

Daniel TOKARSKI

UWARUNKOWANIA OSOBISTYCH PREFERENCJI PRACOWNIKÓW KADRY ADMINISTRACYJNEJ JEDNOSTKI SEKTORA PUBLICZNEGO DOTYCZĄCE SATYSFAKCJI ZE ŚWIADCZONEJ PRACY

W artykule omówiono wyniki analizy osobistych preferencji pracowników kadry administracyjnej Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej dotyczące poziomu satysfakcji ze świadczonej pracy. Skupiono się na ocenie poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy oraz klasyfikacji czynników mających największy wpływ na spadek zadowolenia z pracy.

WSTĘP

Zadowolenie z pracy to termin zdefiniowany przez Edwina A. Locke'a. Jest to "przyjemny stan emocjonalny, będący rezultatem percepcji przez jednostkę swojej pracy, jako realizującej lub dającej okazję do realizacji istotnych wartości dostępnych w pracy pod warunkiem, że te wartości są zbieżne z jej potrzebami". Inne definicje opisują zadowolenie z pracy, jako postawę, czyli zbiór przekonań i opinii na temat wykonywanej pracy, ponadto uwzględniając składnik emocjonalny towarzyszący tej pracy oraz zachowania pracownika powodowane reakcją na okoliczności związane z tą pracą. Według niektórych stanowisk, poczucie zadowolenia z pracy dotyczy odrębnych kryteriów w sposób niezależny, np. osobnego poczucia zadowolenia z płacy, atmosfery, zakresu odpowiedzialności, stopnia obciążenia obowiązkami [1, 2].

1. ORGANIZACJA BADAŃ

W badaniu empirycznym wzięło udział 57 pracowników administracyjnych, co stanowiło 61% ogółu zatrudnionych w tej grupie. Ankietywanie zostało przeprowadzone w dniach 1-14 lutego 2017 roku. Analiza wyników badania skoncentrowana była na ocenie procesu motywowania pracowników kadry administracyjnej Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Badanie zrealizowano przy pomocy kwestionariusza ankiety online, na zasadzie doboru celowego respondentów, tj. każdy pracownik administracyjny otrzymał maila z linkiem do kwestionariusza ankiety wraz z prośbą o wzięcie udziału w badaniu. Udział w badaniu był dobrowolny. Operatem badań była grupa 93 osób zatrudnionych na stanowisku administracyjnym w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Formularz składał się z 14 pytań zamkniętych oraz metryczki.

Szczegółowe dane próby zawiera tabela 1.

Tab. 1. Charakterystyka badanej populacji

Kryterium		Badana populacja	Odsetek respondentów
Płeć respondenta	mężczyzna	20	35 %
	kobieta	37	65 %
Wiek respondenta	do 25 lat	3	5 %
	26 – 35 lat	27	47 %
	36 – 45 lat	9	16 %
	46 – 55 lat	18	32 %
Wykształcenie	wyższe ukończone studia	34	60 %
	podyplomowe	23	40 %
Staż pracy ogółem	0 – 5 lat	15	26 %
	6 – 10 lat	17	30 %
	11 – 15 lat	13	22 %
	16 – 20 lat	6	11 %
	powyżej 20 lat	6	11 %
Poziom dochodów brutto miesięczne na 1 os. w gosp. domowym	do 1000 PLN	2	3 %
	1001 – 1500 PLN	15	26 %
	1501 – 2000 PLN	16	28 %
	2001 – 2500 PLN	9	16 %
	2501 – 3000 PLN	10	18 %
powyżej 3000 PLN	5	9 %	

Jak wynika z danych empirycznych zawartych w tabeli 1, większość osób zatrudnionych to kobiety, stanowiły one 65% wszystkich pracowników kadry administracyjnej Uczelni. Mężczyźni stanowili 35% ogółu zatrudnionych.

Jeżeli chodzi o wiek respondentów, zostali oni podzieleni na cztery grupy wiekowe:

- do 25 lat – 5 % badanych,
- 26 – 35 lat – 47 % badanych,
- 36 – 45 lat – 16 % badanych,
- 46 – 55 lat – 32 % badanych.

Charakter pracy w Uczelni odnosi się głównie do pracy umysłowej, a więc wszyscy pracownicy posiadali wykształcenie wyższe, w tym 40% badanych posiadało dodatkowo ukończone studia podyplomowe. Najlicniejsza grupa pracowników, bo aż 30% posiadała staż pracy od 6 do 10 lat oraz 26% staż pracy do 5 lat.

