrudnieni w sektorze publicznym oceniali kwestię bardziej krytycznie (więcej odpowiedzi negatywnych i mniej pozytywnych) niż w prywatnym. Najmniej pozytywne nastawienie prezentowały osoby mieszkające wspólnie z partnerem i więcej niż jednym dzieckiem.

Stwierdzenie 34. „Jestem sprawiedliwie wynagradzany w porównaniu z innymi osobami w mojej organizacji”

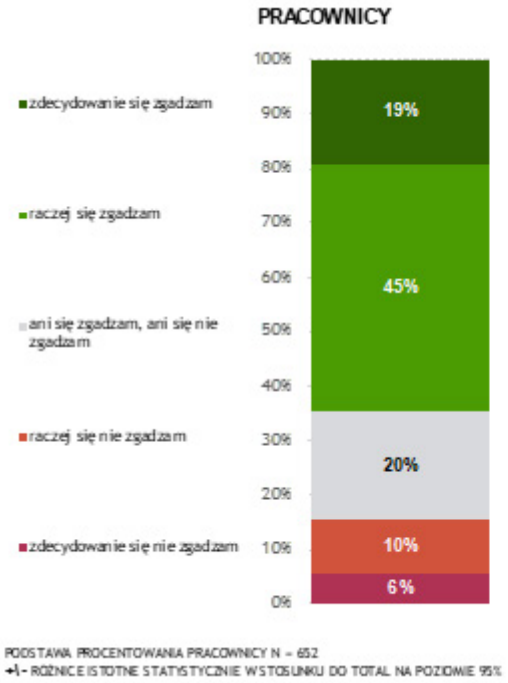


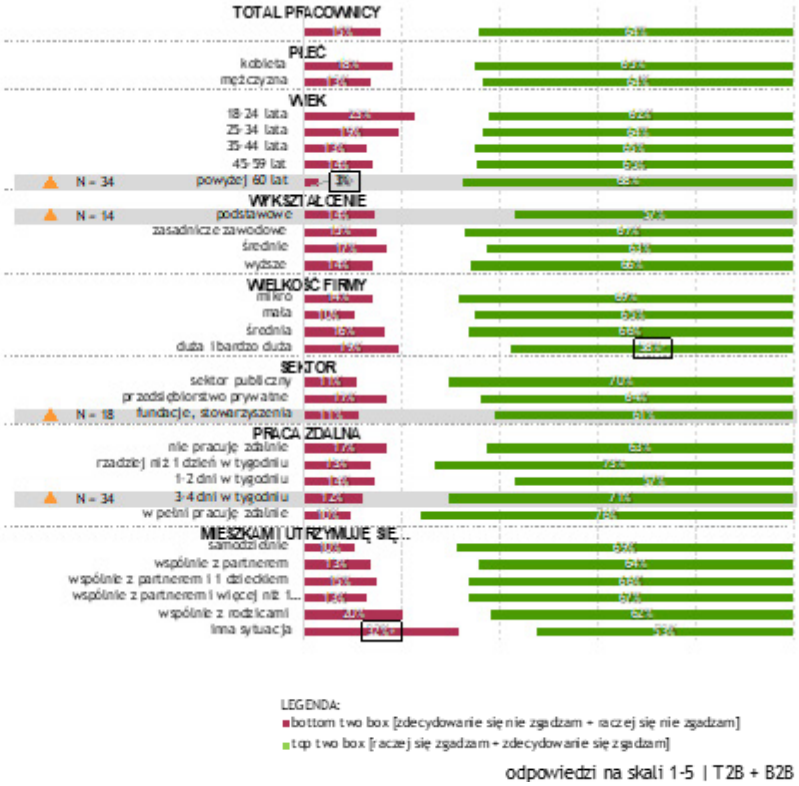


Tylko 42% ankietowanych potwierdziło, że są sprawiedliwie wynagradzani w porównaniu z innymi osobami w organizacji (12% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 30% dla “raczej się zgadzam”). Przeciwnego zdania było aż 25% badanych (16% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 9% “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 33% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od wieku, wykształcenia, wielkości firmy i modelu pracy. Najmłodsi pracownicy (18-24 lata) rzadziej odpowiadali negatywnie. Osoby z wykształceniem średnim – częściej pozytywnie i rzadziej negatywnie, a z wyższym odwrotnie –częściej negatywnie i rzadziej pozytywnie. Zatrudnieni w sektorze prywatnym byli mniej krytyczni niż w publicznym. Częściej pozytywnych odpowiedzi udzielały osoby pracujące w pełni zdalnie oraz korzystający z pracy zdalnej 1-2 dni w tygodniu. Bardziej negatywnie oceniali badaną kwestię pracujący zdalnie rzadziej niż 1 dzień w tygodniu.

Stwierdzenie 35. „Mogę samodzielnie decydować, ile czasu potrzebuję na wykonanie zadania”

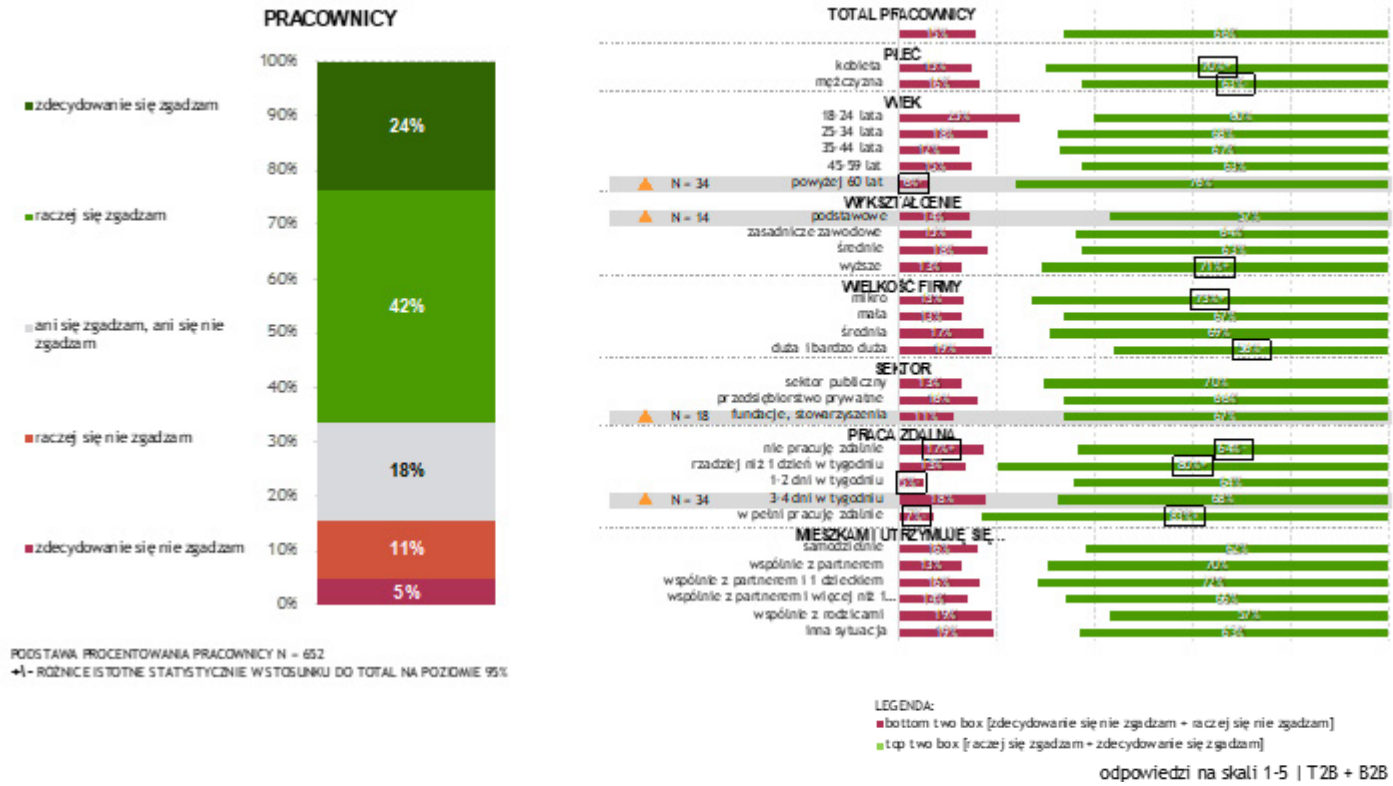




Około 64% badanych potwierdziło (19% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 45% dla “raczej się zgadzam”), że może samodzielnie decydować, ile czasu potrzebują na wykonanie zadania. Ze stwierdzeniem nie zgadzało się 16% ankietowanych (10% dla “raczej się nie zgadzam” i 6% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 20% nie miało własnego zdania w tej sprawie.

Zmienne metryczkowe w niewielkim zakresie różnicowały odpowiedzi na pytania. Osoby w wieku powyżej 60 lat udzieliły najmniej odpowiedzi negatywnych. Pracownicy dużych i bardzo dużych organizacji rzadziej odpowiadali pozytywnie. Najczęściej negatywnie odpowiadały osoby w innej sytuacji życiowej.

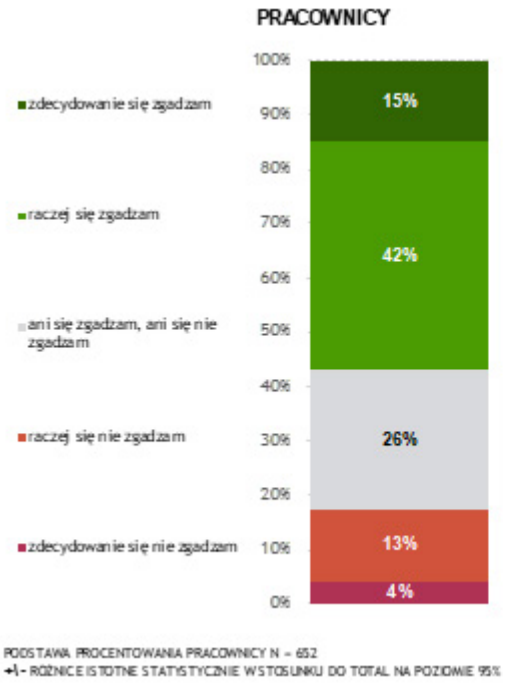
Stwierdzenie 36. „Mogę decydować o kolejności wykonywanych zdań”

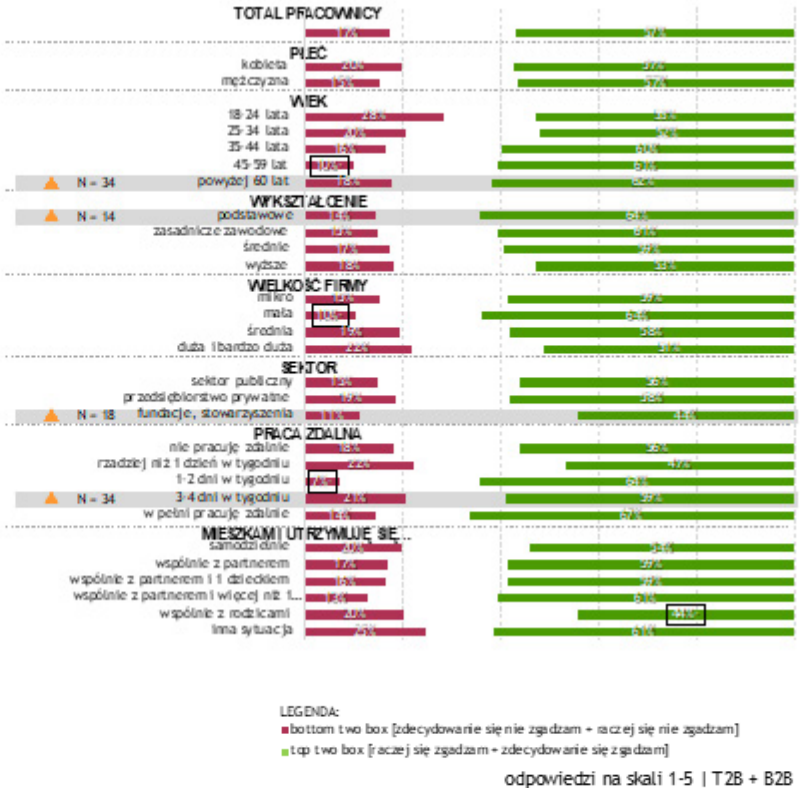


Ok. 66% respondentów wyraziło przekonanie (24% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 42% dla “raczej się zgadzam”), że może decydować o kolejności wykonywanych zadań. Odmiennego zdania było 16% badanych (11% dla “raczej się nie zgadzam” i 5% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w sprawie nie miało 18% badanych.

Odpowiedzi na pytanie były zróżnicowane w zależności od płci, wykształcenia, wielkości firmy i modelu pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni zgadzały się z badaną kwestią. Osoby z wyższym wykształceniem udzieliły więcej pozytywnych odpowiedzi. Pracownicy mikro firm częściej odpowiadali pozytywnie, a dużych i bardzo dużych – rzadziej. Niekorzystający z pracy zdalnej częściej nie zgadzali się ze stwierdzeniem oraz rzadziej je potwierdzali. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzielili pracujący w pełni zdalnie i korzystający z pracy zdalnej rzadziej niż 1 raz w tygodniu. Najmniej negatywnych – korzystający z pracy zdalnej 1-2 razy w tygodniu i w pełni zdalni.

Stwierdzenie 37. „Mam wpływ na decyzję, kiedy moje zadanie musi być zakończone”

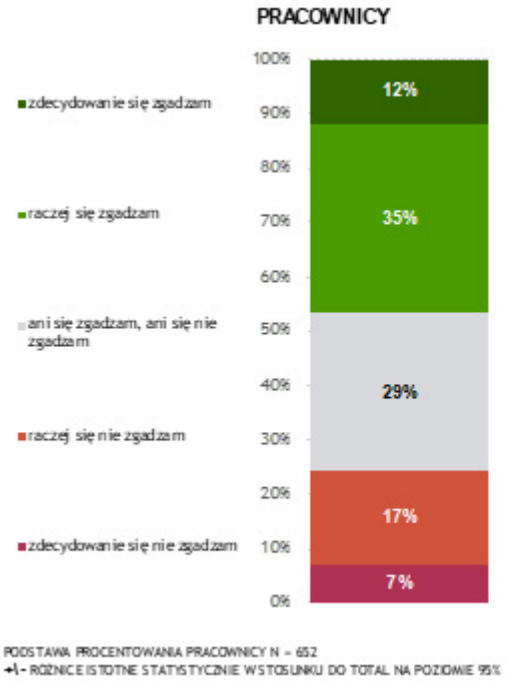




Ok. 57% ankietowanych (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 42% dla “raczej się zgadzam”) wyraziło przekonanie, że ma wpływ na decyzje dotyczące terminu zakończenia wykonywanego zadania. Odmienne stanowisko zajęło 17% ankietowanych (13% dla “raczej się nie zgadzam” i 4% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 26% nie miało zdania w tej kwestii.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi na pytania. Rzadziej negatywnie odpowiadali pracownicy w wieki 45-59 lat i zatrudnieni w małych firmach oraz pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Najmniej pozytywnych odpowiedzi udzieliły osoby mieszkające wspólnie z rodzicami.

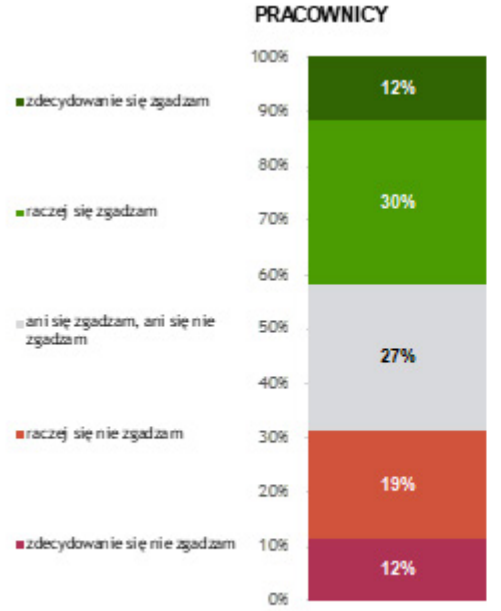
Stwierdzenie 38. „W pracy znajduję czas na rozwój zawodowy”



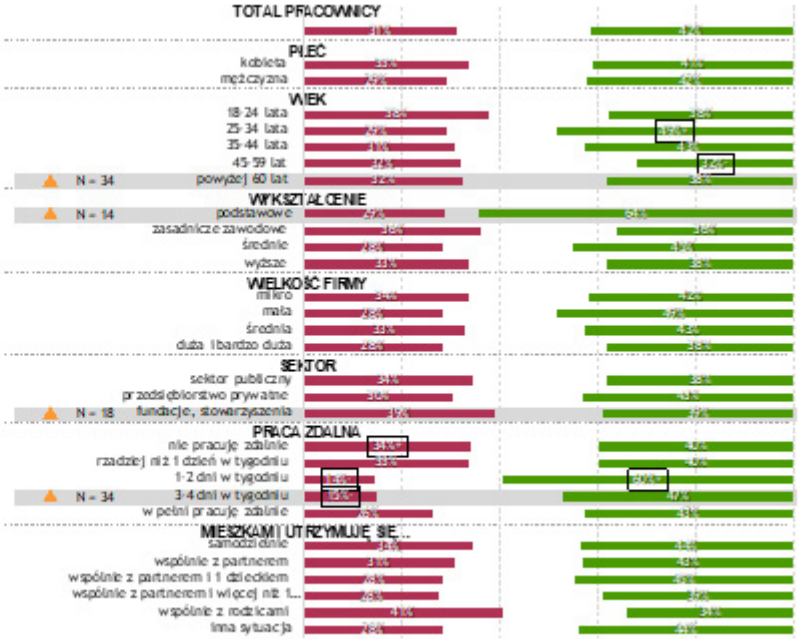
Mniej niż połowa (47%) ankietowanych potwierdziła, że w pracy znajdują czas na rozwój zawodowy (12% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 35% dla “raczej się zgadzam”). Przeciwnego zdania było aż 24% badanych (17% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 7% “zdecydowanie się nie zgadzam”. Około 29% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Zmienne metryczkowe różnicowały odpowiedzi w minimalnym zakresie. Rzadziej nie zgadzały się ze stwierdzeniem osoby w wieku powyżej 60 lat. Mniej pozytywnych odpowiedzi udzielili pracownicy dużych i bardzo dużych organizacji oraz niekorzystający z pracy zdalnej.

