

Federacja Naukowa WSB-DSW Merito



mgr Marcin Makówka

Determinanty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników

Rozprawa doktorska napisana

pod kierunkiem naukowym:

dr hab. Daniela Puciato, prof. UWSB Merito

Opole 2025

Spis treści

Wstęp.....	4
1 Podstawowe kategorie jakości życia	8
1.1 Pojęcie i geneza jakości życia	8
1.2 Aspekty badań nad jakością życia.....	13
1.3 Teoria oczekiwań i inne wybrane podejścia badawcze i metody badań jakości życia.....	20
1.4 Znaczenie jakości życia w zarządzaniu.....	34
2 Pojęcie jakości życia w miejscu pracy	43
2.1 Miejsce pracy jako obszar jakości życia	43
2.2 Definicje jakości życia w miejscu pracy	48
2.3 Koncepcje jakości życia w miejscu pracy	52
2.3.1 Koncepcja Hackmana i Oldhama.....	52
2.3.2 Koncepcja Davisa.....	54
2.3.3 Koncepcja Waltona	56
2.4 Programy zarządzania jakością życia w miejscu pracy.....	59
3 Elementy składowe jakości życia w miejscu pracy.....	65
3.1 Wynagrodzenie.....	65
3.2 Środowisko pracy.....	71
3.3 Rozwój osobisty	74
3.4 Rozwój zawodowy i stabilność	77
3.5 Integracja społeczna	83
3.6 Przestrzeganie zasad i przepisów	88
3.7 Przestrzeń życiowa.....	93
3.8 Znaczenie społeczne i odpowiedzialność.....	98
4 Metodyka i procedura badań własnych	104
4.1 Cele i założenia metodyczne	104
4.2 Charakterystyka badanych uczelni.....	109
4.3 Procedura badawcza w tym zastosowane metody i narzędzia rozwiązania problemów badawczych.....	111
5 Ocena jakości życia w miejscu pracy studentów	115

5.1	Charakterystyka zmiennych opisujących jednostkę.....	115
5.2	Charakterystyka zmiennych opisujących otoczenie jednostki	120
5.3	Ocena jakości życia w miejscu pracy.....	123
5.4	Ocena jakości życia w miejscu w pracy w poszczególnych obszarach sformułowanych przez Waltona	136
5.4.1	Wynagrodzenie.....	136
5.4.2	Środowisko pracy	144
5.4.3	Rozwój osobisty	149
5.4.4	Rozwój zawodowy i stabilność	152
5.4.5	Integracja społeczna	157
5.4.6	Przestrzeganie zasad i przepisów	161
5.4.7	Przestrzeń życiowa	166
5.4.8	Znaczenie społeczne i odpowiedzialność.....	169
5.4.9	Znaczenie poszczególnych obszarów sformułowanych przez Waltona w kształtowaniu oceny jakości życia w miejscu pracy	173
6	Determinanty jakości życia w miejscu pracy studentów w myśl teorii oczekiwań.....	175
6.1	Związki oceny jakości życia w miejscu pracy z czynnikami związanymi z jednostką.....	175
6.2	Związki oceny jakości życia w miejscu pracy z czynnikami związanymi z otoczeniem....	201
6.3	Wnioski praktyczne i rekomendacje dotyczące zarządzania jakością życia w miejscu pracy badanych studentów	226
6.4	Główne ograniczenia pracy	242
	Zakończenie	243
	Bibliografia	247
	Spis rysunków/grafik	290
	Spis tabel	290
	Streszczenie.....	296
	Summary	299
	Aneks.....	303

Wstęp

Dwudziesty pierwszy wiek to niewątpliwie okres niezwykle dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych, kulturowych i technologicznych, które mają duże znaczenie dla współczesnego rynku pracy oraz jego uczestników, tj. pracowników, pracodawców oraz instytucji pośredniczących czy regulujących ów rynek (Balcerowicz-Szkutnik, 2015; Słocińska, 2013). Kluczowymi podmiotami w pracy są pracownicy, dla których zmiany te były szczególnie istotne zarówno w odniesieniu do pracy zawodowej, jak i innych obszarów życia. Jedną z ważniejszych kategorii pojęciowych w tym kontekście jest w konsekwencji jakość życia w pracy lub jakość życia zawodowego (ang. Quality of Work Life - QoWL), gdyż obie te kategorie w literaturze i w pracy używane są zwykle zamiennie (Suriñach, Royuela, López-Tamayo, 2008). Oddziałuje ona (QoWL) bowiem na efektywność pracy, zaangażowanie, a także na relacje interpersonalne, a w konsekwencji klimat organizacyjny (Alabduljader, 2022). Identyfikacja determinantów jakości życia w miejscu pracy z perspektywy pracownika jest potrzebna dla lepszego zrozumienia ich potrzeb i oczekiwań (Piontek, 2017; Kaniewska i Stawny, 2012). W niniejszej dysertacji autor stosuje zamiennie skróty QWL oraz QoWL, oznaczające jakość życia w pracy (ang. Quality of Working Life / Quality of Work Life).

Zadowolenie pracowników w sposób bezpośredni przekłada się natomiast na funkcjonowanie, kulturę organizacyjną i wyniki finansowe organizacji, a także na jej wizerunek w otoczeniu (Baruk, 2014; Fiech i Mudyń, 2011). Organizacje, w których pracownicy są traktowani podmiotowo, jako jedna z kluczowych wartości, zyskują na konkurencyjności, łatwiej pozyskują talenty, a także optymalizują koszty operacyjne dzięki mniejszej rotacji i absencji pracowników (Jalowska, i Brzóska, 2019). Podkreślić należy także, że obecne pokolenia pracowników wchodzących na rynek pracy często mają inne priorytety i wynikające z nich oczekiwania niż ich poprzednicy, którzy żyli i pracowali zawodowo w poprzednich dekadach (Gajda, 2017; Ratajczak, 2018; Konkel, 2023; Smolbik-Jęczmień, 2013; Wójcik i Łukasiński, 2024). Identyfikacja oraz zrozumienie tego, jakie czynniki — pośrednio lub bezpośrednio — oddziałują na jakość życia zawodowego pracowników, może pomóc potencjalnym pracodawcom w lepszym projektowaniu miejsc pracy, a także w efektywnym zarządzaniu różnicowaniem pokoleniowym (kulturowym, pochodzeniem etnicznym itp.) w miejscu pracy (Bojarczuk, Pietrzak, 2018; Waligóra, 2018; Robak, 2022). Za ważną należy także uznać rolę jakości życia w miejscu pracy dla zapobiegania zjawiska wypalenia zawodowego. Jest to jeden z ważnych i powszechnych, a jednocześnie często bagatelizowanych problemów współczesnych organizacji i zarządzania (Ostrowska, Michcik, 2013; Czapska-Małecka, 2021; Nowosad, 2024). Badanie jakości życia zawodowego oraz jej

determinantów może dostarczyć wartościowych wskazówek i rekomendacji związanych ze sposobami przeciwdziałania temu niekorzystnemu zjawisku.

Współczesne organizacje, również jako swoiste systemy społeczne, przechodzą proces dynamicznych zmian, których impulsem są m.in. nowoczesne technologie, postępująca globalizacja, transformacja klimatyczna i energetyczna oraz zmieniające się oczekiwania pracowników (Borowska i Stolarska, 2021; Pawłowska, 2022). Badanie czynników warunkujących jakość życia zawodowego umożliwia identyfikację nowych wyzwań, kierunków rozwoju, ale także potencjalnych szans i zagrożeń z tym związanych.

Problematyka jakości życia w miejscu pracy ma charakter interdyscyplinarny i wiąże się, m.in. z: zarządzaniem zasobami ludzkimi (ZZL), bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), ergonomią, psychologią i pedagogiką pracy, socjologią organizacji, czy ekonomią, głównie behawioralną i menedżerską (Horodecka, Ligarski, Midor, 2016; Jakubczak, 2014; Szreder, 2013). Kluczowe w kontekście tej dysertacji są jednak związki jakości życia w pracy z naukami o zarządzaniu i jakości, także w kontekście podbudowy teoretycznej, stosowanych metod badawczych oraz implikacji praktycznych – społecznych i organizacyjnych.

Jakość życia w miejscu pracy jest także ważna dla przedstawicieli praktyki gospodarczej, np. menedżerów, dyrektorów personalnych, czy samych pracowników. Dynamika zmian rynku pracy oraz całokształt środowiska zawodowego, w którym pracownicy spędzają znaczną część swojego czasu powodują, że rola czynników modyfikujących ich jakość życia jest niezwykle istotna. W piśmiennictwie wyróżnić można dużą liczbę potencjalnych determinantów jakości życia zawodowego, m.in. warunki pracy, relacje interpersonalne, emocje, stres, możliwości rozwoju zawodowego i osobistego oraz utrzymanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (ang. Work-life balance) (Sak-Skowron i Skowron, 2017; Zwiech, 2022).

Celem głównym pracy (C0) jest ocena jakości życia zawodowego pracowników, będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem.

Osiągnięcie głównego celu pracy zależne jest od następujących **zadań badawczych**:

1. Przegląd literatury przedmiotu w zakresie jakości życia.
2. Przegląd literatury przedmiotu w zakresie jakości życia zawodowego.
3. Wstępna identyfikacja kluczowych czynników związanych z jednostką. Zadanie to bazuje na wcześniej powstałych koncepcjach jakości życia w miejscu pracy.
4. Wstępna identyfikacja kluczowych czynników związanych z otoczeniem. Analogicznie jak poprzedni, zadanie to bazuje na wcześniej powstałych koncepcjach jakości życia w miejscu pracy.

5. Opracowanie i przygotowanie zestawu narzędzi badawczych.
6. Przeprowadzenie badań pilotażowych (wstępnych).
7. Przeprowadzenie badań zasadniczych.
8. Analiza przeprowadzonych badań pod kątem identyfikacji kluczowych czynników jakości życia w miejscu pracy.
9. Opracowanie zestawu rekomendacji odnośnie poprawy jakości życia w miejscu pracy na podstawie opinii aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito.
10. Weryfikacja głównych założeń i wniosków wynikających z przeprowadzonych badań i analiz a także zaproponowanie kierunków dalszych badań w tym obszarze problemowym.

Cel i zadania badawcze rozprawy nie odnoszą się tylko do funkcji poznawczej, lecz również aplikacyjnej, gdyż podjęto próbę opracowania praktycznych zaleceń i rekomendacji dotyczących poprawy jakości życia w miejscu pracy. Rekomendacje te mogą być wykorzystane przez menedżerów podmiotów gospodarczych i społecznych z różnych branż. Wnioski płynące z przeprowadzonych badań własnych mogą stanowić cenne uzupełnienie procesu dydaktycznego na poziomie szkolnictwa wyższego, zwłaszcza w obszarach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi i jakością życia zawodowego.

Dysertacja ma charakter teoretyczno-empiryczny, a sam proces badawczy składa się z czterech zasadniczych etapów:

1. Etap konceptualizacji – w ramach tego etapu dokonano systematycznego, szczegółowego przeglądu literatury oraz dogłębnej analizy treści wybranych publikacji.
2. Etap operacjonalizacji – na tym etapie sformułowano cele, problemy oraz hipotezy badawcze, określono również teren badań, opracowano założenia metodyczne, a także wybrano metody i techniki badawcze.
3. Etap pomiaru (weryfikacji) z wykorzystaniem metod ilościowych – technika ankietowa.
4. Etap analizy i syntezy otrzymanych wyników – na tym etapie sformułowano rekomendacje dotyczące podniesienia postrzegania poziomu jakości życia zawodowego w miejscu pracy wśród aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito. Etap ten to również identyfikacja wniosków poznawczych, a także propozycja kierunków dalszych badań w tym obszarze tematycznym.

Praca doktorska składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów oraz zakończenia. Trzy pierwsze rozdziały mają charakter teoretyczny i zostały ułożone zgodnie z zasadą logicznego następstwa. W rozdziale pierwszym zaprezentowano podstawowe kategorie jakości życia. Rozdział ten w sposób szczegółowy ukazuje: pojęcie i genezę jakości życia, aspekty badań nad

jakością życia, teorię oczekiwań, metody badań jakości życia oraz znaczenie jakości życia w zarządzaniu. Rozdział drugi to rozdział poświęcony pojęciu jakości życia w miejscu pracy. W rozdziale tym przedstawiono miejsce pracy jako obszar jakości życia, zaprezentowano definicje jakości życia w miejscu pracy oraz opisano główne koncepcje jakości życia w miejscu pracy. Rozdział drugi obejmuje również przegląd wybranych programów zarządzania stosowanych w praktyce organizacyjnej. Rozdział trzeci został w całości poświęcony identyfikacji i charakterystyce elementów składowych jakości życia w miejscu pracy. Zaprezentowano w nim takie elementy jak: wynagrodzenie, środowisko pracy, rozwój osobisty, rozwój zawodowy i stabilność, integrację społeczną, przestrzeganie zasad i przepisów, przestrzeń życiową a także znaczenie społeczne i odpowiedzialność.

Trzy kolejne rozdziały mają charakter empiryczny. W rozdziale czwartym przedstawiono metodykę i procedurę badań własnych, zidentyfikowano cele, problemy i hipotezy badawcze oraz opisano procedurę badawczą, ze szczególnym uwzględnieniem metod, technik i narzędzi rozwiązywania problemów badawczych. Rozdział czwarty zawiera również opis Grupy UWSB Merito i charakterystykę badanych studentów. Rozdział piąty dysertacji poświęcony jest prezentacji wyników badań, dotyczących determinantów jakości życia w miejscu pracy. Ostatni, szósty rozdział pracy poświęcono determinantom jakości życia w miejscu pracy studentów w myśl teorii oczekiwań. Wyodrębniono i przedstawiono tutaj czynniki związane z jednostką oraz czynniki związane z otoczeniem. Przedstawiono tu także wnioski i rekomendacje dotyczące zarządzania jakością życia w miejscu pracy w badanych organizacjach.

1 Podstawowe kategorie jakości życia

1.1 Pojęcie i geneza jakości życia

Pojęcie jakości życia (ang. Quality of life, QoL) jest trudne do jednoznacznego zdefiniowania za sprawą swojej złożoności i wieloznaczności, a także swoistej ewolucji tego pojęcia (Rokicka i Petelewicz, 2014). Pierwsze wzmianki na temat szeroko pojętej jakości życia znaleźć jednak można już w dziełach starożytnych filozofów, takich jak: Demokryt, Heraklit, Hipokrates, Sokrates, Arystoteles oraz Platon. Odnosiły się jednak one wówczas bardziej do szczęścia, dobrostanu oraz zadowolenia, niż do tego z czym utożsamiana jest jakość życia obecnie (Smoleń, 2013; Sompolska-Rzechuła, 2013; Stanaszek, 2015; Stasiak, 2022). Badacze bazując na filozofii i ówczesnej medycynie próbowali zrozumieć, co leży u podstaw ludzkiego szczęścia, satysfakcji i spełnienia (Rolka, Kowalewska i Jankowiak, 2017). Obecnie na podstawie źródeł historycznych i literatury można założyć, że wyróżniano wtedy dwa odrębne podejścia do szczęścia: hedonistyczne – szczęście utożsamiane z przyjemnym życiem, oraz eudajmonistyczne – szczęście kojarzone z sensownym i moralnym życiem (Wiśniewska, Zagroba, Ostrowska, Marcysiak, 2017). Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd Arystotelesa, dla którego priorytetem było osiągnięcie stanu eudajmonii, czyli możliwie najwyższego osiągalnego dobra, które miało być gwarancją szczęścia (Encyklopedia PWN, n.d.).

Warto dodać, że nie tylko w czasach starożytnych tematyka jakości życia była przedmiotem debat i rozważań filozofów. Choć w późniejszych epokach zagadnienie to rzadziej pojawiało się w literaturze, należy podkreślić, że również te okresy wniosły istotny wkład w kształtowanie refleksji nad jakością życia. Frątczak oraz Słaby (2016) w jednej ze swoich publikacji wymieniają Jeremy'ego Bentham'a jako osobę, która zapisała się na kartach historii w aspekcie rozważań nad jakością życia człowieka. Bentham zasłynął tym, że zaproponował ocenę sytuacji życiowej człowieka za pomocą tzw. rachunku szczęścia. Wynik równania według autora tej koncepcji pochodzić miał z porównania przyjemności i nieprzyjemności. Nadmienić należy, że w ramach przyjemności znajdowało się np. bogactwo.

Zdecydowanie częściej wzmianki na temat jakości życia pojawiają się od lat sześćdziesiątych XX wieku, ponieważ wcześniej termin ten stosunkowo rzadko występował w debacie publicznej (Rokicka, 2013; Dugiel, Kęcka i Jasińska, 2015; Zięba i Cisoń-Apanasewicz, 2017). Warto nadmienić, że w literaturze znaleźć można również informacje sugerujące, że pojęcie jakości życia pojawiło się nieco wcześniej, bo po zakończeniu II Wojny Światowej w Stanach Zjednoczonych oraz w krajach Europy Zachodniej (Ślęczek-Czakon, 2018; Wnuk i Marcinkowski, 2012; Gawel-Luty, 2022; Modzelewska, Chludzińska, Ładny, Lewko,

Sierżantowicz, 2017). Jakość życia początkowo utożsamiana była praktycznie tylko z liczbą posiadanych dóbr materialnych (np. nieruchomości, samochody) i związanym z tym bezpośrednio statusem społecznym (Szyrkiewicz, 2017). Stopniowo dochodzono jednak do wniosku, że QoL to nie tylko status materialny, lecz również szereg innych czynników mających realny wpływ na percepcję oraz funkcjonowanie jednostki w społeczeństwie. Warto wyartykułować, iż znaczącą rolę w badaniach nad jakością życia odegrał Instytut Badań Społecznych Uniwersytetu Michigan, a sam proces badawczy nadzorował A. Campbell. Celem przeprowadzonych badań było określenie stopnia zadowolenia respondentów z poszczególnych sfer życia. Szczególną uwagę poświęcono takim sferom jak: zdrowie, rodzina, małżeństwo, praca zawodowa, czas wolny i wiele innych dotychczas pomijanych obszarów, a w istocie realnie wpływających na ludzkie życie (Górnicka, 2014). Przytoczone badania przeprowadzono w 1971 roku, a na potrzeby tego badania Campbell opracował specjalny zestaw pytań, który posłużył do określenia tzw. globalnego wskaźnika jakości życia (Kaniewska-Mackiewicz, 2021).

Zgłębiając problematykę Quality of Work Life (QWL), czyli jakości życia zawodowego, nie sposób pominąć refleksji nad samą definicją jakości życia, sposobami jej ujmowania, pomiaru oraz analizowania w kontekście naukowym. Z pewnością termin ten należy rozpatrywać przez pryzmat wielu płaszczyzn (wymiarów), gdyż w omawianym kontekście jakość nie stanowi pojęcia jednoznacznego ani dychotomicznego, lecz jest rezultatem złożonego układu wielu czynników, które powinny być kompleksowo uwzględnione w procesie jej oceny. Terminami pokrewnymi, znaczeniowo zbliżonymi do pojęcia jakości życia – choć nie w pełni z nim tożsamymi – są: szczęście, satysfakcja z życia, poziom i standard życia, a także dobrostan (Zalega, 2016).

Jako pojęcie, termin jakość życia jest bardzo często wykorzystywany w literaturze i publikacjach naukowych, a także powszechnie obecny w mediach oraz codziennych rozmowach. Mimo to nie istnieje jedna, spójna i powszechnie akceptowana definicja, która dogłębnie i precyzyjnie opisywałaby to pojęcie (Michalska-Żyła, 2016). Próbując natomiast ją przybliżyć należy obowiązkowo uwzględnić dwa aspekty: statystykę społeczną (statystyka dotycząca np. jednostki/społeczeństwa/populacji/państwa) oraz drugi aspekt, mianowicie poszukiwania definicji często z perspektywy filozofa, wielokrotnie nawiązujące do szczęścia i dobrostanu człowieka (Petelewicz, Drabowicz, 2016). Warto w tym miejscu również nadmienić, że próby definiowania pojęcia „jakości życia” mogą przybierać odmienne formy, w zależności od tego, kto się ich podejmuje. Przedstawiciele nauk społecznych koncentrują się

zwykle na innych aspektach niż badacze analizujący to zagadnienie z perspektywy nauk medycznych (Trzebiatowski, 2011).

Zgodnie z przyjętą przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) definicją, jakość życia to: „postrzeganie przez jednostkę swojej pozycji życiowej w kontekście kultury i systemów wartości, w których żyje oraz w odniesieniu do jej celów, oczekiwań, standardów i obaw” (strona www, World Health Organization, n.d.; Cieślík, Podbielska, 2015). Definicja ta bardzo często jest traktowana jako punkt wyjścia czy też odniesienia innych badaczy.

Kolejną definicją jest ta, którą można znaleźć na stronach rodzimej Encyklopedii PWN. Zgodnie z informacjami tam zawartymi, jakość życia to „stopień zaspokojenia potrzeb materialnych i niematerialnych – spełniania standardów lub realizacji wartości: biologicznych, psychologicznych, duchowych, społecznych i politycznych, kulturalnych, ekonomicznych i ekologicznych jednostek, rodzin i zbiorowości. Pojęcie to jest stosowane w polityce społecznej, psychologii, medycynie, ekonomii i socjologii” (Encyklopedia PWN, n.d.).

W klasycznej definicji sformułowanej przez Rutkowskiego (1984) jakość życia to „stopień zaspokojenia ogółu (materialnych, duchowych i społecznych) potrzeb ludności, stan satysfakcji społecznej, będący rezultatem postrzegania przez ludność całokształtu warunków, wszystkich istotnych wymiarów życia”. Słaby definiuje natomiast jakość życia jako kategorię, która „zawiera te wszystkie elementy życia, które są związane z faktem istnienia człowieka, bycia i odczuwania różnych stanów emocjonalnych, wpływających np. z faktu posiadania rodziny, kolegów, przyjaciół” (Słaby, 1990). Ciekawą, nawiązującą do teorematu zrównoważonego rozwoju, koncepcję jakości życia przedstawiła Piontek, zdaniem której jakość życia to „kształtowanie właściwych proporcji w generowaniu, zaspokajaniu i sposobach realizacji potrzeb ekonomicznych, społecznych, przyrodniczych, duchowych człowieka z zachowaniem kryterialnych funkcji sfery moralnej” (Piontek, 2002).

Z definicji autorów obcojęzycznych warto przytoczyć tę, sformułowaną przez Gillinham i Reece (1980), zgodnie z którą jakość życia to „poziom satysfakcji uzyskiwanej przez jednostkę w wyniku spożywania dóbr i usług, spędzania wolnego czasu i korzystania z pozostałych materialnych i społecznych warunków środowiska, w których jednostka się znajduje”. Na uwagę zasługuje także zwięzła definicja Liu, który uważa, że jakość życia to „zbiór potrzeb, których zaspokojenie czyni ludzi szczęśliwymi” (Liu, 1975). Z kolei Felce i Perry (1995) definiują jakość życia jako „model integrujący obiektywne i subiektywne wskaźniki, szeroki zakres dziedzin życia oraz indywidualne wartości”.

Rozdział traktujący na temat definicji jakości życia to dobre miejsce by przytoczyć również koncepcję J. Czapińskiego, powstałą na bazie psychologii społecznej, w której autor sugeruje,

iz samo pojęcie „jakości życia” można zestawiać i kojarzyć z dobrostanem lub szczęściem (Czapiński, 1992). Cytowany badacz jest także autorem „cebulowej teorii szczęścia”, będącej często podstawą rozważań i debat teoretycznych na temat wspomnianej powyżej definicji szczęścia, które może być utożsamiane z jakością życia. Wszystko powyższe często jest postrzegane jako synonimy i tak też przez wielu ludzi jest traktowane.

Panek (2016) dokonał agregacji definicji jakości życia wyodrębniając dwa podejścia: skandynawskie i amerykańskie. Podejście skandynawskie opiera się na obiektywnych warunkach bytu (Erikson, 1993). To podejście jest tożsame z kategoriami: dobrobyt i poziom życia (Słaby, 1990) oraz obiektywna jakość życia (Borys, 2015). Podejście amerykańskie kładzie natomiast nacisk na subiektywny dobrostan jednostek, kształtowany przez oddziaływanie zasobów materialnych i społecznych (Campbell, Converse i Rodgers, 1976). To podejście jest z kolei tożsame z pojęciami: dobrostan (Ostasiewicz, 2004) i subiektywna jakość życia (Borys 2015).

Sama jakość życia jako koncept jest jedną z podstawowych i fundamentalnych kategorii pojęciowych w wielu dyscyplinach naukowych, a także w praktyce społeczno-ekonomicznej (Puciato i in., 2021). Z uwagi na wspomnianą wcześniej mnogość definicji jakości życia w świecie nauki, warto przytoczyć zaprezentowaną przez Trzebiatowskiego (2011) koncepcję systematyzacji definicji powstałych w naukach społecznych. Autor zaproponował podział na cztery grupy: 1) definicje „egzystencjalne”, 2) definicje skupiające się na zadaniach („życiowych”), 3) definicje wiążące jakość życia z poziomem zaspokajania potrzeb oraz 4) subiektywny nurt jakości życia, uwzględniając jednocześnie koncepcję potrzeb. W ten ostatni punkt wpisuje się choćby definicja Miluski (2003), która pisze, że w określeniu poczucia jakości życia chodzi o opinie ludzi (jednostek), w odniesieniu do znaczenia wybranych stref i ich wartości jako czynników predykcyjnych dobrostanu.

Borys (2015) twierdzi, że jakość życia w ujęciu syntetycznym (aczkolwiek podkreślić należy, że w dużym uproszczeniu) to obraz życia danej jednostki postrzegany przez pryzmat określonego systemu wartości. Wspomniany obraz może być wyrażony subiektywnie, obiektywnie, jednowymiarowo, wielowymiarowo itp., w zależności od użytych narzędzi. Dopelnieniem ogólnej (syntetycznej) jakości życia jest jakość życia częściowa, dotycząca poszczególnych obszarów ludzkiego życia, np. związana ze zdrowiem, w czasie wolnym, czy w miejscu pracy. Sęk (1993) z kolei definiuje jakość życia jako kategorię emocjonalną, w której to podmiot jest najbardziej istotnym źródłem danych i to właśnie na ich podstawie wnioskuje się o poziomie życia danej jednostki. Wnioskowanie zależne oczywiście będzie od takich elementów jak struktura potrzeb i indywidualny system wartości. Autorka podkreśla

szczególną rolę indywidualnego pojęcia sensu życia. W dyskusji nad definicją jakości życia, w celu nadania jej kompleksowego i przekrojowego charakteru, nie można pominąć głosów przedstawicieli różnych dziedzin, dyscyplin i obszarów badawczych. Doskonałego przeglądu różnych koncepcji jakości życia w naukach społecznych dokonał Wnuk (Wnuk i in., 2013). Wśród wielu interesujących i opisanych w publikacji koncepcji, warto również wspomnieć tutaj o jakości życia uwarunkowanej stanem zdrowia. Według autorów, każdy sposób konceptualizacji QoL bazujący na stanie zdrowia jednostki powinien obligatoryjnie odnosić się do trzech obszarów: uczuć, funkcjonowania oraz przyszłości. Zdrowie jest jednym z kluczowych czynników, mających istotny wpływ na subiektywną ocenę jakości życia (Syrek, 2008). Informacja ta, z punktu widzenia niniejszej publikacji jest o tyle istotna, że pokazuje złożoność problematyki badań dotyczących samej jakości życia i szereg różnych spojrzeń pod jakimi może być ona analizowana.

Na sam koniec niniejszego rozdziału warto dodać jeszcze dwa bardzo ciekawe spostrzeżenia poczynione przez Czapińskiego (Czapiński, 2015). Autor twierdzi, że osiągnięcie wcześniej założonych przez jednostkę celów (przeważnie materialnych takich jak: bogactwo, kariera zawodowa) nie zwiększa optymizmu i zadowolenia z życia, lecz wbrew pozorom tylko go utrwala. Na drugim biegunie życia człowieka znaleźć można klęski i porażki będące integralną częścią ludzkiej egzystencji. Według Czapińskiego czasowo obniżają one ludzki dobrostan, aczkolwiek przeważnie jest to chwilowe. Oczywiście to jak długo człowiek pozostaje w stanie obniżonego dobrostanu zależy od szeregu innych czynników (wewnętrznych i zewnętrznych) i jest to bardzo indywidualna kwestia. Badania nad jakością życia, dobrobytem oraz innymi formami holistycznego postrzegania egzystencji przez jednostkę podlegają nieustannej ewolucji. Wynika to z ich złożoności, różnorodności koncepcji oraz dynamicznie zmieniającego się kontekstu społeczno-kulturowego. Globalizacja, a także duże tempo zmian wymuszają liczne aktualizacje pojęć, definicji i dostosowanie narzędzi oraz metod badań do aktualnej sytuacji panującej w danym regionie, kraju czy kontynencie. Drugą bardzo istotną informacją wynikającą z opracowania wcześniej przywołanego autora jest to, iż według badań, na które powołuje się Czapiński (Czapiński, 2012) wynika, że dla respondentów najważniejszymi elementami składającymi się na szczęśliwe życie są kolejno: zdrowie, udane małżeństwo oraz dzieci. Środki pieniężne, czyli czynnik ekonomiczny figuruje na liście na dalszej pozycji. Jest to o tyle ciekawe, że badania te kwestionują powszechnie funkcjonujące w społeczeństwie przeświadczenie, iż to pieniądze mogą być podstawą szczęścia.

1.2 Aspekty badań nad jakością życia

Studia literaturowe wskazują, że istnieje wiele podejść i aspektów badań nad jakością życia. W zależności od szczegółowego celu badania mogą przybierać bardzo zróżnicowane formy, mogą być adresowane do konkretnych grup społecznych, zawodowych, wiekowych czy skupiać się na różnych typach układów lokalnych. Szczegółowa analiza literatury przedmiotu pokazuje, że dość często w kręgu zainteresowań badaczy, znajdują się badania prowadzone na konkretnych terenach zurbanizowanych lub obszarach wiejskich. Badania prowadzone w ten sposób mogą dać szereg ciekawych i precyzyjnych odpowiedzi na pytania dotyczące lokalnych społeczności, szczególnie tych bardziej zamkniętych, hermetycznych, gdzie badaczom z dużych ośrodków badawczych może być stosunkowo ciężko dotrzeć. W badaniach dotyczących jakości życia (QoL) zauważyć można wyraźny podział na dwa obszary, z jednej strony badacze skupiają się na badaniu obiektywnej jakości życia (podejście skandynawskie), druga grupa natomiast skłania się ku badaniom bardziej subiektywnym (podejście amerykańskie) (Panek 2016). W badaniach tych, obiektywna jakość życia najczęściej odnosi się i bazuje na warunkach bytowych oraz poziomie życia ludności, podczas gdy subiektywna jakość życia ukierunkowana jest na poczucie życiowej satysfakcji jednostki oraz jej psychiczny dobrostan (Michalska-Żyła, 2016). Pamiętać należy, iż ludzie często, bardzo zero-jedynkowo oceniają swoje życie. Miarodajne i kompleksowe badania jakości życia powinny obowiązkowo uwzględniać zarówno indykatory obiektywne jak i subiektywne, gdyż tylko takie połączenie danych ma szansę na zaprezentowanie pełnego i realnego zarysu sytuacji społecznej (Osika, 2018).

Zdecydowanie jeden z najbardziej kompleksowych przeglądów znaleźć można w publikacji Puciato (2008). Autor dokonał podziału badań na kilka zasadniczych kategorii: 1) Funkcjonalne, percepcyjno-wartościujące i ateoretyczne podejście do jakości życia, 2) Zewnętrzna i wewnętrzna jakość życia, 3) Deskryptywna i komparatywna jakość życia, 4) Globalna i cząstkowe jakości życia oraz 5) Obiektywna i subiektywna jakość życia i relacje między nimi zachodzące. Oczywiście w literaturze można znaleźć również całkowicie odmienne klasyfikacje i podejścia, ale na potrzeby tego opracowania warto potraktować przytoczony podział jako punkt wyjścia. Niektóre kategorie zestawiono i opisano razem z uwagi na utrzymanie pierwotnego zamysłu autorów.

Kowalik (1993) na podstawie analizy literatury twierdzi, że istnieją dwie potencjalne główne drogi (kierunki) dotyczące tworzenia koncepcji jakości życia (QoL). Pierwsza z nich bazuje na włączeniu tegoż pojęcia w koncepcje już istniejące i funkcjonujące (najczęściej są to koncepcje socjologiczne i psychologiczne). Taką drogę czy też podejście autor określa mianem

funkcjonalnej/funkcjonalnego podejścia. Drugą opcją postulowaną i opisywaną przez Kowalika jest **percepcyjno-wartościujące** podejście do pojęcia jakości życia. Opcja ta odnosi się do tworzenia koncepcji jakości życia całkowicie niezależnie, z pominięciem już istniejących systemów pojęciowych. Zgodnie z twierdzeniem autora, w przypadku podejścia **percepcyjno-wartościującego** obligatoryjna jest jednak deklaracja odnośnie:

- czy jakość życia jednostki będzie łączona z funkcjonowaniem danego osobnika w różnych wymiarach życia fizycznego (przykładem tu może być np. kondycja fizyczna), psychicznego (np. stopień swobody w podejmowaniu decyzji) oraz społecznego (np. poziom uczestnictwa w życiu publicznym),
- czy też może jakość życia będzie się odnosić bezpośrednio do postrzegania, a także oceny własnego życia, co ostatecznie można określić mianem satysfakcji z życia jednostki.

Kowalik twierdzi również, że istnieje jeszcze trzecia opcja (**podejście ateoretyczne do jakości życia**), aczkolwiek powinno być ono stopniowo zastępowane przez dwa poprzednie podejścia: **funkcjonalne** oraz **percepcyjno-wartościujące**. Trzecia droga, zdaniem autora to podejście, w którym jakość życia wykorzystuje się jako poręczną technikę pozyskiwania informacji o zmianach zachodzących w życiu danej jednostki (Kowalik, 1993).

Warto podkreślić, że jakość życia stanowi zbiór czynników kształtujących przebieg i charakter egzystencji jednostki i jest na ogół bardzo rzadko powtarzalnym zbiorem - oznacza to, że istnieje bardzo małe prawdopodobieństwo powtórzenia czy też odwzorowania tych czynników w stosunku do innej jednostki. Jakość życia z pewnością nie jest cechą, lecz traktować ją należy jako zbiór pewnych warunków modelujących życie ludzkie (Adamiec, Popiołek, 1993). Są to tak zwane wartości generatywne. Adamiec i Popiołek sugerują, że pełniące fundamentalną rolę wartości generatywne to swego rodzaju zbiór indywidualnych cech, właściwości, jak również umiejętności dających potencjalną możliwość w pełni świadomego i autonomicznego działania, z uwzględnieniem motywacji wewnętrznej. Wartości generatywne dają niepowtarzalną możliwość wykreowania własnego i oryginalnego systemu wartości oraz tym samym, rozwiązywania potencjalnie powstałych problemów we własnym zakresie. Autorzy ci również jako przykład wartości generatywnych podają: satysfakcję, samorozwój, twórczość/kreatywność, autonomię działania, więzi międzyludzkie. Obowiązkowo nadmienić należy, że aby wartości generatywne mogły zaistnieć muszą zostać spełnione również określone warunki. Przez warunki w sensie pozytywnym rozumieć należy wolność oraz możliwość unikania mistyfikacji. Wolność w tym przypadku to podstawowy fundament, który dzięki brakowi ograniczeń i skrepowania pozwoli na swobodę

w kształtowaniu wartości generatywnych. Sama wolność natomiast możliwa jest tylko wtedy, gdy jednostka nie ulega mistyfikacjom, przez które inne osoby, organizacje itp. mogą starać się z góry narzucić określoną ideologię, światopogląd czy koncepcję życia. Oczywiście w takiej sytuacji podkreślić należy, iż mistyfikacja opiera się na braku zgody danej jednostki.

Zewnętrzna jakość życia bazuje na świadomym wyborze człowieka, pomiędzy dostępnymi opcjami, nie chodzi w niej o to by raczej „być” niż „mieć”, chodzi o wybór, jednakże wszystko to musi być uporządkowane, bazować na z góry nakreślonych zasadach takich jak np. zasady współżycia społecznego czy też prawo. Reasumując, **Quality of life** nie może podlegać sztucznym ograniczeniom, musi jednocześnie bazować na specyficznych narzędziach intelektualnych, politycznych oraz społecznych (Adamiec, Popiołek, 1993).

Drugim elementem opisywanej klasyfikacji jest **wewnętrzna jakość życia** opisywana przez autorów jako ludzka indywidualność i niepowtarzalność. Każdy człowiek jest zbiorem indywidualnych cech, wartości, umiejętności oraz kompetencji nabywanych wraz z wiekiem i stopniowym nabieraniem doświadczenia życiowego jak i zawodowego. W tej odrębności należy upatrywać swoistych wartości, które należy pielęgnować i rozwijać. Wewnętrzna jakość życia ulega zachwianiu a można nawet mówić o jej utracie, gdy z góry narzucone czynniki dyktują jednostce określone treści i zachowania, blokując jej indywidualny charakter. Podkreślić należy również istotną rolę odpowiedniego balansu między człowiekiem a jego otoczeniem (Adamiec, Popiołek, 1993).

W przypadku powyżej przytoczonej koncepcji, bardzo istotny jest również poziom, na którym występuje zrównoważenie pomiędzy wewnętrzną a zewnętrzną jakością życia. W przypadku zbyt wyraźnej różnicy między oczekiwaniami a rzeczywistością można zmniejszyć indywidualne wymagania danej jednostki. Liczyć się wtedy jednak należy z wystąpieniem poczucia dyskomfortu, będącego konsekwencją obniżenia standardu. Zaznaczyć bezwzględnie należy, iż istnieje oczywiście pewna granica poziomu równowagi, której przekroczenie skutkuje tym, że jednostka nie będzie w stanie ocenić swojego życia w sposób pozytywny (Adamiec, Popiołek, 1993).

Zgodnie z twierdzeniem Borysa (Borys, 2000; za: Kryk, 2012) w badaniach nad jakością życia można zauważyć również podział na dwa zasadnicze wymiary jakości: **Opisowa**, czyli **deskryptywna** jakość życia polega na opisie stanu jednostki, aczkolwiek bez poddawania go ocenie i wartościowaniu. W takim ujęciu traktować ją należy jako zbiór pewnych cech, których określone wartości opisują istotę życia człowieka. Deskryptywna jakość życia bazuje na szerokim ujęciu i holistycznym podejściu, biorąc pod uwagę zróżnicowane aspekty funkcjonowania człowieka (Borys, 2015). By lepiej zrozumieć sens tej definicji warto postawić

tutaj zasadnicze pytanie: „jakie jest życie?” Odpowiedź w tym wypadku będzie/może brzmieć: „inna jakość życia lub np. podobna jakość życia”. Opisowy sposób jakości życia traktować należy jako punkt wyjścia do formułowania pojęć pokrewnych, czyli subiektywnej oraz obiektywnej jakości życia (Borys, 2015). **Komparatywna, wartościująca (oceniająca)** jakość życia, czyli taka w której na postawione już wcześniej pytanie: „jaka jest ocena życia?” (życie poddawane jest ocenie) odpowiedź brzmi tym razem inaczej - wyższa/niższa, niski/wysoki poziom odczuwanej jakości życia (Borys, 2015; Kryk, 2012; Puciato, 2008; Kawa, Kisiel, Grzybek, 2017).

Kolejną istotną klasyfikacją w kontekście prezentacji zróżnicowanych aspektów badań nad jakością życia jest podział na globalną oraz cząstkową jakość życia. Opisywany podział odnosi się do obserwacji określonego obszaru życia jednostki. Na potrzeby badań i analiz wyznaczane są konkretne zbiory cech/sfer/dziedzin/aspektów (Borys, 2015). Wielkość i złożoność tych obszarów określa w sposób bezpośredni czy ma się do czynienia z **globalną jakością życia** (w przypadku kompleksowego pola obserwacji) czy też z **jakością życia o charakterze cząstkowym** (zawężone pole obserwacji do jednej lub kilku dziedzin/cech) (Rokicka, 2013).

Jedną z najczęściej spotykanych i równie chętnie przytaczanych klasyfikacji jest podział na **subiektywną i obiektywną jakość życia** (Puciato, 2008; Borys, 2015; Rogala, 2017). Według Borysa (2015) **obiektywna jakość życia** to zbiór obiektywnych form zaspokajania potrzeb człowieka charakteryzujących różne obszary życia (bez ich oceny porównawczej lub psychologicznej). Rogala (2017) opisuje obiektywną jakość życia jako ogół obiektywnych warunków, przeważnie związanych z infrastrukturą, w której żyje dana społeczność. Gawęł-Luty (2022) uważa, że badania uwzględniające obiektywny aspekt jakości życia stwarzają możliwość prowadzenia analiz, interpretacji oraz porównań międzygrupowych i międzykulturowych. Powyższe informacje doskonale uzupełnia Sęk (1993) twierdząca, że o treści jakości życia stanowią obiektywne warunki życia jednostki, właściwości świata przyrody, przedmiotów i kultury, a także obiektywna ocena składowych poziomu życia czy też pozycji społecznej. Autorka dodaje również zdrowie jako jeden z czynników, które obligatoryjnie należy w tym miejscu umieścić. Warto również zaznaczyć, że obiektywnych warunków nie można traktować jako czynników w pełni determinujących zadowolenie z życia jednostki. Znane są przypadki, gdy ludzie wyjątkowo majątni, pomimo całego swojego bogactwa nie czują radości z życia i nie czerpią z niego pełnej satysfakcji (Bywalec i Rudnicki, 2002; za: Puciato, 2008). W kwestii **subiektywnego** podejścia do jakości życia Sęk (1993) postuluje by traktować ją (QoL) jako sumę wewnętrznych procesów wartościowania różnych obszarów życia danej jednostki i życia traktowanego kompleksowo. Innymi słowy jest to

kategoria emocjonalna, w której to podmiot jest zdecydowanie najważniejszym źródłem danych (często jedynym). Informacje te są podstawą do oceny jakości życia danej osoby. Borys (2015) twierdzi, że subiektywna jakość życia odnosi się do kategorii odczuć, czyli stanów emocji pozytywnych lub negatywnych bądź stanów uczuciowych. Według niego, często utożsamia się ją ze sposobem lub stylem życia. Rogala (2017) subiektywną jakość życia każe postrzegać jako percepcję własnego życia w odniesieniu do określonych wartości, osadzoną w kontekście warunków gospodarczych, politycznych oraz społecznych, które tworzą ramy interpretacyjne dla tej oceny. Interesujące podejście dotyczące obiektywnych i subiektywnych wskaźników jakości życia znaleźć można w publikacji Borysa (2015). Klasyfikacja ta, to jeden z najczęściej spotykanych podziałów, jakie można znaleźć w literaturze dotyczącej typologii jakości życia oraz jej statystycznego pomiaru. Autor **obiektywną jakość życia** wiąże z pojęciem warunków życia (zamiennie stosowane są także pojęcia: standard życia, poziom życia, a także stopa życiowa – ten ostatni element może być jednak mylnie przez wielu odbiorców interpretowany). **Subiektywna ocena jakości życia** odnosi się do tego, jak dana jednostka postrzega i odczuwa określony obszar lub kategorię swojego życia. Może ona wyrażać się poprzez emocje pozytywne, negatywne, a także różne stany uczuciowe. Subiektywne wskaźniki (co jest warte podkreślenia) odnoszą się do określania poziomu satysfakcji przez daną jednostkę.