Wśród omawianych czynników ekonomicznych wymienić należy poziom osiąganych dochodów. Realizowane badania analizowały poziom dochodów brutto z uwzględnieniem średnich miesięcznych dochodów na osobę w gospodarstwie domowym badanych poprzez subiektywną ocenę sytuacji materialnej respondentów. Największa grupa badanych osiągała dochody od 1501 do 2000 PLN na osobę w gospodarstwie domowym – 28% badanej grupy. Kolejna grupa obejmująca 26% osiągała dochody mieszczące się w przedziale 1001 – 1500 PLN, a 18% ankietowanych deklarowało dochody w wysokości 2001 – 2500 PLN. Blisko 16% badanych respondentów osiągało dochody mieszczące się w przedziale 2501 – 3000 PLN, jedynie 3% badanych odpowiedziało, że jest to mniej niż 1000 PLN. Pozostałe 9% to osoby, w przypadku, których dochód na osobę kształtował się na poziomie powyżej 3000 PLN. Na podstawie przedstawionych danych można określić profil pracownika kadry administracyjnej Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Pracownik administracji to kobieta w wieku 26-35 lat, posiadająca wyższe wykształcenie, ze stażem pracy 6-10 lat oraz posiadająca dochód brutto z na osobę w gospodarstwie domowym w kwocie 1501 – 2000 PLN.

2. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ

Ankietowani zostali poproszeni o ocenienie w jedenastostopniowej skali poziomu satysfakcji z pracy, którą wykonują, gdzie 0 oznaczało całkowity brak satysfakcji, a 10 maksymalną satysfakcję. Kwestie te przedstawiono w tabeli 2.

Respondenci nie byli jednogłośni odnośnie stopnia satysfakcji ze swojej pracy. Znaczna większość badanych, bo aż 57% udzieliła odpowiedzi, że ich praca jest bardzo satysfakcjonująca, 36% pytanych uważało, że ich praca jest satysfakcjonująca w średnim stopniu. Zaledwie 7% sądziło, że ich praca jest mało satysfakcjonująca. Można, zatem stwierdzić, iż pracownicy administracyjni ocenili poziom satysfakcji, jako wysoki, na poziomie średniej równej 8,14.

Ankietowani zostali również poproszeni o ocenienie stosunku aktualnego wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności, gdzie 0 oznaczało całkowicie nieadekwatne wynagrodzenie, a 10 w pełni adekwatne. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 3.

Podobnie jak w odpowiedzi na pytanie dotyczące stopnia satysfakcji z wykonywanej pracy respondenci nie byli jednogłośni, gdyż blisko 20% uważało, że stosunek aktualnego wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności jest zbliżony do całkowicie nieadekwatnego (na skali 0-2), zaś 32% twierdziło, iż jest on mało adekwatny (skala 3-5). Najmniej liczną grupę, 13% stanowią respondenci, którzy uważali, że jest on zbliżony do w pełni adekwatnego (8-10 na skali). Można, zatem stwierdzić, iż pracownicy administracyjni ocenili stosunek aktualnego wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności, jako średnio zadowalający, kształtujący się na średnim poziomie równym 5,18.

Jeżeli chodzi o atmosferę panującą w miejscu pracy, to wśród badanych 28% uważało, że jest ona dobra, 35% podkreślało, iż jest ona bardzo dobra. Tylko trzy osoby oceniło panującą atmosferę,

jako złą. Blisko 1/3 ankietowanych udzieliła odpowiedzi, że jest ona wystarczająca do realizacji celów.

Kolejny aspekt dotyczył sprawiedliwości systemu awansowania w strukturach Uczelni. Pracownicy mieli ocenić go poprzez zaznaczenie jednej z następujących odpowiedzi: bardzo dobrze, dobrze, dostatecznie, źle. Znaczna większość ankietowanych (63%) oceniła system pozytywnie, 32% oceniła go, jako dostateczny, zaledwie trzy osoby na 57 uczestniczących w badaniu uważało, iż system jest nieodpowiedni.

W karierze zawodowej pracownika Uczelni ciągłe poszerzanie swojej wiedzy jest bardzo istotne, zatem istotnym zagadnieniem było poznanie potrzeb pracowników związanych z podnoszeniem ich kwalifikacji zawodowych.