Stwierdzenie 39. „Mam możliwości rozwoju kariery w mojej organizacji”



PODSTAWA PROCENTOWANIA PRACOWNICY N = 652
+\- RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE W STOSUNKU DO TOTAL NA POZIOMIE 95%



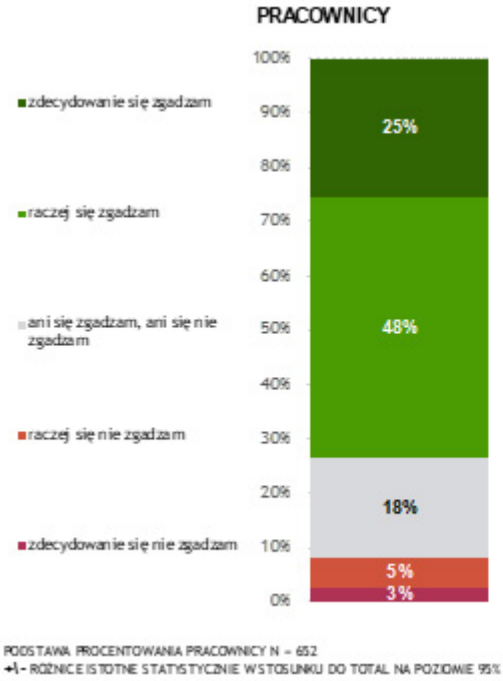
LEGENDA:
bottom two box [zdecydowanie się nie zgadzam + raczej się nie zgadzam]
top two box [raczej się zgadzam + zdecydowanie się zgadzam]

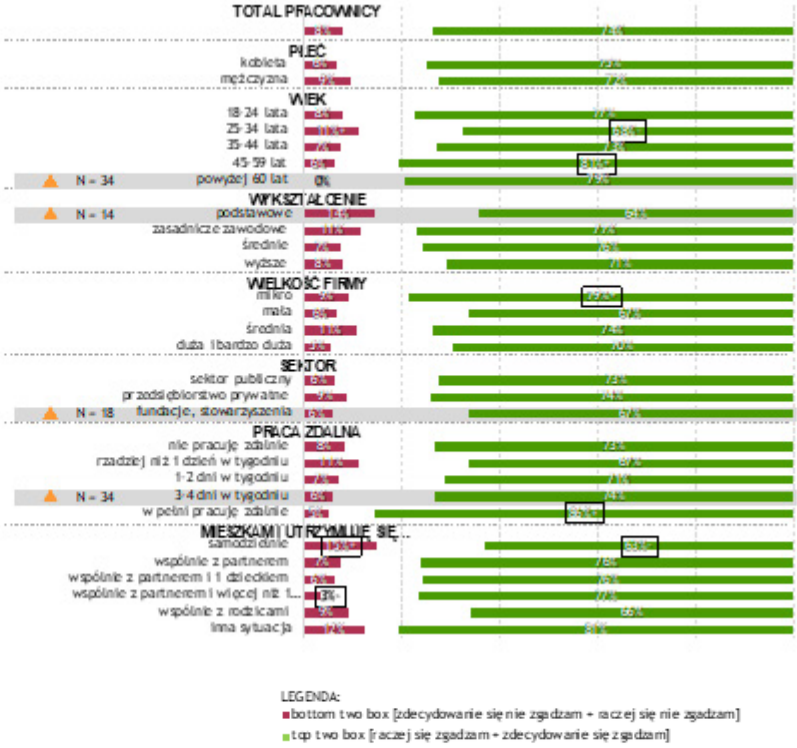
odpowiedzi na skali 1-5 | T2B + B2B

Ok. 42% badanych potwierdziło (12% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 30% dla “raczej się zgadzam”), że mają możliwości rozwoju kariery w swojej organizacji. Przeciwną opinię miało 31% respondentów (19% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 12% “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej kwestii nie posiadało 27% ankietowanych.

Odpowiedzi na pytanie różniły się w zależności od wieku i modelu pracy. Częściej zgadzali się ze stwierdzeniem pracownicy w wieku 25-34 lata, rzadziej – w wieku 45-59 lat. Częściej negatywnie odpowiadały osoby niekorzystające z pracy zdalnej, częściej pozytywnie – pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Ci ostatni rzadziej udzielali negatywnych odpowiedzi, podobnie jak pracujący zdalnie 3-4 dni w tygodniu.

Stwierdzenie 40. „W pracy każdego dnia robię to co potrafię najlepiej”

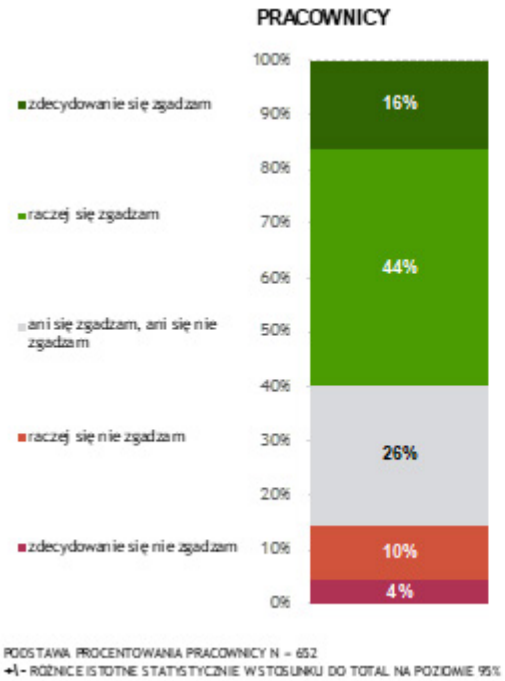


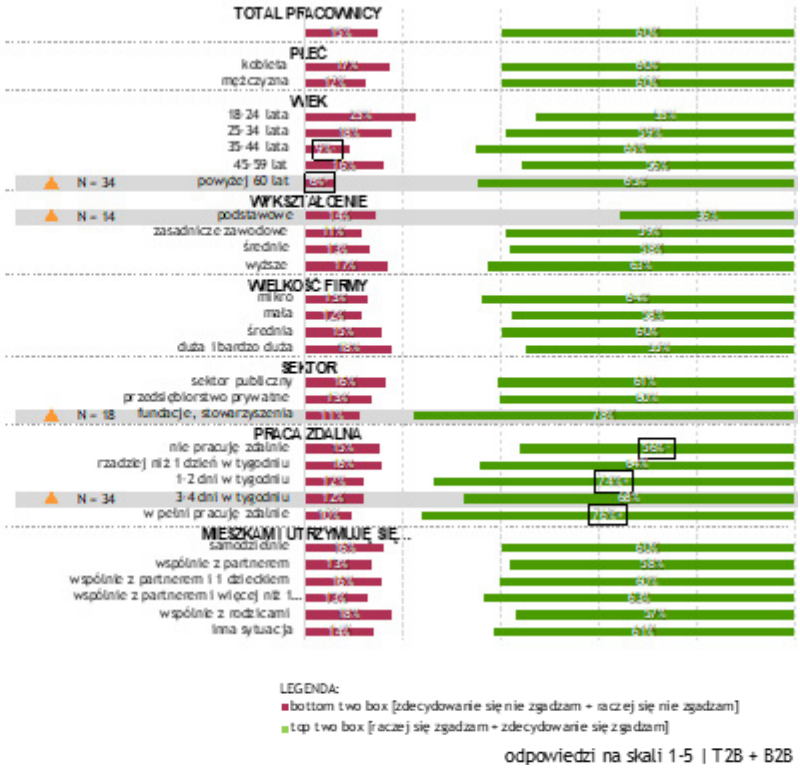


Blisko ¾ (73%) osób, które wypełniły ankietę, potwierdziło, że w pracy każdego dnia robią to co potrafią najlepiej (25% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 48% dla “raczej się zgadzam”). Nie zgodziło się z tym stwierdzeniem jedynie 8% (5% dla “raczej się nie zgadzam” i 3% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), 18% nie miało zdania w tej kwestii.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od wieku, wielkości organizacji, modelu pracy i sytuacji życiowej. Częściej pozytywnych odpowiedzi udzielały osoby w wieku 45-59 lat oraz pracownicy firm mikro, a także pracujący w pełni zdalnie. Rzadziej – osoby w wieku 25-34 lata oraz mieszkający samodzielnie. Ci ostatni również udzielali częściej odpowiedzi negatywnych. Najmniej negatywni byli mieszkający wspólnie z partnerem i więcej niż jednym dzieckiem.

Stwierdzenie 41. „Mój czas pracy jest zorganizowany odpowiednio do moich zadań (np. mam czas na pracę w skupieniu i na spotkania)"

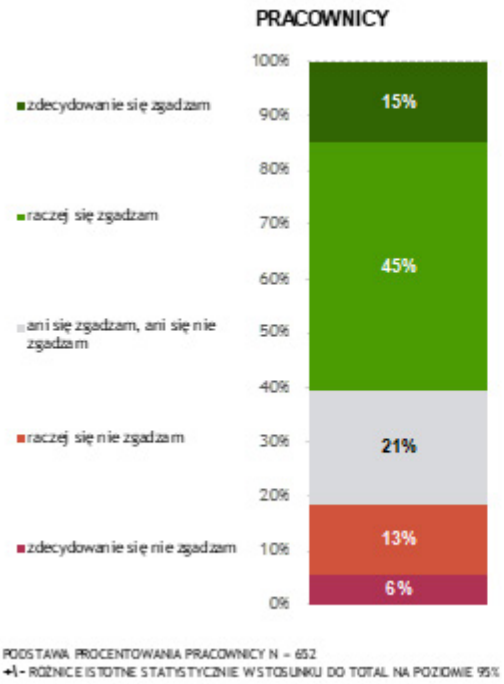


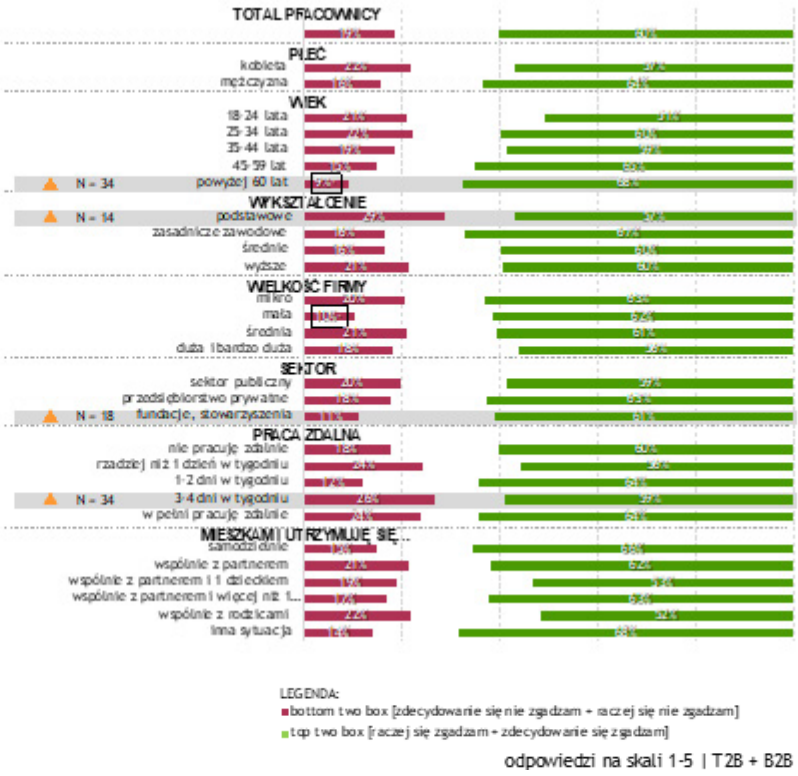


Ze stwierdzeniem, że czas pracy jest zorganizowany odpowiednio do wykonywanych zadań zgodziło się 60% badanych (16% dla "zdecydowanie się zgadzam" i 44% dla "raczej się zgadzam"). Przeciwnego zdania było zaledwie 14% osób (10% dla "raczej się nie zgadzam" i 4% dla "zdecydowanie się nie zgadzam"). Wyraźnego stanowiska nie było w stanie zająć 26% badanych.

Odpowiedzi różnicował wiek i model wykonywanej pracy. Pracownicy w wieku 25-44 lata i powyżej 60 lat rzadziej udzielali odpowiedzi negatywnych. Osoby pracujące wyłącznie zdalnie i korzystające z pracy zdalnej 1-2 dni w tygodniu częściej zgadzały się ze stwierdzeniem. Natomiast niepracujący zdalnie byli mniej pozytywni w zakresie organizacji czasu pracy.

Stwierdzenie 42. „Mam wystarczająco czasu na wykonanie wszystkich zadań w pracy i obowiązków domowych”

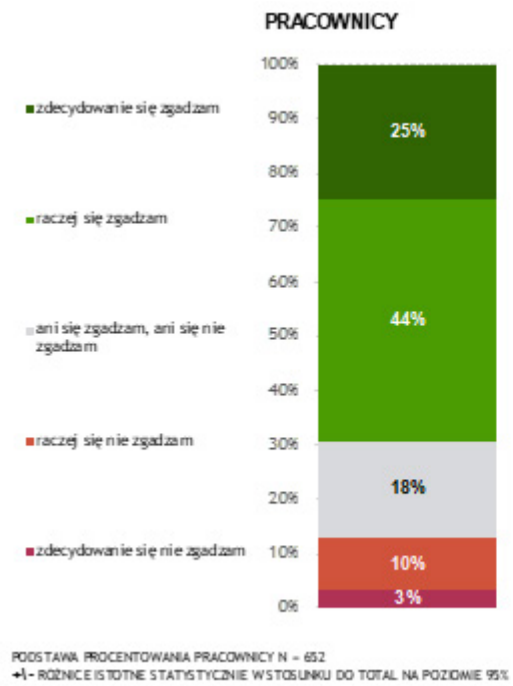


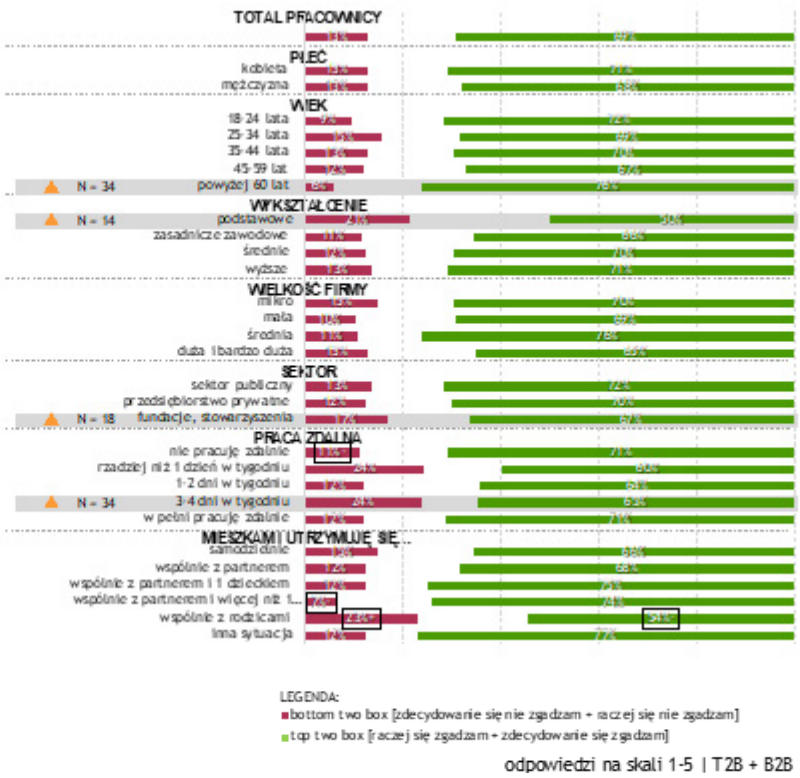


Ok. 60% osób ankietowanych potwierdziło, że ma wystarczająco czasu na wykonanie wszystkich zadań w pracy i obowiązków domowych (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 45% dla “raczej się zgadzam”). Nie zgodziło się z tym stwierdzeniem 19% (13% dla “raczej się nie zgadzam” i 6% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”), a 21% nie miało zdania w tej kwestii.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi. Osoby powyżej 60 lat i pracujące w małych firmach rzadziej nie zgadzały się z badaną kwestią.

Stwierdzenie 43. „Zachowuję równowagę między pracą a życiem osobistym”

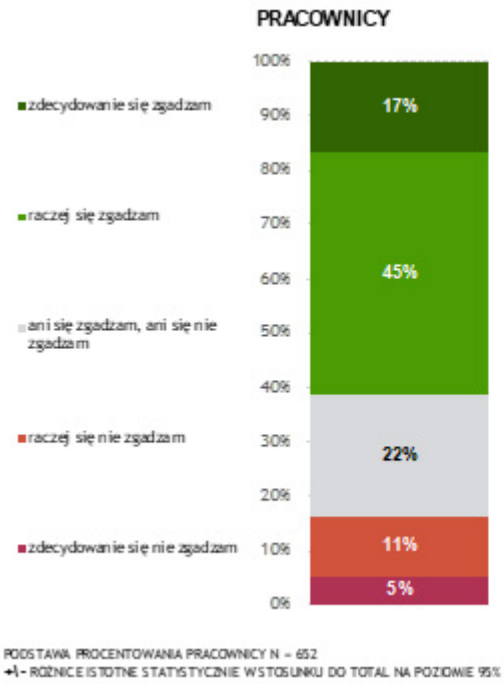


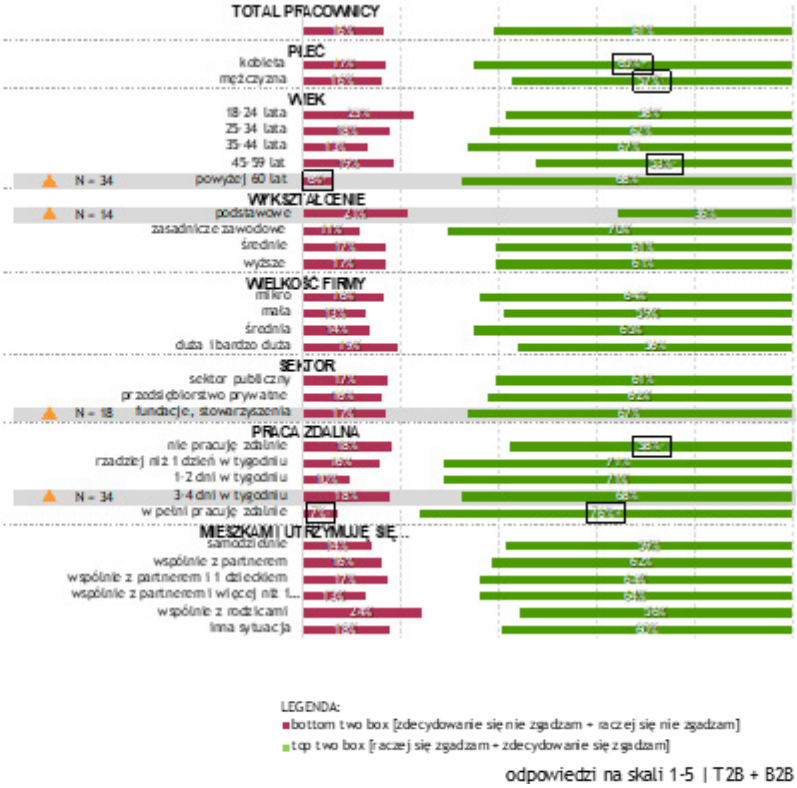


Ok 69% respondentów deklarowało (25% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 44% dla “raczej się zgadzam”), że zachowują równowagę między pracą i życiem osobistym. Ze stwierdzeniem nie zgadzało ok. 13% badanych (10% dla “raczej się nie zgadzam” i 3% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania nie posiadało 18% badanych.