Borys (2008) przedstawił również bardzo ciekawy podział (typologię) jakości życia. Podział ten potraktować można jako porządkujący i jednocześnie zebranie w jednym miejscu wszystkich najważniejszych informacji dotyczących zróżnicowanych aspektów badań nad jakością życia. Autor na bazie wcześniejszych teorii i koncepcji dokonał przeglądu i wytypował jego zdaniem siedem kluczowych typologii jakości życia: 1) wartościująca i niewartościująca jakość życia, 2) globalna i ograniczona jakość życia, 3) obiektywna i subiektywna jakość życia, 4) indywidualna i zbiorowa jakość życia, 5) bezpośrednia i pośrednia jakość życia, 6) zrównoważona i niezrównoważona jakość życia oraz 7) aksjologiczna jakość życia. Borys twierdzi także, że wymienione typologie niosą bezpośrednie konsekwencje dla klasyfikacji a wskaźniki te mogą być podstawą projektowania badań naukowych.

Warto również poruszyć zagadnienia związane z metodologią badań naukowych dotyczących jakości życia. Przegląd literatury wskazuje, że istnieje grupa autorów stanowczo podkreślających trudności w precyzyjnym opisie, pomiarze i badaniu tego pojęcia. Z problematyką pomiaru jakości życia zmierzyli się Owsieński oraz Tarchalski (2008), a napotkane trudności i sposoby w jaki sposób je przezwyciężyć opisali w swoim artykule. Z drugiej strony, część badaczy i respondentów wskazuje, że najlepszym rozwiązaniem może być

zadanie prosto sformułowanego pytania wybranej osobie i umieszczenie uzyskanej odpowiedzi na skali (na przykład w zakresie od 1 do 10).

Podejście polegające na podważaniu sensowności badań i pomiarów jakości życia spotyka się z szeroką krytyką. Choć opracowanie jednoznacznej i powszechnie akceptowanej definicji jakości czy komfortu życia stanowi wyzwanie ze względu na złożoność i wieloznaczność tego pojęcia, nie oznacza to, że jest to zadanie niemożliwe. Jakość życia – zarówno w ujęciu ogólnym (QoL), jak i zawodowym (QoWL) – może przyjmować różne cechy i znaczenia w zależności od perspektywy danej osoby. Każda jednostka ma prawo postrzegać swoją sytuację życiową przez indywidualny pryzmat doświadczeń, wartości i oczekiwań. Tego rodzaju zróżnicowanie interpretacyjne nie przekreśla możliwości badania jakości życia, lecz raczej podkreśla potrzebę stosowania metod uwzględniających subiektywizm i kontekstualność tego zjawiska.

Wraz z rozwojem świadomości oraz ewolucją samych badań dostrzeżono także inne potrzeby i dodatkowe elementy, warte włączenia do prac badawczych. Doskonałym przykładem wspomnianego rozwoju badań dotyczących QoL jest ekologia. Dzięki włączeniu tej tematyki powstały bardziej kompleksowe opracowania, ukazujące człowieka nie tylko z perspektywy „tu i teraz”, lecz także jako istotę zdolną do refleksji nad przyszłością, uwzględniającą własne plany oraz potrzeby przyszłych pokoleń (Kaniewska-Mackiewicz, 2021). Oczywiście, ideałem byłoby stworzenie badań przekrojowych uwzględniających wszystkie możliwe aspekty i obszary funkcjonowania jednostki w obecnym świecie, aczkolwiek i tu z dużą dozą pewności można założyć, że badania takie nie zadowolą wszystkich z uwagi na brak zgody, co do wagi poszczególnych składowych danego badania. Jakość życia w ujęciu ekonomicznym w dużej mierze zależna będzie od statusu majątkowego, gdyż to właśnie pieniądze odpowiadają za dobrobyt - a w rezultacie takiego myślenia - za szczęście. Idąc tym tokiem rozumowania, im człowiek bogatszy, tym bardziej szczęśliwy. Nic bardziej mylnego, ale z pewnością nie można definiować szczęścia czy wysokiej jakości życia tylko przez pryzmat zarabianych pieniędzy. Swoistą ciekawostką, ale jak najbardziej wartą odnotowania jest to, iż powstał odrębny obszar badań, zwany ekonomią szczęścia (ang. economics of happiness). W ramach tego obszaru prowadzone są badania porównawcze, sprawdzające poziom szczęścia u ludzi z różnych krajów w różnych jednostkach czasu. Badacze sprawdzają także, co leży u podstaw odczuwania przez człowieka zadowolenia lub wprost przeciwnie, czyli niezadowolenia danej jednostki z życia (Sompolska-Rzechuła, 2013).

Jakość życia stanowi ważny przedmiot badań także w medycynie, naukach o zdrowiu i naukach o kulturze fizycznej, która już z definicji dotyczy człowieka, jego stanu fizycznego,

psychicznego oraz oczywiście chorób i dysfunkcji z tym związanych. Zaznaczyć należy, iż zdrowie, bardzo podobnie jak omawiana w niniejszej publikacji jakość życia (QoL) oraz jakość życia zawodowego (QoWL) w dużej mierze postrzegane są w tego rodzaju badaniach bardzo subiektywnie. Od początków istnienia ludzkości, medycyna miała za zadanie służyć człowiekowi w łagodzeniu bólu, opatrywaniu i wspomaganiu gojenia ran, a pierwotnie nikt nie przewidywał, że może ona prowadzić do wydłużenia życia człowieka. Rozwój medycyny wydatnie wpłynął też na poprawienie jakości ludzkiego życia oraz poprawienie jakości życia pacjentów z określonymi problemami natury zdrowotnej. Jakość życia (ang. Quality of Life) niewątpliwie i nierozzerwalnie związana jest ze stanem zdrowia człowieka. Zdrowie to podstawa ludzkiej egzystencji a ludzka świadomość tego, jak jest ono istotne dla nas samych, nigdy nie była tak rozwinięta jak teraz, w XXI wieku. Brak jednoznacznej i powszechnie akceptowanej definicji jakości życia w medycynie (identycznie jak w przypadku innych nauk), związane z tym zintensyfikowanie prób i działań dotyczących unifikacji tegoż terminu, doprowadziło do wykształcenia się nowego pojęcia, które od tego momentu na trwałe weszło do słownika badaczy – szczególnie w dziedzinie medycyny – zajmujących się problematyką jakości ludzkiego życia (Zięba, Cisoń-Apanasewicz, 2017). Nowe pojęcie, czyli **Health Related Quality of Life** – HRQoL w dosłownym tłumaczeniu oznacza jakość życia uwarunkowaną stanem zdrowia. Największe znaczenie, sama jakość życia (pozostając cały czas w obszarze medycyny) zdaje się mieć w przypadku osób starszych oraz w przypadku osób przewlekle chorych, których życie i codzienne funkcjonowanie zależne jest często od opieki i wspomagania farmakologicznego. Należy mieć świadomość, iż egzystencja takich jednostek naznaczona jest dużym cierpieniem a stan permanentnego bólu przeważnie trwa do końca ich życia (Turska, Skowron, 2009). Monitorowanie i badanie jakości życia właśnie u takich jednostek jest szczególnie ważne, gdyż odpowiednia diagnoza i postępowanie może wydatnie poprawić komfort ich codziennego funkcjonowania. Medycyna ze względu na swoją medialność oraz powszechne zainteresowanie społeczne, przyjmuje stanowisko, że subiektywna ocena jakości życia pacjenta stanowi istotny element w procesie diagnostycznym i terapeutycznym. Z uwagi na złożoność problematyki dotyczącej jakości życia człowieka, mnogość jednostek chorobowych, medycyna i przedstawiciele poszczególnych specjalizacji lekarskich nie pozostają bierni wobec wyzwań współczesnej medycyny, lecz opracowują coraz to bardziej precyzyjne metody na określanie jakości życia swoich pacjentów.

W przypadku innych dziedzin i dyscyplin naukowych podejście do badań kształtuje się w podobny sposób. Badacze, reprezentujący poszczególne obszary, zazwyczaj koncentrują się na własnej specjalizacji, co jest całkowicie naturalne. Nie istnieją jednak przeszkody, które

uniemożliwiałyby czerpanie inspiracji z uznanych rozwiązań wypracowanych w innych domenach, nawet jeśli pochodzą one z pozoru odmiennych obszarów badawczych. Z uwagi na fakt, iż jakość życia, bezsprzecznie jest konstruktem wielopłaszczyznowym zaznaczyć należy, że im bardziej kompleksowo badacz podejrze do tematu, tym bardziej wyniki przez niego uzyskane będą bliskie stanowi faktycznemu (Kata, 2018).

Kluczowe, w kontekście niniejszej rozprawy, aspekty badań nad jakością życia dotyczą **nauk o zarządzaniu i jakości**. Kwestie te zostaną oczywiście rozszerzone w kolejnych częściach pracy, aczkolwiek już w tym miejscu należy wskazać kilka kluczowych aspektów. Po pierwsze, pojęcie jakość życia odnosi się do terminu jakość, który jest jednym z ważniejszych obszarów badań i praktyki współczesnego zarządzania. Po drugie, jakość życia (ogólna, jak i częściowa – np. w miejscu pracy) odgrywa kluczową rolę w modelowaniu sprawności i efektywności pracowników i menedżerów. Po trzecie, pomiar i modelowanie jakości życia potencjalnych klientów przedsiębiorstw może mieć duże znaczenie w procesach konsumpcji, a w konsekwencji – produkcji. Po czwarte, dążenie do budowania zrównoważonych organizacji niesie ze sobą konieczność zarządzania jakością życia w miejscu pracy. Na tę ostatnią kwestię słusznie zwróciła uwagę w swojej pracy Słaby (2014).

1.3 Teoria oczekiwań i inne wybrane podejścia badawcze i metody badań jakości życia

Jakość życia od dawna stanowi jeden z kluczowych obszarów zainteresowania, będąc podstawą oraz centralnym punktem wielu debat, rozważań i badań naukowych. Pierwsze próby jej definiowania oraz oceny w odniesieniu do określonych grup społecznych cechowały się licznymi nieścisłościami, uproszczeniami i błędami metodologicznymi. Dwudziesty wiek, ze względu na intensywną dynamikę zmian w wielu sferach życia społecznego, gospodarczego i kulturowego, przez wielu badaczy oraz historyków określany jest mianem stulecia przełomów i odkryć. W tym właśnie okresie znacząco zintensyfikowano również badania dotyczące jakości życia. Wydatne zwiększenie zainteresowania tym, w jaki sposób jednostki postrzegają swoje życie, na czym się skupiają i jakie wartości okazują się dla nich kluczowe, spowodowało to, że dostrzeżono brak jednolitych miar i kryteriów oceny jakości życia. Braki te, pchnęły badaczy w kierunku stworzenia podstaw metodologicznych badań traktujących o jakości życia (Stańczak-Mrozek, Biłant, Mućka, 2019).

Pionierami w zakresie badań nad jakością życia ludności byli badacze amerykańscy i mają w tym temacie dość duże doświadczenie, gdyż pierwsze badania tego typu przeprowadzili już w 1957 roku. Pierwsze badania dotyczące jakości życia, które odbyły się na terenie Polski, datowane są na rok 1987, a więc całe trzydzieści lat później niż badacze zza oceanu (Słaby, 2011). To dość duże opóźnienie, ale może mieć to swoje uzasadnienie w realiach społeczno-

politycznych tamtego okresu. Wysoka jakość życia i związany z tym dobrobyt zarezerwowane były praktycznie tylko dla osób uprzywilejowanych i mających koneksje a cała reszta społeczeństwa zmuszona była samodzielnie rozwiązywać problemy egzystencjalne, często z wykorzystaniem kreatywności, odwagi i zdolności do przełamywania barier.

Bardzo istotne jest to, by podkreślić, że literatura przedmiotu wyraźnie wskazuje, iż według badaczy istnieją różne klasyfikacje jakości życia, różne typologie i tym samym konieczna jest głęboka analiza i refleksja nad tym, co jest przedmiotem danych badań oraz adekwatny dobór metodyki pomiaru jakości życia (Borys, 2008). Jest to istotna kwestia, ponieważ błędy na etapie projektowania badań mogą skutkować rozbieżnościami względem pierwotnych założeń, co w konsekwencji prowadzi do nieadekwatnych wyników i niewłaściwych interpretacji.

Jednym z postulowanych i wybranym w niniejszej pracy doktorskiej podejść badawczych do problematyki jakości życia jest **teoria oczekiwań** (ang. expectancy theory). Jest to koncepcja dotycząca motywacji od strony procesowej, stworzona przez Victora Vrooma – profesora psychologii. Teoria ta okazała się na tyle istotna, iż stała się punktem wyjścia i jednocześnie podstawą do sformułowania kolejnych, bazujących na niej, koncepcji dotyczących motywacji jednostki. Kilka lat po tym, gdy teoria oczekiwań została ogłoszona, zyskała powszechne uznanie i akceptację, swoją koncepcję bazującą na oryginale przedstawili Porter i Lawler. W literaturze można również spotkać inną nazwę teorii oczekiwań, jaką jest „teoria VIE” – valence, instrumentality, expectancy (Golnau, 2018).

Teoria oczekiwań to przede wszystkim próba zrozumienia pojęcia i samej definicji motywacji jednostki. Vroom twierdzi, że zachowanie jest określone przez „połączenie sił tkwiących w jednostce i otoczeniu” (Zakrzewska-Bielawska, 2017; za: Turalski, 2018). Warto podkreślić, iż znaczna liczba teorii traktujących o motywacji, skupia się na analizie i dokładnym zrozumieniu tego, co leży u podstaw wyboru konkretnych działań, mających za zadanie zaspokojenie potrzeb jednostki, a także na tym, w jaki sposób omawiana jednostka jest w stanie ocenić poziom swojej wewnętrznej satysfakcji po zrealizowaniu zamierzonego celu. Chodkowski pisząc na temat teorii oczekiwań wspomina o etapach i zasadach niezbędnych w kontekście realizacji celów jednostki (Chodkowski, 2019). Autor odnosząc się bezpośrednio do teorii Vrooma uważa, iż pierwszym, niezbędnym etapem powinno być precyzyjne określenie jasnych i mierzalnych celów. Dopiero na tej podstawie możliwe jest przejście do fazy realizacyjnej, obejmującej wykonywanie zaplanowanych działań zmierzających do ich osiągnięcia. Warto także nadmienić, iż u podstaw teorii Vrooma leży przekonanie, że ludzie dokonują wyborów z uwagi na pewne osobiste preferencje, mają także tendencję do preferowania określonych celów lub wyników nad innymi potencjalnymi wyborami (Miner,

2005). Teorię oczekiwań można także rozumieć jako dokonywanie świadomych wyborów spośród wielu różnych alternatyw, gdzie pewne cele zdecydowanie przedkładane są ponad inne. Bardzo istotnym aspektem koncepcji Vrooma jest fakt, że według niego motywacja człowieka będzie zależna od dwóch czynników (Domański, 2019): od tego jak bardzo czegoś dana jednostka pragnie oraz od prawdopodobieństwa zaspokojenia tego pragnienia.

Prowadząc rozważania nad jakością życia zawodowego w świetle teorii oczekiwań nie można pominąć także innego spojrzenia na istotę i znaczenie samej motywacji. Z uwagi na fakt, że autor omawianej koncepcji traktuje samą motywację jako proces i jest ona także jednym z jej fundamentalnych elementów, motywacja jednostki staje się efektem oddziaływań trzech zmiennych: (ang. **valence**) – wyobrażenie jednostki/pracownika na temat wartości nagrody, oczekiwań (ang. **expectancy**) – ocena prawdopodobieństwa, mówiąca o tym, że jeśli dana jednostka/pracownik podejmie określony wysiłek, przyniesie on oczekiwany wynik oraz instrumentalności (ang. **instrumentality**) – przekonanie że podjęcie działania doprowadzi do otrzymania oczekiwanej nagrody (Matusek, 2015). Przykładem zastosowania teorii oczekiwań w kontekście sprzedaży, może być to, że aby zmotywować pracowników do zwiększania wydajności należy stworzyć motywujące środowisko pracy, zachęcające ich do włożenia dodatkowego wysiłku i osiągnięcia celów organizacyjnych. Zrealizowanie założonych celów np. sprzedażowych przyniesie wymierny efekt w postaci nagrody.

Menedżer, chcąc skutecznie motywować pracownika do pracy musi zdawać sobie sprawę z tego czego oczekuje on od pracy, co jest dla niego ważne i atrakcyjne. Również pracownik musi znać oczekiwania swojego przełożonego w stosunku do siebie. Menedżer musi zatem wiedzieć, jak jego podwładny ocenia wyniki swojej pracy, czy są one dla niego atrakcyjne, jak powinien się zachowywać, żeby je osiągnąć oraz jak pracownik ocenia szanse na zrealizowanie powierzonych mu zadań (Strużycki, 2008). Dlatego za istotny poznawczo i aplikacyjnie należy uznać pomiar i ocenę jakości życia w miejscu pracy w kluczowych dla pracownika obszarach, wraz z oceną znaczenia poszczególnych obszarów dla pracownika. Podejście takie zastosowano w niniejszej pracy doktorskiej. Ponadto zarówno sama motywacja, jak i trzy zmienne w teorii oczekiwań: wartości, oczekiwania i instrumentalność mogą być modelowane przez czynniki związane z jednostką, jak i czynniki związane z otoczeniem jednostki. To ważne aplikacyjnie spostrzeżenie także znalazło odzwierciedlenie w tejże dysertacji.

Teoria Vrooma była podstawą wielu później powstałych koncepcji dotyczących motywacji jednostki, większość z nich różni się pod względem nomenklatury, szczegółów oraz opisu poszczególnych elementów, jednak istota koncepcji pozostaje niezmienna. Nagroda w postaci środków pieniężnych jest doskonałym przykładem motywatora, czyli innymi słowy czynnika,

który może pobudzać jednostkę do wzrostu wydajności wykonywanej pracy. Uzyskane w ten sposób środki pieniężne, pracownik może przeznaczyć na zakup dóbr przynoszących mu satysfakcję i zadowolenie. Warto w tym miejscu także nadmienić, iż comiesięczne wpływy na konto pracownika wynikające na przykład z tytułu umowy o pracę, niekoniecznie stanowią czynnik motywujący do systematycznego zwiększania wydajności, mimo że jest to istotne z perspektywy pracodawcy. To właśnie w tym miejscu pojawia się doskonała przestrzeń, aby wspomnieć o dodatkowych sposobach motywowania pracowników w postaci różnego rodzaju premii, nagród czy innych bonusów. Generalnie przyjęto, iż instrumenty motywowania pracowników można podzielić na trzy zasadnicze kategorie (Wajerak, Kowalska-Myśliwiecka, 2022): instrumenty finansowe, instrumenty materialne niefinansowe oraz instrumenty niematerialne. W grupie instrumentów finansowych należy wymienić przytoczone wcześniej premie, nagrody, wynagrodzenie za pracę, różnego rodzaju dodatki (np. funkcyjne, stażowe itp.), bony, talony oraz karnety. Do kategorii instrumentów materialnych niefinansowych zaliczyć można: samochód, telefon służbowy, akcje przedsiębiorstwa, kształcenie, czyli różnego rodzaju szkolenia i kursy finansowane przez pracodawcę, pakiety medyczne, ubezpieczenia opłacane przez firmę, a także co ciekawe, dodatkowe dni wolne (ustalone z pracodawcą) oraz wyjazdy integracyjne. Do ostatniej kategorii, czyli do instrumentów niematerialnych, można natomiast zakwalifikować takie elementy jak: awanse zawodowe (opisane w dalszej części rozdziału), pochwały, uznanie ze strony przełożonego, sprawiedliwe traktowanie, samodzielność w podejmowaniu decyzji, wspierające zachowania kadry menedżerskiej, elastyczny czas i korzystną organizację pracy, w tym tak ważną obecnie możliwość korzystania z pracy zdalnej (Bugdol, 2007; Bugdol, 2014; Cewińska i Striker, 2020; Mrozowicz, 2011; Turczak i Zwiech, 2015).

W społeczeństwie, a także wśród osób aktywnych zawodowo, panuje powszechne przekonanie, że nic nie motywuje pracownika tak skutecznie, jak dodatkowa gratyfikacja finansowa – na przykład premia lub bonus – przyznawana w uznaniu za wzrost indywidualnej produktywności, która może bezpośrednio przełożyć się na zwiększenie dochodów przedsiębiorstwa (Ludwikowska, 2013). Należy pamiętać, że każdy człowiek posiada unikalny zestaw cech osobowości, dlatego te same metody motywowania nie zawsze przynoszą jednakowy efekt. U podstaw skutecznego motywowania pracowników leży przede wszystkim ich dobre poznanie, co stanowi istotne zadanie dla kompetentnego menedżera. To właśnie dzięki wnikliwej obserwacji i trafnej diagnozie potrzeb oraz oczekiwań zespołu, menedżer jest w stanie odpowiednio dobierać motywatory oraz stosować adekwatne techniki i narzędzia służące stymulowaniu pożądanых zachowań pracowników. Dobry system motywacyjny daje

szansę uzyskania przewagi konkurencyjnej, kształtowania określonych postaw, w pozytywny sposób wpływa na relacje międzyludzkie wewnątrz organizacji, a także, co równie istotne, może prowadzić do wewnętrznego dążenia pracownika do samodoskonalenia – zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej (Adamik, Nowicki, 2012). Niezwykle istotnym elementem jest również rozpoznanie potrzeb pracowników, co nie jest zadaniem łatwym, gdyż wymaga zarówno znajomości mechanizmów ludzkiej psychiki, jak i wysokiego poziomu empatii. W realiach współczesnego rynku pracy, gdzie czas staje się dobrem deficytowym, nawiązywaniu dialogu z pracownikami poświęca się niestety zbyt mało uwagi (Tokarska, 2016). Jest to szczególnie widoczne w środowisku zawodowym, gdzie wciąż pokutuje przekonanie, że rozmowa to strata czasu, który mógłby zostać przeznaczony na działania postrzegane jako bardziej efektywne.

Ponadto nie można pominąć jednego z najbardziej pożądanых motywatorów, czyli awansu na wyższe stanowisko (Wewiór, 2016). Sam awans w hierarchii danej organizacji można potraktować jako element, który można zaklasyfikować zarówno do motywatorów pozapłacowych jak i płacowych, gdyż na ogół wiąże się on ze wzrostem wynagrodzenia oraz szeregiem innych przywilejów, często właściwych dla danej firmy, branży czy też grupy zawodowej. Motywacja pracownika to kluczowy element w kontekście funkcjonowania każdej organizacji, nie można, ani też nie warto jej pomijać, nie można jej marginalizować, ani też nie można pozostawić jej tylko w gestii samego pracownika (Mierzwińska, Ujda-Dyńska, 2023). To właśnie kadra zarządzająca odgrywa kluczową rolę w tym zakresie – to na niej spoczywa odpowiedzialność za stymulowanie pracowników zróżnicowanymi bodźcami w taki sposób, aby jak najefektywniej wykorzystać ich potencjał. Dobry pracownik to także zmotywowany pracownik, niestety wiele firm o tym zapomina, pomija ten aspekt a następnie musi mierzyć się z negatywnymi konsekwencjami, takimi jak rotacja pracowników, wypalenie zawodowe, apatia w miejscu pracy i szereg innych elementów, które w dalszej i szerszej perspektywie mogą w negatywny sposób oddziaływać na kondycję danej organizacji (Anczewska, Świtaj, Roszczyńska, 2005).

(Faryniarz, 2021). Od wielu lat pojawiają się także inne teorie oraz liczne opracowania z nimi związane, zdecydowanie podkreślające, iż sama teoria oczekiwań Vrooma to doskonała baza (oferująca teoretyczne ramy) prowadząca do zrozumienia skomplikowanych mechanizmów rządzących zachowaniami jednostek w kontekście ich funkcjonowania w organizacji (Owczarczyk, Wąsik, Zyborowicz, 2024).

Odnosząc się do teorii oczekiwań i elementów stanowiących bazę tego konceptu warto po raz kolejny wyraźnie zaznaczyć, iż każda jednostka ma inne potrzeby, inne oczekiwania,

została wychowana w odmiennych warunkach, realizuje odmienny styl życia i tym samym może wymagać innego zestawu bodźców stymulujących jej zawodową efektywność (Osuch, 2012), a z perspektywy menedżera różnorodnych metod i technik zarządzania (Cewińska i Striker, 2020). Są ludzie, dla których na pierwszym miejscu zawsze najważniejsze w pracy będą pieniądze (wynagrodzenie), dla innych elementem kluczowym będzie rozwój osobisty i/lub zawodowy oraz stabilność zatrudnienia, dla innej osoby priorytetem będzie środowisko pracy oraz sama atmosfera, inny z kolei pracownik na pierwszym miejscu postawi przestrzeganie zasad i przepisów (Campos, Souza, 2006). Jest to zjawisko całkowicie naturalne, o którym należy pamiętać w kontekście analiz dotyczących funkcjonowania jednostki w organizacji. Potencjalną listę różnic w zakresie wartości i potrzeb można rozszerzać niemal w nieskończoność, gdyż nie istnieje uniwersalne rozwiązanie ani jedna, powszechnie skuteczna formuła, która zapewniłaby, że wszyscy pracownicy danej organizacji będą kierować się identycznym systemem wartości czy też charakteryzować się zbieżną hierarchią potrzeb. W omawianym modelu, kluczową i fundamentalną rolę odgrywa menedżer, który, aby w efektywny sposób motywować swoich pracowników, powinien wyjść poza ramy zarządzania zza biurka i dążyć do możliwie jak najlepszego poznania członków swojego zespołu (Kiełtyka, 2016). Musi on także znać i jednocześnie rozumieć ich oczekiwania oraz cele, gdyż tylko takie podejście ma szansę zapewnić sukces całej organizacji, a także spełnić jednocześnie oczekiwania poszczególnych jednostek, stanowiących o sile całego kolektywu.

Pamiętać jednocześnie należy, że praca zawodowa dla większości osób, nie jest dobrem samym w sobie, lecz traktowana jest jako narzędzie, dzięki któremu można realizować swoje własne cele, pasje i pragnienia. Oczywiście, rola pracy w życiu człowieka jest zdecydowanie szersza, gdyż w praktyce towarzyszy człowiekowi przez większość jego życia a często bywa też tak, że jeszcze przed okresem właściwej aktywności zawodowej, dana jednostka już planuje swoją karierę zawodową (Bejma, 2015).

Każdy człowiek, z uwagi na swój indywidualny zestaw cech, potencjał intelektualny, a także nabyty na drodze szkoleń zestaw kompetencji, zajmuje w hierarchii swojej organizacji określone miejsce (Zimoń-Dubowik, Cieślík, 2010). Bez względu na zajmowane stanowisko i powiązane z nim zarobki każdy człowiek dąży do zapewnienia sobie i swoim najbliższym możliwie najlepszych warunków życia. Oczywiście, sposób definiowania tego, co jest uznawane za najlepsze dla danej osoby i jej rodziny, uzależniony jest od wielu czynników – nie zawsze pozostających pod jej bezpośrednią kontrolą. Niemniej jednak to właśnie motywacja, na każdym etapie życia oraz związanej z nim kariery zawodowej, odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu kierunku działań jednostki (Wołpiuk-Ochocińska, 2015). Warte podkreślenia

jest, że już samo określenie i zdefiniowanie celu ma istotny wpływ na poziom motywacji, natomiast decyzja, wzbogacona o informację zwrotną, dotyczącą osiągnięcia czy też zrealizowania danego celu, może wpływać na poziom efektywności zarówno negatywnie jak i pozytywnie. Im cel bardziej realny, tym motywacja staje się większa, aczkolwiek w sytuacji odwrotnej, gdy cel i jego realne osiągnięcie, zdecydowanie się oddala, na ogół poziom motywacji u człowieka spada. Bez motywacji osiągnięcie założonego celu nie jest możliwe (Chabowska-Litka, Werner, 2020). W tym miejscu warto także zaznaczyć, iż w kontekście działań strategicznych każdej organizacji, zrozumienie istoty poszczególnych procesów, a także wyznaczenie swoim pracownikom celów wraz z ich logicznym uzasadnieniem może wydatnie usprawnić funkcjonowanie i zarządzanie całym podmiotem (Misiak-Kwit, 2016). Pośrednie cele, stanowiące jedynie etap przejściowy na drodze do realizacji głównego celu mogą w doskonały sposób kształtować działania poszczególnych jednostek, grup czy też większych zespołów. Pośrednie cele, charakteryzujące się większą osiągalnością, sprzyjają precyzyjnemu ukierunkowaniu działań, co bezpośrednio przekłada się na wzrost efektywności pracowników. Łatwiej osiągalny cel w istotny sposób wzmacnia motywację, umożliwiając pracownikowi dostrzeżenie realnego sensu wykonywanych zadań, co z kolei sprzyja utożsamianiu się z wykonywaną pracą. Co więcej, postawa taka może oddziaływać pozytywnie na pozostałych członków zespołu, pełniąc funkcję dodatkowego bodźca motywacyjnego.

Badania dotyczące jakości życia człowieka to jeden z rodzajów badań będących doskonałym przykładem szerokiego obszaru zwanego statystyką społeczną (Słaby, 2004). Badania w ramach statystyki społecznej mogą mieć różną częstotliwość: mogą być przeprowadzane tylko i wyłącznie jednorazowo, mogą być także powtarzane (ale bez cyklicznej regularności) oraz mogą być przeprowadzane z zaplanowaną częstotliwością (najlepszym przykładem mogą być badania przeprowadzane w odstępie jednego roku) (Główny Urząd Statystyczny, 2017). Regularność i z góry założona częstotliwość badań prowadzonych na reprezentantach tych samych grup społecznych lub zawodowych ma szansę dać pełen obraz zachodzących zmian na przestrzeni miesięcy, lat czy nawet dziesięcioleci. Badania tego typu stanowią również doskonałe narzędzie monitorujące oraz cenne źródło danych, które mogą służyć jako podstawa do projektowania różnorodnych procesów ukierunkowanych na wdrażanie lub modelowanie określonych zmian bądź postaw w wybranych grupach zawodowych lub społecznych.

Podstawą przeprowadzenia jakichkolwiek badań naukowych jest dostęp do danych. Zebrane uprzednio dane, zawsze są punktem wyjścia do dalszych analiz, debat oraz wyciągania ostatecznych wniosków. W przypadku statystyki społecznej istnieją dwa podstawowe źródła

danych/informacji (Kordos, Szulc, 2020). Pierwszym rodzajem, są badania reprezentacyjne, zaprojektowane i stworzone w taki sposób, by poddać szczegółowej ocenie wybrane elementy (lub całe obszary) życia społecznego. Cechą badania reprezentacyjnego jest to, że już zgodnie z nazwą samego badania, autor i badacz jednocześnie, po uprzednim rozeznaniu zagadnienia, typuje czy innymi słowy, dokonuje selekcji jednostek do próby. Próba w tym wypadku jest odzwierciedleniem większej całości. Drugim podstawowym źródłem informacji w kwestii pozyskiwania danych do dalszych badań są dane administracyjne (Antczak, Grabowska, Polańska, 2018). Dane te, mogą być w różny sposób pozyskiwane przez praktycznie każdy organ administracji publicznej (zarówno lokalnie jak i centralnie). Im proces gromadzenia danych będzie dłuższy, tym badania mogą dać ciekawsze i bardziej miarodajne wyniki.

Pamiętać także należy, że badanie jakości życia to badanie, w którym powinno się wykorzystywać jak najszerszy wachlarz wskaźników społecznych, gdyż tylko takie podejście da szansę właściwej i bardzo szczegółowej oceny zróżnicowanych aspektów życia jednostki (Jankowska, 2011).

Pisząc na temat metodyki badań jakości życia warto zaznaczyć, że interesujące podejście do tej problematyki wypracował Główny Urząd Statystyczny, który od wielu lat regularnie realizuje badania przekrojowe bezpośrednio dotyczące jakości życia. Przede wszystkim GUS robi to szczegółowo a badania obejmują mierniki subiektywne (dobrobyt subiektywny) oraz obiektywne. Autorzy sygnowanego przez GUS opracowania znaleźli bardzo dobry sposób na wizualizację oraz przedstawienie pozyskanych danych (Bendowska i in., 2017). Biorąc pod uwagę ilość ogólnych i szeroko pojętych czynników, które należy uwzględnić, GUS największą wagę przykładła do badania takich domen jak: materialne warunki życia, zdrowie, edukacja, aktywność ekonomiczna, czas wolny i relacje społeczne, osobiste bezpieczeństwo, jakość państwa i podstawowe prawa oraz jakość środowiska naturalnego w miejscu zamieszkania. Główny Urząd Statystyczny bierze pod uwagę holistyczne postrzeganie jakości życia z perspektywy jednostki, co wydaje się bardzo kompleksowym podejściem, oddającym sens samego pojęcia i sugeruje jednocześnie, aby mierniki subiektywne i obiektywne traktować jako wzajemnie dopełniające się.

Analizując jakość życia nie można pominąć także inicjatywy zwanej „Europejskim badaniem jakości życia” (badanie **EQLS - European Quality of Life Survey**). Jest to badanie przeprowadzane przez Eurofound, będący agencją UE, którego głównym celem jest działalność na rzecz poprawy warunków życia oraz pracy. EQLS to specjalnie opracowane narzędzie mające na celu monitorowanie, a także opisywanie jakości życia w ujęciu wielowymiarowym (Błoński, 2015). Zgodnie z definicją zawartą na stronie projektu wskaźniki będące składową

badania są jasne i przejrzyste i m.in. dzięki temu są chętnie wykorzystywane w procesach decyzyjnych czy też debatach publicznych. Badaniu podlegają osoby dorosłe (ponad 18 lat) i jest to badanie kwestionariuszowe (strona [www](http://www.eurofound.eu), Eurofound). Warto zaznaczyć, iż EQLS w miarę powiększania UE zwiększa swój zasięg, co czyni badanie jeszcze bardziej atrakcyjnym dla wszystkich tych, którzy interesują się szeroko pojętą tematyką dotyczącą jakości życia. Istotne jest także to, by wspomnieć jakie elementy podlegają badaniu, mianowicie: zatrudnienie, dochody, szkolnictwo, tematyka dotycząca mieszkalnictwa, rodzina, zdrowie a nawet Work-Life Balance (WLB). Wielowymiarowość tego badania powoduje, że jest to bardzo ciekawe narzędzie do kompleksowej analizy zebranych za jego pomocą danych.

Panek (2015) w swoich publikacjach traktujących na temat pomiaru jakości życia wskazuje wskaźniki społeczne jako podstawowe, ale jednocześnie doskonałe narzędzie służące do pomiaru wspomnianej już jakości życia człowieka czy też jednostki. Według Panka wskaźniki służące do badań traktujących o jakości życia powinny obligatoryjnie spełniać takie **właściwości** jak: **poprawność merytoryczna** (obowiązek występowania związku merytorycznego danego wskaźnika z opisywanym zjawiskiem), **poprawność formalna** (oceniana w odniesieniu do ogólnych zasad budowy poprawności wskaźników), **pojemność** (poprzez ocenę liczbową reprezentowanie szerszej grupy zjawisk cząstkowych niż tylko zjawisko cząstkowe, opisywane bezpośrednio przez dany wskaźnik), **normatywność** (oznacza, iż zmiana wartości danego wskaźnika poddawana jest ocenie społecznie pozytywnej bądź negatywnej) oraz **systemowość** (wskazuje, iż dany wskaźnik należy do szerszego systemu). Spełnienie tych warunków daje realną szansę na poprawne przeprowadzenie badań wraz z eliminacją potencjalnych błędów dotyczących pomiaru poziomu zaspokojenia potrzeb, co w konsekwencji pozwoli na właściwe ich diagnozowanie. Autor słusznie zauważył także, że badania dotyczące jakości życia stały się na tyle istotne, iż postanowiono stworzyć miary, dotyczące oceny i analizy rozwoju społecznego, co doprowadziło w efekcie do intensyfikacji prac nad rzeczonymi miernikami w ramach tak zwanego „ruchu wskaźników społecznych”. Efektem ostatecznym tych prac było powstanie dwóch odrębnych kierunków, a w zasadzie także koncepcji dotyczących systemu oceny stanu, a także przemian społeczeństwa we wszystkich fundamentalnych dziedzinach życia, kluczowych dla rozwoju społecznego. Pierwszym nurtem, który posiadał duże grono zwolenników było poparcie dla ewolucji kluczowego dla pomiaru poziomu i dynamiki aktywności gospodarczej wskaźnika, jakim jest PKB na jednego mieszkańca. Drugi kierunek badań to opracowanie całkiem nowego i można powiedzieć niezależnego systemu wskaźników, bazującego na jednostkach naturalnych, dającego realną szansę na ocenę jakości życia człowieka. W pierwszym przypadku doskonale

znane są zarówno zalety (np. łatwość i powszechność pomiaru), jak i wady (nieuwzględnianie korzyści i kosztów zewnętrznych, wliczanie aktywności niekorzystnej dla zdrowia czy środowiska) PKB. Drugi kierunek badań mający na celu stworzenie nowego wskaźnika opartego na jednostkach naturalnych zaowocował natomiast powstaniem licznych koncepcji, z których zdecydowanie warto wymienić dystansową metodę pomiaru dobrobytu, zwanej inaczej metodą genewską (Dąbrowa, 2011). Metoda ta po licznych modyfikacjach i adaptacji do realiów typowo polskich otrzymała nazwę „zmodyfikowana metoda agregatów dystansowych” (ZMAD) i pod taką nazwą znana jest badaczom zgłębiającym tematykę pomiaru dobrobytu i poziomu życia ludności (Luszniewicz, 1990). Z publikacji Panka o tytule „Jakość życia” można się również dowiedzieć na jakich konkretnie elementach (dziedziny i wskaźniki) bazuje metoda ZMAD. Zgodnie z informacjami tam zawartymi są to:

- **wyżywienie** (dziedzina życia), np. spożycie wszelkich produktów takich jak przetwory zbożowe, spożycie mleka i jego przetworów, jaj, ziemniaków itp. (wskaźniki),
- **mieszkanie** (dziedzina życia), np. zaludnienie oraz zagęszczenie mieszkań, posiadanie „udogodnień” typu łazienka, sieć gazowa czy też centralne ogrzewanie itp. (wskaźniki),
- **zagospodarowanie materialne** (dziedzina życia), np. zasoby lodówek, samochodów, telewizorów, rowerów, telefonów itp. (wskaźniki),
- **zdrowie** (dziedzina życia), np. dalsze trwanie noworodków płci żeńskiej/męskiej, zgony niemowląt, zgony spowodowane nowotworami/zgony ogółem, ludność z dysfunkcjami itp. (wskaźniki),
- **zabezpieczenie społeczne** (dziedzina życia), np. zasięg opieki żłobkowej/przedszkolnej oraz zasięg DPS-ów, bezpieczeństwo publiczne/bezpieczeństwo pracy zawodowej itp. (wskaźniki),
- **oświata** (dziedzina życia), np. ludność z wykształceniem średnim/wyższym, dostępność do wykształcenia wyższego, obciążenie dydaktyczne nauczycieli na poszczególnych poziomach nauczania (szkoły podstawowe, średnie, wyższe) itp. (wskaźniki),
- **rekreacja** (dziedzina życia), np. czas wolny rzeczywisty, kultura, sport, życie społeczne itp. (wskaźniki),
- **środowisko naturalne** (dziedzina życia), np. SO₂, CO, pozostałe gazowe zanieczyszczenia pyłowe, natężenie hałasu, degradacja wód/gleb itp. (wskaźniki).

Zgodnie z powyższymi informacjami, widać wyraźnie, iż o ile dziedziny życia będące podstawą tego badania są nadal aktualne to kilkadziesiąt lat później z uwagi na dynamikę zmian

otaczającego świata, same wskaźniki należałoby bardzo mocno zaktualizować, gdyż część z nich zdecydowanie odstaje od realiów XXI wieku.

Kolejnym przykładem badania, które obowiązkowo powinno zostać omówione w niniejszej publikacji jest badanie o nazwie Diagnoza Społeczna. Jest to badanie będące odpowiedzią na coraz częściej pojawiające się głosy, że do badań dotyczących pomiaru stopnia zaspokojenia potrzeb, które do tej pory głównie bazowały na wskaźnikach typu obiektywnego, należy także dołączyć elementy typu subiektywnego. Jest to badanie kompleksowe, łączące w sobie pomiar obu typów ocen. Wspomniane badanie, zostało przeprowadzone ośmiokrotnie (poszczególne edycje badania odbyły się w latach: 2000, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015). W badaniu w sposób przekrojowy uwzględnia się wszystkie najważniejsze obszary życia jednostki a sam kwestionariusz został zaprojektowany w taki sposób, że integruje ze sobą dwa obszary: czynniki ekonomiczne oraz czynniki pozaekonomiczne (Czapiński, Panek, 2000-2015). Do czynników ekonomicznych, uwzględnionych w badaniu można zaliczyć choćby dochód, zasobność materialną oraz warunki mieszkaniowe. W kwestii czynników pozaekonomicznych pojawiają się pytania dotyczące stylu życia jednostki, ogólnego dobrostanu, szeroko pojętego leczenia oraz tematów związanych ze stresem.

Pisząc o jakości życia człowieka nie sposób pominąć, zdaje się powszechnie już przyjętej przez różnych statystyków i badaczy, zależności łączącej wspomnianą jakość życia, dobrobyt oraz szczęście z warunkami ekonomicznymi (Polak, 2020; Katana, 2016; Włodarczyk, 2014). Oczywiście w teorii wygląda to zwykle w ten sposób, iż im lepsze (wyższe wskaźniki) ekonomiczne i kondycja gospodarki danego kraju, tym wyższe poczucie i postrzeganie jakości życia przez członków lokalnej społeczności czy obywateli danego kraju (jeśli badanie obejmuje cały kraj). W praktyce, aby należycie określić poziom jakości życia ludności nie można bazować tylko i wyłącznie na danych statystycznych, wskaźnikach ekonomicznych i finansowych, ale należy uwzględnić także szereg innych aspektów wykraczających poza wymienione obszary (Gierańczyk, Leszczyńska, 2019). W badaniach społecznych zaobserwować można, że respondenci często utożsamiają jakość życia z dobrobytem, zdrowiem, szczęściem czy ogólnym zadowoleniem. Tymczasem w literaturze naukowej pojęcia te są rozróżniane – choć posiadają wspólne elementy, wielu autorów definiuje je odrębnie, nadając im różny zakres znaczeniowy. Rozróżnienie i właściwe zdefiniowanie wymienionych wcześniej pojęć, może być i z pewnością będzie bardzo istotne przy projektowaniu badań naukowych, gdyż ich mylna interpretacja może prowadzić do zafałszowania wyników. Mimo wszystko podkreślić należy, że stereotypowe przekonanie, o którym napisano powyżej, doprowadziło do tego, że PKB i HDI (Human Development Index)

przyjęto jako jedne z podstawowych, w zupełności wystarczających oraz powszechnie uznawanych jako te, dzięki którym można w miarodajny sposób wyznaczyć wskaźnik rozwoju społeczeństwa (Czepkiewicz, Jankowski, 2015). Tego typu wskaźniki, z uwagi na łatwość ich sprawdzenia, regularne ich publikowanie oraz powszechny dostęp do tych danych, są obecnie jednym z bardziej miarodajnych mierników efektów pracy społeczeństwa danego kraju. Oczywiście, produkt krajowy brutto (PKB) nie jest miarą doskonałą, jednak pomimo swoich ograniczeń bywa uznawany za wystarczająco wiarygodny wskaźnik, wykorzystywany zarówno w kreowaniu pozytywnego wizerunku państwa, jak i jako narzędzie służące podkreślanu jego siły gospodarczej czy też w celach propagandowych. PKB (ang. Gross domestic product) może być szacowane na 3 sposoby: metodą sumowania dóbr finalnych, metodą wydatkową i metodą dochodową.