Najliczniejsza grupa respondentów (58%) odpowiedziała, że zdecydowanie odczuwało potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, zaś 28% badanych przychyliło się do odpowiedzi większości i również podkreśliło, że odczuwa taką potrzebę. Zaledwie 14% nie odczuwa potrzeb związanych z samorealizacją i ciągłym podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych.

Następne poruszone w badaniu zagadnienie dotyczyło utraty motywacji do pracy od czasu podjęcia pracy do chwili obecnej przez pracowników kadry administracyjnej Uczelni. Znaczna większość, bo aż 72% odpowiedziała, iż nie straciła motywacji. Natomiast pozostała część ankietowanych uznała, iż ich motywacja od czasu rozpoczęcia pracy obniżyła się.

Ankietowani zostali zapytani również o ich zadowolenie związane z pracą na obecnym stanowisku. Blisko 90% badanych była zadowolona ze swojej pracy, natomiast pozostała część próby (11%) nie odczuwała zadowolenia.

Według ankietowanych główne czynniki dotyczące wpływu na spadek zadowolenia z pracy to niskie zarobki, aż 32% badanych zaznaczyło tą odpowiedź. Zaś 1/5 twierdziła, iż jest to niedostrzeżenie wysiłków i sukcesów pracowników przez przełożonych, a 15% uważało, że na spadek zadowolenia z pracy wpływa niemila, nerwowa atmosfera. Czynniki te są istotniejsze niż brak możliwości rozwoju, podnoszenia kwalifikacji, awansu, za którym opowiedziało się 13% respondentów czy przedmiotowe traktowanie oraz nadużywanie uprawnień przełożonych wobec pracowników (11% badanych). Najmniej liczna grupa ankietowanych udzieliła odpowiedzi, iż jest to niezdrowa konkurencja (7%) oraz brak świadczeń socjalnych (2%), co przedstawia rysunek 1.

Pytanie zamykające analizę systemu motywacyjnego PSW dotyczyło czynnika, na który pracownik zwróciłby uwagę przy ewentualnej zmianie pracy. Rysunek 2 przedstawia wynik przeprowadzonego badania.

Dziewiętnaście osób, czyli 33% ankietowanych w głównej mierze zwróciłoby uwagę na wysokość płac. Równie liczna grupa pracowników (30%) nie myśli o zmianie pracy. Dla 10% ankietowanych istotna byłaby możliwość awansu i rozwoju. Zaledwie 9% respondentów, jako główny czynnik zmiany pracy wskazało pewność/stałość zatrudnienia. Tylko 5% zwróciłoby uwagę na rodzaj stanowiska oraz położenie nowego miejsca pracy – 4%.

Podsumowując respondenci nie byli jednogłośni odnośnie

Tab. 2. Ocena poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy przez respondentów

Brak satysfakcji	Skala											Maksymalna satysfakcja
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	0%	0%	0%	7%	0%	11%	14%	11%	25%	26%	6%	

Tab. 3. Ocena stosunku aktualnego wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności przez respondentów

Całkowicie nieadekwatny	Skala											W pełni adekwatny
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	1%	1%	16%	9%	11%	12%	26%	11%	9%	2%	2%	

stopnia satysfakcji ze swojej pracy, jednakże poziom satysfakcji został oceniony, jako wysoki i kształtował się na poziomie średniej równej 8,14 (w skali 0-10). Stosunek aktualnego wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności został oceniony, jako średnio zadowolający i kształtował się na poziomie równym 5,14 (w skali 0-10).

Atmosfera pracy w PSW została oceniona przez pracowników, jako bardzo dobra. Sprawiedliwości systemu awansowania w strukturach Uczelni została oceniona przez pracowników w znacznej mierze pozytywnie. Respondenci poddali ocenie również system motywacji obowiązujący na PSW, który według nich jest mało skuteczny i należałoby go poprawić.

W karierze zawodowej pracownika Uczelni ciągłe poszerzanie swojej wiedzy jest bardzo istotne [4, 5], znaczna większość pracowników (58%) odpowiedziała, że zdecydowanie odczuwa potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Znaczna większość, bo aż 72% badanych nie straciło motywacji do pracy oraz blisko 90% badanych było zadowolonych ze swojej pracy. Ocenie poddano także, czynniki wpływające na spadek zadowolenia z pracy, według ankietowanych to niskie zarobki najbardziej wpływają na spadek zadowolenia z pracy oraz niedostrzeżenie wysiłków i sukcesów pracowników przez przełożonych.