Zmienne metryczkowe w niewielkim zakresie różnicowały odpowiedzi. Osoby niekorzystające z pracy zdalnej oraz żyjące wspólnie z partnerem i więcej niż jednym dzieckiem rzadziej udzielały odpowiedzi negatywnych. Mieszkający z rodzicami częściej zaprzeczali stwierdzeniu i rzadziej je potwierdzali.

Stwierdzenie 44. „Moje stanowisko pracy jest właściwe przygotowane do dobrego wykonywania zadań”

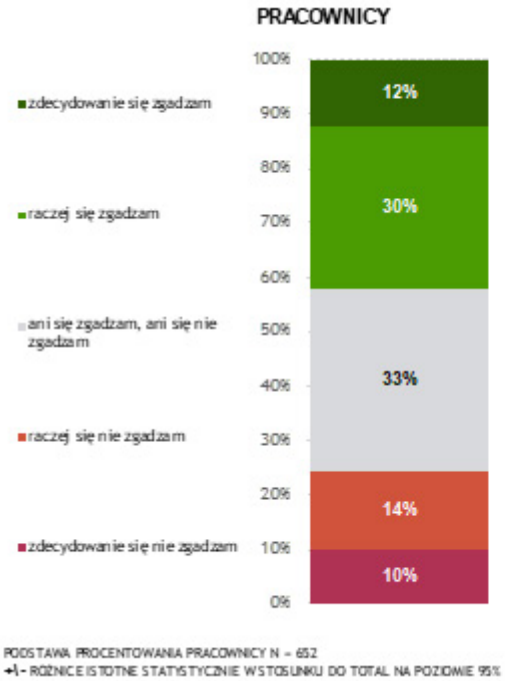


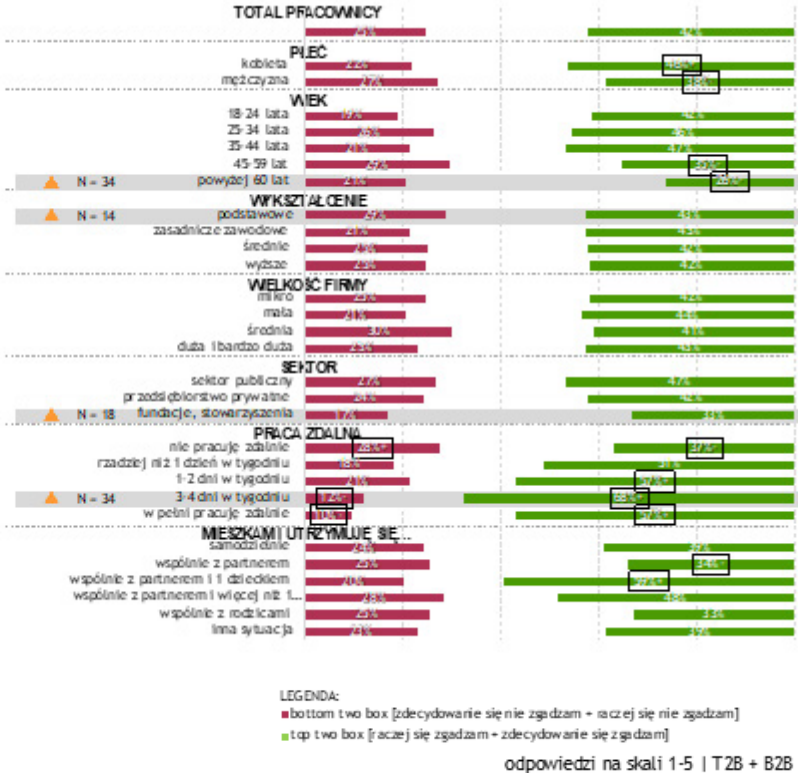


Ok. 62% badanych było zdania (17% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 45% dla “raczej się zgadzam”), że ich stanowisko jest właściwie przygotowane do dobrego wykonywania zadań. Przeciwną opinię miało 16% respondentów (11% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 5% “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej kwestii nie posiadało 22% ankietowanych.

Odpowiedzi różnicowały płeć oraz wiek respondentów i model pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni zgadzały się z badaną kwestią. Osoby w wieku 45-59 lat udzieliły mniej odpowiedzi pozytywnych, a powyżej 60 lat – mniej negatywnych. Pracownicy niekorzystający z pracy zdalnej rzadziej zgadzali się ze stwierdzeniem. Pracujący wyłącznie zdalnie częściej je potwierdzali i rzadziej zaprzeczali.

Stwierdzenie 45. „Organizacja mojej pracy umożliwia łączenie zadań w pracy z opieką nad dziećmi w sytuacji nauczania zdalnego lub choroby dziecka”

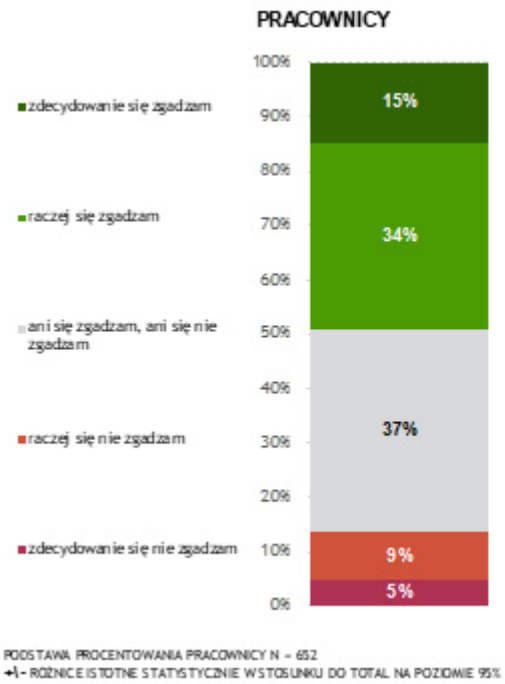


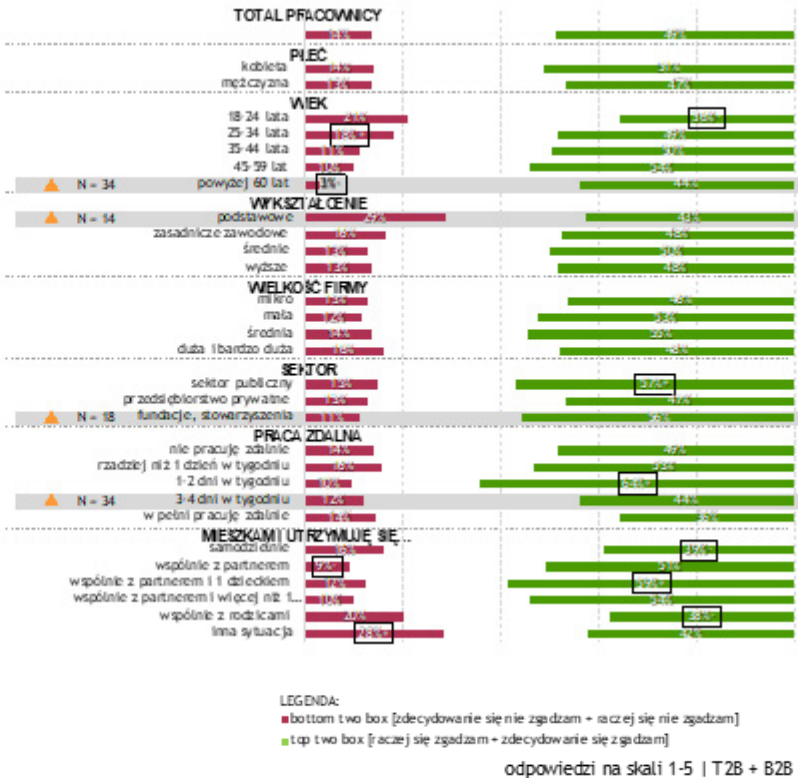


Ok. 42% ankietowanych potwierdziło, że organizacja ich pracy umożliwia łączenie zobowiązań zawodowych z opieką nad dziećmi w sytuacji nauczania zdalnego lub choroby dziecka (12% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 30% dla “raczej się zgadzam”). Przeciwnego zdania było 24% badanych (14% dla “raczej się nie zgadzam” oraz 10% “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 33% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Odpowiedzi różnicowały: płeć, wiek oraz model pracy i sytuacja rodzinna. Kobiety częściej niż mężczyźni zgadzały się z badaną kwestią. Osoby w wieku 45-59 lat i powyżej 60 lat rzadziej udzielały odpowiedzi twierdzących. Pracownicy niekorzystający z pracy zdalnej częściej odpowiadali negatywnie i rzadziej pozytywnie. Pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu, 3-4 dni w tygodniu oraz w pełni zdalnie częściej potwierdzali stwierdzenie. Korzystający z trybu zdalnego 3-4 dni w tygodniu oraz wykonujący zadania wyłącznie zdalnie rzadziej je negowali. Więcej pozytywnych odpowiedzi udzielały osoby mieszkające wspólnie z partnerem i jednym dzieckiem, mniej – wspólnie z partnerem.

Stwierdzenie 46. „Obowiązujące prawo przyznaje właściwe uprawnienia pracującym rodzicom (np. dni na opiekę nad dzieckiem)"

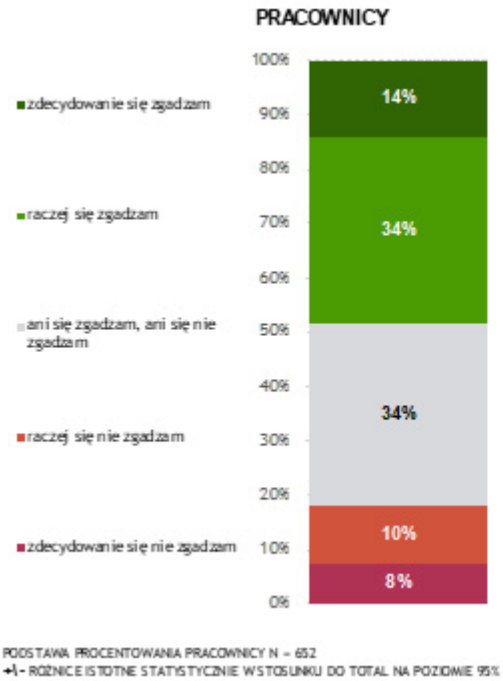




Blisko połowa (49%) respondentów uważała (15% dla "zdecydowanie się zgadzam" i 34% dla "raczej się zgadzam"), że obowiązujące prawo przyznaje właściwe uprawnienia pracującym rodzicom. Z tym stwierdzeniem nie zgadzało się około 14% badanych (9% dla "raczej się nie zgadzam" i 5% dla "zdecydowanie się nie zgadzam"). Około 37% badanych miało zdania na ten temat.

Odpowiedzi różnicowały: wiek, sektor, model pracy i sytuacja rodzinna. Najmłodsi pracownicy (18-24 lata) udzielili mniej odpowiedzi pozytywnych. Osoby w wieku 25-34 lata częściej nie zgadzały się ze stwierdzeniem, a najstarsi (powyżej 60 lat) – rzadziej. Większy odsetek pracowników sektora publicznego potwierdzał badaną kwestię. Najczęściej zgadzały się ze stwierdzeniem osoby pracujące zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Mieszkający samodzielnie i wspólnie z rodzicami rzadziej potwierdzali badane stwierdzenie, a żyjący z partnerem i dzieckiem – częściej. Mniej negatywnych odpowiedzi udzielali dzielący życie z partnerem, więcej – będący w innej sytuacji życiowej.

Stwierdzenie 47. „Mój pracodawca przychylnie reaguje na zwolnienia lekarskie z powodu choroby pracownika lub członka rodziny”

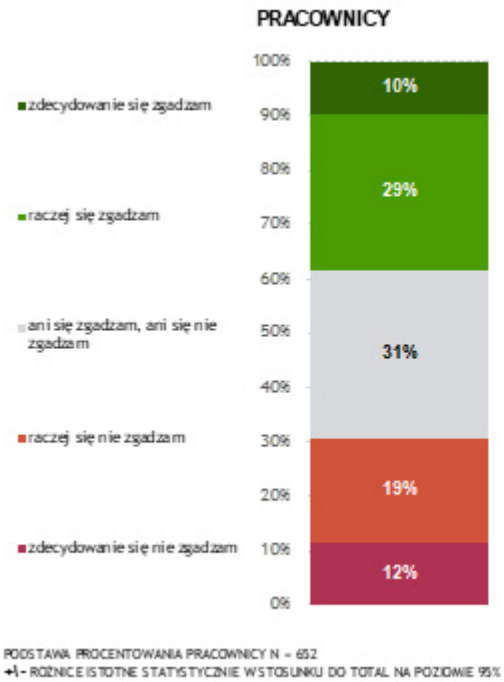


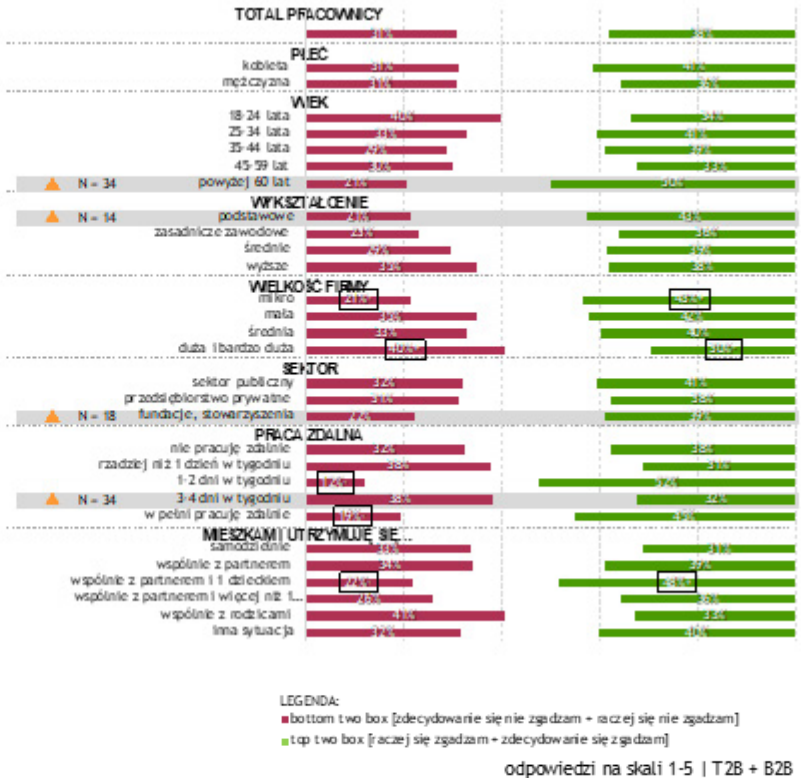
Mniej niż połowa (48%) ankietowanych (14% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 34% dla “raczej się zgadzam”) wyraziła przekonanie, że pracodawca przychylnie reaguje na nieobecności spowodowane chorobą (zwolnienia lekarskie). Odmienne stanowisko zajęło 18% ankietowanych (10% dla “raczej się nie zgadzam” i 8% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Około 34% nie miało zdania w tej kwestii.

Zmienne metryczkowe różnicowały odpowiedzi w minimalnym zakresie. Pracownicy w wieku powyżej 60 lat udzielili mniej negatywnych odpowiedzi niż pozostali.

4.1.4. ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ

Stwierdzenie 48. „Mam wrażenie, jakby sprawy mojej organizacji były moimi własnymi sprawami”

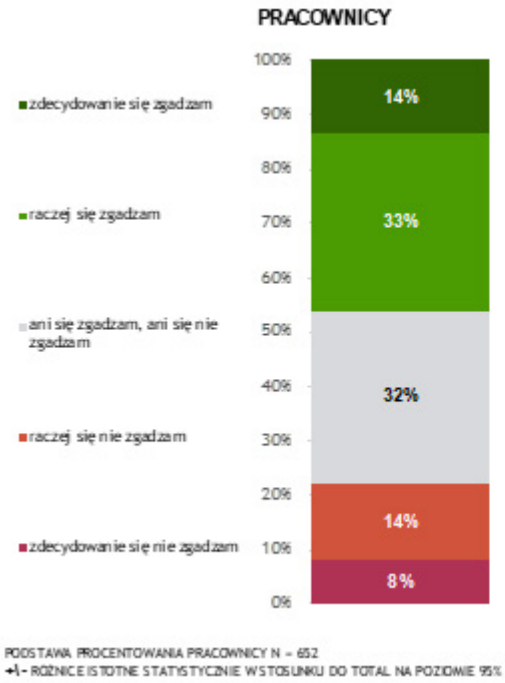


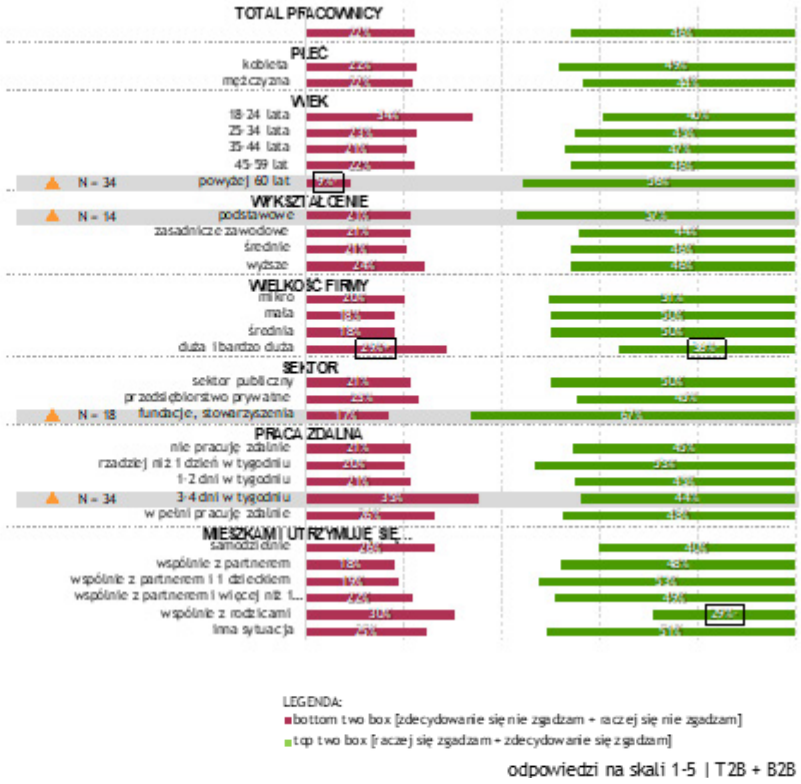


Tylko 39% badanych potwierdziło (10% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 29% dla “raczej się zgadzam”), że odnoszą wrażenie, że sprawy ich organizacji są ich własnymi sprawami. Przeciwnego zdania było 31% respondentów (19% dla “raczej się nie zgadzam” i 12% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej kwestii nie miało aż 31% respondentów.