Jak już wspomniano wcześniej często wykorzystywanym wskaźnikiem służącym do pomiaru cząstkowej jakości życia jest PKB per capita, czyli wartość produktu krajowego brutto przypadająca na jednego mieszkańca danego kraju. Każdy z tych wskaźników może być istotny do przedstawienia pewnych danych statystycznych, a PKB per capita można traktować jako uzupełnienie lub rozszerzenie danych PKB. Pamiętać jednocześnie należy, iż są to dane statystyczne, a więc uśrednione i dlatego realnie należy wziąć pod uwagę to, że samo PKB per capita nie uwzględnia zróżnicowania pod względem dochodów poszczególnych grup społecznych (Gwiazda, 2018). Różnice w zarobkach nawet w obrębie jednego kraju potrafią być olbrzymie. Istnieje także szereg publikacji, w których wykazano, że PKB w żaden sposób nie odnosi się do poziomu szczęścia obywateli, aczkolwiek w celach statystycznych, wskaźnik ten (i jemu podobne) nadal bardzo chętnie będą publikowane i brane pod uwagę w kontekście wykazywania zamożności społeczeństwa, które w powszechnym mniemaniu jest jednym z filarów prowadzącym do podnoszenia jakości życia (Hajder, Górny, 2019).

Pisząc na temat jakości życia i przytaczając wcześniej wskaźniki takie jak PKB oraz PKB per capita nie można nie wspomnieć o indeksie HDI, który co prawda traktowany jest jako miernik poziomu życia, ale z pewnością jest to istotny element, który w kontekście dywagacji nad samą jakością życia może rzucić ciekawe światło i nadać rozważaniom określony kurs. Wskaźnik HDI (*Human Development Index*) jest miernikiem opierającym się na trzech głównych elementach rozwoju społecznego. Do wspomnianych elementów należy zaliczyć (Dąbrowa, 2018): wymiar zdrowotny (długość życia), dostęp do wiedzy, standard życia (aspekt materialny). Miernik ten, w oparciu o trzy powyższe wymiary ma za zadanie określić poziom rozwoju społeczno-gospodarczego i powstał w celu zestawienia ze sobą wyników poszczególnych państw. Pierwszy *Raport o rozwoju społecznym* opublikowany został w 1990

roku a z uwagi na jego szczegółowość i klarowną metodologię badań, zestawienie to, poprzedzone oczywiście badaniami właściwymi publikowane jest rokrocznie.

Istotnym jest, iż przytoczone powyżej wskaźniki, takie jak: HDI, PKB czy też PKB per capita, będą bardziej reprezentatywne dla dużych społeczności czy ludności poszczególnych krajów i w tym sensie (pomimo swoich wad) wydaje się, że sprawdzają się bardzo dobrze. W obszarze pomiaru jakości życia, w tym jakości życia zawodowego, istnieje wiele bardziej precyzyjnych narzędzi badawczych, opartych na odmiennych założeniach metodologicznych, dostosowanych do specyfiki określonych danych oraz często stosowanych w badaniach prowadzonych na mniejszych grupach respondentów.

Kompleksowym podejściem dotyczącym pomiaru jakości życia jest badanie integrujące w sobie wskaźniki zarówno **obiektywne** jak i **subiektywne**. Podejście takie proponuje Borys (2015). Do pomiaru **obiektywnej jakości życia** wykorzystuje się naturalne miary natężenia (wartościowe lub ilościowe). Borys (2015) przyjmuje, że obiektywną jakość życia, najlepiej i najłatwiej będzie wyrazić wzorem:

$$J_o = [x_1, x_2, \dots]$$

gdzie:

J_o – obiektywna jakość życia

$x_1, x_2, \dots$ – obiektywne stany jakościowe

Subiektywną jakość życia można natomiast określić jako funkcję obiektywnej jakości życia:

$$J_s = f(J_o) = f([x_1, x_2, \dots])$$

gdzie:

J_s – subiektywna jakość życia,

J_o – obiektywna jakość życia,

$x_1, x_2, \dots$ – obiektywne stany jakościowe.

Biorąc pod uwagę konkretne metody i techniki badawcze to kluczowe dla badania jakości życia są badania ilościowe z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego – techniki ankietowej lub wywiadu (Puciato, 2008). Jest to metoda badawcza, której zasadniczym zadaniem jest zebranie informacji od respondentów (osób biorących czynny udział w badaniu). Na ogół badanie to polega na wybraniu konkretnej odpowiedzi z wcześniej przygotowanej listy gotowych i zamkniętych pytań. Technika ankietowa jest jednym z najczęściej i najchętniej stosowanych ze względu na jej dostępność oraz formułę zrozumiałą praktycznie dla każdego (Krok, 2015). Badania ankietowe mają jeszcze tę niezaprzeczalną zaletę, że dają możliwość

uzyskania stosunkowo dużej liczby odpowiedzi w dość krótkim czasie. W zależności od potrzeb, osoba lub osoby (może być ich wiele) przeprowadzające badanie mogą równolegle ankietować respondentów w wielu różnych miejscach jednocześnie zwiększając tym samym liczbę zebranych odpowiedzi w tym samym czasie. Wiele zależy od inwencji twórczej autorów badania. Rozwój technologii spowodował też ewolucję i tego typu narzędzia. O ile sama idea pozostaje nadal ta sama, tak forma uległa diametralnej zmianie, przede wszystkim w obecnych czasach, ankietę w zdecydowanej większości przyjmuje postać elektronicznego formularza (kwestionariusza) dystrybuowanego za pomocą komunikatorów internetowych, wiadomości mailowej, linka umieszczanego na różnego rodzaju forach i grupach internetowych. Sposobów dystrybucji jest wiele i praktycznie każdy ma swoje zalety. Podkreślić należy także to, że kanały dystrybucji wzajemnie się nie wykluczają a można nawet stwierdzić, iż im szerszy wachlarz sposobów na dotarcie do osoby ankietowanej tym ankietę bardziej wartościową i osiąga większą skuteczność. Kwestionariusz rozsyłany za pomocą szeroko pojętej sieci internet i jego wysyłka na masową skalę daje też osobie ankietowanej poczucie anonimowości – może on/ona bez lęku i obaw ocenić swojego pracodawcę, opisać swój stan zdrowia, wyrazić swoje szczere i prawdziwe zdanie bez moderowania odpowiedzi z uwagi na obawę przed ostracyzmem społecznym. Ankiety w postaci elektronicznej to nie tylko wygoda i szybkość dystrybucji, to także łatwość w zbieraniu i przechowywaniu danych, a także późniejszym opracowaniu wyników. Nie sposób pominąć faktu, że ankietę w formie papierowej wciąż znajduje zastosowanie, jednak ze względu na liczne ograniczenia uznawana jest obecnie za metodę częściowo archaiczną i zdecydowanie rzadziej wykorzystywaną w praktyce badawczej. W przypadku badań naukowych dobrą praktyką jest poprzedzenie badania właściwego ankietą pilotażową (Piasny, 1993), której głównym zadaniem jest wychwycenie ewentualnych braków, błędów i niedociągnięć a następnie naniesienie odnotowanych zmian w kwestionariuszu badania głównego.

Do najbardziej popularnych wystandaryzowanych narzędzi badawczych (kwestionariuszy) wykorzystywanych do pomiaru jakości życia należą (Kłak, Mińko, Siwczyńska, 2012; Puciato i in., 2022): St. George's Respiratory Questionnaire (SGRQ), Asthma Severity Scale, Living with Asthma Questionnaire (LWAQ), Outcome Measures in Ambulatory Care (Asthma and Diabetes) (OMAC), Asthma Quality of Life Questionnaire (AQLQ), Euro – Quality of Life Questionnaire (EQ-5D), Short – Form Health Survey (SF-36), The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) – BREFF, Quality of Life in Epilepsy Inventory (QOLIE), The Karnofsky Performance Index – KPS (Indeks Wydolności), Nottingham Health Profile – (NHP) (Profil Zdrowia), McGill Quality of Life Questionnaire (MQOL), Quality of Life Scale

(QOLS), Wisconsin Quality of Life Index (W-QLI), Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire (Q-LES-Q), Quality of Life Inventory (QOLI), czy Quality of Life Index for Adults (A-QLI). Istnieje również bardzo wiele kwestionariuszy jakości życia, skonstruowanych samodzielnie przez autorów: prac kwalifikacyjnych (magisterskich, doktorskich, habilitacyjnych), monografii czy artykułów naukowych. Przeważnie dotyczą one częściowej jakości życia i nawiązują do którejś z teorii naukowych. Tego rodzaju kwestionariusz skonstruowano także na potrzeby niniejszej pracy doktorskiej.

1.4 Znaczenie jakości życia w zarządzaniu

Jak już wcześniej wspomniano, znaczenie jakości życia w zarządzaniu jest istotne. Zdaniem autora pracy za kluczowe należy uznać cztery obszary tych powiązań: 1) jakość a jakość życia, 2) rola jakości życia w motywowaniu, a w konsekwencji modelowaniu sprawności i efektywności pracowników i menedżerów, 3) aplikacyjne znaczenie pomiaru jakości życia potencjalnych klientów (konsumpcja, zachowania konsumenckie, produkcja), 4) zrównoważona organizacja niesie ze sobą konieczność zarządzania jakością życia pracowników (ogólnej i częściowej, np. w pracy, w domu, w czasie wolnym).

Rozpatrując **relacje jakości i jakości życia** podkreślić należy znaczenie idei TQM (Total Quality Management). Podstawy tej koncepcji wywodzą się z Japonii z drugiej połowy XX wieku, a jej twórcą jest Edwards Deming wraz ze swoimi japońskimi i amerykańskimi współpracownikami. W kolejnych latach zasady i narzędzia TQM pojawiły się w USA, a następnie w Europie. Blikle (2018) twierdzi, iż zgodnie z pierwotną ideologią opisywanej koncepcji była ona nastawiona na doskonalenie produktów oraz usług i od samego początku podkreślała bardzo istotną rolę przywództwa bazującego na wzajemnym zaufaniu, partnerstwie, bardzo dobrym przepływie informacji (komunikacji) i kooperacji. Według Górnego (2002) warunkiem koniecznym, aby TQM spełniło swoją rolę zgodnie z pierwotnym założeniem jest to, aby cała załoga została zaangażowana w proces doskonalenia. Obowiązkowo doskonalic należy wszystkie obszary danej organizacji. Górny (2002) twierdzi również, że organizacja kierująca się koncepcją TQM to podmiot, który:

- skupia się na kliencie,
- dba o jakość w każdym obszarze swojej działalności,
- promuje i korzysta z aktywnej kooperacji swoich pracowników,
- wykorzystuje potencjał oraz zaangażowanie wszystkich swoich pracowników,
- aktywnie angażuje całą załogę w proces poprawy funkcjonowania oraz tworzenia/poprawy wizerunku organizacji na rynku,

- współpracuje w sposób aktywny z otoczeniem.

Koncepcja TQM, zgodnie ze swoją nazwą skupia się na kompleksowym zarządzaniu organizacją, a więc tym samym również na pracownikach, ich satysfakcji z pracy i ogólnym dobrostanie. TQM podchodzi holistycznie do organizacji, w której została w prawidłowy sposób wdrożona i podkreślić tutaj należy, że koncepcja ta, nastawiona jest na podejście proklienckie, udział wszystkich pracowników danej organizacji w większości procesów oraz na orientację na długofalowy sukces. Kluczowa jest tutaj również orientacja na struktury, pracowników oraz system motywacyjny (Wiśniewska-Paź, 2022). Zważywszy na potencjalne korzyści z tym związane można założyć, iż z pewnością idea TQM w znacznej mierze może wpływać na szeroko pojętą jakość życia pracowników danej organizacji poprzez wywieranie znaczącego wpływu na motywację pracowników oraz czerpaną przez nich satysfakcję z pracy (Nawaz Khan i in., 2023).

Zgodnie z ideą TQM, każdy najmniejszy element, każda pojedyncza składowa i wreszcie każdy pracownik danej organizacji ma istotny wpływ na jakość wytwarzanego produktu lub świadczonej usługi. Oczywiście, przy tak kompleksowym podejściu, istotna jest nie tylko sama organizacja czy też przedsiębiorstwo, **Total Quality Management** uwzględnia także otoczenie będące integralną częścią funkcjonowania danego podmiotu na rynku (Kordos, 2017). Koncepcja ta bazuje na wykorzystaniu kompetencji, umiejętności oraz cech danej jednostki w celu zaspokojenia klientów wewnętrznych oraz zewnętrznych. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że pracownicy organizacji funkcjonującej zgodnie z zasadami Total Quality Management (TQM) powinni charakteryzować się wysokim poziomem motywacji, gotowością oraz – co szczególnie istotne – umiejętnością pracy zespołowej. Ponadto, w bezpośrednim powiązaniu z motywacją, istotna jest ich wewnętrzna potrzeba ciągłego podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia kompetencji. Motywacja jest bardzo mocno związana z odczuciami jednostki w środowisku pracy (Józef, 2017). Fakt ten bezpośrednio rzutuje na percepcję QWL człowieka.

Problematykę relacji TQM i jakości życia podjęli w swojej pracy Goranczewski i Puciato (2010). Autorzy stwierdzili, że kategoria jakości życia oraz koncepcja TQM są względem siebie komplementarne. Zdaniem autorów obie kategorie „przenikają się wzajemnie, a w niektórych obszarach stają się tożsame”. Istotnym atrybutem uwidaczniającym cechy wspólne jakości życia oraz filozofii TQM jest kompleksowość w doskonaleniu się, rozumiana jako zrównoważony rozwój we wszystkich dziedzinach i sferach aktywności człowieka. W przypadku TQM działania te dalece wykraczają poza zachowania organizacyjne. Skuteczność we wdrażaniu elementów tej koncepcji zarządzania można osiągnąć jedynie

wówczas, gdy jakość życia każdego z członków organizacji jest satysfakcjonująca. Do cech wspólnych i wzajemnych interakcji poszczególnych podkategorii składających się na jakość życia należą:

1. Jakość społeczna - z systemu wartości jednostki, jej postaw i przekonań kształtują się zwyczaje i wartości panujące w środowisku pracy, jego klimat oraz kultura organizacyjna.
2. Jakość wychowania i kształcenia - odpowiednia jakość wychowania i kształcenia ma bezpośredni wpływ na kreatywność funkcjonowania organizacji, na wdrażanie innowacji we wszystkich obszarach jej aktywności, na możliwość antycypowania przyszłości, a więc działań mających wpływ na przetrwanie w obecnych turbulentnych czasach.
3. Jakość pracy zawodowej - kwalifikacje i kompetencje, mające wpływ na profesjonalizm działań, przekładają się na jakość produktów i/lub usług, a co się z tym wiąże, na zadowolenie wszystkich interesariuszy organizacji (właścicieli, klientów, dostawców, kontrahentów, pracowników), wpływając na podniesienie ich jakości życia.
4. Jakość zdrowia - aktywność ruchowa, sport, imprezy rekreacyjne w ramach świadczeń socjalnych bądź kafeteryjnych form wynagradzania pracowników, mają istotny wpływ na wydajność pracowników w miejscu pracy, a więc efektywność gospodarowania.

W tabeli nr 1 zawarte zostało zestawienie poszczególnych grup wartości oraz wynikających z nich determinantów zarówno dla jakości życia, jak i TQM.

Tabela 1. Wartości jakości życia oraz TQM

Wartości	Jakość życia	TQM
Psychologiczno – moralne	nabyte cechy charakterologiczne, hierarchia wartości intelektualnych i etycznych, światopogląd, sprawność psychofizyczna, wrodzone cechy psychiczne, zadowolenie z pracy	odpowiednie przywództwo, motywacja, odpowiedzialność, świadomość członków organizacji, wydajność/produktywność pracy, etyka pracy, uczciwość, rzetelność
Spółeczno – kulturowe	wykształcenie, poziom inteligencji znajomość języków, hobby, umiejętności i zdolności, stosunek do środowiska i przyrody, związki i relacje z innymi ludźmi	kultura organizacyjna, kompetencje, rozwój zawodowy, relacje interpersonalne, odpowiedzialność społeczna biznesu, wypoczynek
Techniczno – ekonomiczne	poziom dochodów, poziom kosztów eksploatacji dóbr, dostęp do dóbr i usług, ceny dóbr i usług, system kredytowy i poziom odsetek, poziom zamożności mierzony stanem posiadania	motywacja (finansowa i pozafinansowa w tym kafeteryjna), godziwa płaca, badania i rozwój, siła nabywcza, przyjazna i bezpieczna infrastruktura, świadczenia socjalne, optymalne wykorzystanie zasobów

Źródło: opracowanie własne.

Jakość życia odgrywa także ważną rolę w **motywowaniu, co ma znaczenie dla sprawności i efektywności**. Praca dla człowieka to nie tylko aspekt ekonomiczny, praca oprócz tego, że pozwala na godne życie, pozwala na rozwój, przebywanie między ludźmi oraz dodatkowo nadaje życiu określony ład, rytm i porządek (Rosochacka-Gmitrzak, 2010). Praca to także dbanie o stan swojego umysłu, wygląd i często satysfakcja związana z poczuciem bycia częścią społeczeństwa. Umiejętne zarządzanie zasobami ludzkimi w dużych przedsiębiorstwach, godzące interesy i oczekiwania zróżnicowanych pokoleń to temat „na już” dla menedżerów i działów HR poszczególnych podmiotów funkcjonujących na polskim, europejskim czy światowym rynku. Jakość życia odgrywa szczególnie istotną rolę w zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz szeroko pojętym rozwoju (zarządzaniu) organizacją. Znaczenie jakości życia można przedstawić w tym ujęciu z kilku perspektyw:

- 1. Motywacja pracowników** – odpowiednio wysoka percepcja jakości życia danego pracownika - na którą składają się takie elementy jak: zadowolenie z pracy, odpowiedni balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym (WLB), dobrostan psychiczny oraz fizyczny - wywiera bezpośredni wpływ na jego motywację do podejmowania działań, inwencję, zaangażowanie oraz efektywność (Pierścieniak, Krent, Jakiela, 2013). Wysoka motywacja wraz z ogólnym zadowoleniem zatrudnionych osób pozwala na łatwiejsze osiąganie wytyczonych przez organizację (i dla organizacji) celów (Mazur, 2013). Odpowiednio zmotywowany pracownik to także efektywny pracownik, czyli motywacja wpływa również na efektywność oraz redukcję kosztów. Stworzenie oraz implementacja systemu premiowania (motywacji) daje realne szansę na zwiększenie wydajności oraz poprawę jakości samej pracy (Mrozowicz i Wojciechowska, 2010; Zajac, 2014).
- 2. Kultura organizacyjna** – jakość życia jednostki ma wpływ na całą organizację oraz na jej kulturę organizacyjną, tym samym ma również wpływ na sposób realizacji celów danej organizacji. Kultura organizacyjna przekłada się w sposób istotny na zgranie, współpracę oraz jedność pracowników oraz ogólne postrzeganie atmosfery w pracy (Pawłowski, Kułakowska, Piątkowski, 2019). Wyrostek (2012) twierdzi, że zwracanie uwagi oraz odpowiednie kształtowanie kultury organizacyjnej, w dłuższej perspektywie da realną szansę na poprawę sytuacji zarówno ekonomicznej jak i psychospołecznej wszystkich osób zatrudnionych, a także interesariuszy danej organizacji.
- 3. Retencja talentów** – organizacje zwracające baczną uwagę na dobrostan (w tym ich rozwój) swoich pracowników mają zdecydowanie większe szanse na utrzymanie oraz pozyskanie wartościowych i utalentowanych pracowników (Miś, 2009; Miś, 2018).

4. **Zapobieganie wypaleniu zawodowemu** – jednostki dotknięte wypaleniem zawodowym w negatywny sposób oddziałują na organizację oraz dodatkowo zwiększają koszty prowadzenia działalności (Kraczla, 2013). Organizacja dzięki odpowiednim programom, szkoleniom i warsztatom oraz monitorowaniu stanu swoich pracowników może zapobiegać temu bardzo niekorzystnemu zjawisku (Malicka, 2024).
5. **Age management** – „zarządzanie wiekiem” w obliczu zmian demograficznych ma kluczowe znaczenie dla funkcjonowania organizacji. Dostrzeżenie tego zagadnienia, a następnie wprowadzenie zmian mających na celu wykorzystanie pełnego potencjału starszych pracowników ma szansę na zwiększenie konkurencyjności podmiotu na rynku (Stachowska, 2012). Budowanie systemów opieki nad pracownikami starszymi może też pozytywnie wpływać na młodszych pracowników. Świadomość troski pracodawcy zdecydowanie ma szansę budować przeświadczenie, że w przyszłości taka pomoc będzie również zapewniona każdej innej jednostce (Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, Wagrowska-Koski, 2010).

Dla organizacji niezwykle ważna jest także **jakość życia potencjalnych i realnych klientów**. Dotyczy to zarówno sfery konsumpcyjnej (zachowania konsumenckie, komunikacja marketingowa, wielkość i struktura popytu), jak i produkcyjnej (organizacja produkcji, sprzedaż, wielkość i struktura podaży). Jakość ta ma istotne znaczenie zarówno dla klientów, jak i pracowników, którzy także są konsumentami. Życie prywatne oraz zawodowe nieustannie się przenikają, praca wiąże się z życiem prywatnym a życie prywatne wywiera wpływ na pracę oraz jej jakość. Stabilne i uporządkowane życie zawodowe sprzyja poczuciu spokoju w życiu prywatnym, co w obliczu dynamicznych przemian zachodzących we współczesnym świecie staje się wartością szczególnie deficytową. Dlatego tak istotne jest, aby w miarę możliwości dbać o te obszary życia, na które jednostka ma realny wpływ – tak, by sprzyjały one satysfakcji i pozwalały z optymizmem spoglądać w przyszłość. Zdaniem Łukasińskiego (2008) jakość w czasach gospodarki rynkowej jest jedną z podstawowych kategorii stanowiących o konkurencyjności produktu. Z jakością klient styka się na co dzień, dokonując różnorodnych wyborów konsumenckich. W świadomości wielu osób wyższa cena często utożsamiana jest z lepszą jakością, co znajduje odzwierciedlenie w popularnym przekonaniu, że „za jakość się płaci”. Postrzeganie jakości jest zatem nie tylko wynikiem obiektywnych cech produktu lub usługi, lecz również subiektywnych ocen, doświadczeń i oczekiwań konsumenta (Gajewska, Kajstura, Lebioda, 2013; Cyran, 2014). Podkreślić należy, że mowa tu o przekonaniu charakterystycznym dla określonych grup konsumentów. Współcześnie, w obliczu intensywnych i często agresywnych działań marketingowo-sprzedażowych, przedsiębiorstwa

coraz częściej sięgają po inne mechanizmy pozyskiwania klientów, niekoniecznie oparte na rzeczywistej jakości oferowanych produktów czy usług. Warto zaznaczyć, że samo pojęcie jakości może być przez konsumentów interpretowane w różny sposób. W przypadku produktów materialnych uwaga koncentruje się zazwyczaj na ich cechach fizycznych – takich, które można bezpośrednio ocenić poprzez dotyk, zapach, pomiar czy obserwację. Jakość w odniesieniu do konkretnej usługi to wartość czysto subiektywna, to odczucia klienta związane z realizacją zadania świadczonego przez usługodawcę, czyli choćby fryzjera, lekarza lub osobę świadczącą usługi finansowe. Sama jakość sprzedawanych dóbr lub świadczonych usług jest realnym wyróżnikiem, czymś co odróżnia firmy wybitne od tych przeciętnych. Jakość jako pojęcie ewoluowała, ale od zawsze kojarzona jest z cechami wyrobów (Popek, Kłak, 2009).

Zważywszy na tematykę niniejszego opracowania warto nadmienić, iż pojęcie jakości opisywane w powyższym akapicie odnosi się nie tylko do jakości samych produktów oraz usług, ale także do wielu obszarów tematycznych naszego życia, gdyż jakość można znaleźć również w poziomie wiedzy ucznia, kwalifikacjach nauczyciela, ale również w szeroko pojętej sztuce (Gudanowska, 2010). Można również mówić o ogólnej jakości życia człowieka, a także o jakości życia jednostki w miejscu pracy. Warto podkreślić, że oba obszary wzajemnie się uzupełniają oraz na siebie oddziałują, tak więc z pełną świadomością należy przyjąć, że ogólna jakość życia jednostki (QoL) rzutuje na to, jaki jest jej poziom jakości życia w pracy (QWL) (Sirgy, Reilly, Wu, Efraty, 2008). Oczywiście, wektor ten działa również w drugą stronę, czyli można również założyć, że to w jaki sposób dana jednostka postrzega jakość swojego życia zawodowego, rzutuje bezpośrednio na to, w jaki sposób ta sama jednostka odbiera i definiuje ogólną jakość swojego życia. Obecność wzajemnych powiązań obu obszarów ludzkiego życia jest oczywista (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah, Freziamella, 2014). Jakość życia oraz jakość życia zawodowego to obszary, w których każdy człowiek ocen i pomiarów dokonuje w pełni subiektywnie. Oznacza to, że na ten moment nie istnieje jeden uniwersalny miernik, uwzględniający wszystkie potencjalne zmienne, a wszelkie próby znormalizowania mijają się z zasadniczym celem (lub są wyjątkowo trudne), gdyż każda jednostka inaczej patrzy na jakość swojego życia (zarówno ogólnego jak i zawodowego) oraz posiada inną hierarchię wartości, ukształtowaną na bazie całkowicie odmiennych i indywidualnych doświadczeń życiowych. Trudność i poziom skomplikowania takich pomiarów nie oznacza oczywiście, że takich badań nie należy prowadzić, albowiem takie dociekania od dawien dawna znajdowały się w kręgu zainteresowań badaczy i nadal są kontynuowane (Duda, 2017). Jakość życia klientów i jej

powiązania z zarządzaniem można przykładowo rozpatrywać z następujących punktów widzenia:

1. **Zadowolenie oraz zaspokojenie potrzeb klientów** - zainteresowanie, monitorowanie oraz troska o jakość życia klientów przez przedsiębiorstwa dostarczające produkty lub usługi wpływające na komfort, bezpieczeństwo, zdrowie, a nawet życie odbiorców, stanowią fundament budowania długofalowych relacji pomiędzy organizacją a jej klientem. Satysfakcja klienta jest punktem wyjścia i motywatorem do dokonania kolejnych zakupów z portfolio danej firmy, czyli świadomego przywiązania klienta do danej marki (Wyród-Wróbel, Biesok, 2014). Pozyskanie lojalności konsumenta, zrozumienie jego potrzeb (w tym związanych z komfortem i jakością życia), ma szansę zapewnić organizacji poczucie stabilności finansowej i związanego z tym bezpieczeństwa w długiej perspektywie czasu (Fijałkowaska, 2020).
2. **Reputacja organizacji** - podmioty stawiające na poprawę jakości życia swoich klientów oraz pracowników budują swój pozytywny wizerunek prowadząc do skutecznego nawiązywania relacji, co może bezpośrednio przełożyć się na lojalność wyrażoną w przywiązaniu do jej produktów lub usług. Wojcik (2022) twierdzi, że reputacja jest strategicznym zasobem, a nawet inwestycją strategiczną organizacji i składa się ona z elementów dostarczających zarówno wymiernych korzyści ekonomicznych oraz z elementów niewycenianych. Wzrost znaczenia reputacji organizacji wzmacnia jej konkurencyjność oraz podnosi poziom relacji z otoczeniem (Mikuczevska-Wośko, 2009). Wnuk (2022) twierdzi także, że duma z pracy w danym przedsiębiorstwie i jej wyjątkowość może być argumentem na rzecz pozostania w jej strukturach, a więc w tym wypadku może zapobiec rotacji pracowników.

Ważnym obszarem powiązań jakości życia z zarządzaniem jest także kwestia **budowania zrównoważonych organizacji**. Jakość życia ma w tym przypadku odniesienie do wszystkich trzech aspektów zrównoważonych organizacji, a mianowicie: ekonomicznego (wynagrodzenie, premie, itp.), społecznego (miejsce pracy, relacje interpersonalne, itp.) oraz środowiskowego (bezpieczeństwo środowiskowe, jakość środowiska, itp.). W tym obszarze nie sposób nie wspomnieć także roli jakości życia dla takich aspektów zarządzania zrównoważoną organizacją jak (Bugdol, Puciato, 2022):

1. **Decyzyjność** - zarządzanie organizacją, w którym u podstaw leżą wskaźniki jakości życia (oraz oczywiście jakości życia w miejscu pracy), zarówno pracowników jak i jej interesariuszy, daje realną możliwość podejmowania odpowiednich decyzji strategicznych. Decyzje oraz jednocześnie cała polityka danego podmiotu może być ukierunkowana na

projektowanie produktów oraz usług mających za zadanie podniesienie komfortu życia klientów zewnętrznych oraz wewnętrznych (Batko, Marcinek, Prawelska-Skrzypek, 2010; Kulikowski, 2016).

2. **Innowacyjność** – organizacje, w których jakość życia jest jedną z podstawowych wartości, zdecydowanie chętniej sięgają po innowacje (w tym także po innowacje społeczne). Innowacyjność w tym przypadku oznacza tworzenie nowych produktów, usług, a także procesów dopasowanych w lepszy sposób do szerokiego grona klientów (zewnętrznych oraz wewnętrznych) (Olejniczuk-Merta, 2013).
3. **Redukcja kosztów** - organizacje inwestujące w jakość życia zawodowego swoich pracowników w postaci np. ergonomicznych stanowisk pracy mogą liczyć na zmniejszenie absencji pracowników. Ergonomia miejsca pracy przekłada się także na takie elementy jak: BHP, niezawodność człowieka oraz jakość świadczonej pracy/usług. Ergonomia miejsca pracy ma także szczególnie duże znaczenie dla osób starszych (Goździewska-Nowicka, 2019).

Wszystkie wymienione i opisane powyżej obszary z punktu widzenia znaczenia jakości życia w zarządzaniu są bardzo istotne, aczkolwiek nie można zapominać o tym jak istotną rolę odgrywa monitorowanie, pomiar oraz zarządzanie jakością życia w miejscu pracy. Coraz częściej mówi się także o konieczności zarządzania jakością życia (Słaby, 2015). Bugdol (2013) w jednej ze swoich publikacji, dotyczących zarządzania jakością w kontekście zachowań organizacyjnych, wskazuje (pośród wielu innych istotnych zaleceń), że należy diagnozować poziom satysfakcji oraz zaufania pracowników, co w przypadku monitorowania poziomu jakości życia w miejscu pracy (pomimo różnic w definicjach pojęć) zdaje się mieć kluczowe znaczenie. Midor i Wieczorek (2016) wskazują, iż jakość życia pracowników jest ściśle związana z satysfakcją pracy. Z tego względu kwestia ta zasługuje na szczególną uwagę, ponieważ jej zaniedbanie może prowadzić do wzrostu rotacji kadry, co w konsekwencji obniża efektywność funkcjonowania całej organizacji. Pamiętać jednocześnie należy, że zarządzanie (w tym przypadku jakością w miejscu pracy) odbywa się z reguły za pomocą takich instrumentów jak np. motywowanie pracowników. Mazur (2013) zauważa, że organizacja mająca świadomość wartości własnych zasobów ludzkich, stoi na drodze do sukcesu.

Warto również dodać, że rodzaj wykonywanej pracy, warunki, w których praca się odbywa oraz całe otoczenie ma bardzo duże znaczenie dla jakości życia zawodowego danej jednostki i przekłada się bezpośrednio na życie tej osoby poza nią, czyli także na jej życie prywatne. Jakość pracy lub w dużym uproszczeniu sama praca jednostki bez cienia wątpliwości, w wielu

obszarach ma realny wpływ na to jak wygląda jakość jej/jego życia stricte pozazawodowego (Polek-Duraj, 2017).

2 Pojęcie jakości życia w miejscu pracy

2.1 Miejsce pracy jako obszar jakości życia

Próbując zdefiniować pojęcie pracy zawodowej z całą pewnością należy uwzględnić jej interdyscyplinarny charakter, a wiedzę na jej temat można czerpać z wielu dyscyplin naukowych. Analizując pracę z perspektywy historycznej wyraźnie widać, iż stanowi ona podstawę ludzkiej egzystencji, a także jest głównym motorem napędowym ewolucji zarówno człowieka jak i świata, w którym żyjemy. Patrząc na pracę z perspektywy mikroekonomicznej jest ona czynnikiem produkcji (zasobem, usługą) a wynagrodzenie związane z jej wykonywaniem jego ceną, kształtowaną przez rynkowe prawo popytu i podaży (Liszczyński, 2016). Patrząc przez pryzmat makroekonomiczny praca jest natomiast jednym z podstawowych czynników odpowiedzialnych za wzrost, a także rozwój gospodarczy (Szymczak, Gawrycka, 2015).

Aby zrozumieć pojęcie „jakość życia zawodowego” (QWL) warto zgłębić i zrozumieć czym jest praca, jaka jest jej definicja w literaturze. Zgodnie z definicją zawartą na stronie internetowej Encyklopedii PWN praca to: „proces złożonej aktywności fizyczno-umysłowej, której celem jest przekształcenie szeroko rozumianego środowiska w ten sposób, by zwiększyć szanse przeżycia gatunku ludzkiego” (Encyklopedia PWN, n.d.). Słownik języka polskiego PWN definiuje pracę natomiast jako: „celową działalność człowieka zmierzającą do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych” (SJP PWN n.d.). Już powyższe dwie definicje pokazują, iż mamy do czynienia z pojęciem złożonym, mogącym mieć wiele znaczeń i przede wszystkim definiowanym w zróżnicowany sposób w zależności od perspektywy „obserwatora”. Praca towarzyszy człowiekowi od starożytności i może mieć wiele znaczeń. Znaczenie „pracy” dla człowieka to rzecz niebagatelna, fundamentalna, ale jednocześnie - co warto zaznaczyć - złożona i wielowymiarowa. Prócz znaczenia stricte zarobkowego, związanego z pozyskiwaniem i gromadzeniem kapitału, praca jest rodzajem działalności prowadzonej przez człowieka, mogącej wywierać wpływ na praktycznie każdy obszar życia. Praca jak pisze Borkowska (2010) jest podstawą bytu człowieka, rodziny oraz społeczeństwa. Abstrahując od słownikowych wcześniej przytoczonych definicji, dużo i treściwie na temat pracy, jej definicji, a także znaczenia dla człowieka wypowiadał się Jan Paweł II. Papież w swojej encyklice „Laborem Exercens” (1981) wskazując na odmienne aspekty i sens pracy. Korzystając z okazji warto przytoczyć w tym miejscu fragment, najlepiej obrazujący sens wypowiedzi i odnoszący się do tegoż rozdziału: „(człowiek – dopisek autora) poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje

jako członek braterskiej wspólnoty; praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo” (Jan Paweł II, 1981). Analizując przytoczony cytat widać wyraźnie, iż w mniemaniu Jana Pawła II praca to dużo więcej niż działalność zarobkowa, a odnosząc się bezpośrednio do jego encykliki praca to działalność nadająca ludzkiemu życiu sens i znaczenie. Warto jednocześnie w tym miejscu zaznaczyć, że sama praca może mieć różne formy, modele i dość zróżnicowany charakter, a jej wykonywanie nie zawsze jest związane z otrzymywaniem ekwiwalentu w postaci klasycznego wynagrodzenia (np. wolontariat), choć w literaturze definicja pracy najczęściej wiąże się z wynagrodzeniem (Szyłko-Skoczny, 2014).

Znaczna liczba godzin w ciągu doby poświęcona jest na pracę zawodową. Dodatkowo, prócz godzin przeznaczonych na czynności zawodowe doliczyć należy jeszcze czas na dojazd i powrót z pracy. Jeśli dodać do siebie wszystkie powyższe składowe okaże się, że całkiem pokazywalny fragment ludzkiego życia jest nierozzerwalnie związany z pracą zawodową (Robak, 2016). Warto w tym miejscu wspomnieć, że Polacy są jednym z najdłużej pracujących narodów w UE (mowa tutaj o liczbie godzin przeznaczonych na pracę w ujęciu tygodniowym), według danych przedstawionych przez Eurostat (dane z 2022 roku) Polak pracuje więcej niż statystyczny obywatel UE (źródło: Eurostat, [www: businessinsider.com.pl](http://www.businessinsider.com.pl)). Analizując powyższe dane dość istotny wydaje się fakt, iż w czołówce tegoż rankingu znajdują się obywatele krajów, które powszechnie nie są uznawane za najbogatsze, ilustracją do tych statystyk niech będzie informacja, że cztery pierwsze miejsca zajmują kolejno Grecja, Polska, Rumunia oraz Bułgaria. W przytoczonych badaniach tydzień pracy w Polsce to średnio 40,4 godziny. Warto również nadmienić, że tylko te cztery kraje przekroczyły próg 40 godzin pracy w tygodniu. Pomimo tych niekorzystnych dla pracownika statystyk cieszy informacja, że coraz więcej firm zaczyna dostrzegać ten fakt (liczba godzin poświęconych na pracę zawodową) i stara się temu na różne sposoby przeciwdziałać. Obecnie na rynku istnieje bardzo szeroki wachlarz rozwiązań, mających za zadanie ułatwić pracownikowi wykonywanie jego obowiązków zawodowych, sprawić by praca była maksymalnie przyjazna i nie kolidowała z życiem prywatnym oraz przeciwdziałać potencjalnemu wypaleniu zawodowemu (Ostrowska, Micheik, 2013).

Ważną obecnie formą pracy jest praca zdalna. W zależności od branży, charakteru pracy czy cech i preferencji pracownika może to być korzystne z punktu widzenia wydajności pracy rozwiązanie, jak i forma która zupełnie się nie sprawdza. Dlatego oprócz „czystej pracy

zdalnej” i „czystej pracy stacjonarnej”, coraz częściej realizuje się pracę w formie hybrydowej, zwykle z dominującą pracą stacjonarną i uzupełniającą zdalną. Zresztą formę hybrydową wskazuje i identyfikuje obecne ustawodawstwo w zakresie prawa pracy w Polsce. Problemy pracy zdalnej, głównie natury technologicznej, wynikają z braku: rozwiązań systemowych, gotowych rozwiązań technologicznych, dobrego jakościowo sprzętu dostępnego jednocześnie dla wszystkich oraz z niechęci części osób (pracowników, klientów) do tego typu działań (Kochan, 2020; Ligaj, Pawlos, 2022).

Praca może być realizowana także w formie telepracy (Sliż, 2020). W tym miejscu warto zaznaczyć, iż istnieje wyraźna różnica pomiędzy telepracą a pracą zdalną, lecz na potrzeby niniejszego opracowania o wiele wygodniej jest traktować te pojęcia zamiennie jako dotyczące tego samego rozwiązania (Łukasik, 2021; Lorenz, 2011). Istotne by jednocześnie nadmienić, że istnieją jeszcze dwa określenia często utożsamiane z wcześniej wymienionymi pojęciami – jest to mianowicie pojęcie „Home Office” oraz praca w trybie hybrydowym (model mieszany). Wszystkie wcześniej wymienione pojęcia w praktyce, a już szczególnie w mowie potocznej dotyczą tego samego, jednak fachowcy z pewnością dostrzegą zasadnicze różnice. Praca na odległość, czyli taka, w której pracownik nie jest zobligowany do przyjazdu do biura czy też siedziby firmy realnie niesie ze sobą szereg korzyści (Dolot, 2020). Przede wszystkim należy zwrócić szczególną uwagę na oszczędność czasu i pieniędzy związanych bezpośrednio z dojazdem (Inków, 2022). Jest to nad wyraz istotne w kontekście rosnących cen paliw, a dodatkowo pracując z domu, czyli rezygnując z dojazdu, pracownik (i sam pracodawca) generuje korzyści, a właściwie niweluje koszty środowiskowe. Kolejnym plusem pracy z domu (istotnym szczególnie dla młodych rodziców) jest możliwość łączenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi (Karbownik, 2015). Nie można też przeoczyć faktu, że dla niektórych osób, praca z domu to idealne rozwiązanie z uwagi na ograniczenie potencjalnych czynników stresogennych, których w biurach, biurowcach czy podczas podróży - do i w drodze powrotnej z pracy - z pewnością można znaleźć bardzo wiele (Twardowska, 2016). Niewątpliwie warto pamiętać także o tym, iż są na rynku pracy także takie osoby, które zdecydowanie większą wydajność podczas np. różnego rodzaju prac administracyjno-biurowych osiągną w środowisku pozbawionym wszystkich zbędnych bodźców zewnętrznych. Zdecydowanie jednymi z najważniejszych atutów pracy zdalnej, wartymi tego by o nich również wspomnieć są także: godzenie życia zawodowego z prywatnym (idea WLB), spędzanie większej ilości czasu z bliskimi oraz odczuwanie większej satysfakcji zarówno z pracy, jak i z życia (Smoder, 2021; Stefańska, Grabowski, 2023). Kolejne istotne argumenty przemawiające za pracą z domu, to choćby możliwość organizacji środowiska i rytmu pracy w

sposób dostosowany do indywidualnych preferencji i potrzeb pracownika (oczywiście, o ile charakter pracy na to pozwala i wykonywana praca nie dotyczy np. bezpośredniej obsługi klienta, która wymusza fizyczną dostępność w określonych godzinach), brak niepotrzebnego ryzyka złapania infekcji (np. w sezonie jesienno-zimowym) oraz redukcja kosztów funkcjonowania organizacji (najem biur/powierzchni) (Woźniak-Jęchorek, 2022).

W kontekście potencjalnych oszczędności można także zaznaczyć, iż brak obowiązku pracy w biurze to także oszczędność na kupnie nowych ubrań – oczywiście nie jest to możliwe w każdej branży, ale jednak te osoby, których praca nie wymaga bezpośredniego kontaktu z klientem mogą odczuć taką jej zaletę. Praca we własnym mieszkaniu domu to także możliwość zorganizowania własnego stanowiska pracy z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb i ograniczeń zdrowotnych (osoby z ograniczeniami fizycznymi, osoby niepełnosprawne) (Karbownik, 2013).