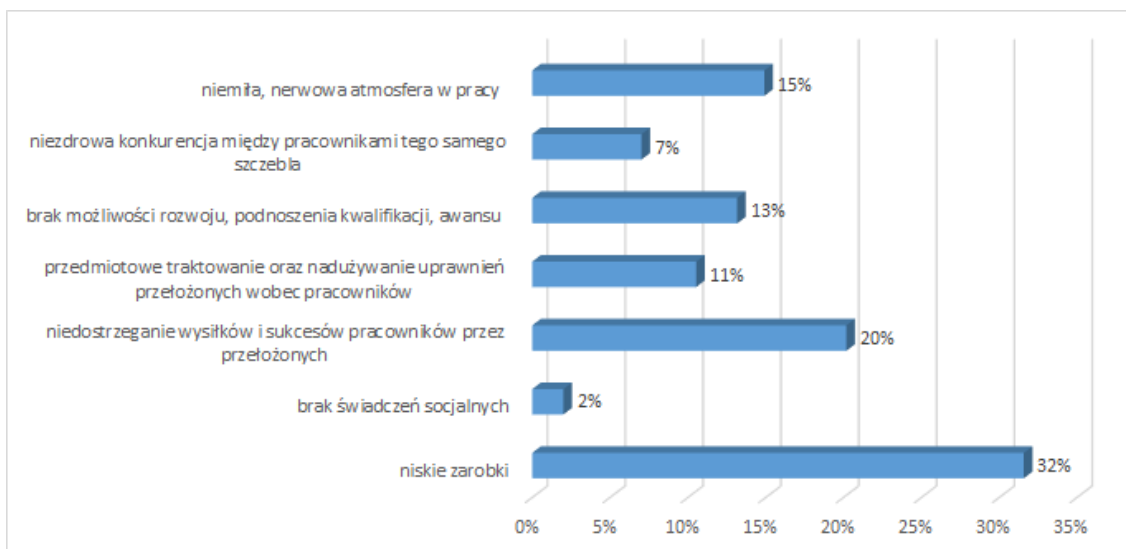
PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Artykuł obejmuje zakres tematyki satysfakcji ze świadczonej pracy oraz badania własne przeprowadzone w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. System motywacji PSW oparty jest o akty prawne oraz wewnętrzuczelniane dokumenty, takie jak Statut czy Regulamin Pracy [8,12]. Zadowolenie z wykonywanej pracy oraz motywacja jest bardzo ważna w życiu każdego człowieka, dlatego ten wątek jest intrygujący i zasługuje na uwagę [3].

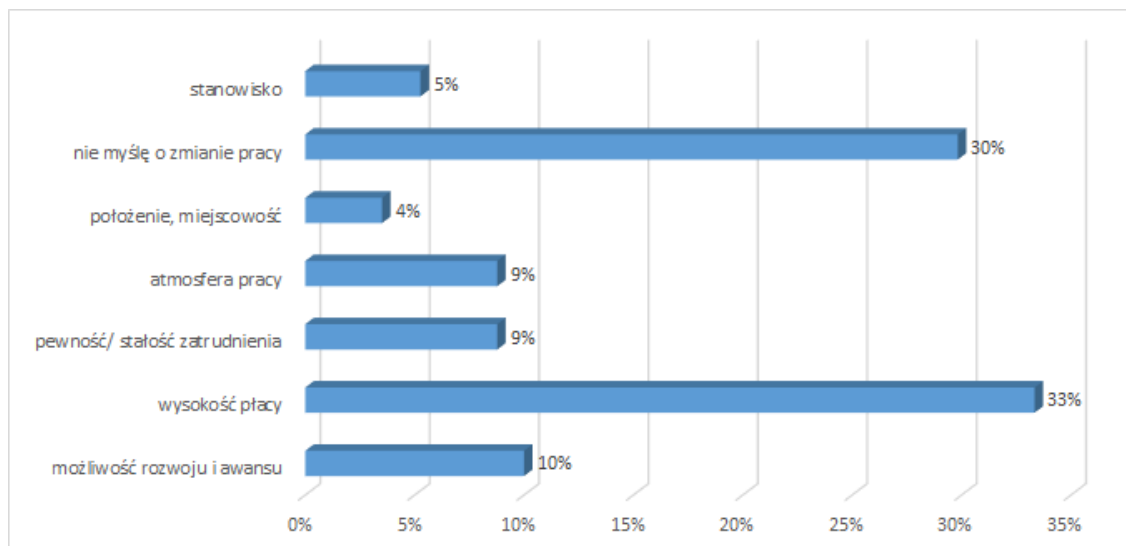
Niniejsza artykuł ma na celu przedstawienie wyników analizy osobistych preferencji pracowników kadry administracyjnej jednostki sektora publicznego dotyczące poziomu satysfakcji ze świadczonej pracy. Skupiono się na ocenie poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy oraz klasyfikacji czynników mających największy wpływ na spadek zadowolenia z pracy.