Odpowiedzi różnicowały: wielkość firmy, model pracy i sytuacja rodzinna. Pracownicy firm mikro rzadziej udzielali negatywnych odpowiedzi i częściej pozytywnych. Zatrudnieni w dużych i bardzo dużych organizacjach odwrotnie – częściej odpowiadali negatywnie i rzadziej pozytywnie. Rzadziej zaprzeczali i częściej potwierdzali stwierdzenie pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu.

Stwierdzenie 49. „Czuję się emocjonalnie związany z moją organizacją”

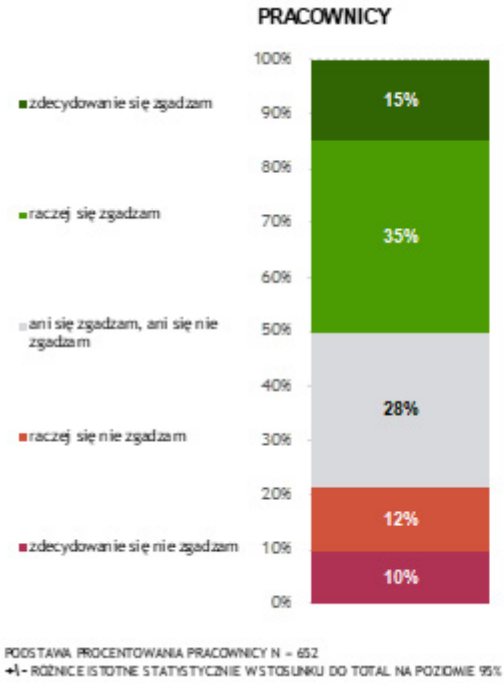


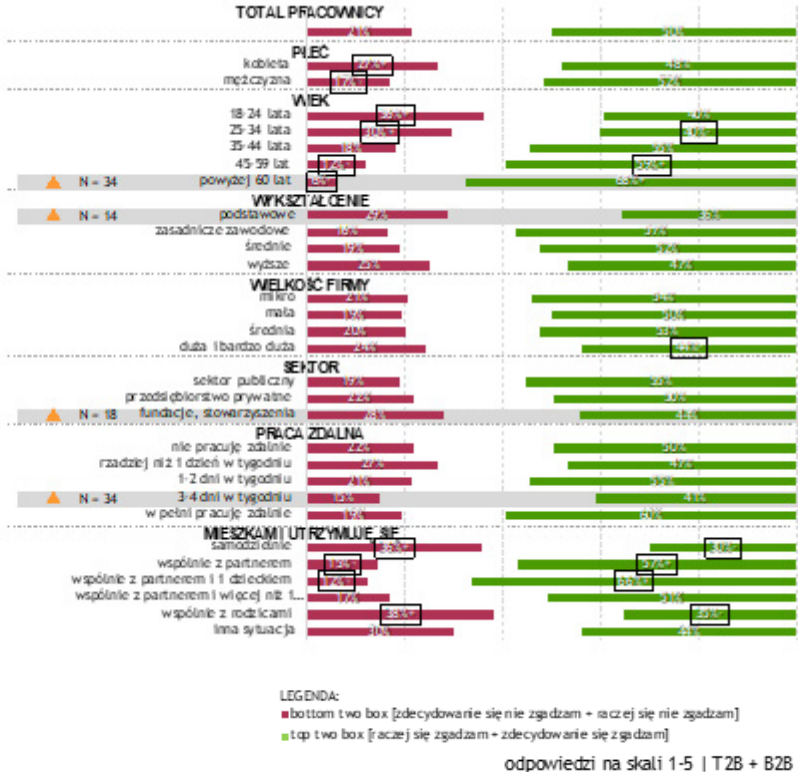


Blisko połowa (47%) ankietowanych deklarowała (14% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 33% dla “raczej się zgadzam”), że czuje się emocjonalnie związana z organizacją. Około 22% respondentów było odmiennego zdania (14% dla “raczej się nie zgadzam” i 8% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”) i 32% ankietowanych nie miało zdania w badanej kwestii.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi. Pracownicy w wieku powyżej 60 lat rzadziej zaprzeczali stwierdzeniu. Zatrudnieni w dużych i bardzo dużych organizacjach częściej wybierali odpowiedzi przeczące i rzadziej – twierdzące. Mieszkający wspólnie z rodzicami rzadziej niż inni potwierdzali swój emocjonalny związek z organizacją.

Stwierdzenie 50. „Byłbym\ Byłabym bardzo zadowolony\-a gdybym do emerytury mógł\-a pracować w mojej organizacji”

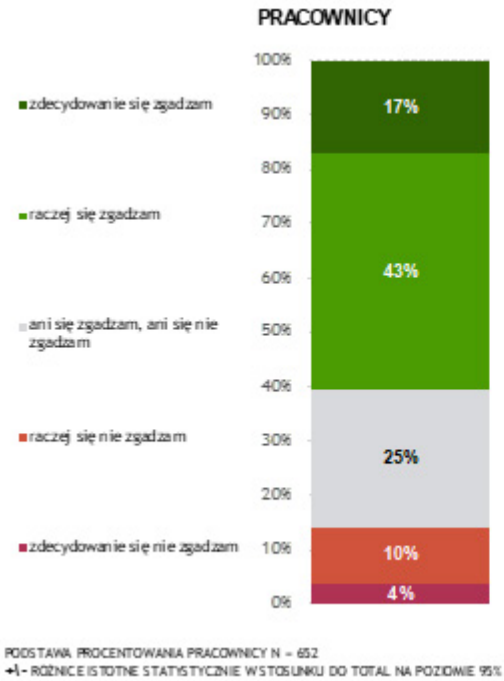




Połowa respondentów potwierdziła (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 35% dla “raczej się zgadzam”), że byliby zadowoleni, gdyby mogli resztę aktywności zawodowej spędzić w aktualnej organizacji. Ok. 22% ankietowanych było odmiennego zdania (12% dla “raczej się nie zgadzam” i 10% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”) i 28% nie miało zdania w badanej kwestii.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od płci, wieku, wielkości firmy i sytuacji rodzinnej. Kobiety częściej niż mężczyźni udzielały odpowiedzi negatywnych. Wraz z wiekiem spadał odsetek zaprzeczających stwierdzeniu i rósł potwierdzających. Pracownicy dużych i bardzo dużych organizacji rzadziej potwierdzali badanej kwestii. Osoby mieszkające samodzielnie oraz żyjący wspólnie z rodzicami częściej nie zgadzały się ze stwierdzeniem i rzadziej je potwierdzały. Dzielący życie z partnerem i partnerem oraz dzieckiem częściej się potwierdzali i rzadziej zaprzeczali.

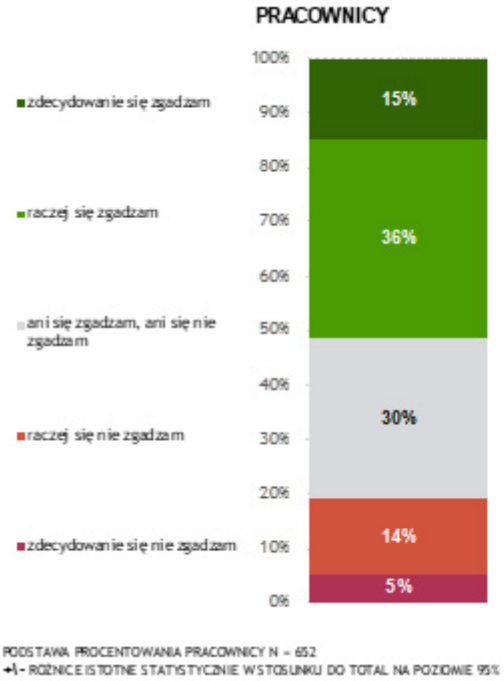
Stwierdzenie 51. „Pozostawanie w obecnej pracy jest dla mnie korzystne”



Ok. 60% ankietowanych wyraziło przekonanie (17% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 43% dla “raczej się zgadzam”), że pozostawanie w obecnej pracy jest dla nich korzystne. Odmienną opinię miało 14% badanych (10% dla “raczej się nie zgadzam” i 4% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej spawie nie miało 25% respondentów.

Zmienne metryczkowe w minimalnym zakresie różnicowały odpowiedzi. Rzadziej nie

zgadzały się ze stwierdzeniem osoby w wieku ponad 60 lat i z wykształceniem średnim.

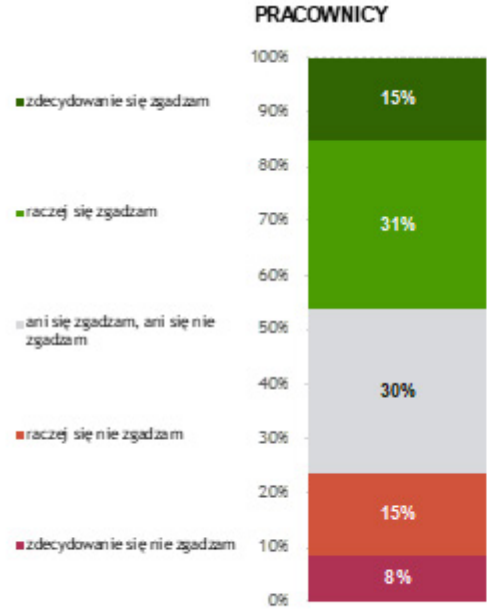


Stwierdzenie 52. „Zbyt mało ofert pracy dla mnie sprawia, że wolę pozostać w obecnej organizacji”

Ponad połowa (51%) badanych wyraziło przekonanie, że wolą zostać w obecnym miejscu pracy z powodu zbyt małej liczby alternatywnych ofert pracy (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 36% dla “raczej się zgadzam”). Około 19% respondentów nie zgadzało się z tym stwierdzeniem (14% dla “raczej się nie zgadzam” i 5% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej sprawie nie miało 30% badanych.

Zmienne metryczkowe w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi. Częściej nega-

tywnych odpowiedzi udzielali pracownicy w wieku 25-34 lata oraz pracujący zdalnie rzadziej niż 1 raz w tygodniu, rzadziej - osoby w wieku powyżej 60 lat.



PODSTAWA PROCENTOWANIA PRACOWNICY N = 652
+/- RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE W STOSUNKU DO TOTAL NA POZIOMIE 95%

LEGENDA:
bottom two box [zdecydowanie się nie zgadzam + raczej się nie zgadzam]
top two box [raczej się zgadzam + zdecydowanie się zgadzam]

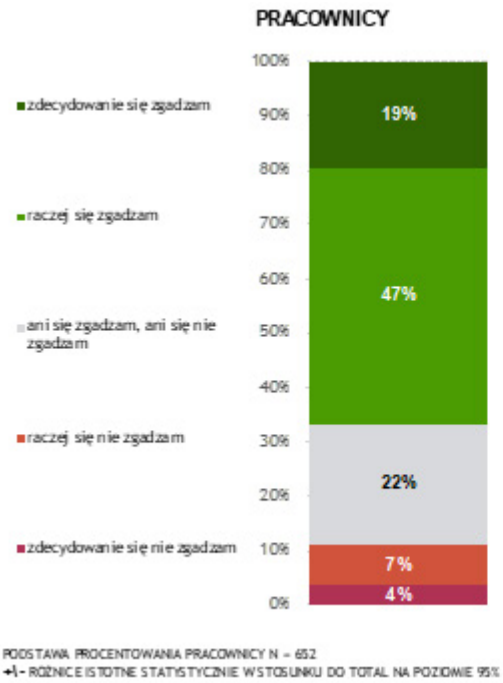
odpowiedzi na skali 1-5 | T2B + B2B

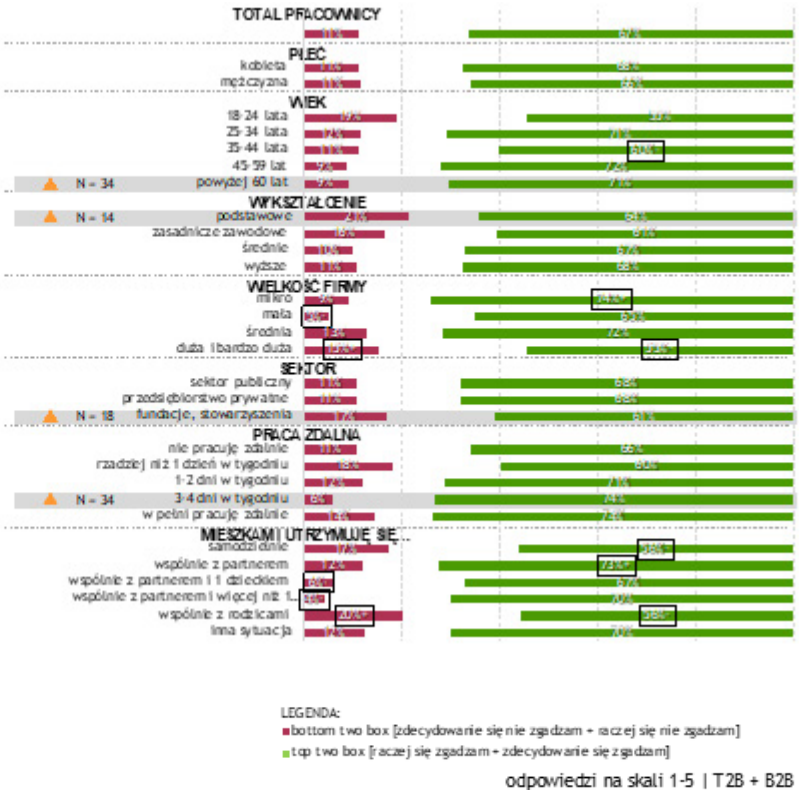
Stwierdzenie 53. „Aktualna zmiana miejsca pracy byłaby dla mnie zbyt „kosztowna""

Ok. 46% respondentów oceniło (15% dla "zdecydowanie się zgadzam" i 31% dla "raczej się zgadzam"), że aktualna zmiana miejsca pracy byłaby dla nich zbyt kosztowna. Odmiennego zdania było 23% ankietowanych (15% dla "raczej się nie zgadzam" i 8% dla "zdecydowanie się nie zgadzam"). Zdania w badanej spawie nie miało 30% respondentów.

Odpowiedzi były zróżnicowane w zależności od wieku respondentów. Osoby w wieku

25-34 lata częściej zaprzeczały stwierdzeniu, a pracownicy w wieku 45-59 i powyżej 60 lat rzadziej udzielali odpowiedzi negatywnych.



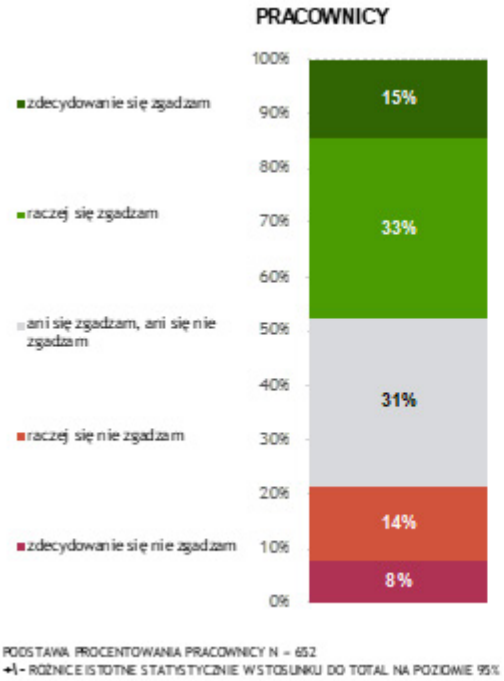


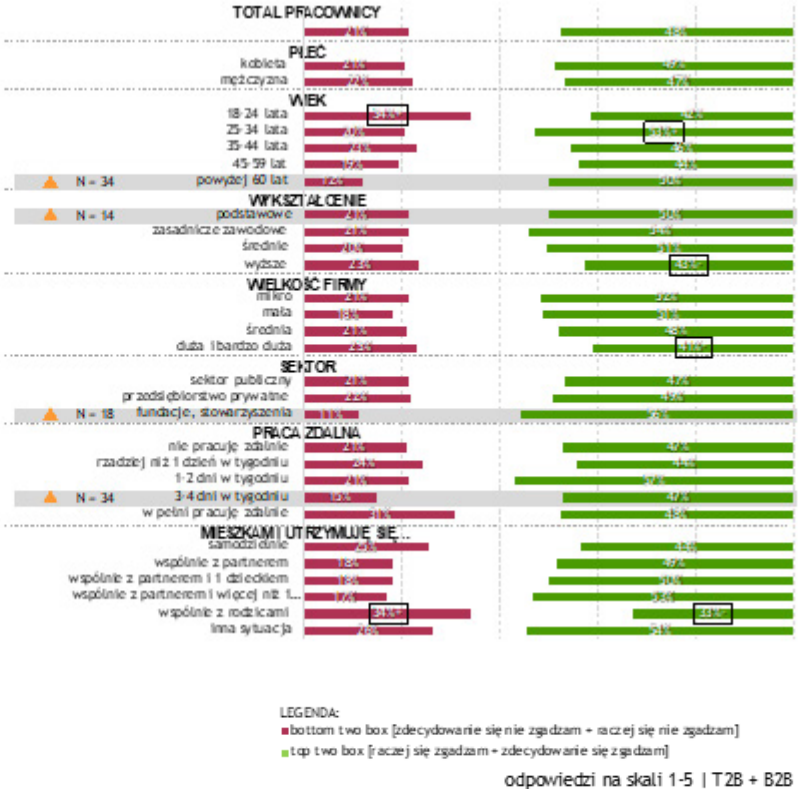
Stwierdzenie 54. „Jestem przekonany\-a, że trzeba być zawsze lojalnym w stosunku do swojej organizacji”

Ok. 2/3 ankietowanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że trzeba być lojalnym w stosunku do swojej organizacji (19% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 47% dla “raczej się zgadzam”). Przeczących odpowiedzi udzieliło 11% badanych (7% dla “raczej się nie zgadzam” i 4% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Niezdecydowani stanowili 22% respondentów.

Odpowiedzi różnicowały: wiek i sytuacja rodzinna badanych oraz wielkość firmy. Pracownicy w wieku 35-44 lata rzadziej udzielali odpowiedzi twierdzących. Osoby zatrudnione w firmach mikro częściej potwierdzały badaną kwestię, a pracownicy małych organizacji rzadziej się z nią nie zgadzali. Zatrudnieni w dużych i bardzo dużych firmach częściej zaprzeczali i rzadziej potwierdzali stwierdzenie. Mniej pozytywnych odpowiedzi udzieliły osoby żyjące samodzielnie oraz wspólnie z rodzicami, więcej – prowadzący

gospodarstwo domowe wspólnie z partnerem. Częściej negatywną odpowiedź wybieli zamieszkujący wspólnie z rodzicami, rzadziej – wspólnie z partnerem i więcej niż jednym dzieckiem.