Wszystkie powyższe argumenty przemawiające za pracą z domu to niewątpliwie cechy, które są istotne dla pracownika i mogą być decydujące przy wyborze czy też ewentualnej zmianie pracy, jednakże trzeba pamiętać, że nie każdy jest na tyle zorganizowany, ma tyle samodyscypliny, że będzie dobrze w takim modelu funkcjonował (Jeran, 2016). Istotne by także podkreślić, że oczywiście nie każdy rodzaj pracy można w ten sposób wykonywać, czasem po prostu obecność w biurze jest obowiązkiem, gdyż technicznie pewnych spraw nie da się wykonać na odległość. Mimo wszystko, rynek pracy ewoluuje i zmienia się tak dynamicznie, że można znaleźć coraz więcej ogłoszeń o pracę, które dają pracownikowi możliwość pracy z domu czy też z dowolnego miejsca na świecie (szczególnie w branży IT staje się to standardem) (Sitko, Wanglorz, 2022). Szereg firm i podmiotów daje swoim pracownikom możliwość pracy z domu kilka dni w tygodniu - tego typu elastyczność jest godna pochwały i znajduje coraz więcej naśladowców. Potocznie taką formę pracy nazywa się formą hybrydową (Kuźniarska, Jedynak, Mania, 2022). Niektóre firmy podczas rekrutacji reklamują takie podejście jako jeden z benefitów pozapłacowych i w zasadzie wszystko wskazuje, że to dobry kierunek zmian.

Jako ciekawostkę można przytoczyć w tym miejscu informację dotyczące tego, że część pracowników tak silnie zaakceptowała model pracy zdalnej, że nie odczuwa już potrzeby powrotu do pracy stacjonarnej lub wręcz deklaruje brak chęci ponownego funkcjonowania w tradycyjnym środowisku biurowym. Przykład dotyczy „Apple”, firmy z branży Tech, którą kojarzy większość osób (Wirtualne Media, 2022). Oczywiście, nie są to odosobnione przypadki, gdyż takich firm jest zdecydowanie więcej. Całe zamieszanie czy też raczej oburzenie pracowników zaczęło się w okresie „postpandemicznym” bo to właśnie wtedy firmy masowo

zaczęły nakazywać swoim pracownikom powroty do biur. Niestety, ale pracownicy nie byli już tak chętni by zmieniać to co według nich zdawało egzamin. Niektórzy uważają, że dla zdecydowanej większości pracowników „wysłanych” na dwa lata do pracy zdalnej, ewentualny przymusowy powrót do biura mógł być szokiem równie dużym co wcześniejsze opuszczenie biur i praca z domu. Kolejne przykłady potwierdzające niechęć powrotu pracowników do pracy w siedzibach firm, można bez problemów znaleźć w sieci, a należy pamiętać o tym, że to tylko głosy tych osób, które miały odwagę się odezwać. Wśród osób zajmujących się analizą rynku pracy pojawiają się też głosy (przewidywania), że zdalny sposób wykonywania swoich obowiązków w niedługim czasie w niektórych branżach może stać się standardem (Mierzejewska, Chomicki, 2020).

Liczne publikacje dotyczące pracy zdalnej znaleźć można nie tylko w literaturze naukowej, lecz także w czasopiśmie branżowych dotyczących biznesu, np.: Strefa Biznesu (Badowski, 2022) czy Business Insider Polska (Business Insider, 2022). Świadczy to o niezwyklej wadze problemu nie tylko w aspekcie poznawczym, lecz także aplikacyjnym. W publikacjach podnosi się także znaczenie kosztów dojazdu, które w kontekście wysokich cen paliw zaczynają pochłaniać zdecydowanie większy procent pensji (Święcki, 2022). Portal RocketJobs.pl (Pulikowska, 2022) (powołując się na Raport „People at Work 2022: Global Workforce View”) natomiast sugeruje, że ponad 60% pracowników nie jest zainteresowanych powrotem do biura w takiej formie w jakiej znali to przed pandemią, a jeśli dostaliby taki nakaz to bardzo mocno rozważyliby zmianę pracodawcy. Podkreślić należy, że przytoczone dane dotyczące pracowników i ich stosunku do pracy zdalnej odnoszą się do roku 2022 i pod tym kątem należy je analizować.

Wszystkie powyższe informacje wyraźnie wskazują, że globalny rynek pracy uległ bardzo poważnym transformacjom. Ogólnoświatowa tendencja do zmiany formy pracy jest mocno zauważalna, a pracownicy z wielu zakątków naszego globu są chętni by pracować z domu. Jedyną stroną nie tak chętną, aby przystać na tak postawione warunki są pracodawcy. Zaznaczyć trzeba, że obecnie nie istnieje jedno wspólne zdanie na temat pracy zdalnej. Praca zdalna może być traktowana jako benefit pracowniczy oraz potencjalna oszczędność (dla pracodawcy i pracownika), aczkolwiek pamiętać trzeba, że istnieją również wady pracy świadczonej na odległość: izolacja społeczna, brak zgrania zespołów oraz potencjalnie mniejsze wynagrodzenie (Himstedt, 2021). Trend albo według niektórych nawet zjawisko dotyczące zmian, w którym jedną z głównych ról odgrywa praca zdalna jest obecnie bardzo widoczny (Sepioło, Kucwaj, Cebula, 2023).

Bez względu na to czy praca rozpatrywana jest w kategoriach tej tradycyjnej (stacjonarnej, wykonywanej w siedzibie pracodawcy) czy też mowa o pracy zdalnej, hybrydowej, telepracy czy jakiegokolwiek innej jej formie, praca sama w sobie była, jest i będzie integralną częścią ludzkiego życia (Zywar, 2011). Ludzie będą pracować prawdopodobnie do końca ludzkości, zmieniać się będzie tylko rodzaj pracy, jej forma i charakter. Na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat zaobserwować można wymieranie pewnych zawodów a powstawanie nowych, dotąd jeszcze nie znanych. Dynamika tego procesu wzrasta wraz z rozwojem szeroko pojętej technologii.

Na bardzo ciekawy aspekt zwróciła uwagę Zwiech (2022), która w swoim artykule wskazała na pojęcie jakości pracy w Polsce. Organizacja Narodów Zjednoczonych w ramach badania jakości pracy uwzględnia siedem obszarów (United Nations, 2019): bezpieczeństwo i etyka zatrudnienia, dochody i świadczenia z tytułu zatrudnienia, czas pracy i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna, dialog społeczny, rozwój umiejętności i szkolenie, stosunki pracy i motywacja do pracy. Autorka skupiła się w swojej publikacji na trzech obszarach jakości pracy tj. na bezpieczeństwie i etyce zatrudnienia (w tym: praca w warunkach zagrożenia, wypadki przy pracy oraz dyskryminacja w pracy), na czasie pracy i równowadze między życiem zawodowym i prywatnym (w tym: godziny pracy i równowaga między życiem zawodowym i prywatnym) oraz na bezpieczeństwie zatrudnienia i ochronie socjalnej (w tym: rodzaju umowy, zatrudnieniu w agencjach pracy tymczasowej oraz pracy na własny rachunek czyli samozatrudnieniu). Wyniki tych badań pokazują, że przed przedsiębiorstwami w Polsce stoi wiele wyzwań w ramach poprawy jakości pracy (Zwiech, 2022).

2.2 Definicje jakości życia w miejscu pracy

W piśmiennictwie krajowym i zagranicznym funkcjonuje wiele definicji jakości życia zawodowego. Jakość życia zawodowego jest częstkową jakością życia, związaną z czasem, w którym realizujemy swoje obowiązki zawodowe, niezależnie od miejsca ich wykonywania (zakład pracy, dom, podróż do i z pracy, czy nawet wakacje – *workation*). Ten rodzaj jakości życia zawiera w sobie ponadto zarówno aspekt obiektywny (np. poziom wynagrodzenia), jak i subiektywny (np. ocena wysokości wynagrodzenia). W piśmiennictwie podkreśla się jednak duże znaczenie podejścia subiektywnego do badań nad jakością życia w miejscu pracy, utożsamiając je z poziomem zadowolenia (satysfakcji) z jej wykonywania (Sak-Skowron, Skowron, 2017). Ocena jakości życia w miejscu pracy „Quality of Working Life (QWL)” będzie zwykle subiektywną oceną tego, w jaki sposób dana jednostka (pracownik) postrzega wszystko, co wiąże się z jego środowiskiem pracy, otoczeniem i szeroko pojętym klimatem

organizacji, na rzecz której świadczy usługi pracy. Generalnie, podstawą koncepcji QWL jest właściwe rozpoznanie potrzeb współczesnego pracownika (Midor, Horodecka, 2017). Warto w tym miejscu podkreślić, iż nie dla każdego z oceniających poszczególne składowe elementy będą „wycenione” według takiej samej wagi. Dla jednej osoby najwyższą wartość w systemie preferencji stanowić mogą komponenty materialne, takie jak wynagrodzenie, premie czy benefity płacowe, podczas gdy dla innej kluczowe znaczenie będą miały czynniki niematerialne – na przykład klimat organizacyjny, relacje z współpracownikami lub inne nieposiadające fizycznej postaci elementy. Oceny ważności dla poszczególnych jednostek mogą być zróżnicowane (Błoński, Burlita, 2017). Subiektywny sposób oceny i nadawanie priorytetów określonym czynnikom dotyczy zarówno badań jakości życia jak i jakości życia zawodowego. Ocena uwarunkowana będzie czynnikami kulturowymi, stanem zdrowia, poziomem wykształcenia i szeregiem innych czynników związanych z indywidualnym funkcjonowaniem jednostki w społeczeństwie. Percepcja jakości życia w miejscu pracy może być również zależna od przynależności do określonej grupy pracowniczej: pracownik produkcyjny versus pracownik umysłowy (Jakubczak, 2014).

Jakość życia zawodowego to obecnie bardzo istotny element w kontekście budowania wizerunku dobrego pracodawcy. W obecnych czasach, w dobie, gdzie informacja jest jedną z najwyższych wartości, a tempo jej rozpowszechniania nie jest niczym ograniczone, informacje dotyczące warunków pracy w organizacji X lub Y mogą stanowić istotny czynnik wpływający na postrzeganą wartość przedsiębiorstwa, a w określonych kontekstach wręcz przesądzać o jego rynkowej pozycji i wiarygodności. (Oczkowska, 2015). Pozytywne informacje mogą znaleźć odzwierciedlenie w zmniejszonej rotacji kadr, negatywne z kolei, mogą spowodować problemy z zatrudnieniem nowych osób i w konsekwencji prowadzić do zdecydowanie bardziej złożonych problemów. Ogółem, można założyć, że wizerunek pracodawcy (employer branding) to suma wszystkich informacji, wysłanych pośrednio oraz bezpośrednio w kierunku rynku. Sygnały te obejmują zarówno klientów zewnętrznych jak i wewnętrznych (Szczepański, 2013). Widać wyraźnie, że postrzeganie przez pracowników, wszystkiego co wiąże się z pracą dla danej organizacji powinno znajdować się w centrum zainteresowania pracodawcy, gdyż w perspektywie długofalowej leży to po prostu w interesie każdej ze stron. Takie podejście to przykład strategii **win-win**, gdzie każda ze stron, zarówno pracownik jak i pracodawca są tymi wygranymi. Procedury personalne takie jak: proces rekrutacji pracowników, system wynagradzania, świadczenia pracownicze, program szkoleń i rozwoju, WLB, monitoring zwolnień oraz programy pozyskiwania talentów powinny stanowić trzon działań organizacji dbającej oraz budującej w sposób przemyślany swój

wizerunek pracodawcy (Kopeć, 2013). Zaznaczyć trzeba również to, że subiektywna percepcja QWL pracownika, to nie tylko elementy fizyczne (otoczenie, narzędzia itp.), ale również te których mierzalność wymaga całkowicie odrębnych narzędzi oraz działań. Dopiero suma tych doświadczeń oraz bodźców stanowi podstawę do oceny jakości życia w miejscu pracy (Jakubczak, 2014).

Określenie poziomu oraz zdefiniowanie jakości życia w miejscu pracy powinno polegać na uświadomieniu pracownika oraz na umiejętnym zadawaniu pytań, np. poprzez regularne ankiety pracownicze (Jucha, 2013) zawierające pytania odnośnie oczekiwań pracodawcy/przełożonego względem pracownika, warunków środowiskowych i płacowych oraz dodatkowych motywatorów związanych z pracą na rzecz danej firmy lub podmiotu.

Jak już wcześniej wspomniano, jako synonimy traktowane są pojęcia „jakość życia zawodowego” i „jakość życia w miejscu pracy”. W angielskim słowniku Cambridge Dictionary zwrot „Quality of Working Life” tłumaczony jest jako „poziom szczęścia i satysfakcji pracowników organizacji z wykonywanej pracy” (Cambridge Dictionary, n.d.). Boisverta (Boisvert, 1977, za: Ramawickrama i in., 2017) jakość życia w miejscu pracy i jej pozytywne oddziaływanie obejmuje trzy wzajemnie przenikające się obszary: indywidualnego pracownika, samą organizację oraz społeczeństwo. Według Guesta (1979) jakość życia zawodowego to pojęcie uwzględniające odczucia danej osoby dotyczące każdego wymiaru pracy. Według wspomnianego autora, kategoria ta zawiera w sobie takie elementy jak: bezpieczeństwo pracy, warunki pracy, nagrody i korzyści ekonomiczne, relacje interpersonalne, klimat organizacyjny oraz jej wewnętrzne znaczenie w życiu danej osoby. Inny punkt widzenia odnośnie definiowania QWL można zauważyć u Straw i Heckscher (Straw, Heckscher, 1984; za: Rose i in., 2006), według których jakość życia w miejscu pracy to cała filozofia, zbiór wielu zasad dotyczących funkcjonowania danej organizacji, który zakłada, iż to pracownicy stanowią o jakości podmiotu, na rzecz którego pracują, z uwagi na fakt, że to oni wnoszą do niej wiele różnych, ale jednocześnie niezbędnych do jej funkcjonowania wartości. Warto wyartykułować, iż w omawianej definicji badacze postulują traktowanie pracowników z należytym szacunkiem oraz godnością. Stosunkowo podobne podejście do definicji Straw i Heckscher wykazują Nadler i Lawler, gdyż dla nich jakość życia zawodowego to całościowy sposób podejścia i myślenia o ludziach, pracy oraz organizacji (Nadler and Lawler, 1983; za Wolniak, 2019).

Z nowszych definicji jakości życia w miejscu pracy godna przytoczenia jest ta, sformułowana na początku XXI wieku przez Sirgy i współpracowników (2001), według której jest to: „zadowolenie pracownika z różnych potrzeb poprzez zasoby, działania i efekty

wynikające z uczestnictwa w miejscu pracy”. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia zdefiniowała QWL jako „wielowymiarowy konstrukt, złożony z wielu wzajemnie powiązanych ze sobą czynników, wymagających starannego rozważenia w odniesieniu do konceptualizacji, a także pomiaru. QWL jest powiązana z satysfakcją z pracy, motywacją, zaangażowaniem w pracę, zdrowiem, produktywnością, bezpieczeństwem pracy, rozwojem kompetencji, a także WLB (Nanjundeswaraswamy i Swamy, 2012). Schultz i Schultz (2002) określają jakość życia w miejscu pracy jako „satysfakcję pracowników wynikającą z ich oczekiwań, postaw i uczuć wobec realizowanych obowiązków zawodowych, jak również warunków ich świadczenia”. Warto także odnotować definicję jakości życia zawodowego przedstawioną przez Martel i Dupuis (2006). Według tych autorów jakość życia zawodowego „odpowiada kondycji jednostki w jej dynamicznym dążeniu do realizacji hierarchicznie zorganizowanych celów w domenach pracy, gdzie zmniejszenie luki dzielącej jednostkę od tych celów znajduje odzwierciedlenie w pozytywnym wpływie na ogólną jakość życia jednostki, wydajność organizacji, a w konsekwencji na ogólne funkcjonowanie społeczeństwa”. Zdaniem Rose i współpracowników (2006) jakość życia w miejscu pracy to „filozofia oraz program analizujący postawę, zachowania i nastawienie pracownika w miejscu pracy oraz jego oddziaływanie na funkcjonowanie organizacji”.

Z definicji autorów polskojęzycznych należy także przytoczyć definicję Bugdola (2010), według którego jakość życia w miejscu pracy to: „stopień, w jakim wzajemne interakcje oraz warunki pracy przyczyniają się do realizacji potrzeb indywidualnych i całej zbiorowości. Jakość ta wymaga ustalonych, zaakceptowanych celów i wartości oraz ma się przyczyniać do zadowolenia klienta wewnętrznego”. Słaby (2007, 2017) podkreśla w swoich pracach, iż jakość życia wynika z odczuwanych stanów emocjonalnych i duchowych w odniesieniu do poszczególnych elementów życia człowieka. W przypadku jakości życia w środowisku pracy będzie stanowiła subiektywny zespół odczuć i nastawień pracownika wobec pracy, który wynika z jej postrzegania pracy jako aktywności umożliwiającej osiągnięcie określonych wartości, zgodnych z potrzebami jednostki lub pomagających jej w realizacji określonych potrzeb (Chmiel, 2003; Sowińska, 2014). Jednak zdaniem Kuczaj (2015) wysoki poziom jakości życia zawodowego nie zawsze jest równoznaczny z satysfakcją z pracy. Zdaniem autorki w pomiarze QWL uwzględniane są czynniki materialne oraz te związane z komfortem, które sugerują pewien stopień jakości życia zawodowego. Nie zawsze jednak przekłada się on na satysfakcję z wykonywania pracy, którą determinują głównie czynniki psychospołeczne (Noworol, Łącała i Fąfrowicz, 1997). Poziom jakości życia w miejscu pracy obejmuje zatem także pewne aspekty promocji, rozwoju personalnego, elastyczności działania czy zabiegów

prozdrowotnych (Kuczaj, 2015). Przedstawione definicje i spojrzenia na jakość życia w miejscu pracy wiążą się z konkretnymi koncepcjami, które stanowią przedmiot kolejnego podrozdziału.

2.3 Koncepcje jakości życia w miejscu pracy

2.3.1 Koncepcja Hackmana i Oldhama

Koncepcją, która bez wątpienia powinna znaleźć się w niniejszym zestawieniu jest ta stworzona przez J. Richarda Hackmana oraz Grega Oldhama. Model ten nazwany został **modelem charakterystyk pracy**, globalnie znany jako **job characteristic model** i właśnie pod tą nazwą jest najczęściej spotykany w fachowej literaturze. Omawiany model powstał w latach siedemdziesiątych XX wieku (Hauk, 2019; Hauk, 2020). W tamtym okresie struktury organizacyjne przedsiębiorstw kształtowały się w odmienny sposób. Podejście pracowników do pracy miało inny charakter, a kwestie związane z bezpieczeństwem pracy fizycznej były w dużej mierze ignorowane lub traktowane marginalnie. Opisywany model miał na celu wyjaśnienie powstawania satysfakcji z pracy wśród pracowników. Autorzy koncepcji twierdzą, iż jest ona próbą usystematyzowania i rozszerzenia zależności zachodzących między cechami pracy a indywidualnymi reakcjami jednostki na pracę. Aby znaleźć sens tej koncepcji należy zrozumieć, co leży u jej podstaw. W pierwszej kolejności należy zacząć od najbardziej ogólnego poziomu (ang. most general level), jak to w swojej publikacji opisali autorzy. Według nich pięć podstawowych wymiarów pracy (ang. five core job dimensions) wywołuje trzy stany psychologiczne (ang. three psychological states), które z kolei w rezultacie prowadzą do wielu korzystnych wyników osobistych oraz zawodowych (personal and work outcomes). Hackman i Oldham w ramach swojej koncepcji uznali, iż powiązania między powyżej wymienionymi elementami (pięcioma podstawowymi wymiarami pracy i trzema psychologicznymi stanami oraz pomiędzy trzema psychologicznymi stanami i wynikami osobistymi i zawodowymi) moderowane są siłą indywidualnych potrzeb rozwojowych pracownika (ang. employee growth need strength).

W ramach pięciu podstawowych wymiarów pracy (ang. core job dimensions) twórcy koncepcji wyszczególnili takie aspekty jak (Hackman, Oldham, 1976):

1. **Skill Variety** (różnorodność wykorzystywanych w pracy umiejętności) – stopień, w jakim dana praca wymaga wykonywania wielu różnych czynności, przy jednoczesnym wykorzystaniu zróżnicowanych talentów i umiejętności danej osoby.
2. **Task Identity** (utożsamianie się z wynikiem zadania) – stopień w jakim pracownik może dostrzegać końcowy rezultat zadań wykonywanych w ramach czynności zawodowych.

3. **Task Significance** (znaczenie zadań) - stopień, w jakim wykonywana praca ma znaczący wpływ na życie lub pracę innych ludzi, zarówno w samej organizacji, jak i poza nią.
4. **Autonomy** (autonomia) – stopień w jakim dany pracownik ma swobodę w ustalaniu formy realizacji oraz tempa wykonywania swojej pracy.
5. **Feedback** (informacja zwrotna) – stopień w jakim dany pracownik ma możliwość otrzymywania informacji zwrotnej na temat uzyskiwanych wyników dotyczących czynności zawodowych, a także jakości własnej pracy.

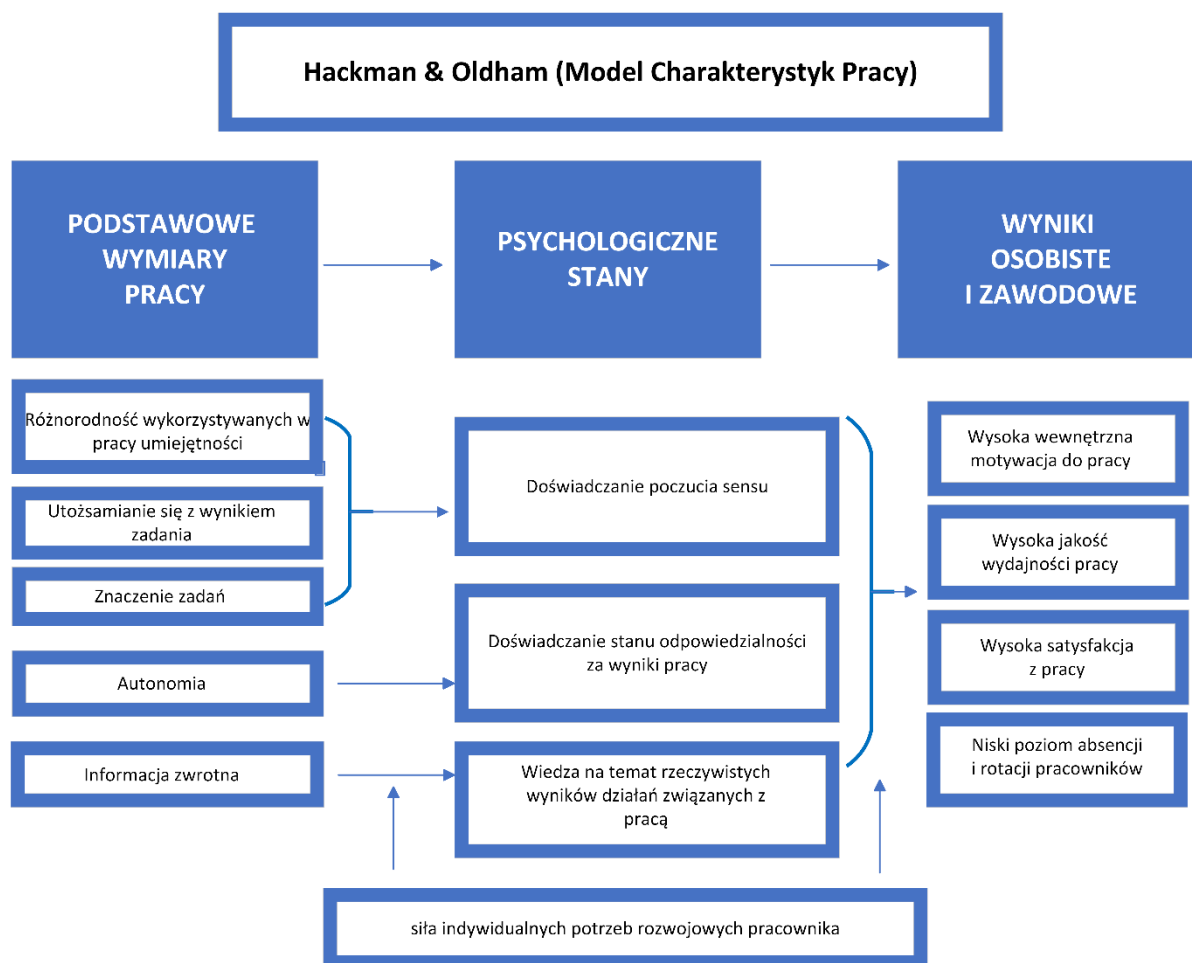
Opisane powyżej wymiary pracy (ang. core job dimensions) prowadzą bezpośrednio do powstania trzech kluczowych (ang. critical) stanów psychologicznych, a te z kolei skutkują bezpośrednio powstawaniem szeregu korzystnych wyników osobistych i zawodowych (ang. personal and work outcomes). Model ten jest szeroko komentowany i opisywany w publikacjach dotyczących motywacji (Kałamala, Kołodziejczyk, 2014), satysfakcji (Rachwaniec-Szczecińska, Grabowski, 2017), czy też szeroko pojętej „psychologii pracy” (Strykowska, 2009).

Zgodnie z założeniami teorii przedstawionej przez Hackmana i Oldhama (1976), podstawowe wymiary pracy są odpowiedzialne za tworzenie trzech stanów psychologicznych. Zdaniem autorów pięć wymiarów pracy (ang. core job dimensions) prowadzi bezpośrednio do stanów takich jak:

1. Stan doświadczania poczucia sensu.
2. Stan doświadczania odpowiedzialności za wyniki pracy.
3. Stan wiedzy na temat rzeczywistych wyników działań związanych z pracą.

Graficzne ujęcie koncepcji Hackmana i Oldhama (1976) przedstawiono na Rysunku 1. Zgodnie z ideą twórców tej koncepcji, trzy pierwsze podstawowe wymiary pracy: różnorodność wykorzystywanych w pracy umiejętności, utożsamianie się z wynikiem zadania oraz znaczenie zadań, prowadzą do „stanu doświadczania poczucia sensu”, autonomia prowadzi do „stanu doświadczania odpowiedzialności za wyniki pracy”, informacja zwrotna (ostatnia z pięciu wymiarów pracy) prowadzi natomiast do „wiedzy na temat rzeczywistych wyników działań związanych z pracą”.

Koncepcja Hackmana i Oldhama ma charakter uniwersalny, a charakterystyki opisane w koncepcji mogą być zmieniane i modyfikowane zgodnie z doraźną potrzebą lub jeśli strategia danego przedsiębiorstwa uległa zmianie i wymaga adaptacji do aktualnej sytuacji rynkowej (Paliga, 2021).



Rysunek 1. Model charakterystyk pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Hackman, R., Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. „Organizational Behavior and Human Performance”.

2.3.2 Koncepcja Davisa

Twórca kolejnej opisywanej koncepcji Louis Davis uznawany jest za prekursora badań nad problematyką jakości życia w miejscu pracy. Jego prace badawcze związane bezpośrednio z tematyką QWL pojawiły się bowiem na łamach amerykańskich czasopism już w 1970 roku (Ramawickrama, Opatha, PushpaKumari, 2017). Od tego momentu zaczęto powszechnie używać określenia „Quality of Working Life”. Jednak Davis już w swojej wcześniejszej publikacji zatytułowanej „The Design of Jobs” (Davis, 1966) wypowiadał się w kwestiach związanych z projektowaniem stanowisk pracy, czyli tym co można obecnie zaliczyć do istotnych elementów bezpośrednio związanych z jakością życia w miejscu pracy. Autor w swojej publikacji podkreśla konieczność wprowadzenia zmian w organizacjach, projektowaniu stanowisk pracy czy wreszcie akcentuje obowiązek zmian w zachowaniu kadry kierowniczej. Davis twierdzi także, iż wiele stosowanych w tamtych czasach procedur i programów zarządzania to jedynie „środki łagodzące” problemy powstałe w wyniku

tworzenia nieadekwatnych, wybrakowanych struktur organizacyjnych i będących ich integralną częścią stanowisk pracy. Wszystko to prowadzi do ponownego zweryfikowania zasad i praktyk zarządzania organizacjami. W świetle obecnej wiedzy w wielu kwestiach można stwierdzić, że jego postulaty okazały się istotne.

Davis jako badacz znaczną część swojej działalności naukowej poświęcił tematyce pracy, QWL oraz samemu pracownikowi, bez którego udziału w większości przypadków praca nie byłaby możliwa. Główne elementy składające się na QWL pracownika to: BHP, interesująca i znacząca praca, sprawiedliwość w miejscu pracy, sprawiedliwe wynagrodzenie i przejrzysty system premii i nagród, zredukowana biurokracja oraz nadzór nad pracownikiem, zróżnicowana i urozmaicona praca, wyzwania w pracy, kontrola nad samym sobą, miejscem pracy jak i samą pracą, czynny udział w podejmowaniu decyzji, praca dająca możliwość nauki i rozwoju, feedback dotyczący rezultatów pracy, zwierzchnictwo/przywództwo, uznanie wkładu pracownika dzięki nagrodom finansowym, społecznym oraz psychologicznym, podniesienie statusu, wsparcie społeczne, empatia i zrozumienie, możliwość indywidualnego dostosowania do danego stanowiska pracy (Davis, 1983; za: Kuczaj, 2015). Poziom zaspokojenia poszczególnych elementów stanowi o poziomie całościowym QWL danego pracownika.

Całkowicie naturalnym zjawiskiem jest to, że badania prowadzone w określonym obszarze mają charakter długofalowy, podlegają ewolucji i przybierają zróżnicowane formy. Niejednokrotnie zdarza się, że badacze modyfikują swoje pierwotne założenia, formułują nowe – często zaskakujące – wnioski lub czerpią z odmiennych, świeżych perspektyw w analizie tego samego problemu badawczego. Przykładem tego może być publikacja trzech autorów (Levine, Taylor, Davis, 1984) oparta na analizie Delphi. Jest to jedna z wielu prac i badań, w których czynny udział brał Louis E. Davis. Omawiane badania posłużyły autorom do zidentyfikowania siedmiu znaczących predyktorów QWL, którymi są:

1. Stopień, w jakim moi przełożeni traktują mnie z szacunkiem i mają zaufanie do moich umiejętności.
2. Różnorodność w codziennej pracy.
3. Wyzwanie mojej pracy.
4. Moja obecna praca prowadzi do dobrych możliwości pracy w przyszłości.
5. Poczucie własnej wartości.
6. Stopień, w jakim moje życie poza pracą wpływa na moje życie w pracy.
7. Stopień, w jakim praca, którą wykonuję, przyczynia się do rozwoju społeczeństwa.

Zdecydowanie warto zwrócić uwagę na fakt, iż duża część zidentyfikowanych predyktorów pokrywa się z wybranymi elementami koncepcji QWL innych autorów. Davis był jednym z twórców nurtu skupionego wokół idei „Jakości Życia Zawodowego” i to właśnie on po części zainspirował innych badaczy do tego by, problematykę QWL zgłębiać, rozwijać i przede wszystkim o niej mówić.

2.3.3 Koncepcja Waltona

Jedną z podstawowych i kluczową dla tej pracy doktorskiej teorią jest koncepcja jakości życia w miejscu pracy opracowana przez Waltona (1973). Autor akcentuje i kładzie nacisk na takie obszary jakości życia jak: sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie, bezpieczne środowisko pracy, rozwój możliwości (potencjału) jednostki, rozwój zawodowy i stabilność, integrację społeczną, przestrzeganie zasad i przepisów, a także przestrzeń życiową oraz odpowiedzialność i znaczenie społeczne.

Niewątpliwą siłą teorii Waltona jest jej prostota oraz łatwość zrozumienia poszczególnych kategorii, które w ramach swojej koncepcji wyodrębnił jej autor (Mamaghaniyeh, Sadeghi, Amani, 2019). Jednym z podstawowych celów, które sam przed sobą stawiał Walton, było zidentyfikowanie oraz zrozumienie czynników, mających istotny wpływ na efektywność pracownika w miejscu pracy. Zdecydowanie jedno z ciekawszych spostrzeżeń Waltona, które niewątpliwie warto przytoczyć jest to, że bez względu na wykonywany przez danego pracownika zawód, niezadowolenie z wykonywanej pracy dotyczy zdecydowanej większości osób aktywnych zawodowo. Fakt, ten wydaje się być istotnie problematyczny dla każdej ze stron, zarówno samego pracownika, jak i organizacji, której jest on integralną częścią (Boone i in., 2019). De Paula i jego współpracownicy wskazują model Waltona jako w bezpośredni sposób odnoszący się do motywacji, zadowolenia jednostek i poczucia własnej wartości, stawiając w centrum pragnienia, potrzeby, a także społeczną odpowiedzialność pracowników (de Paula, Marques, Beraldo, Couto, Gonçalves & Gonçalves, 2022).

Teoria Waltona często stawiana jest jako punkt odniesienia dla innych badaczy. Przykładem takiego zastosowania może być np. publikacja „Doskonalenie produktów poprzez poprawę jakości życia pracowników z wykorzystaniem nowych technologii” (Midor i Horodecka, 2017). Autorki, korzystając między innymi z teorii Waltona (Walton, 1973), podkreślają jak istotną rolę w życiu pracownika w obecnych czasach ma jakość życia w miejscu pracy, akcentują jednocześnie fakt, iż obecnie większość badań dotyczących QoWL skupia się głównie na określaniu czynników mających wpływ na postrzeganie jakości życia w miejscu pracy. Badaczki sugerują, by patrzeć na omawianą problematykę szerzej i szukać niuansów, które mogą potencjalnie zachwiać percepcją pracownika. Jako przykład podają

przeprowadzanie zmian technologicznych w przedsiębiorstwach produkcyjnych, a także wprowadzanie do firm nowych technologii (szeroko pojętych), gdyż zmiany takie bardzo często wywołują wśród pracowników napięcia, a także różnego typu niepokoje.

Koncepcja Waltona jest bardzo często stawiana jako wzorzec, ale jednocześnie poddawana jest zróżnicowanym analizom, w których niejednokrotnie badacze z całego świata próbują znaleźć słabości. Przykładem takiej próby może być choćby ta opisywana w artykule Fernandes i współpracowników (2017). Jak podkreślają autorzy, wyniki osiągnięte w trakcie badań nie dyskwalifikują opisywanego modelu, wskazują jednak szereg nieścisłości i ograniczeń dotyczących samego konceptu Waltona. Autorzy mają jednak świadomość, iż badanie, które sami przeprowadzili było bardzo mocno ograniczone (zawężone) i tym samym fakt ten może dość znacznie rzutować na wnioski. Walton i jego koncept dotyczący QWL równie często jest także stawiany jako punkt wyjścia do opracowywania nowych modeli i autorskich koncepcji dotyczących jakości życia zawodowego (Martel, Dupuis, 2006). Koncepcja Waltona jest także obowiązkową pozycją przytaczaną w swoich pracach przez wielu badaczy dokonujących przeglądu dotychczasowej literatury dotyczącej jakości życia w pracy w kontekście definicji, wymiarów i historycznego podejścia do tematu (Klein, Pereira, Lemos, 2019; Kurogi, 2008; Sojka, 2014; Inarda, 2022; Ellmer, Santos, Batiz, 2016). Model ten, co warto podkreślić jest bardzo chętnie cytowany przez teoretyków i praktyków.

Obecnie istnieje wiele odmian koncepcji QWL, a także ich adaptacji powstałych w wyniku zmian zaproponowanych przez ich autorów, mających na celu dostosowanie do konkretnej grupy społecznej, środowiska czy też organizacji, lecz niezmiennym pozostaje fakt, iż w istocie wszystkie nowości i tak bazują lub bezpośrednio odwołują się do tych powstałych w drugiej połowie XX wieku.

Kolejnym przykładem, w którym bezpośrednio w centrum stawiany jest Walton i jego koncepcja jest praca Lirani i współpracowników (2008), którzy użyli omawianej teorii jako wzorca i zaadaptowali go do własnych badań. Modyfikacja wzorca została wymuszona z uwagi na niski poziom skolaryzacji danej populacji. Zmodyfikowana wersja Modelu Waltona, dzięki bardziej precyzyjnym pytaniom oraz bardziej obiektywnej skali odpowiedzi (pięciostopniowa skala Likerta) jest bardziej adekwatna dla osób o niskim poziomie wykształcenia. Badacze twierdzą, że dzięki umiejętnie przeprowadzonej adaptacji badania, uzyskali rzetelne i wiarygodne wyniki.

Innym przykładem badania wykorzystującym model Waltona jest badanie przeprowadzone na pracownikach Higher Institute of Defense Studies of Mozambique (Sabonete i in., 2021). Badaniem objęto 97 pracowników instytutu (cywilnych oraz wojskowych), wyniki pokazały,

iż ogólny poziom zadowolenia z QWL wśród ankietowanych pracowników jest umiarkowany. Nie sam wynik natomiast jest tutaj istotny, ale raczej fakt, iż koncepcja Waltona (lub jej elementy) jest nadal szeroko wykorzystywana i leży u podstaw wielu badań w różnych gałęziach gospodarki. Model Waltona znalazł również zastosowanie w badaniach służb mundurowych, gdyż posłużył on jako szkielet badań dotyczących QWL wśród kobiet służących w Żandarmerii Wojskowej (Pitts, Ferraz, Batista de Lima, 2014).

Kolejnym przykładem badania potwierdzającego trafność koncepcji Richarda Waltona oraz jej uniwersalność jest analiza przeprowadzona w sektorze transportowym (De Brito, Macedo, 2011). Wyniki tego badania wskazują, że model Waltona znajduje zastosowanie w różnych branżach i sektorach, skutecznie wspierając ocenę jakości życia zawodowego pracowników.

Koncepcja Waltona jest na tyle istotna i jednocześnie posiada już ugruntowaną pozycję w świecie nauki, że bardzo chętnie bazują na niej badacze reprezentujący szereg różnych dyscyplin naukowych, a już szczególnie często odnoszą się do niej przedstawiciele dwóch, mianowicie nauk o zarządzaniu i jakości oraz psychologii. Bardzo ciekawą koncepcją powstałą na bazie koncepcji Waltona jest koncepcja **Management of Quality of Work Life (MQWL)** czyli Koncepcja Zarządzania Jakością Życia Zawodowego. Autorzy w swoim artykule powołując się na Richarda Waltona definiują koncepcję MQWL, piszą na temat współczesnych wyzwań, jakie stoją przed organizacjami, dopasowania się do nieustannie ewoluującego rynku oraz bardzo istotnego faktu, jakim jest zrozumienie jednostki i wykorzystanie drzemiącego w niej potencjału (da Silva, de Oliveira, Sacilotti, 2011).

Warto nadmienić, iż istnieją także publikacje powstałe na bazie badań i integracji dwóch koncepcji dotyczących QWL jednocześnie. Jest to o tyle ciekawe, że pomimo wielu lat badań, dotyczących jakości życia w miejscu pracy nadal nie istnieje jedna spójna i powszechnie akceptowana definicja QWL, a sami badacze i autorzy tematycznych publikacji spierają się w wielu podstawowych kwestiach. W tym miejscu warto wspomnieć o pozycji de Paula i współpracowników (2022), która łączy w sobie dwie odmienne koncepcje: Waltona oraz Hackmana i Oldhama. Wyniki uzyskane w trakcie badań zestawiane są z elementami wybranych i opisywanych koncepcji (wymiarów), co pozwala na otrzymanie wielu ciekawych wniosków, których osiągnięcie byłoby niemożliwe odnosząc uzyskane dane tylko do jednego modelu.

Pamiętać należy, że postrzeganie QWL czyli jakości życia w pracy to odczucie w pełni subiektywne, na jej odbiór przez pracownika wpływa szereg różnych elementów, wielokrotnie już definiowanych i opisywanych przez badaczy na przestrzeni minionych lat (a nawet dekad).

Pomimo tego, trzeba mieć na uwadze, iż odbiór dokładnie tego samego bodźca (lub wielu bodźców jednocześnie) może być przez różne osoby postrzegany całkowicie odmiennie – jest to oczywiście związane z indywidualnymi cechami charakteru danej jednostki i wieloma innymi czynnikami mającymi wpływ na „modelowanie” danego człowieka.

2.4 Programy zarządzania jakością życia w miejscu pracy

Każda organizacja stara się osiągnąć z góry określone cele i założenia (Kisielnicki, 2004). Wartością nadrzędną jest jednak przedmiot działalności danej organizacji, czy misja, która jest zbiorem wzajemnie powiązanych, z góry założonych i nakreślonych zadań stanowiących podstawę jej działalności. Realizacja przedmiotu działalności czy strategii nie jest jednak możliwa bez pracowników. Pracownik zgodnie z przydzieloną mu rolą, realizuje określone zadania i w dużej mierze polega to na odpowiadaniu potrzebom oraz monitorowaniu satysfakcji klientów, zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych (Czubasiewicz, Grajewski, Sliż, 2018). Im wyższy jest poziom rozwoju organizacji tym więcej pracowników wymaganych jest do jej prawidłowego i efektywnego funkcjonowania. Zapewnienie ze strony przedsiębiorstwa swoim pracownikom jak najlepszych warunków do pracy powinno być zadaniem priorytetowym (Szejniuk, 2014). Warto podkreślić, iż przez zapewnienie najlepszych możliwych warunków do pracy rozumieć należy nie tylko zakup, dostarczenie i pracę na najlepszych możliwych maszynach czy sprzęcie. Coraz większa liczba firm i ich menedżerów dostrzega też, że warto także pod innym kątem inwestować w swoich pracowników (Pietras, 2015). Mądry i świadomy menedżer wie, że zadowolony pracownik to także bardziej efektywny pracownik, co bezpośrednio przełoży się na zyski jego organizacji. Od kilku lat coraz częściej przywoływanym, a zarazem trafnym i nośnym stwierdzeniem jest przekonanie, że „największym kapitałem firmy są jej ludzie” – czyli pracownicy. Współczesne podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi podkreślają, że to właśnie kapitał ludzki stanowi kluczowy czynnik przewagi konkurencyjnej organizacji. (Czerwińska, Kwiatkowska, 2017). Każda organizacja składa się z ludzi, którzy stanowią o jej istnieniu, jakości czy też bezpośredniej wartości rynkowej. Każdy pracownik może wpływać na wizerunek przedsiębiorstwa (organizacji) i jednocześnie od jego postawy (pośrednio lub bezpośrednio) może zależeć zysk danego podmiotu (Dolot, 2014). Oczywiście, przy tego typu rozważaniach bezwzględnie należy uwzględnić wielkość przedsiębiorstwa – zupełnie inaczej wygląda praca w jednoosobowej działalności gospodarczej, inaczej w mikroprzedsiębiorstwie a diametralnie inaczej w globalnej korporacji. Wielkość podmiotu ma tutaj fundamentalne znaczenie z uwagi na sposób i poziom zarządzania, szybkość podejmowania kluczowych decyzji czy też elastyczność w działaniu w kontekście dopasowania się do aktualnych rynkowych trendów.