Zasadniczym celem badań była odpowiedź na pytanie, jakie są główne preferencje pracowników kadry administracyjnej jednostki sektora publicznego dotyczących poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy oraz klasyfikacji czynników mających największy wpływ na spadek zadowolenia z pracy.

Realizując cel pracy dokonano przeglądu literatury i przepro-



Rys. 1. Ocena najistotniejszego czynnika wpływającego na spadek zadowolenia z pracy przez respondentów



Rys. 2. Ocena najistotniejszego czynnika branego pod uwagę podczas zmiany pracy przez respondentów

wadzone badania własne przy pomocy stworzonego narzędzia, jakim był kwestionariusz ankiety. Analiza materiału badawczego pokazała, iż najistotniejsze czynniki wpływające na spadek zadowolenia z pracy to m.in. niskie zarobki oraz niedostrzeganie wysiłków i sukcesów pracowników przez przełożonych.

Płacowe czynniki motywacyjne są dla respondentów kluczowe w procesie samorealizacji i zadowolenia z wykonywanej pracy. Oznacza to, że pracownicy najbardziej cenią sobie fakt stałej, dobrze płatnej pracy z możliwością rozwoju.

Artykuł porusza bardzo istotną problematykę, dotyczącą sposobu formowania działalności, koniunktury pracy, aby sprzyjały rozwojowi zatrudnionego oraz wydajnemu wykorzystaniu jego zdolności i powołania. Przy czym wyjątkowo istotne jest, aby pracownik doznał i utrzymał satysfakcję z pracy. Wysoce istotne jest, by system motywacyjny korespondował oraz współgrał z innymi procesami zarządzania. Jedynie, gdy będzie on uzupełniającym narzędziem komunikacyjno-motywowującym, będzie miał prawdopodobieństwo wykonywać stawiane przed nim oczekiwania.

BIBLIOGRAFIA

1. Howard M. Weiss, *Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences*, Human Resource Management Review 2002 Volume 12, Issue 2
2. Locke E.A., *Nature and causes of job satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally 1976
3. Król H., Ludwiczynski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
4. Nyczyk T., *Wynagrodzenie za pracę*, Arden, Kraków 2005
5. Sekuła Z., *Wynagrodzenia zmienne i rzeczowe*, Oficyna ekonomiczna, Kraków 2005
6. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz.1365 z późn. zm.), art. 155
7. Regulamin Nagród Rektora PSW
8. Regulamin pracy PSW
9. Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi PSW
10. Regulamin PSW w sprawie występowania z wnioskiem o nadanie orderów i odznaczeń państwowych, Medalu Komisji Edukacji Narodowej, odznaki „Za zasługi dla sportu”, odznaki „Za zasługi dla ochrony zdrowia” oraz o nadanie odznaczeń uczelnianych
11. Regulamin przyznawania świadczeń pomocy materialnej z własnego funduszu stypendialnego dla studentów i pracowników PSW
12. Statut PSW

Conditionality of personal preferences of public sector employees in the satisfaction of the work performed

This article aims to present the results of the analysis of the personal preferences of the staff of the administrative staff of the administrative staff of the State Higher School. Pope John Paul II in Biala Podlaska on the level of satisfaction from the work performed. The focus was on the level of job satisfaction and the factors that had the greatest impact on job satisfaction.

Autor:

mgr inż. **Daniel Tokarski** – Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Wydział Nauk Ekonomicznych i Technicznych, d.tokarski@pswbp.pl