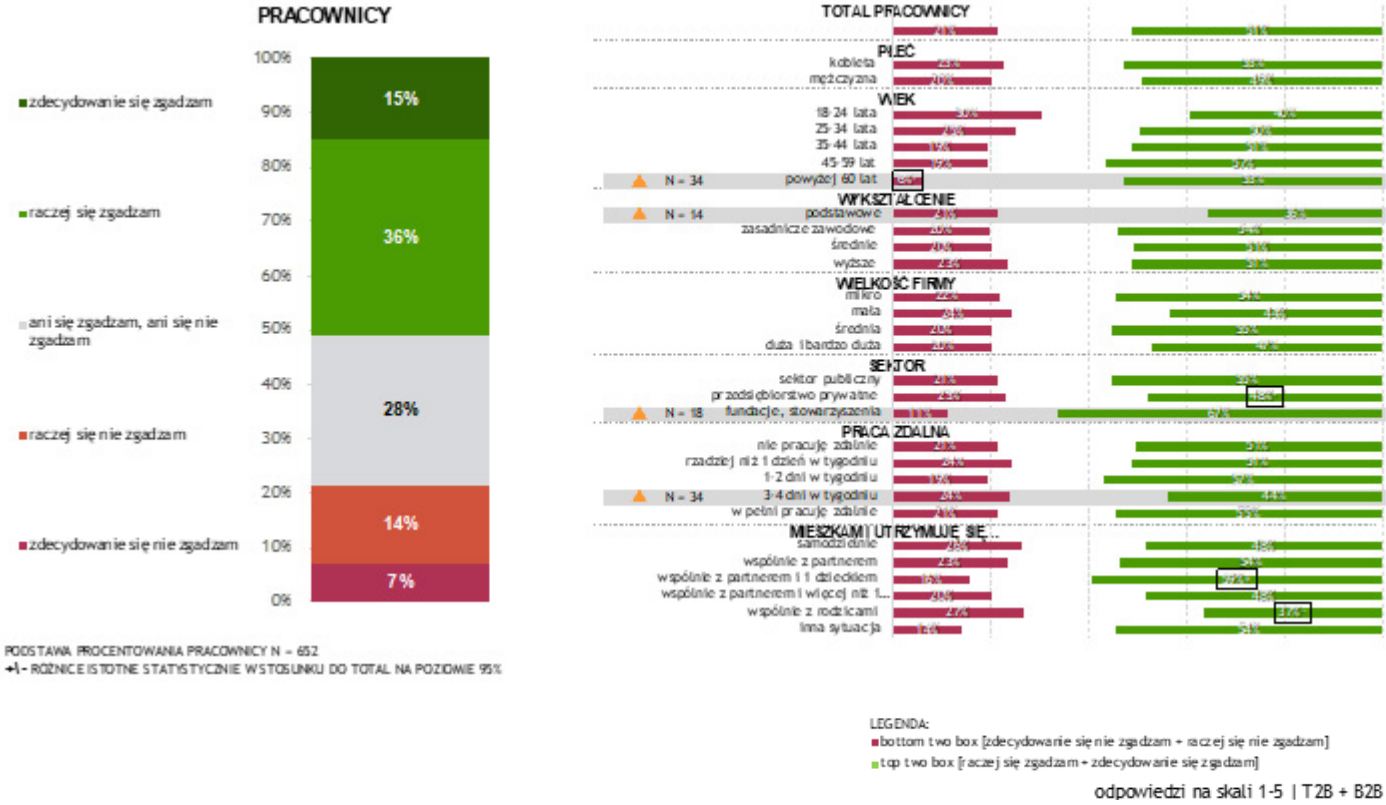


Stwierdzenie 55. „Wiem, że koledzy liczą na mnie, dlatego nie odszedłbym\odeszłabym teraz z pracy”

Około 48% respondentów potwierdziło (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 33% dla “raczej się zgadzam”), że przed odejściem z pracy powstrzymuje ich to, że koledzy na nich liczę. Odmienną opinię wyraziło 22% badanych (14% dla “raczej się nie zgadzam” i 8% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Dla 31% ankietowanych trudno było zająć stanowisko w sprawie.

Odpowiedzi różnicowały: wiek, wykształcenie, wielkość firmy i sytuacja rodzinna. Więcej negatywnych odpowiedzi udzielili pracownicy w wieku 18-24 lata. Ze stwierdzeniem częściej zgadzali się zatrudnieni w wieku 25-34 lata. Mniej pozytywnych odpowiedzi

wybrały osoby z wyższym wykształceniem i zatrudnione w dużych i bardzo dużych organizacjach. Częściej zaprzeczali i rzadziej potwierdzali badaną kwestię mieszkający

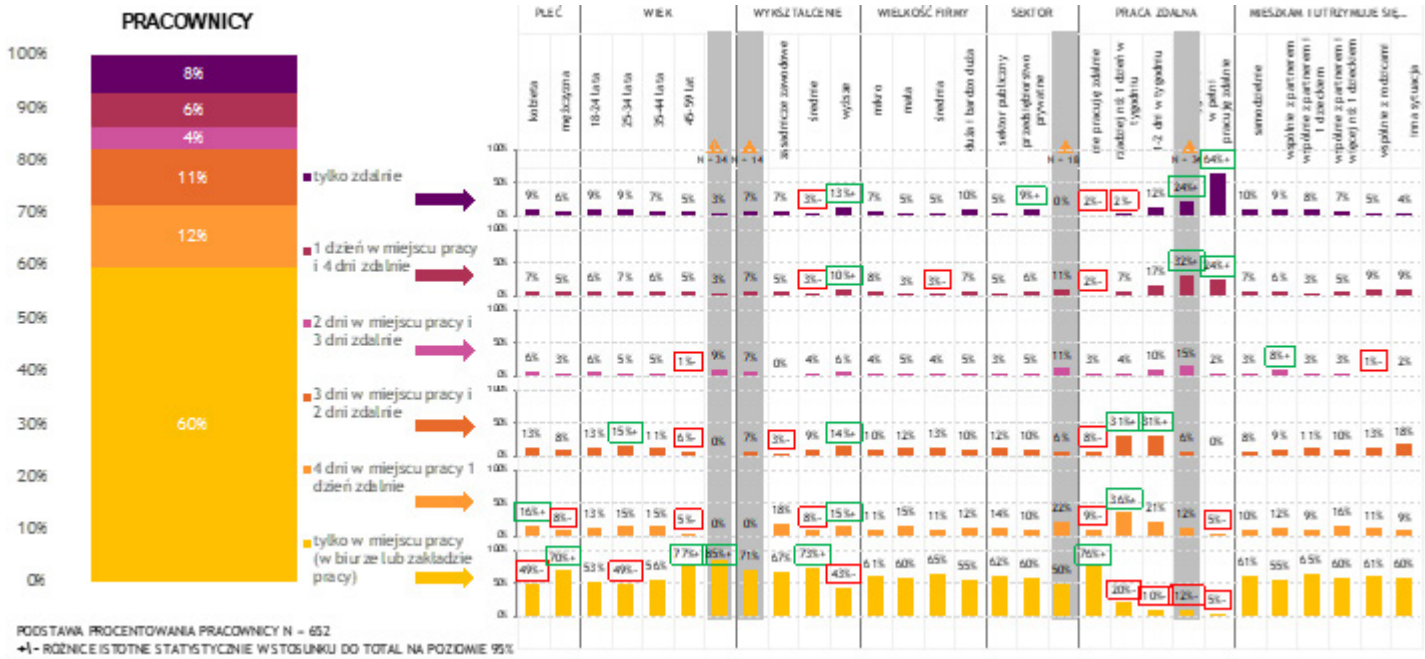


wspólnie z rodzicami.

Stwierdzenie 56. „Nie zdecydowałbym się na nieobecność (np. zwolnienie lekarskie, poza absolutnie niezbędnym), w sytuacji gdy organizacja mnie potrzebuje”

Ponad połowa (51%) badanych zadeklarowało (15% dla “zdecydowanie się zgadzam” i 36% dla “raczej się zgadzam”), że nie zdecydowaliby się na nieobecność, w sytuacji gdy organizacja ich potrzebuje. Na odmiennym stanowisku stało 21% ankietowanych (14% dla “raczej się nie zgadzam” i 7% dla “zdecydowanie się nie zgadzam”). Zdania w badanej spawie nie miało 28% respondentów.

Odpowiedzi na pytanie różnicowały: sektor organizacji oraz wiek i sytuacja rodzinna respondentów. Pracownicy w wieku powyżej 60 lat rzadziej zaprzeczali stwierdzeniu. Zatrudnieni w przedsiębiorstwach prywatnych rzadziej zgadzali się z badaną kwestią. Mieszkający wspólnie z partnerem i jednym dzieckiem udzieli więcej odpowiedzi pozy-



tywnych, a żyjący wspólnie z rodzicami rzadziej zgadzali się ze stwierdzeniem.

4.1.5. OPTYMALNY MODEL PRACY

W najlepszym modelu dla mojej pracy powinienem/-nam pracować:

Większość (60%) respondentów wyraziło przekonanie, że w najlepszych modelu dla ich pracy powinni pracować tylko w miejscu pracy. Ok. 12%X badanych stwierdziło, że optymalny model to jeden dzień pracy zdalnej tygodniowo, a 11% wskazało 2 dni zdalne i trzy dni w miejscu pracy. Tylko 8% badanych było przekonanych, że najbardziej odpo-

wiednia byłaby praca wyłącznie zdalna, a 6% uznało jeden dzień w tygodniu w miejscu pracy za najlepsze rozwiązanie. Najmniejszy odsetek respondentów (4%) wybrał model z trzema dniami zdalnymi i dwoma w miejscu pracy.

Odpowiedzi różnicowały wszystkie zmienne metryczkowe. Kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierały jako optymalny model pracę wyłącznie w miejscu pracy i częściej wskazywały na rozwiązanie z jednym dniem zdalnym w tygodniu.

Pracownicy powyżej 45 lat częściej byli przekonani o zasadności wykonywania zadań wyłącznie w miejscu pracy i rzadziej wskazywali na modele z jednym, dwoma lub trzema dniami zdalnymi w tygodniu. Osoby w wieku 25-34 lata rzadziej wskazywały brak pracy zdalnej jako najlepszy model i częściej – rozwiązanie z dwoma dniami zdalnymi.

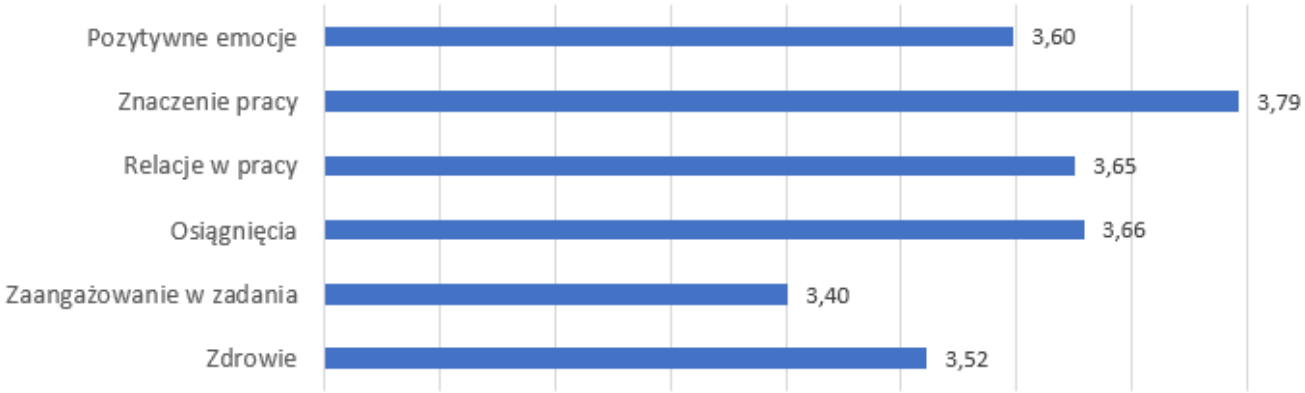
Pracownicy z wyższym wykształceniem rzadziej byli przekonani o zasadności wykonywania pracy wyłącznie w biurze/ zakładzie i częściej wskazywali modele z jednym, dwoma, czterema dniami zdalnymi w tygodniu lub pracą wyłącznie zdalną. Wykonywanie zadań w miejscu pracy jako optymalne częściej wybierały osoby ze średnim wykształceniem. Rzadziej wskazywały one model z jednym i czterema dniami zdalnymi w tygodniu oraz pracą wyłącznie w trybie zdalnym. Zatrudnieni z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej byli przekonani o optymalnym rozwiązaniu z trzema dniami w miejscu pracy i dwoma zdalnymi.

Wielkość i sektor organizacji w niewielkim stopniu różnicowały optymalne modele pracy. Pracownicy średnich firm rzadziej wskazywali model z czterema dniami zdalnymi w tygodniu, a zatrudnieni w sektorze prywatnym częściej wybierali pracę wyłącznie zdalną.

Przekonanie o optymalnym modelu pracy było związane z modelem aktualnie praktykowanym. Ankietowani częściej wskazywali swój własny model jako właściwy.

Sytuacja rodzinna różnicowała wybór rozwiązania z trzema dniami zdalnymi w tygodniu. Osoby mieszkające wspólnie z partnerem częściej je wybierały, a żyjący wspólnie z rodzicami – rzadziej.

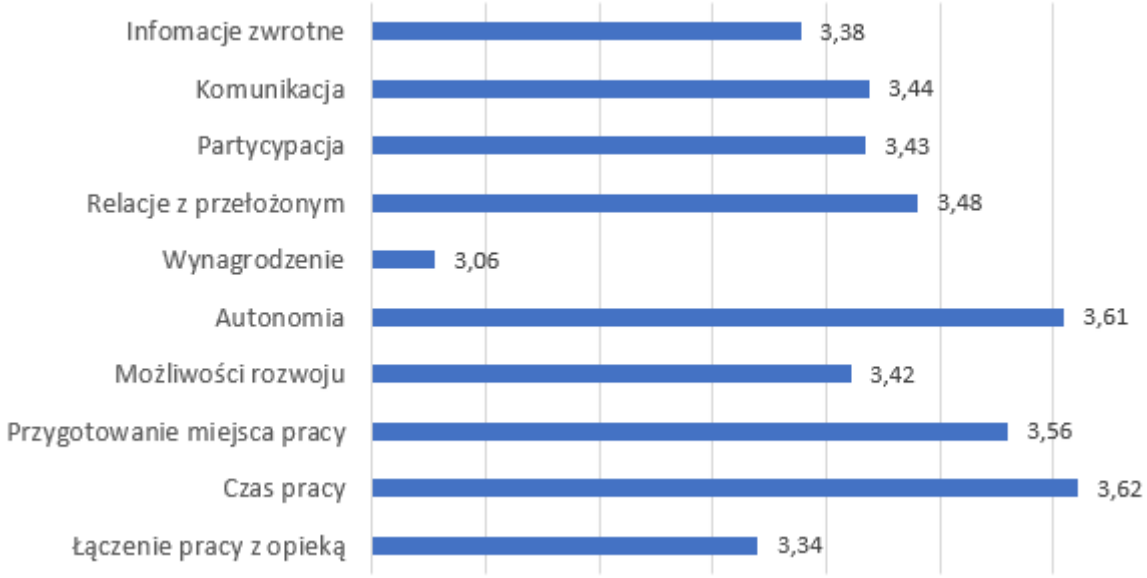
4.2. ŚREDNIE ODPOWIEDZI DLA BADANYCH WYMIARÓW



Na podstawie analizy odpowiedzi na pytania można określić, które obszary zostały ocenione najwyżej i najniżej. Kwestie najwyżej i najniżej ocenione przez respondentów widoczne są w średnich odpowiedziach, zagregowanych do wymiarów konstruktów analizowanych w przeprowadzonym badaniu.

Wykres 8. Wymiary dobrostanu.

Spośród badanych wymiarów dobrostanu najwyższą średnią odpowiedzi uzyskało znaczenie wykonywanej pracy. Ankietowani ocenili je na poziomie 3,79 (na skali 1 – najniższy poziom; 5 – poziom najwyższy). Za znaczeniem pracy, w pierwszej trójce najwyżej ocenianych kwestii, znalazły się osiągnięcia oraz relacje w pracy – średnie oceny odpo-



wiednio 3,66 i 3,65.

Najniższą średnią odpowiedzi uzyskało zaangażowanie w zadania – przeciętna ocena to zaledwie 3,4. Nieco wyżej oceniono zdrowie oraz pozytywne emocje – odpowiednio 3,52 i 3,6.

Wykres 9. Wymiary zasobów pracy.

Wśród badanych wymiarów dotyczących zasobów pracy ankietowani najwyżej ocenili czas pracy i autonomię – średnie oceny odpowiednio 3,62 i 3,61. Za nimi w pierwszej trójce najwyżej ocenionych znalazło się przygotowanie miejsca pracy – przeciętna ocena 3,56.

W środku szeregu znalazły się relacje z przełożonym, komunikacja, partycypacja i możliwości rozwoju – średnie oceny odpowiednio 3,48, 3,44, 3,43 i 3,42.

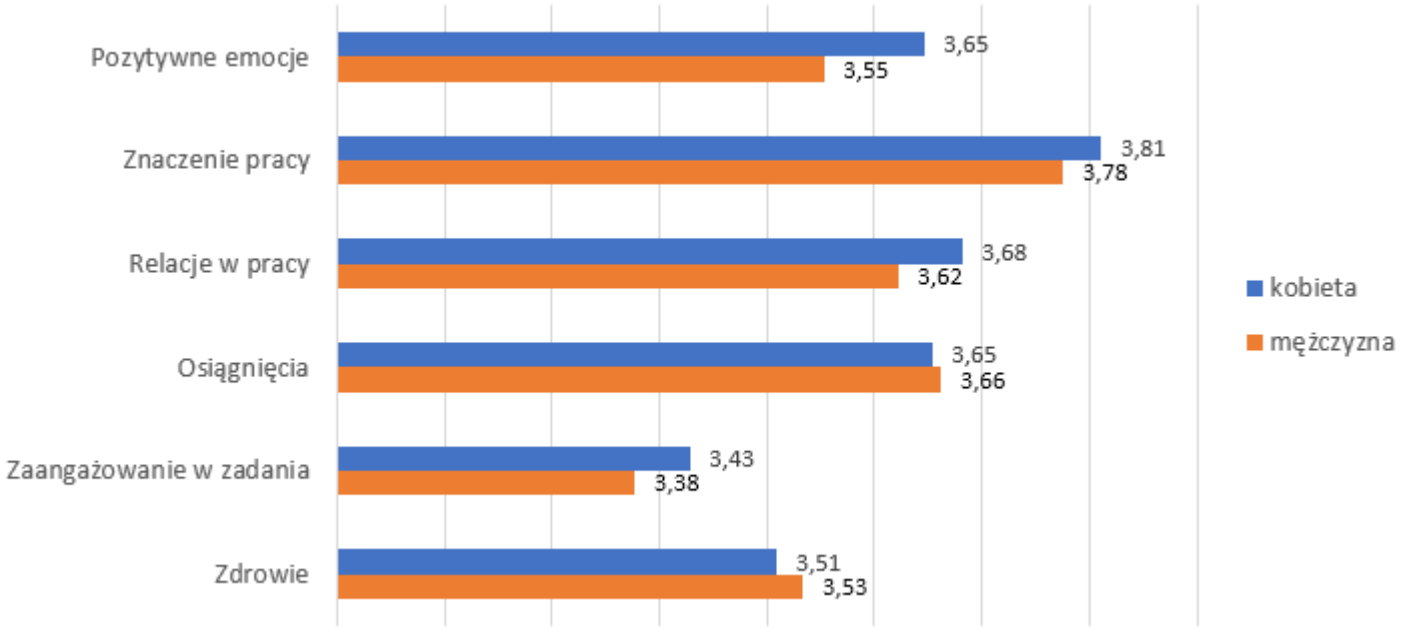
Najniższą średnią odpowiedzi uzyskało wynagrodzenie – przeciętna ocena to zaledwie 3,06. Nieco wyżej oceniono łączenie pracy z opieką oraz informacje zwrotne – odpowiednio 3,34 i 3,38.