Paradoksalnie coś co powinno ułatwić funkcjonowanie dużych firm, czyli hierarchiczność dużych organizacji wcale nie pomaga w zarządzaniu, przepływie informacji, organizowaniu czy też kontroli własnego przedsiębiorstwa. Komunikacja w każdej organizacji jest kluczowa i oprócz wielu zasadniczych funkcji buduje również zaufanie (Bugdol, 2010). Warto w tym miejscu podkreślić, iż duże organizacje to nie tylko problemy, ale także szereg profitów dla ich pracowników, o czym będzie można przeczytać w dalszej części niniejszej rozprawy. Pracownicy dużych organizacji, świadomi swojej ograniczonej sprawczości w ramach złożonych struktur korporacyjnych, często podejmują działania na rzecz ochrony swoich praw oraz interesów zawodowych i socjalnych poprzez tworzenie związków zawodowych (Gov.pl, n.d.). Sam fakt istnienia takich struktur, ich funkcjonowanie, a przede wszystkim świadomość, że określona organizacja reprezentuje i chroni interesy pracowników – w tym stabilność zatrudnienia oraz kwestie materialne – może stanowić istotną wartość dodaną. Element ten może pozytywnie wpływać na postrzeganie jakości życia zawodowego z perspektywy zatrudnionych.

Innym godnym odnotowania sposobem na zapewnienie pracownikom właściwych warunków do rozwoju zawodowego i indywidualnego jest tworzenie wyspecjalizowanych komórek HR. Działy HR w zależności od organizacji mogą pełnić odmienne i zróżnicowane funkcje, ale domena ich działalności pozostaje niezmienna (Dubois, Rothwell, 2008). Oprócz standardowych zadań, takich jak: selekcja i rekrutacja pracowników do firmy, przygotowanie umów, działy HR bardzo często odpowiadają za kreowanie dobrej atmosfery w organizacji. HR może oddziaływać na pracowników pod wieloma aspektami, przede wszystkim dział ten odpowiada za zapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń, (najczęściej powiązanych bezpośrednio z ich stanowiskiem), choć w tym miejscu warto też zaznaczyć, że od pewnego czasu coraz częściej spotykana jest sytuacja, gdy pracownikom oferowane są szkolenia niezwiązane bezpośrednio z ich stanowiskiem pracy czy też funkcją pełnioną w danej organizacji, ale mające na celu szeroko pojęty rozwój danej jednostki (Piwowski-Sulej, 2013; Szumowski, 2010). Tego typu działalność to doskonały przykład benefitów pozapłacowych, czyli pewnego rodzaju dodatków dla pracowników niosących ze sobą dodatkową wartość, która wydatnie może polepszyć wizerunek pracodawcy, a samemu pracownikowi (w zależności od rodzaju benefitu) dać jakieś wymierne korzyści, jak np. dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej, dodatkowe ubezpieczenie itp. Warto w tym miejscu nadmienić, iż złożoność, a także liczba obecnych na rynku benefitów oferowanych pracownikom jest w tym momencie praktycznie nieograniczona i w żaden sposób nie podlega dodatkowym regulacjom – liczy się tylko zasobność organizacji, a także chęci osób decyzyjnych (Pękala, 2021).

Niesamowicie istotną, aczkolwiek nie do końca sformalizowaną rolę, jaką może pełnić dział HR jest funkcja będąca pomostem pomiędzy kierownictwem firmy a jej pracownikami. Z uwagi na fakt, że zwyczajowo, pracownicy działu HR mają bliższy, a bardzo często częstszy kontakt z pozostałymi pracownikami, mogą być swoistym barometrem nastrojów panujących w firmie (Winch, 2022). Jest to o tyle istotne, że dzięki informacjom z pierwszej ręki mogą z odpowiednim wyprzedzeniem diagnozować problemy pojawiające się wśród pracowników, dotyczące dla przykładu choćby oczekiwań płacowych (Piwowar-Sulej, 2013). Tego typu badanie nastrojów może przeciwdziałać nadmiernym rotacjom na newralgicznych stanowiskach, czy też po prostu odchodzeniu pracowników do konkurencyjnych podmiotów. Osoby zarządzające daną organizacją doskonale zdają sobie sprawę (a w każdym razie powinny posiadać taką wiedzę), że wyszkolenie pracownika i jego wdrożenie to proces kosztowny i długotrwały. Dobrze wyszkolony i wykwalifikowany pracownik stanowi o wzroście, utrzymaniu, a nawet upadku danej organizacji (Matejek, 2014). Korzystając z okazji, warto w tym miejscu z całą stanowczością również podkreślić, iż wdrożenie pracownika do organizacji na konkretne i strategicznie istotne stanowisko nie zawsze kończy się sukcesem, bywa też tak, że po pewnym okresie przejściowym okazuje się, iż nowy pracownik nie spełnił pokładanych w nim nadziei, a środki finansowe przeznaczone na szkolenie i wdrożenie zostały utracone bezpowrotnie. Sam onboarding pracownika niestety jest bardzo kosztowny (Kowalska, 2018; Fularski, 2023). W przypadku dużych organizacji nie tylko pieniądze będą w tym wypadku problemem – w wielkich firmach istotnym czynnikiem jest także czas, którego de facto nikt nie jest w stanie odzyskać. Przytoczony przykład dość dobrze obrazuje jak istotną rolę może i powinien odgrywać w firmie dział HR, gdyż bardzo wiele elementów jest zależnych od tego jak dobrze będą oni wykonywać powierzone im zadania.

Wielu pracownikom zależy na tym by organizacja, w której pracują była czymś więcej niż tylko budynkiem/miejscem, do którego przychodzą i wykonują swoje obowiązki. Chcą stać się integralną częścią organizacji, chcą by pracodawca spojrzał na nich przez pryzmat tego jakimi są ludźmi a nie tylko z perspektywy stanowiska pracy i posiadanych kompetencji zawodowych. Zmieniają się relacje na linii pracownik pracodawca. Zgodnie z definicją nowoczesnej organizacji, pracownik i sam podmiot, czyli organizacja są dla siebie obecnie partnerami (Świątek-Barylska, 2012).

Każdy człowiek posiada unikalny zestaw cech, oczekiwań i potrzeb, a rolą pracodawcy jest stworzenie takich warunków pracy, które sprawią, że pracownik będzie czuł się doceniany, godziwie wynagradzany, a realizacja obowiązków zawodowych będzie odbywać się w przyjaznej i wspierającej atmosferze. Współcześnie działania ukierunkowane na budowanie

pozytywnego wizerunku pracodawcy stały się standardem (Oczkowska, 2015; Berniak-Woźny, 2015). Choć pełna zgodność interesów wszystkich stron jest trudna do osiągnięcia, istotne jest podejmowanie starań, by pracownik czuł się integralną i wartościową częścią organizacji, a nie jedynie wykonawcą przypisanych mu zadań. Istotnym aspektem, który należy również brać pod uwagę jest to, że oczekiwania oraz wartości podczas przebiegu kariery zawodowej (i życia prywatnego) mogą ulegać zmianom (Wachowiak, 2014).

Bardzo istotne jest, by jasno i wyraźnie podkreślić, iż obecnie firmy posiadają w swoim arsenale szerokie spektrum wyspecjalizowanych narzędzi mogących wywierać określony wpływ na swoich pracowników. Chodzi głównie o narzędzia zwiększające produktywność (efektywność) pracowników, które mogą maksymalizować zyski danej organizacji (Baruk, 2003). Służą temu opisywane już w pracy motywatory finansowe oraz pozafinansowe (Depta, Wojtaszek, 2015; Kożuchowska, Zalega, 2012; Pietryka, 2015).

W kontekście troski o pracowników to właśnie pracodawcy coraz częściej wychodzą z inicjatywą, oferując rozwiązania, które mają zachęcić pracowników do rozwoju kariery w ich organizacji (Kłosiewicz, 2010). Globalni liderzy rynku stosują szerokie i elastyczne spektrum narzędzi, aby przyciągnąć i zatrzymać najbardziej wartościowych specjalistów. W przestrzeni medialnej regularnie pojawiają się informacje o firmach rywalizujących ze sobą w zakresie oferowanych benefitów, co stanowi jednocześnie skuteczną formę promocji oraz element budowania wizerunku atrakcyjnego pracodawcy. Oferowanie dodatkowych świadczeń to nie tylko sposób na pozyskanie obiecujących i utalentowanych pracowników, ale również strategia ukierunkowana na przyciąganie wyróżniających się jednostek z konkurencyjnych firm. Takie przejścia, zwłaszcza w obrębie jednej branży, niosą za sobą szereg potencjalnych korzyści dla nowego pracodawcy – w tym dostęp do wiedzy o charakterze strategicznym, kontaktów biznesowych czy praktyk organizacyjnych, które mogą stanowić realną przewagę konkurencyjną. W tym kontekście na znaczeniu zyskało również pojęcie „zarządzania talentami”, stanowiące jeden z kluczowych elementów współczesnych strategii personalnych (Strzelczyk-Łucka, Dewalska-Opitek, 2019). Portal TVN24 (za Business Insider) w 2016 roku opublikował listę 10 najciekawszych ich zdaniem, lecz czasem kontrowersyjnych, bonusów na które może liczyć pracownik danej firmy i nie są to korzyści związane bezpośrednio z wynagrodzeniem (tab. 2).

Tabela 2. Benefity pozapłacowe wybranych przedsiębiorstw w roku 2016.

L.p.	Nazwa przedsiębiorstwa	Rodzaj bonusu
1.	WWF	„Panda Fridays” – wolny co drugi piątek
2.	Spotify	Sześć miesięcy płatnego urlopu rodzicielskiego
3.	Airbnb	Specjalny dodatek w wysokości 2 tys. dolarów na podróż do dowolnego miejsca na świecie
4.	Walt Disney Company	Darmowe wejściówki do Disneylandu dla siebie, swoich rodzin oraz przyjaciół
5.	Facebook	4 tys. dolarów premii za każde nowo narodzone dziecko
6.	Epic Systems Corporation	Miesiąc dodatkowego płatnego urlopu
7.	Google	Google wypłaca 50 proc. wynagrodzenia przez 10 lat współmałżonkowi lub partnerowi zmarłego pracownika
8.	Twilio	30 dolarów miesięcznie na zakup książek na ebooka Kindle
9.	Pinterest	Trzymiesięczny urlop rodzicielski, w czwartym miesiącu pracownik może pracować w niepełnym wymiarze godzin
10.	Accenture	Pomoc w zmianie płci

Źródło: opracowanie własne na podstawie: TVN 24 (za Business Insider), <https://tvn24.pl/biznes/ze-swiata/jak-najlepsze-firmy-dbaja-o-pracownikow-ra616409-ls4465539>.

Oczywiście powyższy przykład należy traktować jako jeden z wielu, ale doskonale obrazuje on sposób, w jaki organizacja stara się dbać o swojego pracownika. Niektóre z powyżej przytoczonych przykładów są bardzo skrajne (zmiana płci) i z pewnością nie można liczyć, iż mogą znaleźć zastosowanie na całym świecie, bo znaczenie mają tutaj także lokalne uwarunkowania kulturowe. Istotną informacją jest to, że większość globalnych korporacji posiada swoje filie i oddziały w wielu krajach (również na wielu różnych kontynentach) i nie wszędzie bonusy pozapłacowe będą takie same.

Informacje pokazane w powyższej tabeli można potraktować jako mały wycinek tego, co firmy potrafią zaoferować swoim pracownikom. W istocie, analizując kompleksową ofertę benefitów pozapłacowych, można zauważyć, że współczesne organizacje są w stanie zaoferować pracownikom znacznie więcej niż jedynie standardowe formy wynagrodzenia. Działania te mają na celu zapewnienie poczucia bezpieczeństwa, komfortu oraz szeroko rozumianej opieki, tak aby miejsce pracy było przyjaznym, wspierającym i zorientowanym na jego potrzeby środowiskiem (Wojtaszczyk, 2013). Magazyn „Fortune” regularnie publikuje różnego rodzaju rankingi oraz ciekawostki dotyczące firm. Jedną z firm, która rokrocznie pojawia się w tym zestawieniu jest firma wymieniona już w Tabeli 2, a mianowicie „Google” – z publikacji z 2014 roku dostępnej na łamach forsal.pl (Dzierżek, 2014) można dowiedzieć się, że oprócz wynagrodzenia pracownik zatrudniony w tej firmie może liczyć na szereg zróżnicowanych udogodnień. Oprócz klasycznych benefitów, takich jak szkolenia, opieka medyczna (która w USA jest dość kosztowna), dodatki finansowe, różnego rodzaju zniżki pracownicze, pracownik Google może liczyć także na takie benefity jak: darmowe posiłki w pracy, dostęp do siłowni, kręgielni czy też boiska do koszykówki w miejscu pracy, a żeby pracownik w miejscu pracy poczuł się jeszcze bardziej komfortowo, menedżerowie z Mountain

View (główna siedziba firmy) postanowili dać swoim pracownikom dostęp do takich udogodnień jak pracownicza pralnia, fryzjer, a nawet salon masażu. Warto podkreślić, iż opisywana firma posiada swoje przedstawicielstwa w wielu zakątkach świata (w tym także kilka lokalizacji w Polsce), a pracownicy oddziałów lokalnych, również mogą liczyć na podobne udogodnienia, które niewątpliwie są wielkim atutem.

Kolejnymi podmiotami w przytoczonym wcześniej rankingu są tacy potentaci jak Cisco Systems, S.C. Johnson, Southwest Airlines, Chesapeake Energy, Mattel oraz 3M. Budowanie dla swoich pracowników siłowni czy klubów fitness nikogo już nie zaskakuje, z innych ciekawych benefitów pracowniczych warto również przytoczyć: zabiegi fizjoterapii, a nawet akupunktury w miejscu pracy (Cisco Systems), usługi concierge, opiekę nad dziećmi, płatny urlop naukowy (S.C. Johnson), darmowe loty samolotami przewoźnika również dla rodziny i przyjaciół (Southwest Airlines), wysokie zniżki na naukę nurkowania, a następnie pomoc w organizacji wyjazdów związanych z tym sportem (Chesapeake Energy), szerokie wsparcie rodziców w kwestiach związanych z edukacją dziecka, wsparcie w adopcji dzieci (Mattel), a także wsparcie pracownika w walce z paleniem i otyłością, warsztaty z zarządzania stresem oraz plany emerytalne (Koncern 3M). Ponadto przytoczone powyżej benefity pozapłacowe ulegają dynamicznym zmianom wraz ze zmieniającym się rynkiem pracy i sposobami konkurencji o najlepszych pracowników.

3 Elementy składowe jakości życia w miejscu pracy

3.1 Wynagrodzenie

Zgodnie z definicją Nycza (2005) wynagrodzenie za pracę to obligatoryjne i wypłacane przynajmniej raz w miesiącu świadczenie o charakterze przysparzająco-majątkowym, należne pracownikowi od pracodawcy, za czas pracy w umówionym wymiarze, ustalone adekwatnie do rodzaju, ilości, a także jakości świadczonej pracy. Liskowski (2016) opisuje wynagrodzenie za pracę w ujęciu prawnym i proponuje odniesienie do jego charakterystycznych cech zawartych w Kodeksie pracy (Kodeks pracy, 2014), jak: wzajemność (art. 22), periodyczność (art. 85) i obowiązkowość (art. 94).

Zwraca on również uwagę, iż przepisy Kodeksu kształtują także zasady odnoszące się do wynagrodzenia o pracę, takie jak: godziwość wynagrodzenia (art. 13), prawo do jednakowego wynagrodzenia (art. 18^{3c}), te związane z ustalaniem i kształtowaniem wynagrodzenia (art. 77¹ i n., art. 78), wskazujące na ochronę wynagrodzenia za pracę (art. 84 i n.).

Warto również nadmienić, iż wynagrodzenie w XXI wieku, podobnie jak inne elementy ludzkiego życia również ewoluowało i pojawiły się bardziej elastyczne formy wynagradzania pracowników (Andrałojć, Ławrynowicz, 2012). Bardziej zamożne organizacje, oprócz standardowej formy wynagrodzenia, oferują swoim pracownikom różnorodne dodatkowe świadczenia. Tradycyjna forma zapłaty – w postaci gotówki lub przelewu bankowego – choć nadal pozostaje podstawowym sposobem rozliczenia, przestała być jedynym oczekiwanym przez pracowników elementem wynagrodzenia. Współczesne przedsiębiorstwa, chcąc utrzymać konkurencyjność na rynku pracy, zmuszone są do coraz większego zaangażowania zasobów finansowych w rozwój systemów motywacyjnych. Wymaga to elastycznego podejścia do konstruowania pakietów wynagrodzeń oraz ich ciągłego dostosowywania do zmieniających się potrzeb i oczekiwań zatrudnionych (Beck-Krala, 2013). Wynagrodzenie pracownika to zdecydowanie jeden z najbardziej kluczowych elementów, będących częścią zarządzania zasobami ludzkimi. Wynagrodzenie ma znaczący wpływ na pozyskanie, utrzymanie, a także motywowanie pracowników, jednocześnie stanowi istotny element kosztów każdej organizacji (Beck-Krala, 2012).

Podnosząc kwestię podziału podstawowych form płac Wiernek i Lewicka proponują następujący podział (Wiernek, Lewicka, 2004; za: Beck-Krala, 2013):

- czasowa,
- czasowo-premiowa,
- akordowa,

- akordowo-premiowa,
- czasowo-prowizyjna,
- akordowo-prowizyjna,
- prowizyjna,
- bonusowa,
- zadaniowa.

Jedną z najczęściej spotykanych jest **forma czasowa**. Ta forma co do zasady odnosi się do opłacania pracownika tylko za pomocą płacy zasadniczej oraz ewentualnie stałych dodatków. Przyjmuje się, że stawka płacy przypadająca na jednostkę czasu pracy (np. godzina) jest stała. Kolejną formą jest **forma czasowo-premiowa**, która polega na płaceniu części zasadniczej (wkład pracy) oraz premii uzależnionej od efektów pracy. W dużym uproszczeniu bazuje na części stałej oraz ruchomej. Ta forma pracy przez wielu ekspertów traktowana jest jako najbardziej właściwa. Płaca **akordowa** to płaca polegająca na proporcjonalnym opłacaniu pracowników w odniesieniu do założonej normy pracy. Płaca ta stosowana jest w miejscach, gdzie pracownik ma realny wpływ na wydajność pracy. Kolejna z wcześniej przytoczonych, czyli forma **akordowo-premiowa**, prócz będącego podstawą rozliczenia akordowego, stawia również na bardziej jakościowe efekty wykonywanej pracy. Istotą tej formy jest koncentracja pracownika również na jakości wykonywanej pracy a nie tylko na ilości. **Forma akordowo-prowizyjna**, jest podobna do opisanej powyżej **akordowo-premiowej**, aczkolwiek pojawia się tu element prowizji zależnej od ilości sprzedaży np. określonych dóbr. **Forma czasowo-prowizyjna** jest po części modyfikacją formy czasowo-premiowej, aczkolwiek u jej podstaw leży wypłata pracownikowi płacy zasadniczej oraz ewentualnej prowizji. **Forma prowizyjna** jak sama nazwa wskazuje odnosi się do wypłaty ustalonej prowizji za sprzedaż określonego produktu lub wykonanie usługi. **Forma bonusowa** polega na opłacaniu pracowników za pomocą bonusów, obliczanych w ustalony wcześniej sposób. Bonusy najczęściej są powiązane i zależne jednocześnie od wyników osiąganych przez daną firmę w określonej jednostce czasu. Ostatnią formą jest **forma zadaniowa** będąca odmianą czasowej formy płac. Forma ta odnosi się do otrzymania określonej stawki czasowej w zamian za wykonanie konkretnego i wcześniej ustalonego zadania.

Wynagrodzenia, premie i nagrody to podstawowe narzędzia motywowania. Ważne są jednak także narzędzia materialne pozafinansowe, m.in. możliwość korzystania z samochodu służbowego (Świdorski, 2023). Osoby mające do dyspozycji firmowy samochód i mogący go wykorzystywać do celów prywatnych bez żadnych dodatkowych opłat i limitów, odnoszą

znaczące korzyści finansowe oszczędzając na paliwie, amortyzacji czy ubezpieczeniach. Firmy niekiedy korzystają z tego typu rozwiązania, aczkolwiek należy wspomnieć, iż istnieją też inne formy tego rozwiązania, w których pracownik po części partycypuje w utrzymaniu samochodu firmowego i nadal może to być dla niego bardzo korzystne finansowo. Warto również nadmienić, iż firmy (szczególnie duże korporacje) często awansując pracownika na kolejny, nagradzają go samochodem o klasę wyższą, zwłaszcza że samochód służbowy często uznawany jest za symbol pozycji w strukturze firmy. Zamożniejsze organizacje są skłonne inwestować większe środki w rozwój i utrzymanie kadry, jednak działania te są zazwyczaj poprzedzone dokładną analizą i uzasadnione z perspektywy strategii zarządzania kapitałem ludzkim. (Socha, Ćwikowski, 2024). Tego typu wydatki, skierowane nie są bezpośrednio na samą pracę, ale bardziej na poprawę szeroko rozumianych warunków socjalnych oraz jakości funkcjonowania w organizacji (QoWL), a w konsekwencji jakości życia w miejscu pracy. Firmy traktują je jako inwestycje, bo doskonale wiedzą, że tak zainwestowane pieniądze mają szansę zwrócić się wielokrotnie. Wspomniana powyżej inwestycja to nic innego jak próba zapobiegania niechcianym rotacjom pracowników firmy, czyli innymi słowy próba zapewnienia większej stabilności firmie. Ograniczenie rotacji/fluktuacji to w przypadku biznesu jest bardzo pożądane, gdyż unika się przestojów czy też niepotrzebnych strat jak choćby strata czasu i środków finansowych na poszukiwanie i wdrożenie nowego pracownika. Można znaleźć również głosy, że to właśnie rotacja jest jednym z elementów hamujących wzrost gospodarczy (Kołodziej, 2019). Bardzo często bywa tak, że zarówno w życiu prywatnym, jak i również w biznesie jakieśkolwiek refleksje czy też głębsze analizy pojawiają się dopiero w obliczu kryzysu lub bezpośrednio po jego wystąpieniu. Pojawiają się pytania co można było zrobić lepiej, co inaczej, z czego można było zrezygnować, ale przede wszystkim jest to czas analiz, przemyśleń oraz wyciągania wniosków. Jako że niniejszy fragment rozprawy (podrozdział) dotyczy systemów i form wynagradzania pracowników, zasadne jest odwołanie się do danych i obserwacji pochodzących od wyspecjalizowanych podmiotów zajmujących się analizą rynku pracy. Randstad, jako globalna marka i jeden z liderów branży HR, posiada bogate doświadczenie w zakresie monitorowania tendencji zatrudnienia oraz oczekiwań pracowników. Firma ta regularnie prowadzi rozbudowane badania, które dostarczają rzetelnych informacji na temat preferencji zatrudnionych, w tym również w obszarze benefitów pozapłacowych. Warto przywołać w tym kontekście wyniki badania Randstad Employer Brand Research 2020, które zostało przeprowadzone w styczniu 2020 roku. Jest to projekt realizowany cyklicznie, stanowiący cenne źródło danych na temat czynników wpływających na atrakcyjność pracodawców oraz oczekiwań pracowników względem oferowanych świadczeń.

Jednym z podstawowych wniosków jaki płynie z badania jest to, że pomimo bardzo rozbudowanych systemów motywowania pozapłacowego swoich pracowników, **atrakcyjne wynagrodzenie** jest dla pracowników najistotniejsze (zestawienie obejmujące motywatory płacowe oraz pozapłacowe). Wśród pięciu najbardziej atrakcyjnych benefitów omawianego badania respondenci wskazali kolejno: 1) dodatkowe świadczenia urlopowe, np. urlop wypoczynkowy, urlop naukowy, 2) opieka zdrowotna, 3) elastyczne godziny pracy, 4) całkowity albo częściowy zwrot kosztów dojazdu do pracy i kosztów związanych z mobilnością, 5) szkolenia wewnętrzne i dofinansowanie dalszej edukacji np. kursy, certyfikaty itp. W przypadku inaczej sformułowanego pytania, bo tym razem skupiającego się na atrakcyjności wymienionych benefitów, ale obowiązkowo oferowanego przez pracodawcę kolejność uległa zmianie i jako wiodące można wymienić: 1) szkolenia wewnętrzne i dofinansowanie dalszej edukacji np. kursy, certyfikaty itp., 2) elastyczne godziny pracy, 3) opieka zdrowotna, itd. Na powyższym przykładzie można zaobserwować, jakie są oczekiwania pracowników w stosunku do swoich pracodawców a jakie dodatkowe benefity pracodawca realnie oferuje swojemu pracownikowi. Niezmiernie ciekawe są też odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie o „najbardziej pożądane aspekty zatrudnienia”. W dużym skrócie są to czynniki EVP (ang. Employee Value Proposition) marki pracodawcy, najwyżej oceniane przez pracowników. Przyjęto, że to właśnie te elementy mają fundamentalne znaczenie dla tożsamości marki i jednocześnie mają największy wpływ na jego wizerunek, a jest to istotne o tyle, że w ten sposób buduje się ogólne postrzeganie wizerunku danej marki/organizacji. Nie jest to może bezpośrednio związane z wynagrodzeniem i motywacją pracowników, ale pośrednio pozwala stwierdzić pracodawcy, co jest istotne dla pracownika i może mieć znaczący wpływ na jego utrzymanie, zwiększenie jego efektywności, a także poprawę jakości życia zawodowego danej jednostki. W tabeli 3 przedstawiono postrzeganie przez pracowników najważniejszych aspektów zatrudnienia, a więc poniekąd jakości życia w miejscu pracy przez polskich pracowników oraz pracowników z innych krajów europejskich. Aspektem kluczowym dla odczuwania satysfakcji z miejsca pracy zarówno przez Polaków, jak i przedstawicieli innych nacji jest wynagrodzenie. Wskazało je 74% badanych Polaków i 59% pozostałych Europejczyków. Różnice te wynikają prawdopodobnie ze znanej z teorii ekonomii krzywej podaży pracy. Wnioski aplikacyjne zeń wynikające potwierdzają większe znaczenie wynagrodzenia dla pracowników pochodzących z krajów o niższych dochodach, w porównaniu do krajów o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego (Samuelson i Nordhaus, 2019).

Tabela 3. Najbardziej pożądane aspekty zatrudnienia na początku 2020 roku (przed wybuchem pandemii)

lp.	Aspekt zatrudnienia	Wartość % w Polsce	Wartość % w Europie
1.	atrakcyjne wynagrodzenie i benefity	74%	59%
2.	stabilność zatrudnienia	55%	48%
3.	miła atmosfera pracy	51%	51%
4.	możliwość rozwoju zawodowego	49%	36%
5.	równowaga między pracą a życiem prywatnym	40%	47%
6.	dobra sytuacja finansowa firmy	32%	31%
7.	szkolenia	32%	25%
8.	elastyczność	31%	39%
9.	lokalizacja	25%	28%
10.	dobra reputacja	25%	18%
11.	ciekawa treść pracy	19%	31%
12.	najnowsze technologie	14%	13%
13.	produkty wysokiej jakości	14%	16%
14.	otwartość na różnorodność	14%	16%
15.	troszczy się o społeczeństwo/ środowisko	14%	19%
16.	silne kierownictwo	10%	16%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: na podstawie employer brand research 2020 (randstad)

Ciekawym wnioskiem wynikającym z badań przeprowadzonych przez Randstad w 2020 roku, jest zestawienie najbardziej atrakcyjnych benefitów pozapłacowych w podziale na grupy wiekowe (profil pokoleniowy). Otóż w przypadku przedstawicieli pokolenia Z (wiek 18–24) najbardziej atrakcyjnym benefitem okazało się ubezpieczenie podróżne, dla pokolenia (wiek 25–34) najbardziej atrakcyjna jest możliwość pracy z domu, pokolenie X (wiek 35–54) najwyżej wycenia możliwość nabycia akcji spółki, respondenci pokolenia zwanego Baby Boomers (wiek 55–64) z kolei, na pierwszym miejscu stawiają grupowe ubezpieczenie na życie. Informacje te są istotne, gdyż pokazują jak preferencje dotyczące świadczeń pozapłacowych zmieniają się wraz z wiekiem.

Z badań przeprowadzonych wśród urzędników wynika, że dla 57% z nich, wynagrodzenie jest najważniejszym motywatorem w pracy (Hysa, Grabowska, 2014). Jednocześnie aż 88% respondentów uważa, iż system wynagrodzeń jest niesprawiedliwy i niewłaściwy. Wśród badanych pracowników ZUS najczęściej przyznawaną nagrodą była nagroda pieniężna (45%), drugą w kolejności najchętniej przyznawaną nagrodą jest pochwała lub wyraz uznania okazane przez przełożonego za pracę, postawę lub zachowanie, wyrażone w cztery oczy (25%), trzecią w kolejności natomiast jest awans stanowiskowy (17%). Tym samym okazuje się, że badanych urzędników ZUS najbardziej motywuje gratyfikacja finansowa (78%), drugim najlepiej ocenianym motywatorem (nagrodą) okazuje się awans stanowiskowy (68%), a na trzecim miejscu wśród najbardziej pożądanych nagród znalazła się pochwała lub wyraz uznania okazane przez przełożonego za pracę, postawę lub zachowanie wyrażone w cztery oczy (49%).

W świetle wielu badań, wynagrodzenia (zarówno materialne jak i niematerialne) stanowią bardzo istotny aspekt w kontekście motywowania oraz zarządzania zasobami ludzkimi (Bombiak, 2010). Stanowią one jednocześnie jeden z kluczowych elementów modelujących percepcję pracownika na temat tego, jak postrzega subiektywną jakość życia w miejscu pracy. Odpowiednio dobrane i dostosowane do danej organizacji praktyki dotyczące wynagradzania w sposób pozytywny wpływają na wydajność pracy, budują motywację, a także są źródłem zaangażowania oraz ogólnego zadowolenia pracowników (Beck-Krala, 2013). Zgodnie z twierdzeniem Zajęca (Zajęc, 2014) stworzenie systemu spójnych logicznie i wzajemnie współdziałających motywatorów (czynniki finansowych oraz pozafinansowych) wydatnie wpłynie na ogólny proces motywowania pracowników. Pracownicy nastawieni entuzjastycznie uzyskują lepsze wyniki, tym samym są w stanie wyżej ocenić jakość swojego życia zawodowego. Warto zaznaczyć, że istnieją badania potwierdzające fakt występowania korelacji między chęcią rotacji, satysfakcją z wynagrodzenia, satysfakcją z pracy, a także jakością życia co wydaje się wyjątkowo istotne w odniesieniu do niniejszego rozdziału jak i całej publikacji (Pratama, Dimas, 2023). Przytoczone badania sugerują, że satysfakcja pracowników może pomóc w zmniejszeniu fluktuacji kadrowej.

Duże znaczenie wynagrodzeń dla poziomu satysfakcji pracowników służb mundurowych odnotowali w swojej pracy Yang i współpracownicy (2008), natomiast u pracowników branży turystycznej fakt ten potwierdzili Makówka i Żołeńska (2024). Odpowiednia płaca była także najważniejszym czynnikiem decydującym o jakości życia w miejscu pracy respondentów w badaniach opisywanych przez Turczak i Zwiech (2015). Opisane badania potwierdzają zatem istotne znaczenie wynagrodzeń dla jakości życia w miejscu pracy.

Rolę wynagrodzeń w postrzeganiu jakości życia potwierdzają także badania przeprowadzone na grupie pilotów trzech związków komercyjnych linii lotniczych (346 kompletnych odpowiedzi) w 2021 roku (Vulturius, Budd, Ison, Quddus, 2024). Uzyskane wyniki wyraźnie wskazują i podkreślają jak ważne jest wynagrodzenie dla tej grupy zawodowej. Badacze podkreślali istotność uzyskanych wyników w odniesieniu do innych sektorów gospodarki oraz transportu. Kolejnym doskonałym przykładem obrazującym istotność wynagrodzenia jest badanie przeprowadzone wśród kierowników projektów w branży budowlanej w Wietnamie. Wyniki badań zaprezentowanych w 2020 roku w sposób wyraźny wskazały sześć głównych czynników mających istotny wpływ na motywację pracowników, wśród czynników tych znajduje się oczywiście wynagrodzenie i świadczenia. Pozostałe zidentyfikowane czynniki to: środowisko pracy, możliwości awansu, kultura organizacyjna,

zainteresowanie pracą oraz relacje z organizacją. Na uwagę zasługuje także fakt, iż dla pracowników istotne było wypłacanie wynagrodzenia na czas (Phan i in., 2020).

3.2 Środowisko pracy

Problematyka związana ze środowiskiem pracy jest przedmiotem badań wielu prac (m.in. Jakimiuk, 2016; Syper-Jędrzejak, 2020; Bodak, 2017; Antoniak, 2012). Temat ten jest ważny nie tylko poznawczo, lecz także aplikacyjnie oraz chętnie podejmowany przez organizacje oraz pracowników. Różne organizacje na całym świecie prześcigają się w pomysłach na stworzenie jak najbardziej nowoczesnego, funkcjonalnego, estetycznego, prośrodowiskowego oraz przyjaznego miejsca pracy dla swoich pracowników (Kotzian, 2020; Strumiłło, 2023). Z drugiej strony, pracownicy mają tego świadomość i bardzo chętnie wybierając swojego nowego pracodawcę, biorą pod uwagę nie tylko wysokość miesięcznego wynagrodzenia, benefity pozapłacowe, prestiż danej firmy, możliwość awansu itp., lecz także lokalizację oraz szereg innych czynników związanych z szeroko pojętym otoczeniem, wyglądem i funkcjonalnością swojego potencjalnego miejsca pracy (Malec, 2017). Lokalizacja miejsca pracy to nie tylko sprawa istotna z punktu widzenia pracownika, gdyż z perspektywy pracodawcy ma ona także kluczowe znaczenie (Gorzelak, Jałowiecki, 2000).

Środowisko pracy (ang. work environment) to integralna i całkowicie naturalna część składowa, nierozzerwalnie związana z wykonywaniem obowiązków zawodowych przez każdego pracownika (Jakimiuk, 2016). Jest to ogół czynników oraz warunków, z którymi pracownik styka się podczas wykonywania pracy. Obecnie pojęcie to należy dość wyraźnie rozszerzyć z uwagi na fakt możliwości wykonywania obowiązków w sposób zdalny lub hybrydowy (Kuźniarska, Jedynak, Mania, 2022). Oczywiście praca zdalna zarezerwowana jest dla pewnej grupy organizacji i zawodów, jednakże nie można o tym fakcie zapomnieć lub go pominąć w kontekście rozdziału traktującego o „środowisku pracy”. Środowisko pracy wykonywanej zdalnie to już nie biuro pracodawcy, to nie biurowiec w środku miasta, lecz równie często może być to mieszkanie pracownika, kawalerka, dom na obrzeżach miasta czy rajską plażą na tropikalnych wyspach (Mączyńska, 2021).

Centralny Instytut Ochrony Pracy (CIOP) – Państwowy Instytut Badawczy definiuje środowisko pracy jako „zespół czynników materialnych i psychospołecznych, z którymi pracownik styka się podczas wykonywania pracy lub przysposobienia do niej i które to czynniki mogą stanowić zagrożenie dla jego zdrowia, a nawet życia” (Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, n.d.). „Do czynników materialnych środowiska pracy zalicza się m.in.: teren przedsiębiorstwa lub instytucji, budynki,

pomieszczenia, maszyny, narzędzia, urządzenia, lecz także czynniki o charakterze fizycznym i chemicznym (np. mikroklimat, oświetlenie, drgania, hałas, czynniki mechaniczne oraz substancje chemiczne i pyłowe) i czynniki biologiczne. Do czynników psychospołecznych (niematerialnych) środowiska pracy zalicza się m.in.: wymagania psychologiczne pracy, czynniki organizacyjne, partycypację pracowników, stosunki międzyludzkie, rozwój kariery zawodowej i kulturę organizacyjną” (Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, n.d.). Zwraca uwagę fakt, iż zgodnie z definicją CIOP środowisko pracy to nie tylko elementy materialne, ale na równi z nimi należy traktować czynniki psychospołeczne. Jest to o tyle istotne, gdyż zdecydowana większość ludzi w skali całego świata pracuje przynajmniej 8 godzin w ciągu doby, a często są to liczby zdecydowanie przekraczające deklarowane wartości. Godne podkreślenia jest także to, iż opisywane środowisko pracy zawiera w sobie również szereg elementów, które zdecydowanie ciężiej jest zbadać, zmierzyć czy dokonać innego pomiaru. W tym konkretnym miejscu szczególnie warto podkreślić rolę stosunków międzyludzkich. Przebywanie i praca w zespole składającym się z osób życzliwych, uprzejmych i potrafiących ze sobą współpracować to z pewnością jeden z bardziej istotnych elementów tworzenia przyjaznego środowiska pracy, wdrażania koncepcji WLB oraz podniesienia QoWL, a także QoL. Na temat roli i wagi takiej postawy piszą w swoich publikacjach Robak i Słocińska (2015) oraz Danuta Walczak-Duraj (2017). Polityka organizacji polegająca na stawianiu pracownika w centrum działalności przedsiębiorstwa, traktowaniu go z należytym szacunkiem to jedna z najlepszych inicjatyw, które można wdrożyć w każdej rozwijającej się organizacji (Kalwa-Rojczyk, 2018).

Środowisko pracy należy traktować w pełni kompleksowo, z uwzględnieniem najmniejszych szczegółów, zasad bezpieczeństwa oraz ergonomii. Wpływ negatywnych czynników związanych z danym środowiskiem pracy oraz zaburzenie istotnych proporcji tam występujących może powodować szereg zróżnicowanych problemów, prowadzących do spadku efektywności, absencji, wypadków, a w szczególnych przypadkach nawet do zgonów w miejscu pracy (Oleszak, 2012). Oczywiście, poziom zagrożenia i związane z nim ryzyko zawodowe będzie zależne od rodzaju wykonywanej pracy, gdyż z pewnością całkowicie odrębnie należy traktować ryzyko w pracy biurowej/administracyjnej (księgowia, handlowiec), pracy fizycznej (budowlaniec, górnik), pracy jako kierowca czy też pracy choćby w służbach mundurowych. Każdy zawód, każda branża to określona specyfika, procedury, inne środowisko pracy oraz bezpośrednio z nim związane zagrożenia (Zdziebło, Kozłowska, 2010; Makles, Galwas-Zakrzewska, 2005; Kolawa, Hadryś, 2016). Istnieje również szereg opracowań potwierdzających realny wpływ środowiska pracy na pracownika. Dobrze po raz kolejny

zaakcentować, że środowisko pracy może (prócz elementów wymienionych już wcześniej) wpływać na powstawanie wypalenia zawodowego, kreatywność, a także co szczególnie istotne na zdrowie i życie w ujęciu bezpośrednim (Erenkfeit, Dudzińska, Indyk, 2012; Lipowska, 2013; Skiba, Frymus, 2018).

Na przestrzeni ostatnich lat pojawił się kolejny ciekawy trend w kontekście nowoczesnych form pracy, mianowicie **coworking**, a obszerniej na ten temat pisze choćby Bendkowski (2018). Autor w swojej publikacji stara się usystematyzować wiedzę na temat nowej formy pracy w gospodarce cyfrowej. Coworking powstał z uwagi na chęć ograniczania firmowych kosztów, zwiększenia mobilności jednostki, powiększenia niezależności pracownika oraz potencjalną możliwość nawiązywania szeroko rozumianej współpracy w ramach wspólnych projektów. Coworking to nie tylko trend, to także moda i swoboda w funkcjonowaniu na rynku i biznesie. To elastyczność rzadko spotykana w innych formach świadczenia określonych usług, szczególnie w branży kreatywnej lub opartej na wartości intelektualnej. Warto także podkreślić, iż na rynku oraz w fachowej literaturze można się także natknąć na pojęcie **coworking space**, czyli przestrzeń coworkingowa, które odnosi się do nowoczesnych miejsc pracy **coworkerów** (Stachura, Kuligowska, 2018).

Spośród badań znaczenia środowiska pracy dla jakości życia warto przytoczenia są te opublikowane przez Karczewską (2019). Autorka badając pracowników z Częstochowy wykazała dodatnie i statystycznie istotne korelacje między satysfakcją z pracy a wybranymi aspektami środowiska pracy. Również z badań Nowakowskiej i współpracowników (2012) wynika, że ocena jakości życia w pracy pielęgniarek w okresie okołomenopauzalnym zależy od wybranych uwarunkowań środowiska pracy.

Środowisko pracy to jeden z kluczowych czynników wpływających na jakość życia zawodowego pracowników. Potwierdziły to wyniki badań opublikowane w 2024 roku. Badanie przeprowadzono na 420 pracownikach z losowo wybranych branż w Bangladeszu. Wyniki wykazały, że środowisko pracy, kultura oraz klimat organizacyjny, relacje międzyludzkie i współpraca, wynagrodzenie (oraz nagrody), adekwatność zasobów, potencjalna autonomia pracy, satysfakcja z wykonywanej pracy i bezpieczeństwo są bezpośrednio związane z QWL (Gazi i in., 2024). Kolejnym istotnym badaniem, którego wyniki również zostały zaprezentowane w 2024 roku, był projekt badawczy zrealizowany na próbie 851 pracowników przemysłu odzieżowego w Indiach. Wyniki pokazały, iż większość pracowników nie jest zadowolona z ich subiektywnego postrzegania QWL. Wśród wielu zidentyfikowanych czynników mających wpływ na jakość życia zawodowego znalazły się takie elementy jak:

środowisko pracy, bezpieczeństwo pracy, relacje, współpraca z innymi osobami oraz wynagrodzenia i nagrody (Nanjundeswaraswamy, Beloor, 2024).

3.3 Rozwój osobisty

W piśmiennictwie jest wiele różnych definicji i interpretacji pojęcia rozwój osobisty, jednakże podkreślić należy, że rozwój osobisty przez każdą jednostkę może być definiowany bardzo indywidualnie i subiektywnie. Rozwój sam w sobie stanowi nieodłączny element życia oraz funkcjonowania każdego człowieka, w związku z tym jest rozpatrywany w różnych obszarach, a także z punktu widzenia różnych ujęć i perspektyw (Becker-Pestka, Kołodziej, Pujer, 2017). Szeroko pojęty rozwój jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli szeregu różnych dyscyplin naukowych, warto w tym miejscu wymienić dla przykładu takie dyscypliny jak: ekonomia i finanse, pedagogika, filozofia, psychologia, biologia, medycyna, socjologia czy nauki o zarządzaniu i jakości. Urbanik-Papp (2010) wskazuje, że rozwój u ludzi dorosłych zachodzi poprzez uczenie się, a według Sobczyk-Kubiak (Sobczyk-Kubiak, 2018) może być rozumiany jako „wspieranie samego siebie, szukanie sensu życia, ciągłe rozwijanie kompetencji pozwalających na odczuwanie szczęścia oraz postrzeganie swojego bytu jako mającego sens i cel, a siebie samego jako wartościowej jednostki”.