Wykres 10. Wymiary zaangażowania.

Spośród badanych wymiarów zaangażowania w pracę najwyższe oceny uzyskano dla przywiązania normatywnego – średnio 3,47. Za nim znalazło się przywiązanie trwania z przeciętną oceną 3,44. Najniższą średnią (3,23) uzyskało przywiązanie afektywne.

4.3. ANALIZA BADANYCH OBSZARÓW ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, MODEL PRACY

I SYTUACJĘ RODZINNĄ

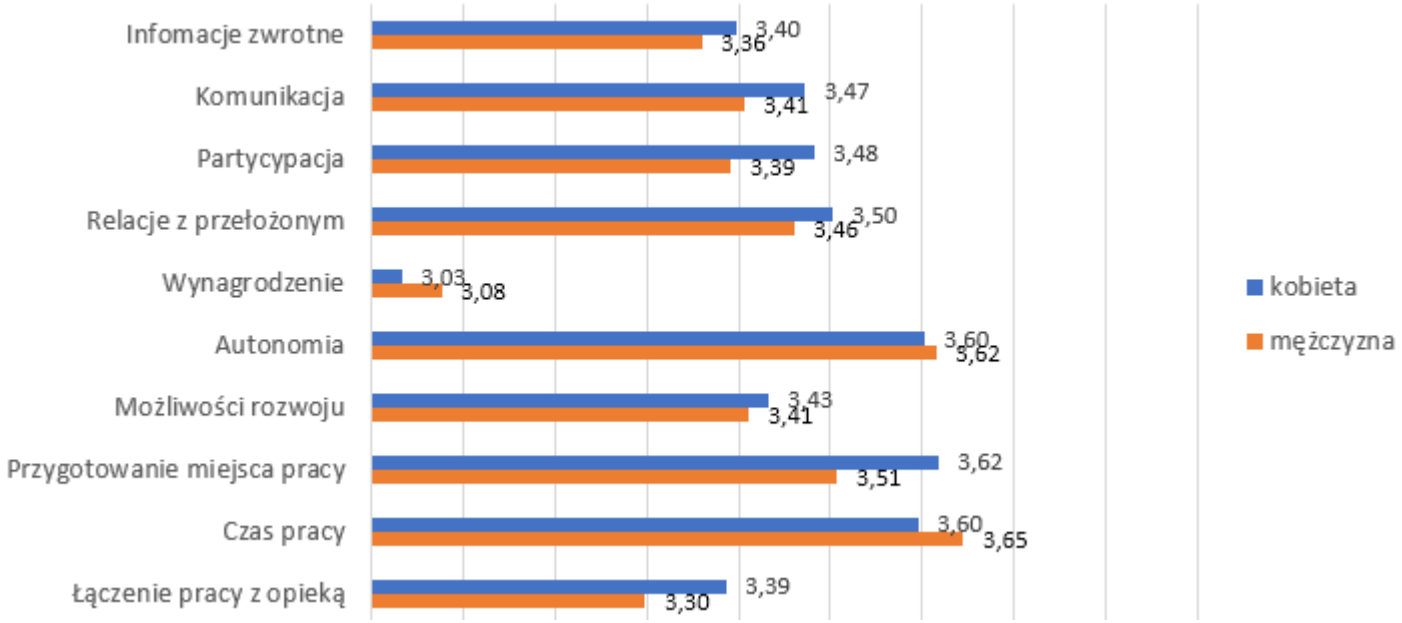


Przeprowadzone w dalszym etapie analizy pozwoliły na ocenę różnic i podobieństw pomiędzy grupami wyróżnionymi z uwagi na kategorie zamieszczone w metryczce. Należą do nich: płeć, model pracy i sytuacja rodzinna.

Wykres 11. Wymiary dobrostanu w odniesieniu do płci.

Kobiety oceniły wyżej niż mężczyźni cztery spośród sześciu badanych wymiarów dobrostanu. Największe różnice zaobserwowano dla pozytywnych emocji (kobiety = 3,65, mężczyźni = 3,55), relacji w pracy (kobiety = 3,68, mężczyźni 3,62) i zaangażowania

w zadania (kobiety = 3,43, mężczyźni = 3,38). Płeć w mniejszym stopniu różnicowała odpowiedzi dotyczące znaczenia pracy (kobiety = 3,81, mężczyźni = 3,78).

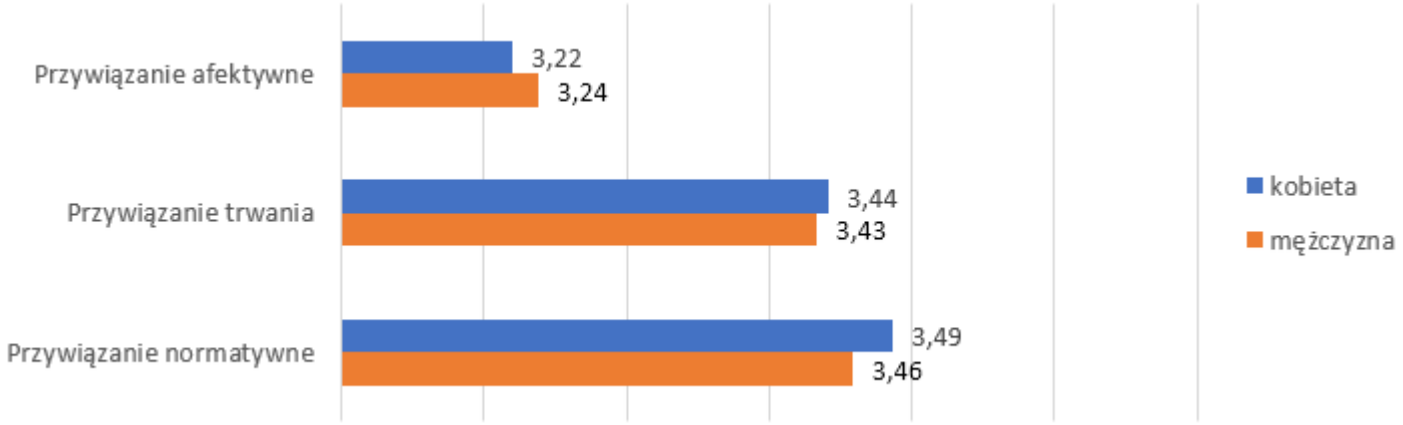


Mężczyźni wyżej niż kobiety ocenili swoje zdrowie (kobiety = 3,51, mężczyźni = 3,51). Respondenci niezależnie od płci bardzo podobnie ocenili osiągniecia (kobiety = 3,65, mężczyźni = 3,66).

Wykres 12. Wymiary zasobów pracy w odniesieniu do płci.

Siedem spośród dziesięciu badanych wymiarów dotyczących zasobów pracy zostało wyżej ocenione przez kobiety niż mężczyzn. Największe różnice w odpowiedziach odnotowano dla przygotowania miejsca pracy (kobiety = 3,62, mężczyźni = 3,51), łączenia pracy z opieką (kobiety = 3,39, mężczyźni = 3,30) i partycypacji (kobiety = 3,48, mężczyźni = 3,39). Mniejsze różnice w grupie kwestii wyżej ocenionych przez kobiety dotyczyły komunikacji (kobiety = 3,47, mężczyźni = 3,41), relacji z przełożonym (kobiety = 3,50, mężczyźni = 3,46) i informacji zwrotnych (kobiety = 3,40, mężczyźni = 3,36). Moż-

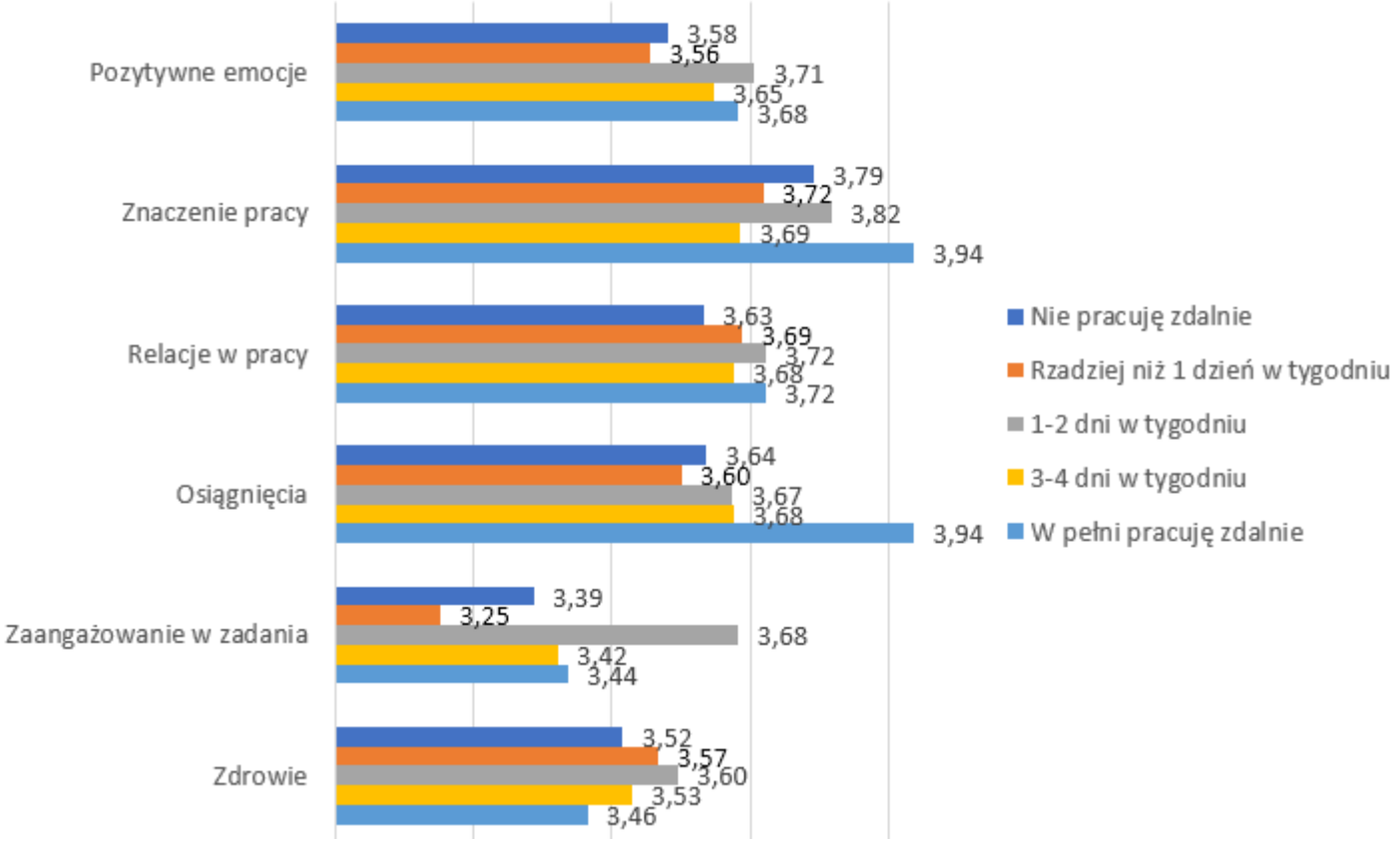
liwości rozwoju zostały ocenione przez przedstawicieli obu płci na zbliżonym poziomie (kobiety = 3,43, mężczyźni = 3,41).



Mężczyźni średnio ocenili wyżej czas pracy (kobiety = 3,60, mężczyźni = 3,65), wynagrodzenie (kobiety = 3,08, mężczyźni = 3,30) i autonomię (kobiety = 3,60, mężczyźni = 3,62).

Wykres 13. Wymiary zaangażowania w odniesieniu do płci.

Badane kobiety zadeklarowały wyższe średnie przywiązanie normatywne (kobiety =



3,49, mężczyźni = 3,46) oraz przywiązanie trwania (kobiety = 3,44, mężczyźni = 3,43). W przypadku przywiązania afektywnego nieco wyższy średni wynik przypadł mężczyznom (kobiety = 3,22, mężczyźni = 3,24).

Wykres 14. Wymiary dobrostanu w odniesieniu do modelu pracy.

Model pracy różnicował średnie oceny badanych wymiarów dobrostanu pracowników. Pozytywne emocje średnio najwyżej (3,71) ocenili pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Za nimi znaleźli się pracownicy w pełni zdalni (3,68) i wykonujący pracę zdalną 3-4 dni w tygodniu (3,65). Najniższą (3,56) przeciętną ocenę pozytywnych emocji uzyskali pracujący zdalnie rzadziej niż 1 dzień w tygodniu. Nieco wyższa (3,58) średnia przypadła niekorzystającym z pracy zdalnej.

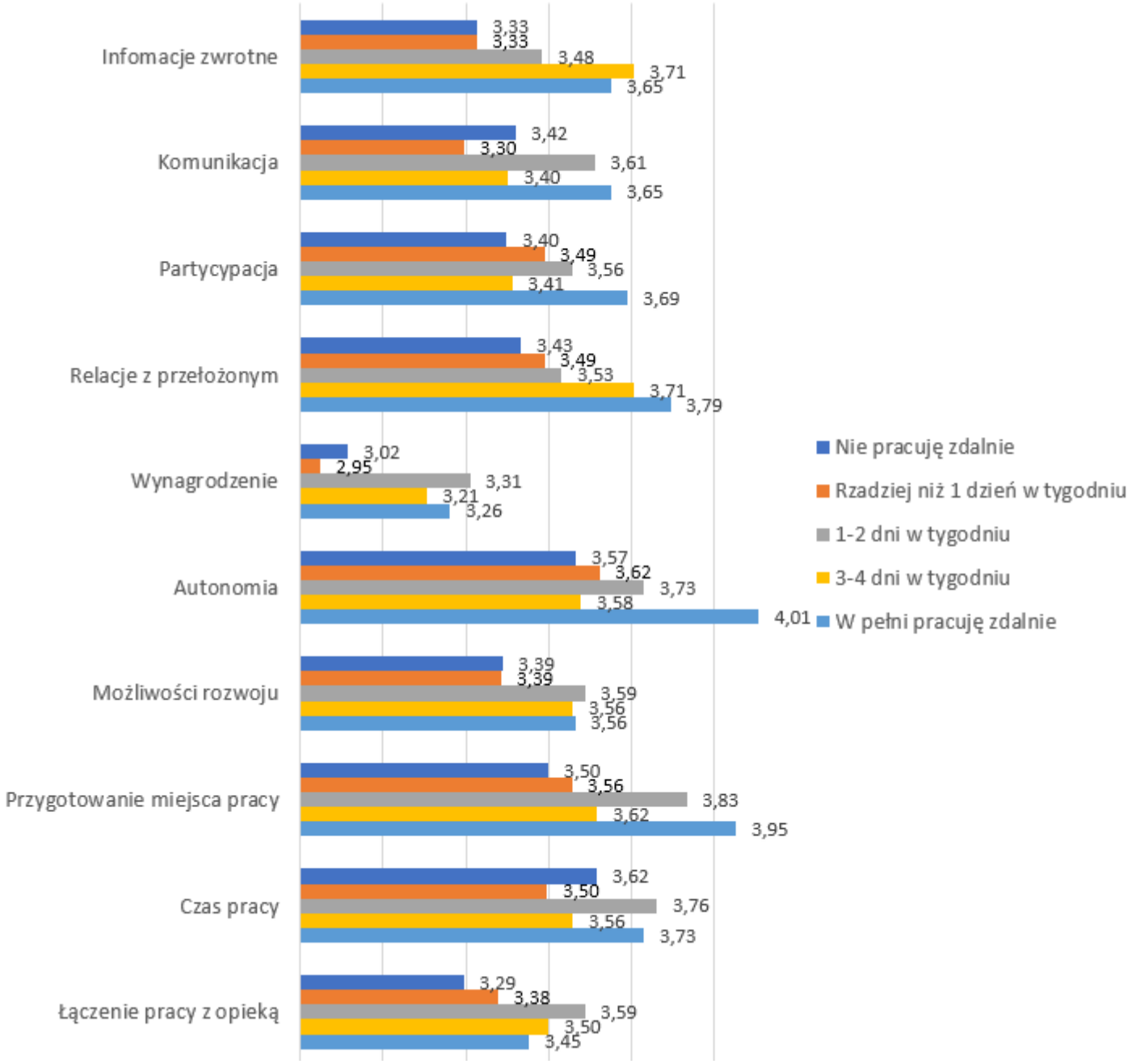
Najwyższe średnie (3,94) dla znaczenia pracy uzyskali wykonujący pracę w całości w trybie zdalnym. Za nimi znaleźli się pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu (3,82) i wykonujący zadania wyłącznie w biurze lub zakładzie pracy (3,79). Znaczenie pracy najniżej ocenili pracujący zdalnie 3-4 dni w tygodniu (3,69) i korzystający z tego trybu rzadziej niż raz w tygodniu (3,72).

Średnia ocena relacji w pracy rozłożyła się na trzy grupy. W pierwszej (3,72) znaleźli się pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu oraz wyłącznie w trybie zdalnym. W drugiej korzystający z modelu zdalnego rzadziej niż raz w tygodniu oraz 3-4 dni w tygodniu (odpowiednio 3,69 i 3,68). Najniższa średnia (3,63) przypadła niepracującym zdalnie.

Osiągnięcia najwyżej (3,94) ocenili pracujący wyłącznie zdalnie. Za nimi znaleźli się pracujący zdalnie 3-4 dni w tygodniu i 1-2 dni w tygodniu (odpowiednio: 3,68 i 3,67). Przedostatnie miejsce w ocenie osiągnieć przypadło niekorzystającym z pracy zdalnej (3,64), a ostatnie (3,60) – korzystającym rzadziej niż raz w tygodniu.

Najwyższe średnie zaangażowanie w zadania uzyskano dla pracujących zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Za nimi znaleźli się pracujący zdalnie w pełni i 3-4 dni w tygodniu (odpowiednio: 3,44 i 3,42). Na kolejnym miejscu znaleźli się niekorzystający z pracy zdalnej (3,39), a na ostatnim korzystający z pracy zdalnej rzadziej niż raz w tygodniu.