Wyniki badania przeprowadzonego przez Benefit Systems SA (Benefit Systems SA, 2015), pt. „Polacy a rozwój. Raport o podejściu do rozwoju osobistego i zawodowego różnych pokoleń Polaków” pokazują, że mniej więcej co trzecia ankietowana osoba nie potrafiła określić czym jest i co dla niej oznacza pojęcie „rozwój osobisty”. Około 23% badanych rozwój osobisty kojarzy się ze zdobywaniem nowej wiedzy, umiejętności oraz nauką. Drugą najczęściej pojawiającą się odpowiedzią wśród badanych osób było: „realizowanie swoich marzeń, wyznaczanie i osiąganie celów” (17%), trzecie miejsce w omawianym badaniu zajęły odpowiedzi: „dbanie o relacje z innymi ludźmi, społeczne udzielanie się” oraz „dbanie o rodzinę, zapewnianie swoim bliskim spokoju, szczęścia”. Obie odpowiedzi uzyskały po 12% głosów. Na dalszych miejscach znalazły się takie odpowiedzi jak: „podnoszenie kwalifikacji zawodowych, staranie się o pracę/awans”, „dbanie o rozwój intelektualny, czytanie, teatr, kino, generalnie sztuka”, „ciągły rozwój by pozostawać w kontakcie z tym, co się dzieje na świecie”, „uprawianie sportu, aktywny wypoczynek”, „podnoszenie standardów życia”, „dbanie o zdrowie”, „rozwijanie swoich zainteresowań, zdobywanie nowych”, „bycie człowiekiem sumiennym, uczciwym”.

Dobrze jest oddzielić rozwój osobisty od rozwoju zawodowego, traktując je jako dwa odrębne obszary (Becker-Pestka, Kołodziej, Pujer, 2017). Wbrew pozorom, pomimo pewnych cech wspólnych rozwój osobisty nie jest tożsamy z rozwojem zawodowym, aczkolwiek może

się zdarzyć, iż pewne elementy będą wymienne. Doskonałym przykładem elementu łączącym rozwój zawodowy z rozwojem osobistym może być nauka języka obcego. Każda osoba, która opanuje język obcy tak, że będzie mogła swobodnie nim operować, z powodzeniem wykorzysta tę umiejętność zarówno w życiu prywatnym (wyjazdy wakacyjne, podróże itp.) jak i zawodowym. W tym konkretnym wypadku nie jest istotne, w jaki sposób osoba ta przyswoiła daną wiedzę (czy były to kursy opłacane przez pracodawcę, czy też były to lekcje prywatne), gdyż nabyte umiejętności są tak wartościowe, że nie należy ich rozgraniczać, lecz z całą pewnością potraktować jako umiejętność uniwersalną stanowiącą o zwiększeniu potencjału jakościowego danej jednostki.

Innym przykładem umiejętności, które z powodzeniem można wykorzystać zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym są kompetencje miękkie. Według Gorustowicza (Gorustowicz, 2019) do kompetencji miękkich można zaliczyć: umiejętności społeczne, umiejętności uniwersalne, kompetencje przydatne w każdym zawodzie oraz takie, które pomagają współpracować z innymi. Kochmańska (Kochmańska, 2016) twierdzi, że kompetencje interpersonalne (miękkie) są kluczowe w kreowaniu innowacyjności i budowaniu wizerunku nowoczesnego przedsiębiorstwa. Fastnacht (2006) idzie jeszcze dalej i nazywa kompetencje miękkie, najbardziej poszukiwanymi na rynku pracy. Rozwój pracowników pod kątem wszechstronności z pewnością pomoże samej organizacji oraz zdecydowanie wpłynie na ich rozwój osobisty. Tomczak (2015) precyzuje jednocześnie jakie kompetencje miękkie są obecnie najbardziej cenione na rynku pracy. Według przeprowadzonych przez niego badań są to: umiejętności komunikacyjne (werbalne i pozawerbalne), szczerowość/otwartość, motywacja/zaangażowanie, samodzielność/inicjatywa oraz skromność. Kompetencje zostały przedstawione kolejno, według tych najbardziej pożądanых.

Rozwój w obecnych czasach należy traktować jako obowiązek każdego człowieka, ponieważ świat nie stoi w miejscu tylko nieustannie gna do przodu powodując konieczność nabywania nowych umiejętności przez jednostkę. Novikova (2016) twierdzi, że w perspektywie potencjalnego wypadnięcia pracownika z rynku pracy, samodoskonalenie leży po stronie pracownika i powinno trwać przez całe życie. Istnieje także pewne powiedzenie związane bezpośrednio z rozwojem: „kto nie idzie do przodu, ten się cofa” (Wielki Słownik Języka Polskiego, 2018) i w obecnych czasach śmiało można stwierdzić, iż w maksymie tej jest wiele prawdy. Istotne również, by równolegle zwrócić uwagę na kolejne elementy związane z szeroko pojętym rozwojem – aktualizację obecnej wiedzy i umiejętności oraz na fakt, iż obecnie istnieje wiele zawodów, które przykładowo nie istniały czterdzieści, trzydzieści czy nawet dwadzieścia lat temu. Powstały one dopiero w wyniku kolejnych etapów rewolucji

przemysłowej (Ludziejewski, 2024). Nadmienić również należy, że oprócz tego, iż rynek wymusza powstawanie pewnych nowych zawodów, uprzemysłowienie powoduje to, że niektóre zawody w naturalny sposób znikają, gdyż nie są już nikomu potrzebne (Pawłowska, 2005). Na temat ogólnych zmian, dopasowania, elastyczności, określonych umiejętności oraz kompetencji potrzebnych jednostce (tu akurat w odniesieniu do rynku pracy) pisze w swojej publikacji Mróz-Gorgoń (2011). Opisywane zmiany można także przenieść na inne obszary ludzkiego życia. Sam rozwój to proces wysoce pożądaný zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym i dobrze mieć tego świadomość. Dynamiczne zmiany zachodzące na rynkach oraz nowe technologie, będące ich integralną częścią wymuszają, powstawanie nowych zawodów (Przybylska, 2008). Jest to całkowicie naturalne i nie należy z tym walczyć.

Rozwój technologii nie tylko przekształca istniejące formy pracy, lecz także prowadzi do powstawania całkowicie nowych zawodów, wymagających specjalistycznych kompetencji. Przykładem są nowoczesne narzędzia oparte na autonomii i cyfryzacji, których obsługa staje się domeną wykwalifikowanych operatorów. Zjawisko to odzwierciedla szerszy proces, w którym innowacje technologiczne stymulują zmiany na rynku pracy oraz kształtują nowe obszary aktywności zawodowej (Laskowska-Rutkowska, 2018; Berner, Chojnacki, 2016).

Wracając bezpośrednio do tematu rozwoju człowieka, rozwój sam w sobie (zarówno osobisty jak i zawodowy) należy traktować jako przełamywanie barier i ograniczeń, które są integralną częścią naszego życia (Becker-Pestka, Kołodziej, Pujer, 2017). Dużo na temat rozwoju osobistego i kluczowych kompetencji piszą w swoich publikacjach Wacowska, Bokwa i Dąbrowska-Paulewicz (2014) oraz Alejsiak (2018), na temat samej perspektywy uczenia się oraz rozwoju pisze w swojej publikacji natomiast Urbanik-Papp (2010). Publikacji w tematyce rozwoju osobistego znaleźć można wiele, z uwagi na duże zainteresowanie powstają także niezliczone ilości stron internetowych oraz blogów osobistych poświęconych tematowi szeroko pojętego samorozwoju. Część z nich jest poświęconych doskonaleniu samego siebie, część natomiast doskonaleniu kompetencji społecznych lub kompetencji stricte zawodowych. Warto również dodać, iż rozwój osobisty to ciągle jedna z najważniejszych wartości, którymi starają się kierować ludzie w obecnych czasach (Samul, Kobylińska, Rollnik-Sadowska, 2018).

Problematyka rozwoju osobistego w kontekście jakości życia wielokrotnie pojawia się w literaturze, dotyczącej zarówno ogólnej jakości życia, jak i jakości życia w miejscu pracy. Na temat szeroko pojętego rozwoju osobistego i jego znaczenia dla jakości życia pisali w swoich pracach m.in. Hyla (2017), Jankowska (2011) i Krzykus (2019). Równie często element stanowiący podstawę niniejszego podrozdziału znaleźć można w koncepcjach

dotyczących QWL, może nie zawsze bezpośrednio, ale często jako integralną część innego obszaru, mającego realny wpływ na percepcję jakości życia zawodowego przez pracownika.

W Kolumbii, w okresie od 2020 do 2021 roku przeprowadzono badanie wśród aktywnych zawodowo pielęgniarek pracujących na oddziałach intensywnej terapii. W opisywanym badaniu wzięło udział 101 osób, a wyniki wskazują, że rozwój osobisty był jednym z obszarów, który wskazano jako jeden z tych, w którym ankietowani wykazują największe niezadowolenie (67%). Wynik ten jest również jednym z najbardziej istotnych czynników wpływających na potencjalną chęć zmiany pracy. Quiñones-Rozo i współpracownicy (2025) potwierdzili, że rozwój osobisty to jeden z kluczowych czynników subiektywnego postrzegania QWL. Bardzo interesujące wyniki badań opublikowano w 2022 roku, a samo badanie przeprowadzono na pracownikach naukowych Politechniki w Dżakarcie. Próba badawcza wyniosła 110 osób, wybranych metodą przypadkowego doboru próby. Wyniki badania doprowadziły do kilku bardzo ciekawych wniosków. Do tych najważniejszych (związanych bezpośrednio z tematyką niniejszej dysertacji) zaliczyć należy: samorozwój (rozwój osobisty) ma bezpośredni pozytywny wpływ na zaangażowanie pracowników w pracę, QWL ma bezpośredni wpływ na rozwój osobisty oraz QWL ma pośredni, pozytywny wpływ na zaangażowanie w pracę poprzez mediację samorozwoju (Tuasikal, Perwana, Suhud, 2022).

3.4 Rozwój zawodowy i stabilność

Rozwój zawodowy w odróżnieniu od rozwoju osobistego opisanego w poprzednim podrozdziale wydaje się być łatwiejszy do opisanie i zdefiniowania, aczkolwiek z pewnością i tutaj znaleźć można szereg różnych definicji, koncepcji i sposobów postrzegania tej kategorii pojęciowej. Przede wszystkim na samym początku istotne jest by podkreślić, iż zgodnie ze swoją nazwą, rozwój zawodowy dotyczy generalnie obszaru związanego z wykonywaniem pracy zawodowej i tak też bardzo często jest postrzegany. Według Wołka rozwój zawodowy czasem bywa także określany mianem kariery zawodowej (Wołek, 2005). Rozwój cywilizacyjny, dynamika zmieniającego się świata, w tym także rynku pracy wymusza na pracownikach ciągły rozwój, aktualizację i poszerzanie wiedzy, a także zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji tylko po to, by pozostać atrakcyjnym dla potencjalnego pracodawcy. Pikula w swojej publikacji pt. „Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych” twierdzi, iż w odróżnieniu od czasów powojennych, w obecnych czasach praca stała się niepewnym towarem i tym samym, osoby chcące pracować muszą wykazać się dużo większą aktywnością oraz potencjalną gotowością do przekwalifikowania się, a także muszą być nastawione na długotrwały proces uczenia się przez

całe życie (ang. lifelong learning) (Pikuła, 2016). Na temat konieczności uzupełniania wiedzy, akceptacji faktu potencjalnego przebranżowienia czy też samej digitalizacji wpływającej na szereg zmian w naszym życiu (w tym także zmian charakteru pracy) pisze w swojej publikacji Szczechowiak (2020).

Ciekawą, zwięzłą, a jednocześnie bardzo precyzyjną definicję zaproponował Czarnecki (1985), gdyż według niego rozwój zawodowy człowieka to: „społecznie pożądaný proces przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu siebie samego i przez to swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturowego” (Czarnecki, 1985; za: Plewka, 2016). Zgodnie z przytoczoną definicją wyraźnie widać, iż rozwój zawodowy jest procesem opartym na zmianach dotyczących jednostki, mającym na celu doskonalenie samego siebie. Zmiany będące częścią tego procesu, mogą natomiast oddziaływać na otoczenie jednostki, co jest całkowicie zrozumiałe, a ich pozytywny wpływ jest wielce pożądaný. W innej publikacji Czarnecki na bazie całości doświadczeń własnych oraz badań i literatury dokonał podziału procesu zawodowego rozwoju człowieka na poszczególne etapy. Według niego proces ten wygląda następująco (Czarnecki, 2005): 1) Preorientacja zawodowa dzieci (lata życia człowieka od 3 do 11), 2) Orientacja zawodowa młodzieży (lata życia człowieka od 12 do 15), 3) Uczenie się zawodu przez młodzież (lata życia człowieka od 16 do 25), 4) Praca zawodowa (kwalifikowana) dorosłych (lata życia człowieka od 18 do 65/70), 5) Reminiscencja zawodowa emerytów (po odejściu na emeryturę).

Inne podejście do kwestii definicji rozwoju zawodowego proponują natomiast przedstawiciele praktyki gospodarczej. Według zespołu redakcyjnego portalu „Indeed”, rozwój zawodowy to: „osiąganie konkretnych celów i dobrej pozycji zawodowej w określonym czasie poprzez rozwijanie swoich umiejętności i kompetencji niezbędnych do prawidłowego wykonywania obowiązków na danym stanowisku lub uzyskania awansu”, (Indeed, 2023). Sutherland i Canwell identyfikują pięć podstawowych funkcji rozwoju zawodowego, a mianowicie (Sutherland, Canwell, 2007; za: Wach-Kąkolewicz, 2008): poszerzenie wiedzy – pomocnej w sytuacjach problemowych, uczenie się na podstawie doświadczeń, rozwój nowych postaw i przekonań, możliwość odbudowywania kwalifikacji zawodowych oraz współpraca i wkład w rozwój personelu.

Bardzo istotne w kontekście niniejszej pracy są słowa Tomaszewskiej-Lipiec (2014) która twierdzi, że rozwoju zawodowego nie można rozpatrywać w sposób, w którym świadomie pomija się strefę pozazawodową (Tomaszewska-Lipiec, 2014). Autorka sugeruje również, że

tylko odpowiedni balans pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym ma szansę zapewnić możliwość rozwoju ogólnego oraz zawodowego.

Pawlak (2014) twierdzi, że za właściwy rozwój zawodowy odpowiada w dużej części właściwa edukacja. Cieszy także fakt, że w chwili obecnej, wiedza jest szeroko dostępna i istnieje szereg różnych platform, na których można zdobywać nową, aktualizować oraz poszerzać już posiadaną wiedzę. Popularne strony www i media społecznościowe są pełne różnego rodzaju poradników, kursów internetowych, lekcji, sesji coachingowych i mentoringowych czy innych porad udzielanych w formule on-line, zarówno płatnych jak i bezpłatnych. Pozytywnym zjawiskiem jest także rosnąca dostępność bezpłatnych materiałów edukacyjnych. Choć wiele z nich wymaga uprzedniej weryfikacji pod względem merytorycznym i jakościowym, wśród zasobów darmowych można odnaleźć wartościowe i rzetelne opracowania (Dymek, 2009). Współcześnie zdecydowana większość osób dysponuje smartfonem, który – dzięki integracji z siecią internetową – pełni rolę wielofunkcyjnego narzędzia komunikacyjno-informacyjnego, stanowiąc tym samym istotny kanał dostępu do zasobów wiedzy, informacji oraz usług cyfrowych. Fakt ten można wykorzystać na wiele sposobów, są ludzie, którzy korzystając w ten sposób z dobrodziejstwa technologii słuchają muzyki, są tacy, którzy w ten sposób nadrabiają braki w czytaniu książek (słuchają tak zwanych audiobooków), a są też tacy, którzy czas ten przeznaczają na naukę. W kontekście wykorzystywania technologii w zakresie rozwoju zawodowego należy pamiętać, że zdecydowany odsetek dorosłych ludzi pracuje. Skoro dana jednostka pracuje zawodowo to przeważnie musi poświęcić określony czas na dojazd do pracy (oczywiście w tym miejscu autor celowo pomija pracujących zdalnie, gdyż osoby te podlegają całkowicie innym zasadom) i to właśnie ten czas można zagospodarować na doskonalenie zawodowe lub osobiste. Możliwości te oraz fakt, że czas poświęcony na dojazd do pracy można spędzić bardziej efektywnie potwierdza badanie i raport sporządzony przez LeasingTeam Group. W badanej grupie osób (dane z roku 2023) 23% zadeklarowało, że słucha audiobooków/podcastów, 15% czyta prasę/książkę a prawie 10% uczy się języka obcego (LeasingTeam Group, 2023). Zdecydowanie jest to czas, który potencjalnie osoba zdeterminowana może spędzić efektywnie w kontekście własnego rozwoju (zarówno osobistego, jak i zawodowego). Bardzo podobnie można też potraktować studentów dojeżdżających na uczelnię – świadomy student wie, że czas ten można wykorzystać bardziej produktywnie. Poziom obecnej technologii daje nieprzebrane możliwości pozyskiwania wiedzy z różnych źródeł. Znaczny odsetek osób aktywnych zawodowo, dojeżdża do pracy korzystając z własnego samochodu i to także można potraktować jako doskonały moment/miejsce na własny rozwój. W bardzo prosty sposób

zamiast słuchania popularnego radia/muzyki można słuchać czegoś bardziej wartościowego (podcasty, nauka języka obcego) – potwierdza to choćby wcześniej przytoczony raport z badań LeasingTeam Group. To tylko kwestia odpowiedniego podejścia i automotywacji.

W tym miejscu warto ponownie przytoczyć Pawlak, która w swojej publikacji pt. „Rozwój zawodowy a współczesne wyzwania na rynku pracy” porusza temat oraz podkreśla rolę i wsparcie doradców zawodowych (istotne wsparcie dla jednostki w odniesieniu do rozwoju), mogących świadczyć swoje usługi na różnych etapach kariery zawodowej. Autorka prócz podstawowej funkcji jaką niewątpliwie jest pomoc w określeniu kierunku ścieżki kariery zawodowej, wymienia także zadania nowoczesnego poradnictwa zawodowego. Według niej do tych najważniejszych zadań należy zaliczyć: przygotowanie do zmian i kształtowanie umiejętności podążania za zmianą, nauczanie funkcjonowania na międzynarodowym rynku pracy, nauczanie wielozadaniowości oraz godzenia różnych celów, funkcji i prac, przygotowanie do mobilności zawodowej, pracy zespołowej, elastyczności, realizacji zadań projektowych, promowanie postaw przedsiębiorczości oraz promowanie samokształcenia. Niestety, w Polsce bardzo często doradztwo zawodowe utożsamiane jest wyłącznie z doradzaniem osobom bezrobotnym, a rola doradztwa zawodowego nie musi się zawężać tylko do jednego obszaru (Wiśniewski, 2013; Kobińska, 2012). W istocie, doradztwo zawodowe może być istotne na każdym etapie ścieżki kariery.

Motywacja pracownika odgrywa kluczową rolę w życiu zawodowym jednostki i jest również powiązana z rozwojem zawodowym (Rogowska, 2021). Z pewnością można założyć, że generalnie motywacja człowieka do pracy (a już tym bardziej do rozwoju zawodowego) spada wraz z kolejnymi latami spędzonymi na rynku pracy. Analogicznie, można również zaobserwować niechęć w stosunku do wykonywanej pracy, jeśli dana jednostka pracuje zbyt długo na tym samym stanowisku (Karna, Knap-Stefaniuk, 2017). Oczywiście sama motywacja do pracy i motywacja do rozwoju zawodowego zależna jest od bardzo wielu czynników, ale na ogół wpływający czas i spędzone lata w tym samym miejscu, wśród tych samych osób, wpływają zdecydowanie negatywnie na entuzjazm i energię związaną z aktywnością zawodową pracownika. Dużo zależy także od charakteru wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska, miesięcznych zarobków, potencjału firmy, wykształcenia danej osoby i szeregu innych czynników mogących oddziaływać na pracownika. Warto dodać, iż omawiany w tym rozdziale rozwój zawodowy wraz z takimi elementami jak np. ocenianie i kształtowanie wynagrodzeń (oraz oczywiście wraz z szeregiem innych składowych) są istotnymi elementami procesu zarządzania zasobami ludzkimi (Leleń, 2011).

Badania dotyczące roli rozwoju zawodowego dla modelowania jakości życia przeprowadzili m.in.: Tomaszewska-Lipiec (2014), Bartoszewicz (2012), Czechowska-Bieluga (2010) oraz Kuczaj (2015). Z wyników badań autorów zagranicznych wynika, że dostęp do możliwości uczestnictwa w szkoleniach i programach rozwoju zawodowego stanowi źródło zadowolenia z pracy i z własnej kariery (Burke, Koyuncu i Wolpin, 2012), a rozwój zawodowy i dobrze zorganizowane szkolenia mają wpływ na jakość życia zawodowego (Hao, Chen i Hongdi, 2007; Panari, Guglielmi, Simbula i Depolo, 2010).

Lubrańska (2015) przedstawiła ciekawe badania, w których zbadano 162 osoby aktywne zawodowo, o zróżnicowanym stażu pracy oraz wykształceniu. Ankietowani pochodzili z terenu województwa łódzkiego. Uzyskane wyniki wskazują, iż pracownicy samodzielnie dbają o własny rozwój zawodowy i akurat w tym przypadku pracodawcy zdecydowanie wspierają ich ambicje oraz potrzeby szkoleniowe. Świadomość pracowników w kwestii wagi i roli rozwoju zawodowego jest silnym motywatorem, co przekłada się na satysfakcję, poczucie sensu zawodowego oraz subiektywne postrzeganie QWL. Badanie potwierdzające rolę oraz istotność rozwoju kariery (która w istocie może być w pełni utożsamiana z rozwojem zawodowym) przeprowadzili Mejbel, Almsafir, Siron, & Alnaser (2013). Dokonali oni przeglądu i analizy przeprowadzonych badań pod kątem najbardziej skutecznych czynników mających wpływ na jakość życia zawodowego (QWL). Opisywany rozwój kariery pojawił się w 10 z 15 publikacji, co podkreśla jego wagę w odniesieniu do postrzegania jakości życia w miejscu pracy przez osoby aktywne zawodowo.

Kończąc temat rozwoju zawodowego zdecydowanie warto jeszcze przedstawić wyniki badań „Employer Brand Research 2024 – Polska” przeprowadzonych przez Randstad (Randstad, 2024). Wyniki przytoczonego badania pokazują, że wśród czynników najsilniej decydujących o wyborze pracodawcy w 2024 r., możliwość rozwoju kariery zajęła czwarte miejsce wśród 16 ogółem deklарowanych czynników. W 2024 roku trzy pierwsze miejsca zajęły: 1) Atrakcyjne wynagrodzenie i benefity, 2) Przyjazna atmosfera pracy oraz 3) Stabilność zatrudnienia. Warto nadmienić, iż w roku poprzedzającym pierwsze cztery miejsca wyglądały identycznie jak w roku 2024. Powtórzenie tego wyniku pokazuje, że czołówka oraz oczekiwania Polek i Polaków w stosunku do pracodawców są stabilne i nie ulegają radykalnym zmianom.

Na potrzeby niniejszej publikacji autor proponuje przyjąć, że „stabilność” będąca integralną częścią tego rozdziału odnosić się będzie do stabilności zawodowej i będzie używana zamiennie ze zwrotem „stabilność zatrudnienia/stabilna praca”. Stabilność zatrudnienia można zdefiniować jako: „termin, który odnosi się do długotrwałego i nieprzerwanego zatrudnienia

w jednej organizacji. Jest to często postrzegane jako wskaźnik lojalności i poświęcenia, ale w kontekście szybkich zmian rynkowych, może także sugerować brak elastyczności i adaptacji do nowych warunków” (hrpolska, 2024). Portal „Indeed” pisząc na temat stabilnej pracy określa ją jako stanowisko ze stałym harmonogramem oraz wynagrodzeniem. Dodatkowo redaktorzy rozszerzają definicję stabilnej pracy o wzmiankę, że jest to rola, którą pracownik może pełnić przez wiele lat (Indeed, 2024). Obie definicje zdają się w pełni obrazować sens opisywanego zagadnienia. Stabilność zatrudnienia można interpretować jako zatrudnienie u pracodawcy, który dzięki wieloletniej działalności zyskał ugruntowaną pozycję na rynku oraz zbudował pozytywny wizerunek, szczególnie wśród lokalnej społeczności. Tego rodzaju podmiot, postrzegany jako wiarygodny i godny zaufania, oferuje pracownikom poczucie bezpieczeństwa oraz perspektywę długoterminowego zatrudnienia. Warto zaznaczyć, że korporacje oraz międzynarodowe organizacje podlegają odmiennym mechanizmom oceny i klasyfikacji, opartym często na innych kryteriach niż te stosowane wobec pracodawców lokalnych. W Polsce przykładem stabilnego zatrudnienia może być np. zatrudnienie w polskiej służbie cywilnej (Szczepański, 2011).

Z badań Randstad przeprowadzonych w 2020 roku wynika, że stabilność zatrudnienia jest na drugim pod kątem istotności, po wynagrodzeniu i benefitach, miejscu dla potencjalnych pracowników na etapie poszukiwania pracodawcy. Tak wysoka pozycja oznacza, iż jest to coś, co ankietowani bardzo mocno biorą pod uwagę i rozważają przy potencjalnych próbach zatrudnienia u danego pracodawcy. Jeśli chodzi o pozostałe aspekty zatrudnienia podlegające ocenie przez firmę Randstad (na potrzeby tego badania współpracującą z firmą Kantar TNS, jedną z największych na świecie agencji badawczych) to były to: dobra sytuacja finansowa firmy, interesujące treści pracy, dobra reputacja, możliwość rozwoju kariery, troska o społeczeństwo, możliwość pracy zdalnej, przyjazna atmosfera pracy, równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz atrakcyjne wynagrodzenie i benefity.

W przytoczonym wcześniej badaniu z 2022 roku, w pytaniu brzmiącym: „czego oczekują potencjalni pracownicy w obliczu kryzysu?”, wśród najważniejszych czynników wyboru pracodawcy, „stabilność zatrudnienia” zajęła trzecie miejsce. Odniesienie do „kryzysu” w badaniach dotyczy skutków pandemii COVID-19, która wymusiła reorganizację procesów w organizacjach oraz adaptację do nowych warunków funkcjonowania. Sytuacja ta uwydatniła znaczenie działań pracodawców na rzecz bezpieczeństwa i wsparcia pracowników. Stabilność zatrudnienia stanowi jeden z kluczowych filarów poczucia bezpieczeństwa jednostki, umożliwiając planowanie zarówno codziennych wydatków, jak i decyzji długoterminowych, takich jak zakup nieruchomości, inwestycje czy powiększenie rodziny. W literaturze

przedmiotu oraz w wynikach badań opinii społecznej, czynnik ten regularnie plasuje się wśród najistotniejszych determinant atrakcyjności miejsca pracy i reputacji organizacji jako pracodawcy. Bardzo ciekawy wniosek płynie z badania Młodzi Polacy na rynku pracy w „nowej normalności”, przeprowadzonego przez firmę PWC we współpracy z Well.HR i Absolvent Consulting (PWC, Well.HR, Absolvent Consulting, 2020), mianowicie aż 81.5% młodych Polaków stawia w obecnych czasach na stabilność zatrudnienia, zamiast pracy na własny rachunek. Jest to o tyle ciekawe, że jeszcze dosłownie parę lat temu duża część ludzi młodych bardzo mocno akcentowała inne potrzeby i zwracała uwagę na całkowicie odmienne aspekty dotyczące zatrudnienia. Innym ciekawym wnioskiem, który można znaleźć w tym samym badaniu jest fakt, iż bardzo duże znaczenie dla osób z małym doświadczeniem zawodowym ma forma zatrudnienia. W grupie ankietowanych w wieku powyżej 25 lat, prawie 84% poszukuje pracodawcy oferującego umowę o pracę. Młodsze osoby są w tej kwestii bardziej elastyczne.

Jak widać na wcześniej przytoczonych przykładach, stabilność to jeden z najbardziej poszukiwanych aspektów pracy w obecnych czasach. Przejawia się to również w tworzeniu ogłoszeń o pracę w kontekście budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy (Szczepański, 2013). Element ten potrafi być na tyle istotny, że znaleźć można jednostki, które świadomie rezygnują z wyższych zarobków na korzyść opisywanej w tym rozdziale stabilności.

3.5 Integracja społeczna

W internetowej wersji encyklopedii PWN, integracja społeczna oznacza: „stan zorganizowania, zespolenia i zharmonizowania różnorodnych elementów tworzących zbiorowość społeczną, odnoszący się do sfery norm i wartości, działań oraz łączności pomiędzy jednostkami i grupami społecznymi” (Encyklopedia PWN, n.d.). Warto jednocześnie poznać przeciwieństwo omawianej definicji, gdyż w istocie w obecnych czasach równie często jak o integracji społecznej mówi się także o dezintegracji społecznej. Według encyklopedii PWN, dezintegrację społeczną należy traktować jako: „skrajną postać dezorganizacji społ., wyrażającą się w rozkładzie więzi społecznych, m.in. wskutek rozpadu wspólnej dla danej zbiorowości hierarchii wartości” (Encyklopedia PWN, n.d.).

Integracja społeczna w XXI wieku jest pojęciem odmienianym przez wszystkie możliwe przypadki oraz tłumaczona na wiele różnych języków, zarówno w samej Europie jak i na całym świecie. Idea ta znana jest od stuleci, aczkolwiek dopiero obecne czasy nadają jej właściwe znaczenie oraz priorytet. Warto nadmienić, że pojęcie to zostało szerzej rozpropagowane za sprawą Unii Europejskiej, a jako początek tych działań można przyjąć rok 2000 (Żukowski,

2010). Integrację społeczną można znaleźć w bardzo wielu aspektach ludzkiego życia, lecz przede wszystkim traktować ją należy jako sprawne i jak najmniej konfliktowe włączenie mniejszych grup społecznych do większych zbiorowości ludzkich (w tym także w środowisku zawodowym). Integracja w takim znaczeniu ma za zadanie nadanie mniejszości określonych praw i traktowanie na równi z obywatelami stanowiącymi większość. Plewko (2010) podejmuje tematykę warunków integracji imigrantów w wybranych krajach EU. Przede wszystkim należy podkreślić, że w takich przypadkach proces integracji stanowi złożone przedsięwzięcie logistyczne, uwarunkowane licznymi wyzwaniami o charakterze prawnym, społecznym oraz kulturowym. (Matusz-Protasiewicz, Kwieciński, 2018). W kontekście integracji społecznej migrantów z różnych regionów świata warto odnotować, że wiele państw europejskich podejmuje działania zmierzające do wykorzystania swojej przewagi gospodarczej w celu pozyskania dodatkowej siły roboczej. Efektywność tych działań jest jednak zróżnicowana – niektóre kraje radzą sobie z integracją znacznie lepiej niż inne (Gandziarowska, 2006). Choć teoretyczne założenia integracyjne bywają klarowne, ich praktyczna realizacja często napotyka istotne trudności. Problemem pozostaje m.in. polityka izolowania imigrantów w zamkniętych enklawach czy dzielnicach etnicznych, co nie sprzyja inkluzji społecznej. Wypowiedzi o charakterze dyskryminacyjnym formułowane przez przedstawicieli władz dodatkowo utrudniają proces integracji (Socha, 2022). Warto jednak zauważyć, że istnieją przykłady pozytywne – jak choćby przypadek Brazylii, gdzie początkowa separacja grup migracyjnych została stopniowo przekształcona w formy wspólnotowe, sprzyjające wzajemnej adaptacji i współistnieniu (Latoch-Zielińska, 2023). W świetle powyższego należy podkreślić, że historycznie polityka izolacji grup etnicznych nie przyniosła trwałych, pozytywnych rezultatów. Dlatego też konieczne jest poszukiwanie rozwiązań sprzyjających integracji prowadzonej w sposób zrównoważony i uwzględniający potrzeby wszystkich stron procesu.

Od wielu lat Unia Europejska aktywnie promuje integrację społeczną, akcentując znaczenie równości, spójności społecznej oraz inkluzji jako fundamentów wspólnotowej polityki społecznej. Komisja Europejska postuluje obecnie realizację wielu programów i projektów wsparcia dotyczących tematyki „social inclusion”, co w dosłownym tłumaczeniu z języka angielskiego oznacza „włączenie społeczne”. Z unijnej deklaracji wynika, że Unia Europejska „wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie integracji społecznej i ochrony socjalnej. Obejmuje to szeroki zakres polityk, mających na celu zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, modernizację systemów ochrony socjalnej i promowanie włączenia społecznego określonych grup, w tym dzieci, osób niepełnosprawnych i bezdomnych.” (Komisja Europejska, b.d.). Jak widać na bazie przytoczonego cytatu, skala

działania jest bardzo szeroka i swoim zasięgiem obejmuje zarówno osoby niepełnosprawne, zróżnicowane grupy wiekowe, migrantów, mniejszości etniczne i wiele innych. Unia Europejska przeznacza środki finansowe na integrację społeczną, zwalczanie ubóstwa oraz wszelkie objawy dyskryminacji. Istnieje szereg programów mających za główny cel wspieranie lokalnych inicjatyw, reform, a także prowadzących wielowymiarowe działania na rzecz zmarginalizowanych grup lub społeczności. Włączenie społeczne wraz z dziesięcioma innymi elementami było jednym z kluczowych priorytetów polityki spójności na lata 2014–2020 (Komisja Europejska, 2014).

Polska, ze względu na swoją historię, położenie geograficzne oraz brak doświadczeń związanych z kolonializmem, przez długi czas pozostawała krajem stosunkowo jednorodnym kulturowo, wyznaniowo i etnicznie – w przeciwieństwie do państw takich jak Francja czy Niemcy. Zmiana tej sytuacji nastąpiła około 2014 roku, kiedy to zauważalny stał się wzmożony napływ imigrantów ekonomicznych. (Pędziwiatr, Brzozowski, Czerska-Shaw, Hajdarowicz, Górka, Luchik-Musiyezdova, Stonawski, Szkołut, 2023). Oczywiście z uwagi na wojnę pomiędzy Rosją a Ukrainą i napływ na teren RP obywateli Ukrainy, sytuacja trochę się zmieniła, aczkolwiek różnice kulturowe pomiędzy Polską a Ukrainą nie są tak znaczące. Oczywiście, w wyniku wojny rosyjsko-ukraińskiej i napływu obywateli Ukrainy do Polski, sytuacja demograficzna uległa istotnej zmianie. Należy jednak zauważyć, że relatywnie niewielkie różnice kulturowe pomiędzy Polską a Ukrainą w znacznym stopniu ułatwiły proces adaptacji. Mimo to, skala migracji i związane z nią wyzwania mogły generować zagrożenia oraz potencjalne trudności w zakresie pełnej asymilacji (Zalewski, 2022). Mimo wszystko, napływ ludności z Ukrainy to szereg innych potencjalnych bardzo istotnych wyzwań (np. bezpieczeństwo społeczne) (Kwiecińska, Ordyniec, 2023), aczkolwiek nie jest to podstawą obecnych rozważań autora.

Należy podkreślić, iż istnieje duże podobieństwo pomiędzy integracją społeczeństwa a integracją środowiska w miejscu pracy. W każdym z przypadków, jest to określony i długotrwały proces, narażony na wiele zróżnicowanych zagrożeń i niekoniecznie musi on zakończyć się pełnym sukcesem. Z całą mocą wyartykułować należy, że w przypadku każdej organizacji to właśnie kontekst społeczno-kulturowy jest jednym z fundamentalnych czynników mających realny wpływ na funkcjonowanie danej organizacji (Ścibior-Butrym, 2024). Pogodzenie wielu (często sprzecznych) interesów, aspiracji i zróżnicowanych osobowości może być dla kadry zarządzającej nie lada wyzwaniem. Elżbieta Robak twierdzi, że proces integracji pracowników danej organizacji, to nic innego jak stworzenie harmonijnie współpracującego zespołu ze zbioru indywidualności (Robak, 2014). Zgrane ze sobą i sprawnie

funkcjonujące zespoły, potrafią osiągać zdecydowanie lepsze wyniki niż osoby pracujące indywidualnie (Kopertyńska, 2018). Podkreślić również należy, że efektywny i dobrze zbudowany zespół to komórka, która składa się także z jednostek zróżnicowanych pod kątem wieku oraz płci, a świadome planowanie zatrudnienia to kluczowy czynnik strategii personalnej organizacji (Krawczyk-Bryłka, Stankiewicz, 2015).

Każda osoba odpowiedzialna za budowanie zespołów jest świadoma, że stworzenie zintegrowanego kolektywu, działającego w sposób spójny i ukierunkowany na wspólny cel, stanowi wyzwanie wymagające czasu, zaangażowania oraz umiejętności zarządzania ryzykiem. Proces ten jest złożony i na każdym jego etapie mogą pojawić się nieprzewidziane trudności, które zakłócą realizację zamierzonych celów organizacyjnych (Pyrek, 2004). Doskonałą analogią w tym wypadku będą drużyny sportowe – tworzenie prawdziwego zespołu, aczkolwiek składającego się z samych indywidualności to wyjątkowo żmudna praca. O ile w przypadku zespołów sportowych menedżerowie i trenerzy, dysponując określonym budżetem, mogą świadomie dobierać zawodników o pożądanych cechach i kompetencjach, o tyle w organizacjach funkcjonujących na rynku biznesowym proces rekrutacji obarczony jest znacznie większym ryzykiem. Pozyskanie nowego pracownika stanowi często czynnik niepewności, a trafność decyzji rekrutacyjnych weryfikowana jest dopiero w toku jego adaptacji i funkcjonowania w strukturach organizacyjnych. Procesy rekrutacyjne w przypadku organizacji biznesowych oraz np. administracji publicznej wymagają znajomości tematyki zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania organizacją oraz specyfiki i zasad działania konkretnego podmiotu (Wolniak, 2018). Analogia w działaniu i strukturze zespołów w sporcie, organizacjach biznesowych czy np. jednostkach wojskowych jest wyraźnie widoczna, aczkolwiek podkreślić należy całkowicie odmienny proces rekrutacji. W organizacjach biznesowych kluczową rolę w procesie rekrutacji, adaptacji i integracji nowych pracowników odgrywa dział zasobów ludzkich, który odpowiada za pozyskanie kandydatów, ich ocenę oraz wdrożenie w struktury organizacyjne (Piwowski-Sulej, 2013). W przeciwieństwie do sportu, gdzie selekcja zawodników opiera się na jasno zdefiniowanych parametrach fizycznych i umiejętnościach, w biznesie proces ten jest mniej przewidywalny i wymaga złożonych kompetencji interpersonalnych oraz organizacyjnych. W kontekście pracy zespołowej istotne znaczenie ma również przywództwo. Rola lidera – bez względu na to, czy pełni on funkcję menedżera, kierownika, czy koordynatora – stanowi jeden z kluczowych czynników wpływających na skuteczność procesów integracyjnych w zespole. Model przywództwa transformacyjnego, analizowany m.in. przez Krukowską (2015), znajduje zastosowanie zarówno w strukturach wojskowych i sportowych, jak i w środowiskach biznesowych.

Odgrywa on istotną rolę w kształtowaniu zaangażowania i spójności zespołu oraz wspiera budowanie relacji opartych na zaufaniu i wspólnych wartościach. Autorka porusza i opisuje tematykę klimatu organizacyjnego, motywowania, a samo przywództwo transformacyjne określa jako element, który może odgrywać kluczową rolę w osiągnięciu sukcesu zawodowego, a także dobrostanu oraz poczucia satysfakcji zawodowej pracowników. Lider i jego podejście odgrywają kluczową rolę w każdej organizacji, bez względu na jej strukturę, wielkość czy też rodzaj. Przyjąć można, że to właśnie decyzje podejmowane przez lidera (aczkolwiek nie całkowicie) warunkują to, czy organizacja osiągnie sukces (Nowicki, 2013). Budowanie zespołu oraz jego właściwa integracja to elementy fundamentalne w kontekście funkcjonowania każdej organizacji. Szeroko pojęta atmosfera oraz relacje interpersonalne wewnątrz firmy to jedne z najważniejszych cech, które mogą bezpośrednio przekładać się na fluktuację kadr, a częsta rotacja pracowników może wpływać negatywnie na kondycję i funkcjonowanie organizacji (Owczarczyk, Tabor-Smardzewska, 2022). Każdy dobry menedżer powinien mieć na względzie atmosferę, w której jego pracownicy każdego dnia spędzają wiele godzin w pracy (Nowotarska-Romaniak, 2009).

W kwestii integracji społecznej jest jeszcze jeden aspekt, o którym zdecydowanie warto wspomnieć, mianowicie włączenie czy też może przyjęcie w struktury organizacji osób z niepełnosprawnościami. Przede wszystkim zaznaczyć należy, iż na rynku pracy w Polsce funkcjonuje szereg organizacji, które swoją działalnością walczą z wszelkimi przejawami dyskryminacji osób niepełnosprawnych, a także aktywnie działają na rzecz integracji społecznej osób z niepełnosprawnością. Na temat równych szans, istoty oraz roli takiego podejścia pisze w swojej publikacji Mikrut (2010), o kwestiach związanych z unikaniem zatrudniania osób niepełnosprawnych i izolacją tej grupy pisze Giermanowska (2016), natomiast problematykę dyskryminacji społecznej podejmują Masłyk i współpracownicy (2016). Sprawne i umiejętne włączenie osób niepełnosprawnych do już funkcjonujących zespołów w danej organizacji to nie lada wyzwanie, ale warto podjąć ten trud, gdyż może to przynieść firmie wiele wymiernych korzyści, zarówno społecznych, organizacyjnych jak i finansowych.

Warto podkreślić, że katalog przesłanek, na podstawie których niedopuszczalne jest różnicowanie sytuacji zawodowej pracowników, jest szeroki i szczegółowo określony w przepisach Kodeksu pracy. Przepisy te stanowią podstawę prawną dla równego traktowania w zatrudnieniu i odnoszą się do wielu aspektów, takich jak m.in. płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientacja seksualna. Znaczenie tych

regulacji oraz ich aktualność potwierdzają również oficjalne źródła, w tym rządowe portale informacyjne (Gov.pl, n.d.).

Umiejętnie przeprowadzona integracja społeczna w końcowym efekcie spowoduje transformację wielu zróżnicowanych i luźnych grup społecznych (lub jednostek) w jeden sprawnie funkcjonujący organizm, dotyczy to zarówno społeczeństwa pojmowanego w sposób ogólny, ale także może odnosić się bezpośrednio do organizacji. Wartości takie jak: wzajemny szacunek, zaufanie oraz tolerancja to fundamenty, na których powinno być budowane społeczeństwo oraz każda organizacja dążąca do tworzenia przyjaznego środowiska pracy.

Badania innych autorów wskazują na duże znaczenie integracji społecznej w kształtowaniu jakości życia zawodowego. Dotyczy to przede wszystkim grup defaworyzowanych, tj. osób starszych, chorych, gorzej wykształconych, długotrwale bezrobotnych, czy z niepełnosprawnościami (Borowiecki, 2016; Zabłocki i Woźniak, 2013; Lada, 2018; Trzebiatowski, 2011). Jednak kwestia integracji społecznej jest także ważna w odniesieniu do pracowników o wysokiej obiektywnej jakości życia (Panek, 2015 a,b; Jastrzębska, 2017). Borys i Rogala (2009) wykazali także, że integracja społeczna jest ważnym aspektem jakości życia całych społeczności lokalnych, a więc także pracowników czy konsumentów.