Zdowie średnio najwyżej (3,6) ocenili pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Za nimi znaleźli się korzystający z tego trybu rzadziej niż raz w tygodniu (3,57). Następnie pracują-



cy zdalnie 3-4 dni w tygodniu i w ogóle nie korzystający z tego trybu (odpowiednio: 3,53 i 3,52). Średnio najniżej (3,46) zdrowie ocenili pracujący wyłącznie w modelu zdalnym.

Wykres 15. Wymiary zasobów pracy w odniesieniu do modelu pracy.

Średnie oceny informacji zwrotnych podzieliły się na trzy grupy w zależności od intensywności korzystania z pracy zdalnej. Najwyższe średnie oceny uzyskano dla korzystających z pracy zdalnej 3-4 dni w tygodniu oraz w pełni zdalnych (odpowiednio: 3,71 i 3,65). Za nimi znaleźli się pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Najniżej (3,33) przeciętnie ocenili informacje zwrotne pracujący zdalnie rzadziej niż raz w tygodniu oraz niekorzystający z tego trybu.

W przypadku komunikacji najwyższe średnie oceny uzyskali pracujący w pełni zdalnie i korzystający z tego trybu 1-2 dni w tygodniu (odpowiednio: 3,65 i 3,61). Za nimi znaleźli się korzystający z modelu zdalnego 3-4 dni w tygodniu i niekorzystający w ogóle (odpowiednio: 3,40 i 3,42). Najniżej (3,30) komunikację ocenili pracujący zdalnie rzadziej niż raz w tygodniu.

Najwyższe zadowolenie z partycypacji wyrazili pracujący w pełni zdalnie (3,69). Za nimi znaleźli się pracujący zdalnie 1-2 razy w tygodniu i rzadziej niż raz w tygodniu (odpowiednio: 3,56 3,49). Ostatnie miejsca przypadły pracującym zdalnie 3-4 dni w tygodniu (3,41) i nie korzystającym z tego trybu (3,40).

Średnia ocena relacji z przełożonym rosła wraz ze wzrostem intensywności korzystania z pracy zdalnej. Zmieniała się od 3,43 dla niekorzystających z trybu zdalnego do 3,79 dla pracujących wyłącznie w tym modelu.

Wynagrodzenie najwyżej (3,31) średnio ocenili pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Za nimi znaleźli się pracujący zdalnie 3-4 dni i wyłącznie w tym trybie (odpowiednio: 3,26 i 3,21). Najniższą średnią ocen wynagrodzeń uzyskano dla pracujących zdalnie rzadziej niż 1 raz w tygodniu (2,95) i niekorzystających z tego trybu (3,02).

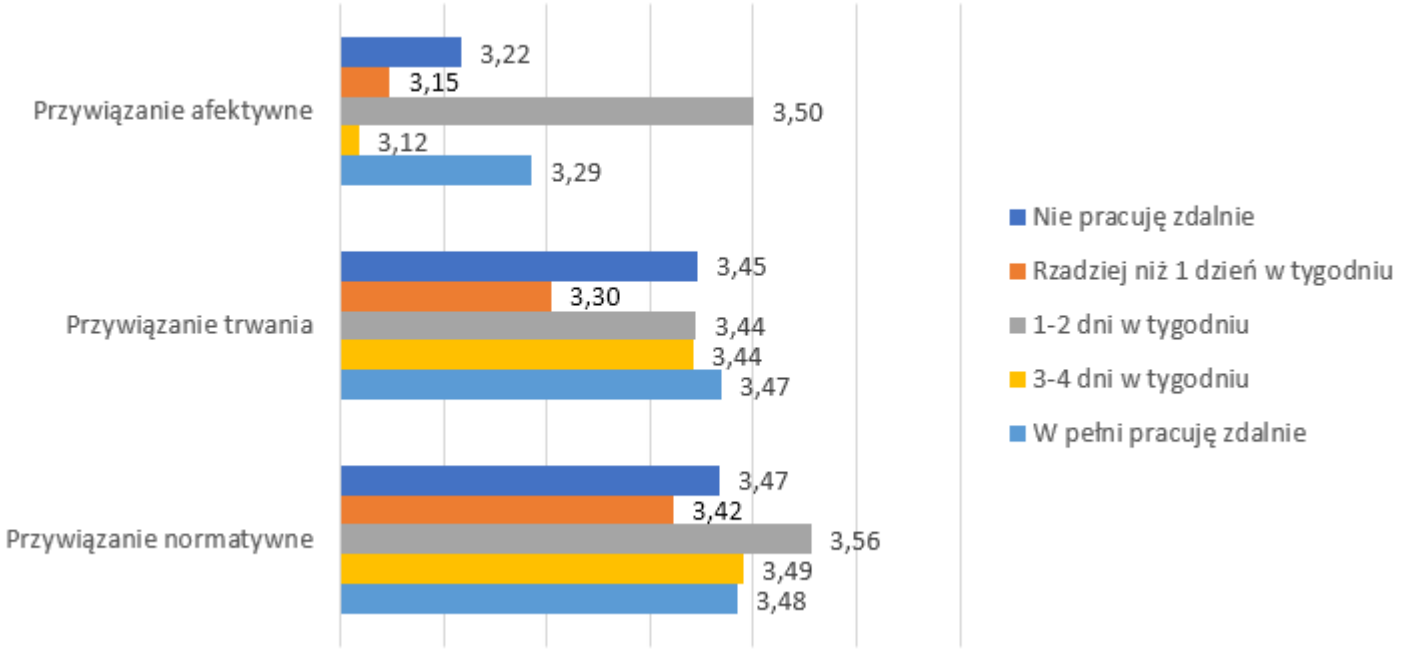
W przypadku autonomii średnia ocena uzyskana dla pracowników w pełni zdalnych (4,01) odbiegała od pozostałych. Za nimi znalazły się osoby pracujące w trybie zdalnym 1-2 dni w tygodniu (3,73), rzadziej niż raz w tygodniu (3,62), 3-4 dni w tygodniu (3,58) i w ogóle nie pracujące w tym trybie (3,57).

Średnia ocena możliwości rozwoju była zróżnicowana w zależności od tego, czy pracownik miał możliwości regularnego korzystania z pracy zdalnej i nie zależała od jej intensywności – dla pracy zdalnej od 1 dnia w tygodniu do w pełni zdalnej zawierała się między 3,56 i 3,59. Pracownicy niepracujący zdalnie lub korzystający z tego modelu rzadziej niż raz w tygodniu ocenili możliwości rozwoju średnio na poziomie 3,39.

Przygotowanie miejsca pracy najwyżej ocenili pracownicy zdalni (3,95) i korzystający z tego trybu 1-2 dni w tygodniu (3,83). Niższe oceny uzyskano dla pracujących zdalnie 3-4 dni (3,62) i rzadziej niż raz w tygodniu (3,56). Średnio najniżej (3,5) ocenili badaną kwestię wykonujący pracę wyłącznie w biurze lub zakładzie pracy.

Swój czas pracy najwyżej ocenili pracują zdalnie 1-2 dni w tygodniu (3,76) lub wyłącznie w tym trybie (3,73). Za nimi znaleźli się w ogóle niekorzystający z pracy zdalnej (3,62). Ostatnie miejsca przypadły pracującym zdalnie 3-4 dni (3,56) i rzadziej niż raz w tygodniu (3,50).

Możliwości łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi przeciętnie najwyżej (3,59) ocenili pracujący zdalnie 1-2 dni w tygodniu. Za nimi znaleźli się pracujący zdalnie z większą intensywnością: 3-4 dni w tygodniu (3,50) lub w pełni zdalnie (3,45). Najniższe oceny



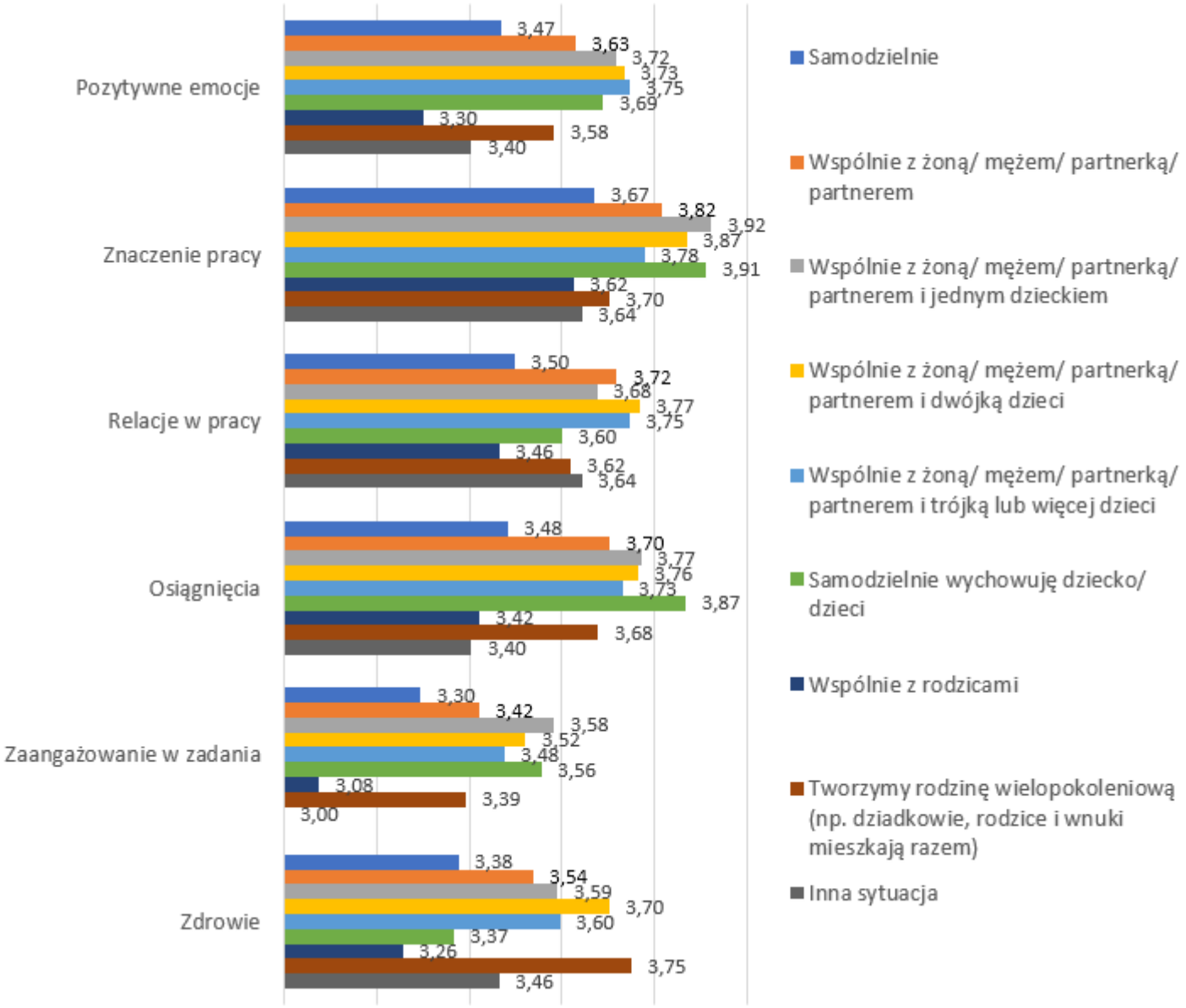
uzyskano dla niekorzystających z pracy zdalnej (3,29) i pracujących w tym trybie rzadziej niż raz w tygodniu (3,38).

Wykres 16. Wymiary zaangażowania w odniesieniu do modelu pracy.

Pracujący zdalnie 1-2 razy w tygodniu uzyskali znacząco wyższe średnie oceny (3,50) dla przywiązania afektywnego. Za nimi znaleźli się pracownicy w pełni zdalni (3,29) i nie pracujący zdalnie (3,22). Najniższe przeciętne oceny dla badanej kwestii uzyskano w przypadku pracowników korzystających z trybu zdalnego 3-4 dni (3,12) i rzadziej niż raz w tygodniu (3,15).

Średnie oceny przywiązania trwania były zbliżone dla większości wyróżnionych modeli pracy. Wyjątek (niższa ocena niż pozostali) stanowili pracujący zdalnie rzadziej niż raz w tygodniu z przeciętną oceną 3,30. Dla pozostałych przeciętna wahała się między 3,44 i 3,47.

Analogicznie rozkładały się oceny przywiązania normatywnego. Najwyższą średnią uzy-



skano dla pracujących zdalnie 1-2 dni w tygodniu (3,56), najniższą dla korzystających z tego trybu rzadziej niż raz w tygodniu (3,42). Pozostałe oceny zawierały się w przedziale między 3,47 i 3,49.

Wykres 17. Wymiary dobrostanu w odniesieniu do sytuacji rodzinnej.

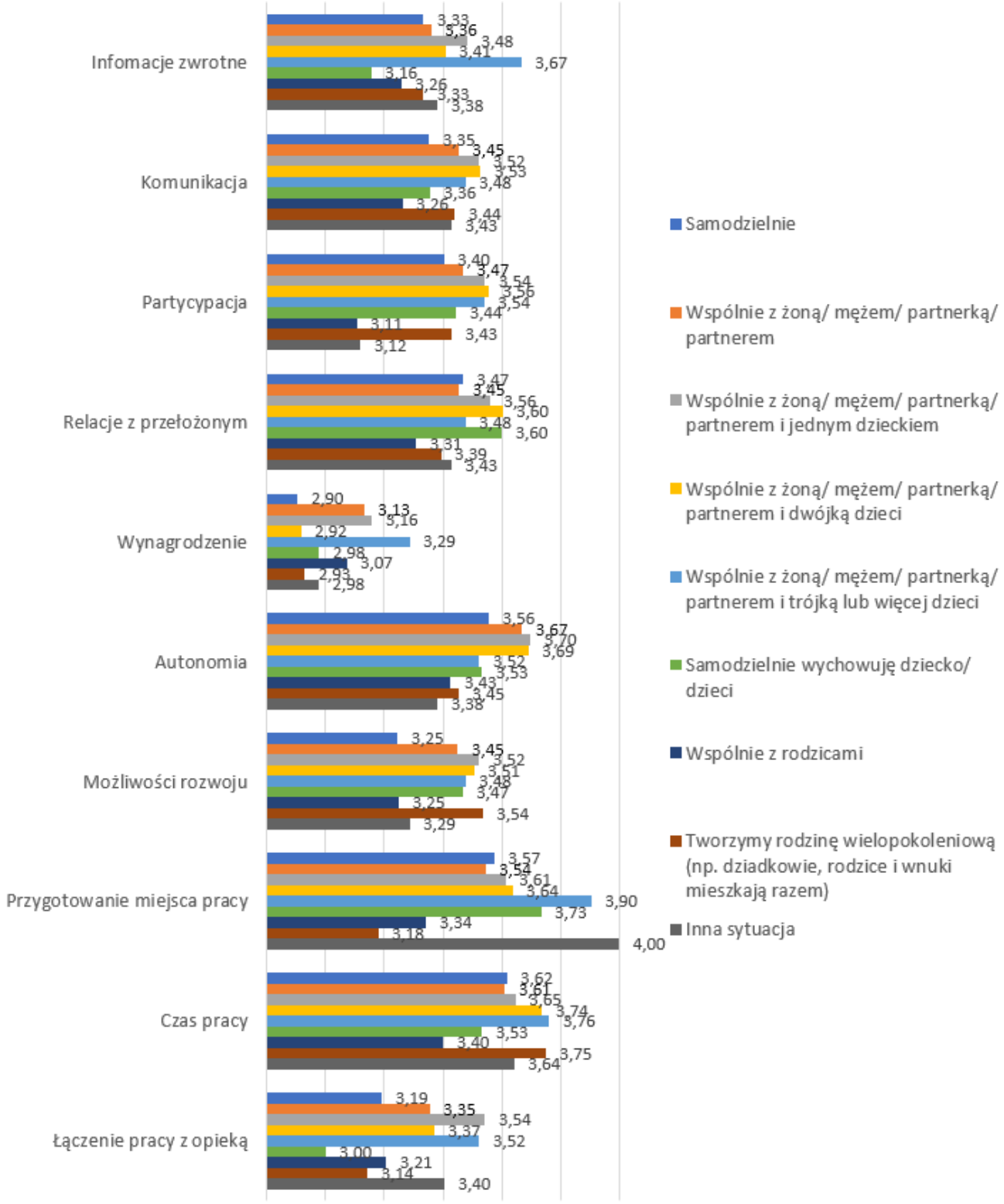
Sytuacja rodzinna różnicowała średnie odpowiedzi dotyczące stwierdzeń badających dobrostan pracowniczy. Zatrudnieni posiadający dzieci uzyskiwali wyższe oceny. Osoby żyjące samodzielnie lub z rodzicami uzyskali najniższe oceny we wszystkich badanych wymiarach.

Pozytywne emocje przeciętnie najwyżej ocenili mieszkający z partnerami i trójką lub więcej (3,75) oraz dwójką dzieci (3,73), najniżej – żyjący wspólnie z rodzicami (3,30), w innej sytuacji (3,40) i samodzielnie (3,47).

W przypadku znaczenia pracy najwyższą średnią ocenę uzyskali mieszkający wspólnie z partnerami i jednym dzieckiem (3,92) oraz samodzielnie wychowujący dzieci (3,91), najniższą – żyjący wspólnie z rodzicami (3,62), w innej sytuacji (3,64) i samodzielnie (3,67).

Najwyższe średnie oceny relacji w pracy odnotowano dla żyjących wspólnie z partnerami i dwójką (3,77) lub trójką i więcej dzieci (3,75), najniższe – dla mieszkających wspólnie z rodzicami (3,46) i samodzielnie (3,50).

Osiągnięcia najwyżej ocenili samodzielnie wychowujący dzieci (3,87) oraz dzielący życie z partnerami i jednym (3,77) lub dwójką dzieci (3,76), najniżej – osoby w innej sytuacji



życiowej (3,40), mieszkający wspólnie z rodzicami (3,42) i samodzielnie (3,48).

Najwyższe oceny zaangażowania w zadania uzyskali żyjący wspólnie z partnerami i jednym dzieckiem oraz samodzielnie wychowujący dzieci.

Wykres 18. Wymiary zasobów pracy w odniesieniu do sytuacji rodzinnej.

Sytuacja rodzinna różnicowała średnie oceny zasobów pracy. Pracownicy mieszkający z partnerami i dziećmi udzielali średnio więcej pozytywnych odpowiedzi niż osoby bezdzietne. Najniższe średnie uzyskali żyjący z rodzicami, samodzielnie i w rodzinach wielopokoleniowych.