Interesujące badanie przeprowadzono na 56 aktywnych zawodowo osobach pracujących w sektorze hotelarskim (Durão, Costa, Carneiro, & Segovia-Pérez, 2024). Przyjęło ono formę pogłębionych wywiadów. Uzyskane wyniki potwierdziły, że badane osoby bardzo wysoko cenią relacje społeczne w miejscu pracy i uważają je za kluczowe elementy ich życia zawodowego. Wyniki badania potwierdziły, iż relacje międzyludzkie i tzw. relacje wspierające okazały się istotne pod kątem wywierania pozytywnego wpływu na QWL. Kolejnym przykładem potwierdzającym wagę relacji społecznych w miejscu pracy i ich wpływ na percepcję QWL jest badanie przeprowadzone na pracownikach opieki zdrowotnej w regionie północnych Indii. Badaniem objęto 330 osób. Wykazało ono, że szeroko pojęty kapitał społeczny (w tym przypadku relacje międzyludzkie) poprawia życie zawodowe (Rashid & Amin, 2024).

3.6 Przestrzeganie zasad i przepisów

Kolejnym z obszarów, które wyodrębnił w ramach swojej koncepcji jakości życia w miejscu pracy Walton jest przestrzeganie zasad i przepisów. Autor definiując „przestrzeganie zasad i przepisów” w głównej mierze akcentował i koncentrował się na takich elementach jak: prawa pracownicze, wolność i swoboda wypowiedzi, prywatność oraz normy i rutyny (Fernandes, Martins, Caixeta, Costa Filho, Braga, Antonialli, 2017).

Jednym z najczęściej pojawiających się ostatnimi czasy w mediach tematów jest kwestia prywatności. Oczywiście, na ogół w XXI wieku, dotyczy ona prywatności w internecie, aczkolwiek mimo wszystko warto podkreślić, iż nie tylko internauci starają się dbać o swoją prywatność. Problematyka ta, jest także wielokrotnie i chętnie podejmowana przez różnego rodzaju organizacje stojące na straży interesów pracowników, zarówno w Polsce jak i na świecie. Tematykę dotyczącą konfliktu pomiędzy interesami pracodawcy a ochroną prywatności opisuje w swojej publikacji choćby Chrabonszczewski (2009). Wskazuje on także sfery, w których potencjalnie prywatność pracownika może zostać naruszona oraz omawia wybrane sposoby ochrony prywatności pracowników. Problematykę prywatności w miejscu pracy można znaleźć także w wielu innych artykułach, dostępnych na łamach zróżnicowanych serwisów dostępnych dla każdego zainteresowanego. Telec na łamach witryny rp.pl, porusza tematykę prywatności w kontekście komputera jako narzędzia pracy (Telec, 2018), Wujczyk pisze na temat prawa pracownika do ochrony prywatności (Wujczyk, 2012), a Bąba dotyka tematyki prywatności osób zatrudnionych w świecie pracy ery technologicznej (Bąba, 2022).

Kolejnym ważnym zagadnieniem w ramach tego czynnika jest mobbing. Temat do niedawna pomijany, bagatelizowany, bardzo często ukrywany, a chyba jeszcze częściej wypierany ze świadomości. Pomimo coraz większej wiedzy człowieka czy też pracownika na temat jego praw, temat mobbingu nadal pozostaje w wielu miejscach i dla wielu osób tematem tabu. Decydując się na napisanie tej pracy, dotyczącej tematyki jakości życia zawodowego, autor założył, że przynajmniej fragment będzie temu zagadnieniu poświęcony. Powód oraz przyczyna wydają się banalna – przyjmuje się, że większość osób pracuje po przynajmniej 8 godzin dziennie, w kolejnym fragmencie dotyczącym „przestrzeni życiowej” pojawi się informacja, że duża część pracowników przyznaje, iż w pracy dość często odczuwa stres. Zgodnie z właśnie przytoczonymi danymi, widać wyraźnie, że pokaźny fragment doby (a w ogólnym rozrachunku można napisać, że ludzkiego życia) człowiek spędza w środowisku stresogennym (Ostrowska, Michcik, 2014). Sam stres w pracy może mieć bardzo różne przyczyny, ale bezapelacyjnie jednym z czynników wpływających na samopoczucie pracownika w miejscu pracy są jego relacje z innymi pracownikami oraz przełożonym (Basińska, 2005). Zjawisko różnic w komunikacji i wzajemnym porozumieniu w zespole jest naturalne i powszechne. Z jednymi współpracownikami relacje nawiązują się łatwiej, z innymi – mimo wysiłków – trudniej osiągnąć porozumienie z uwagi na odmienne style pracy, osobowość czy system wartości. Tego rodzaju różnice są wpisane w dynamikę funkcjonowania każdej grupy i nie powinny być postrzegane jako sytuacja nadzwyczajna. Prawdziwy problem pojawia się, gdy pewne zachowania (współpracowników lub przełożonego) zaczynają odbiegać

od ogólnie przyjętych norm, przybierają formę nękania, zastraszania i działanie to nie ma charakteru jednorazowego, a jest regularne i długotrwałe – wtedy można mówić o mobbingu. Chcąc w pełni doprecyzować czym w świetle prawa jest mobbing dobrze jest posłużyć się fragmentami Kodeksu pracy oraz zamieszczoną tam definicją. Zgodnie z Art. 94(3) § 2 Kodeksu pracy, mobbing „oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników” (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141 z późn. zm.). Istotne jest także to, że osobą stosującą mobbing może być przełożony, współpracownik lub nawet podwładny (Nęcek, 2007). Pilch (2015) natomiast, określa mobbing jako skrajną formę doświadczania złego traktowania przez jednostkę w sytuacji pracy. Należy także zaznaczyć, że zgodnie z regulacjami kodeksowymi każdy pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (Kodeks pracy, 1974, art. 94(3) § 3). Zgodnie z powyższym, choć zjawisko mobbingu jest formalnie uregulowane w przepisach prawa pracy, nie oznacza to automatycznie, że regulacje te są skuteczne lub wystarczająco chronią interesy pracownika. W ostatnich latach powstało wiele organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem mobbingowi oraz edukowaniem społeczeństwa w zakresie jego istoty. Jest to szczególnie istotne, gdyż znaczna część pracowników wciąż nie zna dokładnej definicji tego zjawiska lub – co gorsza – akceptuje nieprawidłowe formy relacji zawodowych jako normę. Mowa tu o zjawisku tzw. „milczącego przyzwolenia społecznego”, polegającego na braku reakcji na niewłaściwe zachowania przełożonych, takie jak podnoszenie głosu, niestosowne komentarze dotyczące wyglądu czy krytyka sposobu wykonywania obowiązków (Józef, 2017). Mobbing to także zjawisko niezwykle ciężkie do uchwycenia (Kurowska, 2016). Szczególnie starsze osoby, wychowywane w innych czasach i w innym ustroju bagatelizowały temat i udawały, że problem nie istnieje. Obecnie na rynku znaleźć można wiele kancelarii prawnych wyspecjalizowanych w dochodzeniu praw pracowników i specjalizujących się w tematyce mobbingu. Zagadnienia związane z mobbingiem należą do szczególnie trudnych, zwłaszcza w kontekście obowiązującego w Polsce systemu prawnego, w którym ciężar dowodu spoczywa na osobie poszkodowanej. Udowodnienie przypadków przemocy psychicznej lub uporczywego nękania jest niezwykle skomplikowane (Ostrowska, 2014). Jak wskazuje serwis Prawo.pl, w 2021 roku w sądach rejonowych w Polsce zarejestrowano kilkaset spraw dotyczących roszczeń

odszkodowawczych z tytułu mobbingu (292 zgłoszenia pochodziły od kobiet, 156 od mężczyzn), jednak jedynie w 17 przypadkach zapadły wyroki korzystne dla pracowników (Prawo.pl, 2023). Dane te ukazują, jak niska jest skuteczność sądowej ochrony w tego typu sprawach, co może zniechęcać ofiary do dochodzenia swoich praw.

Warto również podkreślić, że statystyki te obejmują wyłącznie sprawy oficjalnie skierowane do sądu, nie uwzględniając licznych przypadków, które nigdy nie zostały zgłoszone lub rozpatrywane były wyłącznie w ramach struktur wewnętrznych organizacji. Realna skala zjawiska mobbingu na polskim rynku pracy pozostaje zatem nieznana, co wskazuje na konieczność dalszych badań oraz wzmacniania mechanizmów wsparcia i ochrony pracowników (Szarek, Szarek, 2018). Warto podkreślić, że mimo istnienia organizacji pozarządowych, takich jak Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA czy Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, działania systemowe w zakresie przeciwdziałania mobbingowi pozostają ograniczone. Eksperci prawa pracy zwracają uwagę, że obowiązujące regulacje ochronne są niekiedy formułowane w sposób ogólnikowy, nieprecyzyjny, a przez to trudne do skutecznego egzekwowania (Gładoch, 2022). W dodatku, z perspektywy pracodawcy, ujawnienie przypadków mobbingu może prowadzić do poważnych konsekwencji wizerunkowych i ekonomicznych, co dodatkowo zniechęca do ich otwartego rozpatrywania i przeciwdziałania.

W rozdziale dotyczącym przestrzegania zasad i przepisów nie można pominąć kwestii związanych z przestrzeganiem szeroko pojętego BHP. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) mają fundamentalne znaczenie w każdej organizacji, niezależnie od jej wielkości czy też branży. Przestrzeganie zasad związanych z BHP to nie tylko wymóg prawny, lecz traktować to należy jako wyraz troski o zdrowie i życie pracowników. Dbłość o bezpieczne warunki pracy pozwala zminimalizować ryzyko potencjalnych wypadków oraz wystąpienia chorób zawodowych, co przekłada się na mniejszą liczbę absencji i w efekcie końcowym na wyższą efektywność zespołu. Dodatkowo, warto również nadmienić, że właściwe zarządzanie BHP buduje zaufanie pracowników w stosunku do pracodawcy, wzmacnia pozytywny wizerunek firmy, a także sprzyja tworzeniu kultury organizacyjnej bazującej na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności (Cierniak-Emerych, Piwowar-Sulej, 2013).

Przestrzeganie zasad i przepisów w miejscu pracy obejmuje nie tylko kwestie związane z bezpieczeństwem czy organizacją i funkcjonowaniem danego podmiotu, ale są to również tematy związane z traktowaniem wszystkich pracowników. Kodeks pracy zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu i jest jedną z fundamentalnych zasad prawa pracy

w Polsce (Gov.pl, n.d.). W praktyce oznacza to, że wszyscy pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie warunków zatrudnienia, awansów, dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe (i innych aspektów związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych) bez względu na płeć, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne czy np. orientację seksualną (Kamińska, 2015). Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać wszelkim przejawom dyskryminacji, a sam zakaz tego typu praktyk ma na celu nie tylko ochronę praw jednostki, lecz również budowanie sprawiedliwego i motywującego środowiska w miejscu pracy, w którym docenia się kompetencje i zaangażowanie a nie cechy **niewiązane** z wykonywaną pracą.

Kolejną kwestią, którą należy poruszyć w tym rozdziale, jest zagadnienie związane z prawem pracy. Prawo pracy odgrywa fundamentalną rolę w organizacji, ponieważ stanowi podstawę do regulowania praw i obowiązków zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz zapewnia jasne i klarowne wytyczne w kwestii przestrzegania zasad i przepisów w miejscu pracy. Dzięki przepisom zawartym w **Kodeksie pracy** oraz innych aktach prawnych, organizacja może skutecznie zarządzać np. bezpieczeństwem i higieną pracy, terminowością wypłacania wynagrodzeń, prawem do prywatności pracownika, urlopami oraz przestrzeganiem czasu pracy (Zalega, Daniel, 2014). Przestrzeganie tych regulacji to nie tylko ochrona interesów wszystkich stron stosunku pracy, ale to również podstawa budowania przejrzystej, sprawiedliwej i efektywnej kultury organizacyjnej.

Badania dotyczące roli przestrzegania regulacji prawnych przez pracodawców dla jakości życia w miejscu pracy pracowników prowadzili m.in.: Włodarczyk (2019), Szostek (2018), Żarczyńska-Dobiesz i Grzebieluch (2013), Chudzicka-Czupała (2013) i Adamiec i Popiołek (1993). Bardzo interesujące badanie potwierdzające jak bardzo istotne dla osób aktywnych zawodowo jest przestrzeganie zasad i przepisów przeprowadzili Błoński i Burlita (2018). W badaniu wzięło udział 308 osób z województwa zachodniopomorskiego, przeprowadzono je w roku 2017, a ankietowani posiadali status osób zatrudnionych. W opisywanym badaniu zdecydowanie wiodącym obszarem okazały się „relacje ze współpracownikami” lecz godnym odnotowania jest również fakt, że wśród najwyżej ocenianych obszarów życia zawodowego na bardzo wysokich miejscach pojawiły się „przestrzeganie norm, standardów, instrukcji, przepisów bhp itp.” oraz „przestrzeganie przez pracodawcę kodeksu pracy”. Na sam koniec tego rozdziału warto przytoczyć jeszcze badania przeprowadzone na 508 pracownikach plantacji palm olejowych. Wyniki opisywanego badania wskazują, że tzw. sprawiedliwość organizacyjna może w pozytywny sposób wpłynąć na jakość życia zawodowego pracowników (Zulkarnain, Ginting, Adnans, & Sianturi, 2024).

3.7 Przestrzeń życiowa

Przestrzeń życiowa to kolejny czynnik obrazujący jakość życia w miejscu pracy w myśl teorii Waltona. Samą przestrzeń jako wartość można także przedstawić jako wartość wymierną lub niewymierną. Wartość wymierna dla przykładu to kategorie stricte techniczne lub ekonomiczne, wartość niewymierna natomiast to kategorie społeczne (Jałowiecki, 1991). Obecnie przestrzeń życiowa stanowi ważny komponent koncepcji „work-life balance” (WLB). Koncepcja ta zgodnie z nazwą stawia na znalezienie równowagi pomiędzy sferą zawodową a prywatną każdego człowieka (Khan, Fazili, 2016). Pisząc na temat pracy zawodowej czy też jakości życia zawodowego nie sposób pominąć tematu związanego ze stresem, gdyż w istocie nie ma pracy zawodowej, bez stresu (Łuczak, Żołnierczyk-Zreda, 2002). Oczywiście, sam stres, jego percepcja, indywidualne reakcje ludzkiego organizmu na czynniki stresogenne to temat na odrębną i bardzo obszerną publikację, aczkolwiek w tym miejscu zdecydowanie należy o tym wspomnieć. Stres jest także integralną częścią ludzkiego życia, tak samo jak sposoby na jego pokonanie czy złagodzenie związanych z nim skutków. Jako społeczeństwo pracujemy dużo, w pracy jesteśmy poddawani ciągłej presji, mamy coraz mniej czasu na odpoczynek, właściwą regenerację i tym samym bardzo często kumulujemy stres w sobie. Stres związany z pracą, potencjalnie może dotknąć absolutnie każdego, bez względu na profesję czy też zajmowane stanowisko (Łodzińska, 2010). Taki tryb życia, emocje z nim związane i ciągły pośpiech bez cienia wątpliwości w negatywny sposób oddziałują na życie rodzinne. Życie rodzinne, życie zawodowe oraz funkcjonowanie człowieka w społecznościach lokalnych to obszary, które są nierozzerwalnie ze sobą związane i właśnie w ten sposób należy je traktować (Leśniewska, 2015).

Należy również zauważyć, że w organizacjach o wysokiej presji na wyniki, występuje zwiększone ryzyko wystąpienia obciążeń psychicznych, które mogą negatywnie wpływać na kondycję psychiczną pracowników (Dudek, 2002). Problematyka stresu w życiu człowieka stała się na tyle istotna, iż WHO uznała stres za jeden z największych problemów zdrowotnych XXI wieku. Jest to o tyle istotne, że w poprzednich latach (a już szczególnie dekadach) temat ten nie był traktowany wystarczająco poważnie. Zgodnie z informacjami zawartymi w raporcie „The Workforce View 2020” (Volume One) stworzonym i wydanym przez ADP Research Institute (światowy lider w dziedzinie badań nad rynkiem pracy, ludźmi i wydajnością) aż 68% respondentów twierdzi, że będąc w pracy odczuwa wysoki poziom stresu przynajmniej raz w tygodniu. Przytoczony raport dotyczy 2020 roku, a więc jeszcze przed okresem pandemii i zdaje się, że obecnie można założyć, że wartości te, niestety nie będą niższe. Wyniki badań

wskazują na istotne zróżnicowanie poziomu odczuwanego stresu w zależności od wieku pracowników. W grupie wiekowej 16–24 lata aż 75% respondentów deklaruje, że doświadcza stresu co najmniej raz w tygodniu, podczas gdy wśród osób powyżej 55. roku życia odsetek ten wynosi około 50%.

Pracownicy dużych organizacji, szczególnie ci, poddawani presji przez długi czas, bardzo często zmagają z problemami takimi jak nerwice, depresje czy też wypalenie zawodowe (Gajda, Biskupek-Wanot, 2020). Problem ten przez długi czas był marginalizowany i bagatelizowany – wielu dyrektorów i menedżerów udawało, że w ogóle nie istnieje. W rzeczywistości jednak zjawisko to istniało, nadal istnieje i najprawdopodobniej będzie obecne także w przyszłości. Warto przy tym wyraźnie podkreślić, że skala jego występowania w dużej mierze zależy od branży, w której funkcjonuje dana organizacja. Nie we wszystkich sektorach obserwuje się tak silne nasilenie problemu, jak ma to miejsce w dużych korporacjach – to właśnie ich pracownicy są najbardziej narażeni (Kaczmarek, 2016). Należy także zaznaczyć, że autor skupia się wyłącznie na sektorze cywilnym – rozważania nie obejmują sektora militarnego, który charakteryzuje się odmienną specyfiką.

Każda praca wywołuje u człowieka stres, u jednego mniejszy, u innego większy, ale z pewnością będzie on zawsze obecny. Lazarus i Folkman (1984) są autorami poznawczo-transakcyjnej koncepcji stresu, zgodnie z którą stres to: „określona relacja między osobą a otoczeniem, oceniana jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi”. Zgodnie z powyższym, jeżeli przyjąć tezę, że miejsce pracy nie jest w pełni przyjaznym środowiskiem dla pracownika, oznaczać to będzie nic innego jak to, że każdy pracownik jest poddany działaniu nieustannego stresu (Stasiła-Sieradzka, Chudzicka-Czupala, Grabowski, Dobrowolska, 2018). W kontekście opisywanej problematyki ważny jest szczególnie stres organizacyjny. Pojęcie to odnosi się bezpośrednio do funkcjonowania jednostki w organizacji (Żemigala, 2007). Żemigala dzieli stresory odpowiedzialne za powstawanie stresu w pracy na dwie zasadnicze grupy: stresory zawodowe (profesjonalne) – czynniki wywodzące się bezpośrednio z samej pracy zawodowej i związane z pełnieniem określonych funkcji zawodowych oraz stresory okołozawodowe (nieprofesjonalne) – czynniki niezwiązane bezpośrednio z wykonywaniem czynności zawodowych/pełnieniem funkcji zawodowych.

Stresory, czyli czynniki wywołujące stres, mogą pochodzić z bardzo różnych źródeł. Według Jurgilewicz (2017) już samą pracę oraz warunki, w których jest ona wykonywana należy traktować jako stresor. Autorka twierdzi także, że organizacja, dla której jednostka świadczy usługi związane z pracą, to także źródło stresu dla pracownika. Autorka precyzuje

i wyjaśnia, że już sama konieczność funkcjonowania w jej ramach, działanie oraz postępowanie zgodnie z przepisami ogólnie narzuconymi oraz konieczność respektowania określonych działań regulacyjnych to źródła stresu dla każdego pracownika.

Długotrwały stres, któremu będzie poddawana jednostka będzie wywierał znaczący wpływ na każdą ze sfer (i obszarów) życia danej osoby, będzie również obecny zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym. Warto wyraźnie podkreślić, że osoba doświadczająca chronicznego stresu staje się źródłem trudności nie tylko dla samej siebie, lecz także dla swojego najbliższego otoczenia oraz organizacji, w której funkcjonuje jako jej integralna część (nawet jeśli nie jest tego w pełni świadomy). W tym miejscu warto przytoczyć parę przykładów związanych i przekładających się bezpośrednio na wpływ zestresowanego pracownika na funkcjonowanie jego organizacji. Przede wszystkim warto zwrócić uwagę na następujące kwestie:

1. Zestresowany pracownik to mniej produktywny/efektywny pracownik, a to bez wątpienia przekłada się na zyski firmy (Ostrowska, Michcik, 2014).
2. Stres jest jednym z czynników prowadzących do wypalenia zawodowego (Gembalska-Kwiecień, Ignac-Nowicka, 2015). Pracownik będący pod wpływem stresu to osoba bardziej skłonna do absencji i korzystania ze zwolnień w pracy – to oczywiście również potencjalna strata finansowa dla firmy.
3. Stres to jeden z głównych czynników odpowiadających za wypadki w pracy, o ile w przypadku pracy biurowej potencjalny wypadek nie niesie ze sobą zbyt wielkich konsekwencji (na ogół), tak w przypadku pracy fizycznej, pracy przy linii produkcyjnej, pracy kierowcy czy np. pilota lub maszynisty to już zupełnie inna kwestia, mogąca stanowić zagrożenie nie tylko dla samego pracownika, ale dla dziesiątek, setek czy nawet tysięcy innych osób (Wolnica, Szczucka-Lasota, Wolniak, 2018).
4. Stres pracownika wpływa także na szeroko rozumiane fluktuację oraz rotację kadr i ten czynnik również może bezpośrednio wpłynąć na większe koszty pracodawcy – poszukiwania nowego pracownika, konieczność jego wdrożenia (Bombiak, 2015).

Powyższe przykłady to jedne z najważniejszych (ale z pewnością nie wszystkie) czynników wpływających na pogorszenie funkcjonowania firmy z uwagi na nadmierny stres pracujących w niej osób. Stresu nie da się całkowicie wyeliminować, jednak możliwe jest podejmowanie działań mających na celu jego ograniczenie oraz minimalizowanie jego negatywnych skutków. Firmy, wiedząc jak kosztowne może być bagatelizowanie wpływu stresu na ich pracowników nie pozostają bierne i starają się tym problemom aktywnie przeciwdziałać. Znalezienie, zidentyfikowanie oraz nazwanie problemu to praktycznie połowa sukcesu i właśnie na tej bazie

powstała koncepcja „prewencyjnego zarządzania stresem”. Twórcy tej koncepcji - Quick i współpracownicy w 1997 roku w swojej publikacji opisali pięć fundamentalnych zasad, które organizacja powinna wdrożyć chcąc umiejętnie i prewencyjnie zarządzać stresem (Quick i in., 1997; www.podatki.biz; Cieślak, 2002):

1. Jednostka i organizacja są wzajemnie od siebie zależne. Wszystkie elementy, z których składa się firma/organizacja to jeden żyjący i współdziałający organizm. Porównanie organizacji do organizmu wydaje się w pełni uzasadnione – „choroba” jednego z jego elementów wpływa negatywnie na funkcjonowanie pozostałych części. Można zatem założyć, że niezadowolenie, problemy zdrowotne lub absencja jednego pracownika mogą prowadzić do zaburzeń w pracy całego przedsiębiorstwa, obniżając jego efektywność i spójność działania.
2. Zarządzający są odpowiedzialni za zdrowie jednostek i organizacji. W tym wypadku kwestie prawne to nie jedyna rzecz, o której należy wspomnieć. Chodzi o świadomość, że usunięcie potencjalnych stresorów leży w interesie całej organizacji. Warto zaznaczyć, iż tylko osoby zarządzające, z uwagi na zajmowaną pozycję, posiadane narzędzia czy też autorytet mogą gwarantować skuteczne działanie czy też przeciwdziałanie stresowi wewnątrz firmy.
3. Indywidualny i organizacyjny stres nie są nieuniknione. Jest wiele stereotypów twierdzących, iż funkcjonowanie firmy, jej rozwój i ewentualne sukcesy nierozzerwalnie związane są ze stresem. Jednak tego typu myślenie/podejście to tylko wymówka – stres można ograniczać i korzystając z wielu znanych już metod należy to robić.
4. Każda jednostka i organizacja reaguje na stres na swój sposób. Nie istnieje jedno uniwersalne rozwiązanie, dzięki któremu każda organizacja wygra walkę ze stresem. Każda jednostka i tak samo każda organizacja wymagają zindywidualizowanego podejścia.
5. Organizacje podlegają ciągłym zmianom, są dynamiczne. **„Panta rhei”** – w myśl tej zasady wszystko ulega ciągłym transformacjom i przeobrażeniom. Firmy, przedsiębiorstwa, organizacje również podlegają tej zasadzie. Oznacza to, że metody walki ze stresem należy dopasowywać do aktualnej sytuacji danego podmiotu – to, że w przeszłości jakieś narzędzie, rozwiązanie działało, nie oznacza, że tym razem też tak będzie.

Wyżej wymienione zasady są podstawą wielu programów dotyczących zarządzania stresem w firmach. Niektóre podmioty adaptują te zasady bez zbędnych modyfikacji, niektóre

organizacje dopasowują je do siebie, a jeszcze inne na bazie wcześniej wymienionych pięciu zasad tworzą własne programy, ściśle dopasowane do specyfiki branży i obszaru swojej działalności (Molek-Winiarska, 2010). Oczywiście, przytoczony program nie jest jedyny i najważniejszy, ale z pewnością jest przystępny, łatwy w zrozumieniu oraz w ewentualnym wdrożeniu. Najważniejsza z perspektywy osoby zarządzającej daną organizacją jest już sama świadomość, że szeroko pojęty stres istnieje, będzie obecny i należy mu przeciwdziałać oraz z nim walczyć. Na walce ze stresem powinno zależeć każdej ze stron, każdej, czyli zarówno pracownikowi jak i samej organizacji. W literaturze oraz w sieci można znaleźć szereg informacji i potwierdzeń na temat tego, że walka ze stresem, a także wdrażanie odpowiednich programów „walki ze stresem” jest dla nich po prostu opłacalna, gdyż same koszty stresu w ujęciu finansowym/ekonomicznym dla przedsiębiorstw czy też nawet całych krajów są po prostu ogromne (Łodzińska, 2010; Waszkowska, Merecz, Drabek, 2010). Zgodnie ze znanym powiedzeniem „lepiej zapobiegać niż leczyć” - profilaktyczne działania podejmowane na poziomie przedsiębiorstwa mogą znacząco ograniczyć ryzyko poważniejszych problemów w przyszłości (Mockało, Najmiec, 2017).

W kontekście zarządzania stresem i szeroko pojętej opieki profilaktycznej pracownika, dużego znaczenia nabiera sama świadomość występowania stresu (w organizacji całościowo, a także po stronie pracownika), prewencja, jak również umiejętność zarządzania organizacją w sytuacji, gdy stres się pojawi oraz wtedy, gdy jego obecność przechodzi w permanentny stan (Mościcka, 2010).

Jakość życia w miejscu pracy pracowników jest determinowana nie tylko poprzez pozytywne aspekty związane z pracą zawodową, tj. zarobki, elastyczne formy pracy, rozbudowane benefity, ale również stres i inne negatywne czynniki. Dlatego ważne jest holistyczne podejście do identyfikacji i oceny jakości życia w miejscu pracy z uwzględnieniem zarówno stymulant, jak i destymulant.

Pozytywne znaczenie work life balance dla postrzegania jakości życia w miejscu pracy udokumentowali w swoich pracach: Burlita i Błoński (2017), Matwiej (2020) oraz Włodarczyk (2019). Negatywne oddziaływanie stresu na jakość życia wykazali natomiast Perera (2014) oraz Mroczkowska i Białkowska (2014).

Badanie potwierdzające wpływ stresu na QWL przeprowadzono w 2008 roku na 740 pracownikach szpitali w Isfahanie w Iranie. Stwierdzono odwrotną zależność między stresem zawodowym a QWL wśród pracowników szpitali (Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2011). Interesujące i wpisujące się w tematykę niniejszej dysertacji badanie potwierdzające korelację pomiędzy koncepcją QWL a work life balance przeprowadzono wśród kobiet specjalistów IT

w Indiach. W badaniu wzięło udział 100 kobiet, a uzyskane wyniki wykazały znaczący związek między QWL a WLB (Ariya i Sarun, 2024). Na sam koniec niniejszego rozdziału warto jeszcze nadmienić, że przestrzeń życiowa w ujęciu organizacyjnym może obejmować takie elementy jak:

- **Fizyczne miejsce pracy** (np. biuro, warsztat lub przestrzeń domowa w odniesieniu do pracy zdalnej) (Grzelczak, 2014)
- **Otoczenie społeczne** (relacje z przełożonymi, współpracownikami) (Jakimiuk, 2016)
- **Przestrzeń mentalna** (możliwość rozwoju zarówno osobistego jak i zawodowego, możliwość odpoczynku, realizacje pasji, a także poczucie bezpieczeństwa i komfortu)
- **Zrównoważony podział czasu** pomiędzy pracą a życiem osobistym (WLB)

Odpowiednio zaaranżowane biuro/stanowisko pracy oraz otoczenie wywierające pozytywny wpływ na pracownika pozwala lepiej skoncentrować się na zadaniach, wyzwala większą efektywność wykonywanej pracy, zapewnia poczucie komfortu oraz motywuje do działania co może przełożyć się na większe poczucie satysfakcji zawodowej.

3.8 Znaczenie społeczne i odpowiedzialność

Współczesne organizacje starają się poprawić stopień integracji z lokalnymi społecznościami a swoimi działaniami starają się je wspierać. Jest to typowy przykład klasycznej formuły „win-win”. W takim przypadku absolutnie nie ma przegranych, każda ze stron zyskuje i dlatego też, tego typu przedsięwzięcia znacznie zyskują na popularności. Szeroko rozumiana integracja firmy lub przedsiębiorstwa z lokalną społecznością to obecnie trend bardzo medialny i w spektakularny sposób zwiększający swój zasięg (Kulig-Moskwa, 2013). Wzrost i sukcesy poszczególnych podmiotów powodują, że coraz więcej firm zainteresowanych jest zacieśnianiem więzi pomiędzy stronami. Obecnie, przyjmuje się, iż społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) to jeden z najprostszych sposobów na zbudowanie przewagi konkurencyjnej, marketingu czy też pozyskania nowych pracowników ze szczególnym uwzględnieniem przyciągania i zatrzymywania talentów (Furmańska-Maruszak, Sudolska, 2017; Drapińska, 2015; Berniak-Woźny, 2015).

Generalnie, istnieje szereg różnych definicji i sposobów na pojmowanie opisywanego pojęcia. CSR obecnie najczęściej wymieniany i kojarzony jest w kontekście nauk ekonomicznych i nauk o zarządzaniu, aczkolwiek zgodnie z sugestią Stefańskiej (2013), korzeni tego pojęcia można również upatrywać w filozofii oraz religii. W najprostszym ujęciu i tłumaczeniu z języka angielskiego CSR (ang. Corporate Social Responsibility – CSR) oznacza

Spółeczną Odpowiedzialność Biznesu. Przede wszystkim zaznaczyć trzeba, że CSR jest to koncepcja zarządzania, według której przedsiębiorstwo przyjmuje odpowiedzialność za swoje działania i ich wpływ na społeczeństwo (Witek-Crabb, 2016). Podkreślić także należy, że są to działania podejmowane dobrowolnie.

Próby usystematyzowania tematów związanych z CSR podjęła się Międzynarodowa Organizacja Standaryzacyjna, czyli ISO. Prace nad nowo powstałą normą trwały kilka lat, a ich końcowy efekt nosi nazwę ISO 26000 (Rojek-Nowosielska, 2017). Norma powstała w 2010 roku przy udziale przedstawicieli różnych państw, reprezentujących jednocześnie zróżnicowane punkty widzenia dotyczące omawianej tematyki (Kobos, Patejczyk, 2022). Wszystkie najważniejsze wytyczne, idee i zamysły związane z normą ISO 26000 znaleźć można w publikacji „ISO 26000 and OECD Guidelines”. Znaleźć tam także można bardzo ciekawą definicję „społecznej odpowiedzialności”, która brzmi : społeczna odpowiedzialność to „odpowiedzialność organizacji za wpływ swoich decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne zachowanie, które: przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym zdrowia i dobrobytu społeczeństwa, bierze pod uwagę oczekiwania interesariuszy, jest zgodny z obowiązującym prawem i z międzynarodowymi normami zachowania oraz jest zintegrowany w całej organizacji i praktykowany w jej relacjach”.

Warto również podkreślić, że norma ISO 26000 odnosi się do „odpowiedzialności społecznej”, a nie wyłącznie do „społecznej odpowiedzialności biznesu” – co świadczy o szerszym, uniwersalnym ujęciu tego zagadnienia, wykraczającym poza kontekst działalności przedsiębiorstw. Wskazówki, które można tam znaleźć, odnoszą się do wszystkich rodzajów organizacji, nie są adresowane wyłącznie do przemysłu, ale z całą pewnością do szeroko pojętego biznesu oraz do administracji rządowej i samorządowej. Istotne by także wyartykułować, że działania obejmują nie tylko produkty, ale również procesy i usługi (Ślęzak-Gładzik, 2013).

Omawiana norma (ISO 26000) zawiera wytyczne dotyczące siedmiu niezależnych obszarów dotyczących społecznej odpowiedzialności. Do tych obszarów zaliczyć należy: ład organizacyjny, prawa człowieka, praktyki pracownicze, środowisko, sprawiedliwe praktyki rynkowe/operacyjne, kwestie konsumenckie/relacje z konsumentami oraz zaangażowanie społeczne i rozwój.

Jakie w takim razie działania mogą podjąć organizacje, chcąc być postrzegane jako odpowiedzialne społecznie? Katalog narzędzi może być niezwykle szeroki, ale z całą pewnością zależny będzie od głównego profilu działalności organizacji, jej kultury

organizacyjnej oraz, co niesłychanie istotne – będzie zależny także (może nawet najbardziej) od wielkości danego przedsiębiorstwa. Do tych częściej spotykanych instrumentów CSR należą (Leoński, 2016):

- kampanie społeczne (działanie mające za główne zadanie zwrócenie uwagi na określony problem społeczny),
- raporty społeczne (raport przygotowany przez daną firmę, który ma pokazać jej zaangażowanie społeczne, ekologiczne i/lub środowiskowe),
- wolontariat pracowniczy (corporate volunteering) (długoterminowy program propagujący dobrowolny udział i zaangażowanie pracowników w działania społeczne),
- programy etyczne (propagowanie etycznego postępowania pracowników),
- inwestycje w ekologię, ekoznakowanie oraz aktywne przeciwdziałanie zmianom środowiska (np. znakowanie produktów danego przedsiębiorstwa informacjami dotyczącymi ich wpływu na środowisko),
- marketing zaangażowany społecznie (np. próba zaangażowania klientów w zakup produktów lub usług firmy prowadzącej kampanię charytatywną),
- nadzór korporacyjny (np. kontrola, a także koordynacja zachowań udziałowców danej spółki),
- inwestycje społecznie odpowiedzialne.

Nie da się także ukryć, iż część z wymienionych narzędzi będzie dostępnych tylko dla największych podmiotów na rynku z uwagi na wysokie koszty, które niewątpliwie są z nimi związane. Tak, trzeba to podkreślić - mimo wielu pozytywnych aspektów, wdrożenie koncepcji CSR to także koszty, będące integralną częścią takich działań (Wójcik-Jurkiewicz, 2016). Dla przykładu, naprawdę ciężko sobie wyobrazić mikroprzedsiębiorstwo realizujące ogólnopolską kampanię społeczną, która wiąże się z emisją spotów stworzonych specjalnie na potrzeby tejże kampanii w telewizji czy też krajowych rozgłośniach radiowych. Dla przeciwwagi, podkreślić także należy, że niektóre z wyżej wymienionych działań (np. wolontariat pracowniczy) przy odrobinie kreatywności, firmy mogą realizować bezkosztowo lub z praktycznie minimalnym nakładem finansowym. Wojciech Leoński sugeruje, że część podmiotów implementuje tę metodę zarządzania w pełni bezinteresownie, są jednak przedsiębiorstwa, które upatrują w tym działaniu zwiększenie swoich zysków (Leoński, 2015).

Społeczna odpowiedzialność i wszystkie narzędzia z tą koncepcją związane to obecnie jeden z ważniejszych trendów widocznych wśród największych organizacji funkcjonujących na globalnym rynku. Jest on o tyle istotny, gdyż to właśnie dzięki realnym działaniom

prowadzonym przez firmy/przedsiębiorstwa, w namacalny sposób mogą zyskać mieszkańcy, firma czy też środowisko, którego wszyscy jesteśmy częścią (Głuszek, 2008). Warto jednocześnie dodać, że coraz więcej firm i przedsiębiorstw staje się bardziej „eko”, oczywiście jest to związane z odgórnymi nakazami i dyrektywami unijnymi, aczkolwiek warto o tym wspomnieć i tego typu rozwiązania chwalić i propagować. Działania prośrodowiskowe to jeden z elementów składających się na wytyczne w ramach normy ISO 26000, więc jest także integralną częścią koncepcji CSR.

Od pewnego czasu pojawiają się głosy, iż projekty oparte o CSR stały się niewystarczające, a można nawet pokusić się o dalej idące stwierdzenie, że koncepcja określana mianem społecznej odpowiedzialności biznesu stała się dla największych korporacji doskonałym narzędziem gry marketingowej (Soin, 2018). Spowodowało to powstanie nowej, zaktualizowanej koncepcji, teoretycznie bardziej dostosowanej do obecnych realiów, którą nazwano ESG. Rozwinięcie tego enigmatycznego akronimu oznacza (z języka ang. Environmental, Social and Corporate Governance), czyli dokładnie: środowisko, społeczność oraz ład korporacyjny (Kubala, 2023). W fachowej literaturze można znaleźć wiele informacji o tym, iż ESG odnosi się do raportowania działań organizacji. W zestawieniu i porównaniu dwóch pojęć (CSR oraz ESG) można przyjąć, iż CSR jest bardziej ogólne, natomiast ESG posiada konkretne wskaźniki, będące podstawą podejmowania strategicznych decyzji biznesowych i inwestycyjnych. Gołębiowski (2023) twierdzi, że ESG polega na wyjściu w ocenie przedsiębiorstw poza tradycyjne kwestie ekonomiczne. Skupia się ono na mierzeniu, raportowaniu, a także doskonaleniu działań związanych z oddziaływaniem na środowisko, wpływem na społeczeństwo oraz praktykami zarządczymi. Tego typu informacje są skierowane szczególnie do inwestorów oraz pozostałych interesariuszy i są źródłem bardzo szczegółowych oraz precyzyjnych informacji dających możliwość porównania wybranych podmiotów oraz poszczególnych obszarów będących w ich potencjalnym kręgu zainteresowań (Dąbkowska, 2023). Warto jednocześnie rozwijać poszczególne elementy tej koncepcji, aby wiedzieć jakie obszary obejmuje opisywana koncepcja (Okta, 2023):

1. E (**Environmental**) czyli środowisko – w praktyce wszystko to, w jaki sposób działalność danego podmiotu wpływa na środowisko naturalne, a także to, co dany podmiot robi, aby zredukować wpływ negatywny.
2. S (**Social**) czyli czynniki społeczne – ogół działań danego podmiotu, mających na celu dobre warunki pracy osób tam zatrudnionych. Brana jest także pod uwagę dbałość organizacji o kondycję fizyczną oraz psychiczną pracowników.

3. **G (Corporate Governance)** czyli ład korporacyjny – ogół działań mających na celu sprawdzenie kompetencji i kwalifikacji kadry zarządzającej. Brana jest także pod uwagę struktura danej organizacji oraz to w jaki sposób kadra menedżerska wypełnia swoje zobowiązania wobec inwestorów/udziałowców.

Badania dotyczące wpływu społecznej odpowiedzialności biznesu na postrzeganie jakości życia pracowników prowadzili Kuraszko i Rok (2007) oraz Łukasiński (2017). Ciekawą pracę dotyczącą wpływu społecznej odpowiedzialności biznesu na jakość życia konsumentów opublikowały natomiast Dąbrowska i Janoś-Kresło (2022). Badania przeprowadzone w 2020 roku wśród konsumentów czterech krajów: Polski, Czech, Niemiec i Włoch pokazały, jak ważnym i wymagającym poprawy aspektem jest w tym przypadku poziom edukacji konsumentów w obszarze społecznej odpowiedzialności.

Interesujące wnioski potwierdzające pozytywny wpływ CSR na percepcję QWL płyną także z badania przeprowadzonego na 190 pracownikach firm logistycznych i transportowych z Bangkoku w Tajlandii (Kamthornphiphatthanakul, Somthong, & Sangsunt, 2024). W kolejnym badaniu Adrian i Anggiani (2020) również wykazali, że każdy analizowany wymiar CSR ma wpływ na jakość życia zawodowego. Badaniem objęto pracowników 4-gwiazdkowych hoteli w Jakarcie w Indonezji, pracujących dla firm, w których wykorzystuje się praktyki CSR. Ostatecznie do analiz wykorzystano dane od 175 osób.

Przeprowadzony we wcześniejszych rozdziałach dysertacji przegląd literatury oraz koncepcji dotyczących jakości życia zawodowego (QoWL/QWL) pozwala także na zidentyfikowanie najważniejszych **luk badawczych**, których zniwelowanie będzie jednym z głównych zadań kolejnych rozdziałów pracy:

1. Rzadko dotąd podejmowana była ocena jakości życia w miejscu pracy. Większość dotychczasowych publikacji dotyczyło ogólnej jakości życia i jakości życia związanej ze zdrowiem. Wyszukiwanie słowa/zwrotu kluczowego „jakość życia w miejscu pracy” w witrynie Google Scholar (na etapie researchu), zwracało około 40 wyników, a „jakość życia zawodowego” około 190 rekordów. Oczywiście podane wyniki dotyczyły konkretnie wyszukiwanego pojęcia (precyzyjne filtrowanie) i nie odnosiły się tylko do samego wzmiankowania. Natomiast kategoria „jakość życia” pojawia się w bazie ponad 58 tys. razy. Zdecydowana większość badań dotyczy ogólnej jakości życia lub jakości życia związanej ze zdrowiem i dotyczy różnych grup społecznych i zawodowych. Sporo jest także prac dotyczących uwarunkowań jakości życia.