Informacje zwrotne przeciętnie najbardziej pozytywnie oceniali mieszkający z parterami oraz trójką lub więcej dzieci (3,67). Za nimi znaleźli się sprawujący opiekę wspólnie z partnerami nad jednym (3,48) lub dwójką dzieci (3,41). Średnio najniżej badaną kwestię ocenili samodzielnie wychowujący dzieci (3,16), mieszkający wspólnie z rodzicami (3,26) oraz w rodzinach wielopokoleniowych i samodzielnie (po 3,33).

Komunikację podobnie i jednocześnie najwyżej ocenili żyjący z partnerami i jednym (3,52), dwójką dzieci (3,53) oraz trójką lub więcej dzieci (3,48). Najniższe średnie uzyskano dla mieszkających z rodzicami (3,26), samodzielnie (3,35) i samodzielnie wychowujących dzieci (3,36).

W przypadku partycypacji najwyższe przeciętne oceny wskazali mieszkający z partnerami i dziećmi: jednym (3,54), dwójką (3,56) i trójką lub więcej (3,54). Najniższe przypadły mieszkającym wspólnie z rodzicami (3,11) i w innej sytuacji życiowej (3,12).

Relacje z przełożonym najbardziej pozytywnie postrzegali samodzielnie wychowujący dzieci i mieszkający wspólnie z partnerami oraz dwójką dzieci (po 3,60). Za nimi znaleźli się rodzice jednego dziecka (3,56). Najbardziej krytyczni w badanej kwestii byli żyjący z rodzicami (3,31), w rodzinach wielopokoleniowych (3,39) i w innej sytuacji życiowej (3,43).

Wynagrodzenie najwyżej ocenili mieszkający z partnerami i trójką lub więcej dzieci (3,29), z jednym dzieckiem (3,16) lub tylko z partnerami bez dzieci (3,13), a najniżej żyjący samodzielnie (2,90), z partnerem i dwójką dzieci (2,92) oraz w rodzinach wielopokoleniowych (2,93).

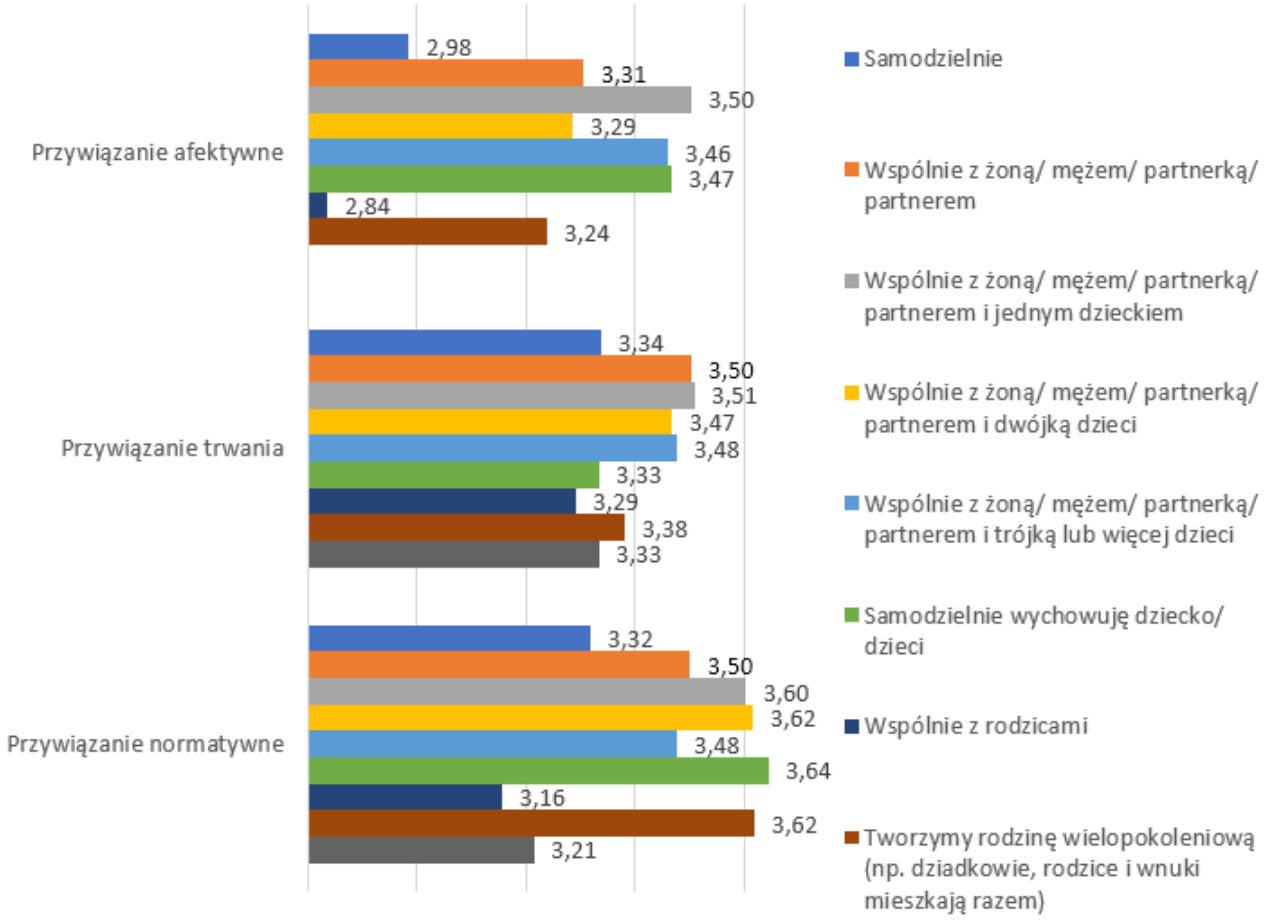
W przypadku autonomii najwyższe średnie odpowiedzi uzyskano dla żyjących z partnerami i jednym (3,70) lub dwójką dzieci (3,69) oraz z partnerami bez dzieci (3,67), a najniższe dla osób w innej sytuacji życiowej (3,38), żyjących wspólnie z rodzicami (3,43)

i w rodzinach wielopokoleniowych (3,45).

Możliwości rozwoju przeciętnie najbardziej docenili mieszkający w rodzinach wielopokoleniowych (3,54), z partnerem i jednym (3,52) lub dwójką dzieci (3,51), Najbardziej krytyczni byli żyjący z rodzicami (3,25), samodzielnie (3,25) i w innej sytuacji życiowej (3,29).

Przygotowanie miejsca pracy średnio najbardziej pozytywnie postrzegały osoby w innej sytuacji życiowej (4,0), mieszkający z partnerami i trójką lub więcej dzieci (3,90) oraz samodzielnie wychowujący dzieci (3,73). Najniższe przeciętne uzyskano dla żyjących w rodzinach wielopokoleniowych (3,18) i wspólnie z rodzicami (3,34).

W przypadku czasu pracy najwyższe oceny wskazali żyjący z partnerami i trójką (3,76) lub więcej dzieci, w rodzinach wielopokoleniowych (3,75) oraz z partnerami i dwójką dzieci (3,74), a najniższe mieszkający wspólnie z rodzicami (3,40) i samodzielnie wychowujący dzieci (3,53).



W przypadku łączenia pracy z opieką najwyższe średnie uzyskano dla mieszkających wspólnie z partnerem i jednym (3,54) oraz trójką lub więcej dzieci (3,52), a najniższe dla samodzielnie wychowujących dzieci (3,00) i żyjących w rodzinach wielopokoleniowych (3,14).

Wykres 19. Wymiary zaangażowania w odniesieniu do sytuacji rodzinnej.

Wyniki badań wskazują, że średnio najbardziej zaangażowani są pracujący rodzice. W przypadku przywiązania afektywnego najwyższe przeciętne odpowiedzieli uzyskano dla mieszkających wspólnie z partnerami i jednym dzieckiem (3,50), samodzielnie wychowujących dzieci (3,47) i żyjących z partnerami oraz trójką lub więcej dzieci (3,46), a najniższe dla mieszkających z rodzicami (2,84) lub samodzielnie (2,98).

Najwyższe średnie odpowiedzi dla przywiązania trwania przypadły mieszkającym z partnerami i jednym dzieckiem (3,51), tylko z partnerami bez dzieci (3,50) i z partnerami oraz trójką lub więcej dzieci (3,48), najniższe – wspólnie z rodzicami (3,29).

Najwyższe przeciętne przywiązanie normatywne zadeklarowali samodzielnie wychowujący dzieci (3,64), mieszkający wspólnie z partnerami i dwójką (3,62) lub jednym (3,60) dzieckiem, a najniższe żyjący wspólnie z rodzicami (3,16) i w innej sytuacji życiowej (3,21).

Bibliografia

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. Wellbeing, III, 1–28. https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019
- Bańka, A., Wołowska, A., & Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Alen Skali Przywiązania do Organizacji. Czasopismo Psychologiczne, 8, 65–74.
- Deloitte. (2020). Raport: Global Human Capital Trends 2021. https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2021.html
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research. (pp. 102–117). Psychology Press.
- Lequeurre, J., Gillet, N., Ragot, C., & Fouquereau, E. (2013). Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources. In Revue Internationale de Psychologie Sociale (Vol. 26, Issue 4).
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. Journal of Applied Psychology, 96(1), 71–94. https://doi.org/10.1037/a0021484
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. Journal of Organizational Behavior, 30, 8930917. https://doi.org/10.1002/job595
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies Volume, 3, 71–92.
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and well-being. Nicholas Brealey Publishing.

Załącznik: Kwestionariusz ankiety dla pracowników

Wpływ pandemii COVID-19 na kształtowanie się nowych modeli pracy

Szanowni Państwo, wykonując swoje obowiązki zawodowe każdy z nas nieco inaczej postępuje i nieco inaczej ocenia warunki swojej pracy. Prosimy ocenić, w jakim stopniu zgadza się Pani/Pan z danym twierdzeniem.

Wybór stopnia zgodności prosimy zaznaczać jeden z wariantów: 1, 2, 3, 4, 5, gdzie:

1. Zdecydowanie się nie zgadzam
2. Raczej się nie zgadzam
3. Ani się zgadzam ani się nie zgadzam
4. Raczej się zgadzam
5. Zdecydowanie się zgadzam

Lp.	Treść stwierdzenia					
1.	Pracuję teraz inaczej niż przed pandemią.	1	2	3	4	5
2.	Lubię swoją pracę.	1	2	3	4	5
3.	W pracy czuję się dobrze.	1	2	3	4	5
4.	Praca daje mi okazje do radości.	1	2	3	4	5
5.	Rozumiem cele pracy, którą wykonuję.	1	2	3	4	5
6.	To, co robię w pracy, jest cenne i wartościowe.	1	2	3	4	5
7.	Moja praca ma sens.	1	2	3	4	5
8.	Mam zaufanie do kolegów z pracy.	1	2	3	4	5
9.	Czuję się doceniony przez moich współpracowników.	1	2	3	4	5
10.	Mogę liczyć na moich kolegów z pracy, gdy napotykam trudności w pracy.	1	2	3	4	5
11.	Regularnie osiągam cele mojej pracy.	1	2	3	4	5
12.	W pracy osiągam moje własne, ważne cele zawodowe.	1	2	3	4	5
13.	Udaje mi się podołać obowiązkom w pracy.	1	2	3	4	5
14.	Wykonuję pracę z pasją.	1	2	3	4	5
15.	To co robię w pracy jest dla mnie ekscytujące i interesujące.	1	2	3	4	5

Lp.	Treść stwierdzenia					
16.	W pracy tracę poczucie czasu, gdy robię to, co sprawia mi przyjemność.	1	2	3	4	5
17.	Mój stan zdrowia jest odpowiedni do wykonywanej pracy.	1	2	3	4	5
18.	Jestem zadowolony/-a ze swojego obecnego zdrowia fizycznego.	1	2	3	4	5
19.	Jestem zadowolony/-a ze swojego obecnego zdrowia psychicznego.	1	2	3	4	5
20.	Jestem zdrowy/-a w porównaniu z pracownikami podobnymi do mnie (np. w moim wieku).	1	2	3	4	5
21.	Otrzymuję na bieżąco informacje o tym, jak dobrze wykonuję moją pracę.	1	2	3	4	5
22.	Informacje o wynikach mojej pracy są dla mnie wystarczające.	1	2	3	4	5
23.	Mój przełożony informuje mnie o tym, jak dobrze pracuję.	1	2	3	4	5
24.	Proces podejmowania decyzji w mojej organizacji jest dla mnie jasny.	1	2	3	4	5
25.	Dociera do mnie wystarczająco dużo informacji o sytuacji mojej organizacji.	1	2	3	4	5
26.	Jestem odpowiednio informowany/-a o zmianach w organizacji.	1	2	3	4	5
27.	Uczestniczę w decyzjach dotyczących tego, jakie zadania wykonuję.	1	2	3	4	5
28.	Uczestniczę w podejmowaniu ważnych decyzji dotyczących mojej pracy.	1	2	3	4	5
29.	Podejmuję decyzje dotyczące sposobu wykonywania mojej pracy.	1	2	3	4	5
30.	Mogę liczyć na mojego przełożonego, gdy napotykam na trudności w pracy.	1	2	3	4	5
31	Mam zaufanie do mojego przełożonego.	1	2	3	4	5
32.	Mój przełożony traktuje mnie bardziej jak partnera niż podwładnego.	1	2	3	4	5
33.	Moje wynagrodzenie umożliwia mi odpowiedni poziom życia.	1	2	3	4	5

Lp.	Treść stwierdzenia					
34.	Moje wynagrodzenie jest odpowiednie do wykonywanej przeze mnie pracy (zakresu zadań, wkładu, efektów).	1	2	3	4	5
35.	Jestem sprawiedliwie wynagradzany w porównaniu z innymi osobami w mojej organizacji.	1	2	3	4	5
36.	Mogę samodzielnie decydować, ile czasu potrzebuję na wykonanie zadania.	1	2	3	4	5
37.	Mogę decydować o kolejności wykonywanych zdań.	1	2	3	4	5
38.	Mam wpływ na decyzję, kiedy moje zadanie musi być zakończone.	1	2	3	4	5
39.	Mam wrażenie, jakby sprawy mojej organizacji były moimi własnymi sprawami.	1	2	3	4	5
40.	Czuję się emocjonalnie związany z moją organizacją.	1	2	3	4	5
41.	Byłbym/ Byłabym bardzo zadowolony/-a gdybym do emerytury mógł/-a pracować w mojej organizacji.	1	2	3	4	5
42.	Pozostawanie w obecnej pracy jest dla mnie korzystne.	1	2	3	4	5
43.	Zbyt mało ofert pracy dla mnie sprawia, że wolę pozostać w obecnej organizacji.	1	2	3	4	5
44.	Aktualna zmiana miejsca pracy byłaby dla mnie zbyt "kosztowna".	1	2	3	4	5
45.	Jestem przekonany/-a, że trzeba być zawsze lojalnym w stosunku do swojej organizacji.	1	2	3	4	5
46.	Wiem, że koledzy liczą na mnie, dlatego nie odszedłbym/odeszłabym teraz z pracy.	1	2	3	4	5
47.	Nie zdecydowałbym/ -ałabym się na nieobecność (np. zwolnienie lekarskie, poza absolutnie niezbędnym), w sytuacji gdy organizacja mnie potrzebuje.	1	2	3	4	5
48.	W pracy znajduję czas na rozwój zawodowy.	1	2	3	4	5
49.	Mam możliwości rozwoju kariery w mojej organizacji.	1	2	3	4	5
50.	W pracy każdego dnia robię to co potrafię najlepiej.	1	2	3	4	5
51.	Mój czas pracy jest zorganizowany odpowiednio do moich zadań (np. mam czas na pracę w skupieniu i na spotkania)	1	2	3	4	5
52.	Mam wystarczająco czasu na wykonanie wszystkich zadań w pracy i obowiązków domowych.	1	2	3	4	5

Lp.	Treść stwierdzenia					
53.	Zachowuję równowagę między pracą a życiem osobistym.	1	2	3	4	5
54.	Obowiązujące prawo przyznaje właściwe uprawnienia pracującym rodzicom (np. dni na opiekę nad dzieckiem).	1	2	3	4	5
55.	Mój pracodawca przychylnie reaguje na zwolnienia lekarskie z powodu choroby pracownika lub członka rodziny.	1	2	3	4	5
56.	Organizacja mojej pracy umożliwia łączenie zadań w pracy z opieką nad dziećmi w sytuacji nauczania zdalnego lub choroby dziecka.	1	2	3	4	5
57.	Moje stanowisko pracy jest właściwe przygotowane do dobrego wykonywania zadań.	1	2	3	4	5

Proszę o wybranie jednej odpowiedzi:

58.	W najlepszym modelu dla mojej pracy powinienem/-nam pracować:	1	2	3	4	5
a)	tylko w miejscu pracy (w biurze lub zakładzie pracy)	1	2	3	4	5
b)	4 dni w miejscu pracy 1 dzień zdalnie	1	2	3	4	5
c)	3 dni w miejscu pracy i 2 dni zdalnie	1	2	3	4	5
d)	2 dni w miejscu pracy i 3 dni zdalnie	1	2	3	4	5
e)	1 dzień w miejscu pracy i 4 dni zdalnie	1	2	3	4	5
f)	tylko zdalnie	1	2	3	4	5

METRYCZKA

Płeć

Kobieta	Mężczyzna
K	M

Wiek

18-24 lata	
25-34 lata	
35-44 lata	
45-59 lat	
Powyżej 60 lat	

Wykształcenie

zasadnicze zawodowe	
średnie	
wyższe	

Poziom stanowiska

Niekierownicze	
Kierownicze	
Jestem właścicielem	

Wymiar czasu pracy

Pełen etat	
Niepełny etat	

Rodzaj umowy

Umowa o pracę	
Umowa cywilnoprawna (zlecenie, o dzieło, kontrakt menedżerski)	
Działalność gospodarcza (samozatrudnienie)	

Wielkość firmy

Mikro (do 9 pracowników)	
Mała (od 10 do 49 pracowników)	
Średnia (od 50 do 249 pracowników)	
Duża (od 250 do 500 pracowników)	
Bardzo duża (powyżej 500 pracowników)	

Sektor

Sektor publiczny (np. urząd, szkoła)	
Przedsiębiorstwo prywatne	
Fundacje, stowarzyszenia, spółdzielnie i inne	

Praca zdalna

Nie pracuję zdalnie	
Rzadziej niż 1 dzień w tygodniu	
1-2 dni w tygodniu	
3-4 dni w tygodniu	
W pełni pracuję zdalnie	

Sytuacja rodzinna/ Mieszkam i utrzymuję się:

Samodzielnie	
Wspólnie z żoną/ mężem/ partnerką/ partnerem	
Wspólnie z żoną/ mężem/ partnerką/ partnerem i jednym dzieckiem	
Wspólnie z żoną/ mężem/ partnerką/ partnerem i dwójką dzieci	
Wspólnie z żoną/ mężem/ partnerką/ partnerem i trójką lub więcej dzieci	
Samodzielnie wychowuję dziecko/ dzieci	
Wspólnie z rodzicami	
Tworzymy rodzinę wielopokoleniową (np. dziadkowie, rodzice i wnuki mieszkają razem)	
Inna sytuacja	