2. Godną popularyzacji, lecz rzadko dotąd wykorzystywaną w piśmiennictwie jest koncepcja jakości życia w miejscu pracy sformułowana przez Waltona. Szczególnie niewiele publikacji dotyczy autorów polskich. Wśród autorów obcojęzycznych przeważają natomiast badania prowadzone w ubiegłym wieku.
3. W dotychczasowych publikacjach nie rozpatrywano determinant jakości życia w miejscu pracy sklasyfikowanych zgodnie z teorią oczekiwań. Analizowano dotąd związki jakości życia w miejscu pracy z czynnikami personalnymi lub organizacyjnymi. Brakuje natomiast holistycznego, zgodnego z teorią oczekiwań, spojrzenia na uwarunkowania jakości życia w miejscu pracy i uwzględnienie łącznie obu grup czynników. Teoria oczekiwań Vrooma w dużej części odnosi się do motywacji jednostki, a kluczowymi elementami obrazującymi jej podstawy jest „wypadkowa” trzech zmiennych: wartości, oczekiwań oraz instrumentalności (Matusek, 2015). Wielu badaczy w swoich publikacjach skupia się na samej motywacji i jej rodzajach, pomijając inne aspekty związane z funkcjonowaniem jednostki w organizacji. Zdecydowana większość badań odnosi się w sposób selektywny do czynników personalnych takich jak kompetencje, doświadczenie oraz potrzeby pracowników lub czynników stricte organizacyjnych wśród których można wymienić choćby wynagrodzenie czy też warunki pracy.
4. We wcześniejszych pracach rzadko oceniano jakość życia w miejscu pracy pracujących studentów. Zdecydowana większość badań i publikacji nie uwzględnia pracujących studentów w kontekście jakości życia w miejscu pracy natomiast odnosi się do jakości życia studentów postrzeganego ogółem.

4 Metodyka i procedura badań własnych

4.1 Cele i założenia metodyczne

Celem głównym pracy (C0) jest ocena jakości życia zawodowego pracowników, będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem.

W ramach tak sformułowanego celu głównego, wyodrębniono następujące cele, problemy i hipotezy szczegółowe:

C1. Ocena jakości życia w miejscu pracy badanych.

P1. Jaka jest ogólna ocena jakości życia w miejscu pracy badanych?

H1. Badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy.

Przedstawiona hipoteza została sformułowana na podstawie wyników dotychczasowych badań. Przegląd literatury wskazuje, iż jakość życia w miejscu pracy (QWL) zależna jest od wielu zróżnicowanych czynników. Sama jakość życia w miejscu pracy koncentruje się na warunkach i praktykach obecnych w organizacjach, których głównym celem jest polepszenie samopoczucia oraz ogólnego dobrostanu pracowników. Istotnym elementem, wartym podkreślenia jest tu fakt, że organizacja realizuje własne cele dzięki swoim pracownikom, ale jednocześnie dba o ich dobro (Kuczaj, 2015). Bezpośredni wpływ na percepcję jednostki mają takie elementy jak: sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie, bezpieczne środowisko pracy, rozwój możliwości (potencjału) jednostki, rozwój zawodowy i stabilność, integracja społeczna, przestrzeganie zasad i przepisów, a także przestrzeń życiowa oraz odpowiedzialność i znaczenie społeczne (Walton, 1973). Firmy dbające o jakość życia własnych pracowników, mogą osiągać lepsze wyniki, z uwagi na fakt, że szczęśliwi i zmotywowani pracownicy są bardziej produktywni. Podkreślić również należy, że wysoki poziom zadowolenia jednostki z jej życia zawodowego zwiększa szansę na realizację celów indywidualnych, które mogą stanowić motywatory do zwiększenia zaangażowania na rzecz danej organizacji (Jakubczak, 2014). Wysoka percepcja jakości życia danego pracownika, na którą składają się m.in.: zadowolenie z pracy, odpowiedni balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym (WLB), dobrostan psychiczny oraz fizyczny wywiera bezpośredni wpływ na jego motywację do podejmowania działań, inwencję, zaangażowanie oraz efektywność (Pierścieniak, Krent, Jakiela, 2013). Jakubczak przeprowadziła badania nad jakością życia w miejscu pracy i wykazała, że badani dobrze oceniają jakość życia, choć ocena ta jest zróżnicowana i zależy od wielu czynników. Matwiej (2020) badając młode kobiety dostrzegła średni poziom satysfakcji z życia zawodowego. Burlita i Błoński (2017) przeprowadzili ciekawe badania, z których wynika, że większość respondentów (70%) była „raczej zadowolona” lub „zadowolona” ze

swojej pracy. Sharaire i Khasawneh (2024) badając pracujących studentów z Jordanii odnotowali u przeważającej liczby badanych wysoki poziom jakości życia w miejscu pracy. Oweidat i współpracownicy (2024) badając pielęgniarki odnotowali przeważające dobre oceny ich jakości życia zawodowego. Pielęgniarki były także podmiotem badań przeprowadzonych w Malezji przez Xin, Hamzah i Romli (2024). W tym badaniu ankietowane najczęściej oceniały swoją jakość życia zawodowego średnio lub dobrze. Pielęgniarki z Iranu jakość swojego życia oceniły dobrze (Shafipour i in., 2016) oraz średnio (Charati i in., 2021). Dobrze jakość swojego życia zawodowego oceniły pielęgniarki z Hiszpani badane przez Teixeira i współpracowników (2019). Bochkov i współpracownicy (2024) analizując jakość życia zawodowego lekarzy z uwzględnieniem koncepcji Waltona stwierdzili, że badani najczęściej oceniali ją średnio. Podobne wyniki samooceny jakości życia w miejscu pracy u irańskich urzędników uzyskali w swojej pracy Mamaghaniyeh, Sadeghi i Amani (2019).

C2. Ocena jakości życia w miejscu pracy w obszarach sformułowanych przez Waltona.

P2. Jak badani pracownicy oceniają poszczególne obszary jakości życia w miejscu pracy?

H2. Respondenci przeciętnie najwyżej ocenili jakość życia zawodowego w obszarze integracji społecznej, zaś najniżej w obszarze wynagrodzenia.

Integracja społeczna w miejscu pracy to poczucie przynależności, świadomość wsparcia, a także dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi. Odgrywa ona jedną z kluczowych ról w postrzeganiu i ocenie jakości życia zawodowego przez jednostkę. Badania pokazują, że atmosfera w pracy jest silnym czynnikiem mającym bezpośredni wpływ na kształtowanie satysfakcji zawodowej pracownika, a w niektórych przypadkach przewyższając nawet wynagrodzenie i inne rodzaje motywatorów finansowych (Skoczylas, 2013; Kobyłka, 2016; Owczarczyk, Tabor-Smardzewska, 2022). Wynagrodzenie z kolei, jest czynnikiem, na który w polskiej rzeczywistości społeczno-gospodarczej zwraca się szczególną uwagę. Wynika to z niższej siły nabywczej wynagrodzeń w Polsce w porównaniu do większości krajów Unii Europejskiej. Beck-Krala (2013) w jednej ze swoich publikacji wyróżnia i opisuje cztery podstawowe funkcje wynagrodzeń, według niej są to: funkcja dochodowa, funkcja kosztowa oraz funkcja motywacyjna i funkcja społeczna. Warto nadmienić, iż istnieje korelacja między trzema elementami: sposobem definiowania pracy, subiektywnymi odczuciami jednostki w odniesieniu do bycia docenianym w pracy oraz zadowoleniem z wynagrodzenia (Kozuchowska, Zalega, 2012). Wynagrodzenie, co warto podkreślić jest również punktem wyjścia do różnego rodzaju porównań i statystyk – ludzie mają także tendencję do porównywania swoich zarobków, co często może prowadzić do konfliktów. Pamiętać także należy, że szeroko pojęte wynagrodzenie czy też raczej cały system motywacyjny (w tym

bodźce pozapłacowe) zajmuje jedno z fundamentalnych miejsc w kwestii zwiększania efektywności pracy (Krzysztofek, Kumańska, 2011). Wyniki współczesnych badań wskazują, że coraz więcej osób oczekuje od pracy nie tylko zarobków na wysokim poziomie, lecz także przyjaznego środowiska pracy, które po części może kompensować pęd oraz dynamikę zmieniającego się świata (Jakimiuk, 2016; Tomaszewska-Lipiec, 2016; Wziątek-Staśko, 2017). Kazemi, Zarei i Erfani (2019) rozpatrywali jakość życia w miejscu pracy według koncepcji Waltona wśród irańskich pracowników bibliotek. Respondenci najwyżej ocenili jakość życia w obszarach: integracja społeczna, rozwój osobisty i zawodowy oraz przestrzeganie przepisów w miejscu pracy, natomiast najniższe oceny przypisali do: wynagrodzenia, przestrzeni życiowej oraz znaczenia społecznego. W badaniach da Silvy, Oliveira i Pereira (2022) przeprowadzonych wśród profesorów szkół wyższych odnotowano wysoką ocenę jakości życia w miejscu pracy w obszarach: integracja społeczna, środowisko pracy i przestrzeń życiowa. Z badań irańskich pielęgniarek przeprowadzonych przez Shafipour i współpracowników (2016) wynika natomiast, że najgorzej ocenionym obszarem jakości życia w miejscu pracy były wynagrodzenia.

C3. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami.

P3. Czy istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z jednostką?

H3. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wiekiem i poziomem wykształcenia badanych.

Związek między wiekiem i wykształceniem a oceną jakości życia w miejscu pracy jest wyraźnie widoczny i zrozumiały w odniesieniu do różnic w oczekiwaniach, potrzebach, a także priorytetach pracowników wynikających z różnych faz (etapów) życia zawodowego jednostek. Turczak i Zwiech (2015) swoimi badaniami dowiodły, że wykształcenie jednostki ma znaczny wpływ na jej hierarchię potrzeb, oznacza to, że tego typu informacje powinny zostać zdecydowanie uwzględnione w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi i skutecznego kierowania personelem. W badaniach tych, poziom wykształcenia różnicował w sposób statystycznie istotny czynniki określające atrakcyjność miejsca pracy, m.in.: możliwość rozwoju osobistego, samodzielność w pracy, czy brak napięć i stresów. Zgodnie z wynikami badań, na które powołuje się Szreder (2013), wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie również przeciętna płaca, co pośrednio wiąże się także ze wzrostem satysfakcji z pracy. Warto także nadmienić, że według komunikatu Centrum Badania Opinii Społecznej z 2013, wykształcenie w opinii respondentów jest istotną determinantą sukcesu zawodowego, co bezpośrednio może

się przełożyć na postrzeganie jakości życia zawodowego (CBOS, 2013). Również w badaniach GUS przeprowadzonych w roku 2024 aż 88% ankietowanych podziela zdanie, że warto jest się kształcić, a 54% respondentów uważa, że dyplom uczelni wyższej ma dużą wartość na rynku pracy (CBOS, 2024). Jakość życia zawodowego wzrastała wraz z poziomem wykształcenia w badaniach chińskich pielęgniarzy przeprowadzonych przez Liang i współpracowników (2021). Poziom wykształcenia był także istotnym predyktorem jakości życia w miejscu pracy irańskich pielęgniarek w badaniach Roshangar i współpracowników (2021). W odniesieniu do wieku osób aktywnych zawodowo, istotne by nadmienić, że młodsze pokolenia dość wyraźnie dążą do zachowania balansu pomiędzy życiem prywatnym a życiem zawodowym (Muster, 2020). Jakiegokolwiek zachwiania na tym polu mogą rzutować na ich ocenę jakości życia zawodowego. Naturalne przemiany demograficzne i pokoleniowe ze szczególnym uwzględnieniem zmiany postaw, oczekiwań, preferencji oraz postrzegania świata wymuszają na pracodawcach stosowanie adekwatnych i dopasowanych do wieku narzędzi i rozwiązań, wspierając rozwój zawodowy, integrację oraz satysfakcję pracowników (Żarczyńska-Dobiesz, Chomątowska, 2014). Pominięcie tych czynników lub jakiegokolwiek zaniedbania w tym obszarze mogą skutkować utratą talentów, obniżeniem efektywności wykonywanej pracy, a także wyraźnym spadkiem percepcji jakości życia zawodowego. Poznanie i zrozumienie kolejnych pokoleń wchodzących na rynek pracy, może pomóc organizacjom w tworzeniu środowisk pracy opartych na oczekiwaniach pracowników. Istotne spostrzeżenia płyną także z badań przeprowadzonych przez Rogozińską-Pawełczyk (2018), w których zwraca ona uwagę na fakt, że w najniższej grupie wiekowej respondentów jej badania, odnotowano najniższy poziom satysfakcji z pracy, ale jednocześnie wysoki poziom stresu. Również wyniki badań przeprowadzonych przez Biesoka i Kuwik (2014) w których wykazali oni, że ogólna satysfakcja z pracy młodych pracowników nie jest duża, aczkolwiek widać wzrost tej oceny w starszych grupach ankietowanych. Wyniki te sugerują potencjalne problemy młodych osób z adaptacją do środowiska pracy, które mogą również rzutować na ich ogólną percepcję samej jakości życia w miejscu pracy. Wiek był istotnym modyfikatorem samooceny jakości życia w miejscu pracy irańskich pielęgniarek w badaniach Roshangar i współpracowników (2021). Jakość życia w miejscu pracy chińskich opiekunów istotnie różniła się w zależności od wieku, co wykazali Qi i współpracownicy (2024). Podobne spostrzeżenie badawcze wśród pielęgniarek z Laosu poczynili w swojej pracy Chanthavisouk i współpracownicy (2023). Wzrost jakości życia w miejscu pracy wraz z wiekiem u pracowników uczelni wyższych z Brazylii odnotowali w swojej pracy Sanchez i współpracownicy (2019). Ujemny związek między jakością życia zawodowego a wiekiem odnotowali natomiast w swoich badaniach

irańskich urzędników Mamaghaniyeh, Sadeghi i Amani (2019). Również z badań pracowników z Chorwacji (Galić, Parmač Kovačić i Vehovec, 2019) wynika, że starsi pracownicy postrzegają swoją jakość życia w miejscu pracy gorzej niż młodszy pracownicy.

C4. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z otoczeniem badanych pracowników.

P4. Czy istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z otoczeniem?

H4. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a branżą i klimatem organizacyjnym.

Na rynku pracy istnieje duża różnorodność branż oraz zawodów i zaznaczyć należy, że każdy rodzaj pracy to odmienna specyfika, charakter, a także zróżnicowanie pod kątem obciążeń fizycznych i psychicznych. Dla zobrazowania warto zestawzić ze sobą sektor IT, który charakteryzuje się specyficznym wysiłkiem intelektualnym, aczkolwiek w zamian oferuje wysokie zarobki oraz elastyczność, natomiast po drugiej stronie porównania można postawić przemysł ciężki, którego integralną częścią są wymagające warunki wykonywania pracy oraz stosunkowo wysokie zaangażowanie układu mięśniowego pracownika (Suchacka, Jasik-Ślęzak, 2020). Zdecydowanie odmienna charakterystyka pracy w przytoczonych przykładach wpływać może na subiektywną percepcję jakości życia w miejscu pracy. Warto również nadmienić, iż istnieją także branże (lub zawody), które charakteryzują się większą stabilnością zatrudnienia w porównaniu do innych obszarów rynku pracy. Idealnym przykładem będzie administracja rządowa w Polsce, która faktycznie cechuje się większą stabilnością zatrudnienia, co jest efektem obowiązujących regulacji oraz specyfiki sektora publicznego (Szczepański, 2011). W badaniach kolumbijskich pracowników wykazano, że znaczącym modyfikatorem jakości życia w miejscu pracy są warunki pracy w różnych branżach (Martínez-Buelvas i in., 2017). Natomiast ryzyko zawodowe w różnych branżach było istotnym predyktorem oceny jakości życia w miejscu pracy w badaniach Zhang i współpracowników (2024). Pozytywny klimat organizacyjny, oparty na otwartości, wsparciu zespołowym i realnym docenianiu własnych pracowników, zwiększa satysfakcję z wykonywanej pracy i ogólny poziom postrzegania jakości życia zawodowego. Zgodnie z twierdzeniem Lubrańskiej (2011), klimat wspierający w pozytywny sposób wpływa na realizację potrzeby samorozwoju, doskonalenie kompetencji zawodowych, a także sprzyja automotywacji i czerpaniu zadowolenia z własnej aktywności. W kolejnych badaniach ta sama badaczka wykazała, że klimat organizacyjny to bardzo istotny element w kontekście dobrostanu psychicznego, co wydatnie może wpływać na postrzeganie i ocenę jakości życia w miejscu pracy przez osoby

aktywne zawodowo (Lubrańska, 2014). Bardzo interesujący wniosek znaleźć można w jednej z publikacji Góralczyk (2022), która twierdzi wprost, że atmosfera organizacyjna kształtuje całość doświadczeń zawodowych pracowników. Również Skiba (2021) zauważyła, że klimat organizacyjny jest jednym z czynników, które wywierają bezpośredni wpływ na motywację jednostki do pracy. Dodatkowo związki jakości życia w miejscu pracy z klimatem organizacyjnym odnotowali w swojej pracy Qi i współpracownicy (2024). Podobne spostrzeżenia wśród chilijskich pracowników sektora publicznego poczynili w swojej pracy Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos i Fernández-Dávila (2014).

W pracy zastosowano podejście do badania jakości życia w miejscu pracy, spełniające kilka podstawowych warunków:

1. Obejmować będzie zróżnicowane, pod względem czynników związanych z jednostką i otoczeniem, grupy badanych pracowników.
2. Zawierać będzie ocenę jakości życia w miejscu pracy opartą na koncepcji Waltona.
3. Dotyczyć będzie identyfikacji kluczowych, w myśl teorii oczekiwań, czynników związanych z jednostką i otoczeniem, modelujących jakość życia w miejscu pracy badanych.
4. Zawierać będzie wnioski i rekomendacje, których wdrożenie może zmienić percepcję jakości życia w miejscu pracy badanych.

Zakres przedmiotowy badań stanowi jakość życia w miejscu pracy i jej uwarunkowania. **Zakres podmiotowy** badań stanowią wybrani studenci grupy UWSB Merito, którzy są aktywni zawodowo (pracujący). **Zakres przestrzenny** obejmuje jedenaście miast w których znajdują się uczelnie Grupy UWSB Merito: Bydgoszcz, Chorzów/Katowice, Gdańsk, Gdynia, Łódź, Opole, Poznań, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław, natomiast **zakres czasowy** okres od kwietnia do listopada 2023 roku.

4.2 Charakterystyka badanych uczelni

Uniwersytety WSB Merito (dawniej Wyższe Szkoły Bankowe) to największa grupa prywatnych uczelni wyższych w Polsce, działająca na rynku od 29 lat (stan na koniec roku 2024) i oferująca studia I i II stopnia, studia jednolite magisterskie, studia podyplomowe, MBA, Executive MBA, a także różnorodne kursy i szkolenia. Uczelnią, która zapoczątkowała dynamiczny rozwój całej grupy była uczelnia mająca swoją siedzibę w Poznaniu. Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu istnieje od 1994 roku, a jej powstanie było uwarunkowane rosnącym zapotrzebowaniem na specjalistów z zakresu finansów i bankowości. Z czasem w innych miastach na terenie kraju zaczęły powstawać kolejne placówki powstające na tamten moment pod szyldem Wyższych Szkół Bankowych. Zmieniająca się rzeczywistość i chęć

dopasowania oferty do rynku spowodowała otwieranie przez uczelnie z grupy UWSB, nowych kierunków, zdecydowanie wykraczających poza obszar ekonomii i finansów. Do ofert poszczególnych uczelni z grupy dołączyły takie kierunki jak pedagogika, psychologia, logistyka, informatyka, a w późniejszych latach dietetyka oraz kosmetologia. Warto także nadmienić, iż w ramach grupy UWSB funkcjonuje jeszcze uczelnia o nazwie: Uniwersytet Dolnośląski DSW, przejęta parę lat wcześniej, a obecnie funkcjonująca jako pełnoprawny członek grupy.

W dniu 3 kwietnia 2023 r. uczelnia poznańska zmieniła nazwę na Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu. Rebrandingowi oraz wynikającym z tego tytułu zmianom nazw poddane zostały także pozostałe uczelnie z grupy UWSB. Istotne by nadmienić, że zmiana ta była możliwa dzięki wysokim wynikom ewaluacji, w ramach Federacji Naukowej WSB-DSW Merito, w 8 dyscyplinach naukowych. Od tego momentu w życie weszła nowa nazwa – Uniwersytety WSB Merito. Nazwa „Merito” i towarzyszący temu pełny rebranding miały na celu odzwierciedlenie szerszej oferty edukacyjnej oraz odejście od jednoznacznego skojarzenia z sektorem bankowym. Sama zmiana to także chęć zaprezentowania elastycznego podejścia i dopasowania organizacji do zmieniających się trendów i wymogów szeroko pojętego rynku. Warto także zaznaczyć, iż uzyskanie statusu Uniwersytetów świadczy o rosnącym znaczeniu grupy WSB-DSW w polskim systemie szkolnictwa wyższego. Awans ten należy traktować jako zwiększenie prestiżu w krajowym, a także międzynarodowym środowisku akademickim.

Uniwersytety WSB Merito działają w 11 miastach w Polsce: Bydgoszczy, Chorzowie/Katowicach, Gdańsku, Gdyni, Łodzi, Opolu, Poznaniu, Szczecinie, Toruniu, Warszawie i Wrocławiu. Planowana jest także dalsza ekspansja i tworzenie kolejnych uczelni w wybranych miastach Polski.

Uczelnie z grupy UWSB posiadają bardzo bogatą ofertę edukacyjną:

1. Studia I stopnia: Studia licencjackie oraz inżynierskie w wielu różnych dziedzinach.
2. Studia II stopnia: Studia magisterskie, w tym także unikalne rozwiązanie charakterystyczne dla uczelni z grupy UWSB - studia magisterskie łączone ze studiami podyplomowymi.
3. Studia jednolite magisterskie: Programy studiów pięcioletnich jednolitych magisterskich.
4. Studia podyplomowe: szeroka gama kierunków dopasowanych do potrzeb rynku pracy.
5. Studia MBA i EMBA: Programy dedykowane i opracowane na potrzeby kadry menedżerskiej.

6. Szkolenia i kursy: dostępne i otwarte dla wszystkich chcących podnosić swoje kwalifikacje zawodowe.

Uczelnie z grupy UWSB Merito wyróżniają się unikalnym podejściem do kształcenia, które skupia się na praktycznym przygotowaniu studentów do rynku pracy oraz na współpracy z biznesem i instytucjami międzynarodowymi. Uczelnie te, starają się działać tak, aby w maksymalnie przyjazny dla studenta sposób pozwalać na zdobywanie praktycznej wiedzy i kompetencji wymaganych na rynku pracy. Uczelnie z grupy UWSB deklarują funkcjonowanie zgodnie z koncepcją work-life balance, tworzą warunki sprzyjające nauce, ale przede wszystkim traktują studentów/uczestników studiów podyplomowych po partnersku. Grupa uczelni UWSB Merito, nie zrywa z tradycją i nadal stawia na przyjazność i praktyczność. Wszystkie powyższe informacje zostały zaczerpnięte z witryn internetowych merito.pl.

Tabela 4. Charakterystyka miejsca odbywania studiów (N=1182)

Kategoria	n	$\hat{p}$
Uniwersytet WSB Merito Opole	536	45.3%
Uniwersytet WSB Merito Gdańsk	203	17.2%
Uniwersytet WSB Merito Chorzów	173	14.6%
Uniwersytet WSB Merito Szczecin	103	8.7%
Uniwersytet WSB Merito Wrocław	49	4.1%
Uniwersytet WSB Merito Poznań	45	3.8%
Uniwersytet WSB Merito Gdynia	27	2.3%
Uniwersytet WSB Merito Bydgoszcz	15	1.3%
Uniwersytet WSB Merito Łódź	11	0.9%
Uniwersytet WSB Merito Warszawa	10	0.8%
Uniwersytet WSB Merito Toruń	10	0.8%

Legenda:
 n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych
 Źródło: opracowanie własne.

4.3 Procedura badawcza w tym zastosowane metody i narzędzia rozwiązania problemów badawczych

Podjęta w niniejszej dysertacji problematyka oraz zidentyfikowane luki badawcze determinują w sposób bezpośredni kształt procedury badawczej, która obejmuje etapy: konceptualizacji, operacjonalizacji, pomiaru, a także analizy i syntezy otrzymanych wyników.

Przeprowadzenie systematycznego przeglądu literatury oraz dogłębna analiza treści wybranych publikacji zapoczątkowały procedurę badawczą. Kolejnym krokiem było

zastosowanie badań ilościowych, będących fundamentem, a jednocześnie bazą do dalszych działań. Końcowym i zarazem ostatnim etapem prac badawczych są: analiza oraz synteza uzyskanych wyników badań przeprowadzonych przez autora, co w rezultacie doprowadziło do powstania wniosków badawczych, rekomendacji dotyczących jakości życia w miejscu pracy oraz wskazania ograniczeń i sugerowanych kierunków przyszłych badań.

Uporządkowanie oraz konsekwentna i metodyczna realizacja założonego planu prac, w oparciu o dwa początkowe etapy procesu badawczego, tj.: konceptualizację oraz operacjonalizację, umożliwiła przeprowadzenie pomiarów z wykorzystaniem adekwatnych **metod i technik badawczych**.

Struktura, cel oraz charakter pracy stanowią, że preferowanym rodzajem badań będą „badania ilościowe” – technika ankietowa. Charakter badania: częściowy (studenci). Dobór próby do badań: celowy (studenci wybranych uczelni grupy UWSB Merito). Kwestionariusze ankietowe skierowane do poszczególnych grup studentów/uczelni grupy UWSB Merito, stworzone zostały w oparciu o analizę literatury i sformułowane wcześniej problemy badawcze i zawierały: 50 pytań dotyczących problematyki badawczej oraz 15 pytań metryczkowych. W kwestionariuszu zastosowano kafeterię dysjunktywną oraz koniunktywną. Pytania w badaniu miały formę zamkniętą. Przed przystąpieniem do badań zasadniczych przeprowadzono badania pilotażowe. Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone wśród 36 osób, co pozwoliło na przetestowanie samej konstrukcji oraz zidentyfikowanie ewentualnych problemów związanych z narzędziem badawczym. Wyniki badań pilotażowych wykazały, że pytania w ankiecie były jasne i zrozumiałe, ponieważ uczestnicy nie zgłosili żadnych uwag dotyczących ich treści ani samego formularza. Potwierdziła to analiza wyników badań pilotażowych przeprowadzona przez autora rozprawy. W konsekwencji należy uznać, że narzędzie badawcze jest odpowiednio przygotowane i spełnia założenia metodologiczne. Wzory kwestionariuszy ankiet skierowanych do respondentów zamieszczono w załącznikach do pracy. Narzędzie badawcze zostało także zwalidowane pod kątem jego rzetelności. Obliczono wskaźnik Alfa Cronbacha (α) kwestionariusza ankietowego zarówno dla badań pilotażowych, jak i badań właściwych. Analiza zgodności wewnętrznej testu wykazała zadowalającą rzetelność kwestionariusza ankiety. Wartość wskaźnika α zawierała się w przedziale od 0,61 do 0,88 dla badań pilotażowych i od 0,62 do 0,90 w badaniach zasadniczych (tab. 5).

Tabela 5. Rzetelność narzędzia pomiarowego

Zmienna	α	
	Badania pilotażowe (N=36)	Badania właściwe (N=1182)
Ocena pracy	.77	.82
Jakość życia w miejscu pracy – wynagrodzenie	.88	.90
Jakość życia w miejscu pracy – środowisko pracy	.61	.62
Jakość życia w miejscu pracy – rozwój osobisty	.81	.77
Jakość życia w miejscu pracy – rozwój zawodowy i stabilność	.88	.87
Jakość życia w miejscu pracy – integracja społeczna	.79	.79
Jakość życia w miejscu pracy – przestrzeganie zasad i przepisów	.88	.87
Jakość życia w miejscu pracy – przestrzeń życiowa	.81	.67
Jakość życia w miejscu pracy – znaczenie społeczne i odpowiedzialność	.75	.74

Legenda:

n – liczba pytań/stwierdzeń, α – współczynnik zgodności wewnętrznej alpha Cronbacha.

Narzędzie uznaje się za zadowalająco rzetelne, jeżeli $\alpha \geq .70$ (Cronbach, 1951).

Źródło: opracowanie własne.

Wielkość próby badawczej ($n = 1290$) oszacowano wykorzystując formułę (Daniel & Cross, 2018 p. 192):

$$n = \frac{Nz^2pq}{d^2(N-1)+z^2pq}$$

gdzie:

N – liczba pracujących studentów Uniwersytetów WSB Merito na dzień 01.05.2023 ($N = 67950$),

p – proporcja (frakcja) pracujących studentów oceniających w badaniu pilotażowym neutralnie (ani negatywnie, ani pozytywnie) wpływ pracy na jakość swojego życia ($p = 0.31$),

$q = 1-p$,

d – założony maksymalny (dopuszczalny) błąd szacunku ($d = 2.5\%$),

z – wartość dystrybucyjny rozkładu normalnego dla poziomu istotności $\alpha = 0.05$ ($z = 1.96$).

Odsetek wypełnionych/odesłanych zwrotnie w badaniu online ankiet wyniósł 92% (1182 z 1290).

Materiał empiryczny uzyskany za pomocą opisanej metody, poddano analizie statystycznej, która prócz analizy struktury (liczebność oraz odsetki), obejmowała również statystyki opisowe (tj. mediana, rozstęp kwartylowy, średnia rang).

W analizach statystycznych gromadzonych danych:

1. W pierwszym kroku dla zmiennych jednokrotnych odpowiedzi wyznaczono statystyki: liczebności badanych (n), proporcji badanych ($\hat{p}$) i przedziału ufności dla proporcji badanych

(95% CI). Dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi poza wymienionymi wyznaczono dodatkowo statystykę proporcji odpowiedzi ($\hat{p}_1$)¹ (Field, 2013).

2. W drugim kroku obliczono wartości testów: chi kwadrat dobroci dopasowania (χ^2) oraz Q -Cochrana (Q), a także dwumianowego i Dunna z poprawką Bonferroniego na liczbę porównań prostych jako testów *post-hoc* stanowiących rozwinięcie statystyki χ^2 i Q . Na tym etapie wyznaczono także wskaźniki W -Cohena (W) dla testu chi kwadrat dobroci dopasowania oraz skorygowanej szansy (R) dla testu Q -Cochrana jako miernik praktycznej istotności różnicy między porównywanymi proporcjami (Field, 2013; Cohen, 1988; Berry et al., 2007). Kroki 1-2 posłużyły ustaleniu kategorii badanych zmiennych występujących najczęściej oraz ocenie zróżnicowania występowania poszczególnych kategorii tych zmiennych w obserwowanej grupie studentów UWSB Merito.
3. W trzecim kroku wyznaczono statystyki: mediany (Me), rozstępu kwartylowego (IQR), średniej rang (MR), U -Manna-Whitneya (Z), H -Kruskala-Wallisa, (H), Dunna z korektą Bonferroniego oraz wskaźniki wielkości efektu: współczynnik Rosenthala (r) i eta kwadrat (η_H^2) jako miernik praktycznej istotności różnicy między grupami osób wydzielonymi ze względu na rozpatrywane w opracowaniu zmienne niezależne (Field, 2013, Bartz, 1999; Tomczak & Tomczak, 2014). Powyższe działania pozwoliły na ocenę relacji (związków) między jakością życia w miejscu pracy badanych a zmiennymi opisującym jednostkę i jej otoczenie ogólne i wewnątrzorganizacyjne.

Wnioskowanie statystyczne prowadzono przy poziomie istotności $\alpha=.05$. Obliczenia statystyczne wykonano za pomocą oprogramowania IBM SPSS Statistics (Version 26.0).

W ostatnim etapie badań, tj. analizie i syntezie, zidentyfikowano wnioski dotyczące jakości życia zawodowego studentów wybranych uczelni grupy UWSB Merito oparte na pierwotnie przeprowadzonej analizie literatury oraz badaniach własnych. Sformułowano także rekomendacje praktyczne dla pracodawców, mające na celu podniesienie percepcji i odczuwania jakości życia w miejscu pracy przez aktywnych zawodowo studentów grupy Uniwersytetów WSB Merito. Podsumowaniem i jednocześnie ostatnim etapem przeprowadzonego procesu badawczego było określenie ograniczeń, a także wytycznych do przeprowadzenia kolejnych badań.

$\hat{p}$ – procent liczony z liczby badanych (ang. *number of respondents*), np. $\hat{p}=812/1182\times100\%=68.7\%$. $\hat{p}_1$ – procent liczony od liczby odpowiedzi (ang. *number of responses*), np. $\hat{p}_1=812/3503\times100\%=23.2\%$.

5 Ocena jakości życia w miejscu pracy studentów

5.1 Charakterystyka zmiennych opisujących jednostkę

Wyniki badania wykazały, że spośród 1182 respondentów, 856 (72%) to kobiety a 326 (28%) to mężczyźni. Wartość testu χ^2 dobroci dopasowania pozwala na stwierdzenie, że struktura badanych według płci różniła się od siebie istotnie ($p < .001$) na korzyść kobiet. Wskaźnik wielkości efektu W-Cohena wskazuje, że różnicę tę można uznać jako średnią ($W = 0.45$) (tab. 6).

Tabela 6. Charakterystyka płci badanych

Kategoria	n	$\hat{p}$ [95% CI]
Kobieta	856	72.4% [69.8, 74.9]
Mężczyzna	326	27.6% [25.1, 30.2]
$\chi^2(1) = 237.65, p < .001, W = 0.45$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 18-25 lat (50%) zaś najmniej liczną grupę, osoby w wieku 46-55 lat (6%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na ich wiek, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii wieku różniła się znamienne $\chi^2 = 491.54, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.64$). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazało, że proporcje występowania poszczególnych kategorii wieku różniły się od siebie istotnie ($p \leq .05$) (tab. 7).

Tabela 7. Charakterystyka wieku badanych (N=1182)

Kategoria	n	$\hat{p}$ [95% CI]
18-25 lat	592	50.1% [47.2, 52.9]
26-35 lat	301	25.5% [23.0, 28.0] ^{a^}
36-45 lat	221	18.7% [16.6, 21.0] ^{a^b#}
46-55 lat	68	5.8% [4.5, 7.2] ^{a^b^c^}
$\chi^2(3) = 491.54, p < .001, W = 0.64$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

Różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii 18-25 lat, b względem kategorii 26-35 lat, c względem kategorii 36-45 lat.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego wykazały, iż spośród 1182 badanych, 534 osoby (45%) deklarowały posiadanie wykształcenia średniego, 423 osoby (36%) deklarowały posiadanie wykształcenia wyższego na poziomie licencjatu lub inżyniera, a 225 (19%) osób deklarowało posiadanie wykształcenia wyższego magisterskiego lub doktorskiego. Wynik testu chi-kwadrat pozwala stwierdzić, że poziom wykształcenia badanych różni się istotnie statystycznie ($\chi^2 = 124.37$, $p < .001$). Wskaźnik wielkości efektu W-Cohena wskazuje, że różnicę tę można sklasyfikować jako umiarkowaną ($W = 0.32$) (tab. 8). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały, że proporcje występowania poszczególnych kategorii wykształcenia różniły się od siebie istotnie (wszystkie $p \leq .001$).

Tabela 8. Charakterystyka wykształcenia badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Średnie	534	45.2% [42.4, 48.0]
Wyższe (licencjat/inżynier)	423	35.8% [33.1, 38.6] ^{a^}
Wyższe (magister/doktor)	225	19.0% [16.9, 21.3] ^{a^b^}
$\chi^2 (2) = 124.37$, $p < .001$, $W = 0.32$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii średnie, b względem kategorii wyższe (licencjat/inżynier).

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 respondentów, w pytaniu dotyczącym ich stanu cywilnego, 516 zadeklarowało, iż są „stanu wolnego” (44%), swój stan cywilny jako „zajęty” zadeklarowało natomiast 666 (56%) osób biorących udział w badaniu. Test χ^2 dobroci dopasowania, pozwala na stwierdzenie, że proporcje różniły się od siebie znamienne $\chi^2 (1) = 19.04$, $p < .001$ na korzyść tych drugich. Wskaźnik wielkości efektu W-Cohena wskazuje, że różnicę tę można sklasyfikować jako małą ($W = 0.13$) (tab.9).

Tabela 9. Charakterystyka stanu cywilnego badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Wolny	516	43.7% [40.8, 46.5]
Zajęty	666	56.3% [53.5, 59.2]
$\chi^2 (1) = 19.04$, $p < .001$, $W = 0.13$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

Źródło: opracowanie własne.

Wśród aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito największy odsetek stanowiły osoby deklarujące średni status materialny, na taką deklarację zdecydowało się 830 osób (70%), niski status materialny zadeklarowało 159 osób (14%), swój status materialny jako wysoki oceniły natomiast 193 osoby (16%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową licznością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne, $\chi^2 (2) = 725.18$, $p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.78$). Porównania post-hoc, testem dwumianowym z korektą Bonferroniego, wykazało istotne różnice pomiędzy badanymi grupami. Grupa oznaczona jako „średni” vs. „niski” oraz grupa „wysoki” vs. „średni”. Wszystkie odnotowane różnice były na poziomie $p \leq .001$ (tab. 10).

Tabela 10. Charakterystyka statusu materialnego badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Niski	159	13.5% [11.6, 15.5]
Średni	830	70.2% [67.6, 72.8] ^{a^}
Wysoki	193	16.3% [14.3, 18.5] ^{b^}
$\chi^2 (2) = 725.18, p < .001, W = 0.78$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii niski, b względem kategorii średni.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania wykazały, że spośród 1182 ankietowanych, 934 osoby zadeklarowały brak jakichkolwiek ograniczeń (dysfunkcji) psycho-fizycznych (79%), natomiast 248 osób postanowiło zadeklarować posiadanie pewnych ograniczeń (dysfunkcji) psycho-fizycznych (21%). Test χ^2 dobroci dopasowania pozwala stwierdzić, że wartości procentowe różniły się od siebie istotnie na korzyść pierwszej z grup $\chi^2 (1) = 398.14$, $p < .001$. Wskaźnik wielkości efektu *W*-Cohena informuje, że różnicę tę można sklasyfikować jako dużą ($W = 0.58$) (tab. 11).

Tabela 11. Charakterystyka ograniczeń (dysfunkcji) psycho-fizycznych badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Nie	934	79.0% [76.6, 81.3]
Tak	248	21.0% [18.7, 23.4]
$\chi^2 (1) = 398.14, p < .001, W = 0.58$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, najliczniejszą grupę stanowiły osoby o stażu pracy od 1-10 lat (65%), grupa legitymująca się stażem pracy powyżej 20 lat stanowiła najmniej liczną grupę (6%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie stażu pracy występowały w badanej populacji z jednakową licznością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii stażu pracy różniła się znamienne $\chi^2 (3) = 1031.46, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.93$). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par zmiennych: grupa oznaczona jako „1-10 lat” vs. grupa „do 1 roku”, grupa „11-20 lat” vs. „do 1 roku”, grupa „11-20 lat” vs. „1-10 lat”, grupa „powyżej 20 lat” vs. „do 1 roku”, grupa „powyżej 20 lat” vs. „1-10 lat” oraz grupa „powyżej 20 lat” vs. „11-20 lat”. Wszystkie odnotowane różnice statystyczne były na poziomie $p \leq .001$, wyjątkiem jest para „powyżej 20 lat” vs. „do 1 roku” ($p \leq .01$) (tab.12).

Tabela 12. Charakterystyka stażu pracy badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Do 1 roku	130	11.0% [9.3, 12.9]
1-10 lat	766	64.8% [62.0, 67.5] ^{a^}
11-20 lat	212	17.9% [15.8, 20.2] ^{a^b^}
Powyżej 20 lat	74	6.3% [5.0, 7.7] ^{a^b^c^}
$\chi^2 (3) = 1031.46, p < .001, W = 0.93$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii do 1 roku, b względem kategorii 1-10 lat, c względem kategorii 11-20 lat.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów grupy UWSB Merito, w pytaniu dotyczącym zajmowanego stanowiska, przeważały osoby deklarujące swoją pozycję jako „pracownik”, stanowią oni 80% badanej populacji (944 osoby), drugą najbardziej liczną grupę (166 osób) stanowią osoby, które w tym pytaniu wskazały zajmowane przez siebie stanowisko jako „kierownik” (14%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na stanowisko pracy, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii dotyczących zajmowanego stanowiska różniła się znamienne $\chi^2 (3) = 1935.88, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 1.28$). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazało, że istnieją statystycznie istotne różnice pomiędzy oznaczonymi grupami: grupa oznaczona jako „kierownik” vs. grupa oznaczona jako „pracownik”, „dyrektor” vs. „pracownik”, „dyrektor” vs. „kierownik”, „właściciel” vs.

„pracownik” oraz ostatnia para: „właściciel” vs. „kierownik”. Wszystkie odnotowane różnice na poziomie $p \leq .001$ (tab. 13).

Tabela 13. Charakterystyka stanowiska pracy badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Pracownik	944	79.9% [77.5, 82.5]
Kierownik	166	14.0% [12.2, 16.1] ^{a^}
Dyrektor	41	3.5% [2.5, 4.6] ^{a^b^}
Właściciel	31	2.6% [1.8, 3.7] ^{a^b^}
$\chi^2 (3) = 1935.88, p < .001, W = 1.28$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii pracownik, b względem kategorii kierownik, c względem kategorii dyrektor.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania wykazały, iż wśród zawodowo aktywnych studentów grupy UWSB Merito, największy odsetek ankietowanych cieszy się średnią motywacją do pracy (43%), jednocześnie najmniej liczną grupą są osoby deklarujące bardzo niską motywację do pracy (6%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na ich motywację do pracy, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 660.19, p < .001$, przy dużej sile efektu ($W=0.75$). Porównania post-hoc, testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazało szereg istotnych różnic pomiędzy poszczególnymi grupami ($p \leq .05$), różnica pomiędzy grupą o niskiej motywacji a grupą o bardzo niskiej motywacji – oznaczone a[^]. Istnieją także istotne różnice pomiędzy grupą o średniej motywacji a grupami o bardzo niskiej motywacji i niską motywacją (oznaczone a^{^b^}). Analogicznie zauważyć można istotne różnice pomiędzy grupą o wysokiej motywacji a grupą o bardzo niskiej motywacji, niskiej i średniej motywacji (oznaczone a^{^b^c^#}). W przypadku grupy o bardzo wysokiej motywacji zaobserwowano istotne różnice względem grup o motywacjach oznaczonych jako: niska, średnia oraz wysoka (oznaczone b^{^c^d^}) (tab. 14).

Tabela 14. Charakterystyka motywacji do pracy badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Bardzo niska	68	5.8% [4.5, 7.2]
Niska	143	12.1% [10.3, 14.0] ^{a^}
Średnia	505	42.7% [39.9, 45.6] ^{a^b^}
Wysoka	386	32.7% [30.0, 35.4] ^{a^b^c^#}
Bardzo wysoka	80	6.8% [5.4, 8.3] ^{b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 660.19, p < .001, W = 0.75$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii bardzo niska, b względem kategorii niska, c względem kategorii średnia, d względem kategorii wysoka.

Źródło: opracowanie własne.

5.2 Charakterystyka zmiennych opisujących otoczenie jednostki

Badanie wykazało, iż wśród pracujących studentów Uniwersytetów WSB Merito, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące „duże miasto” jako miejsce swojego zamieszkania (32%), zaś najmniej liczną grupą, okazały się osoby deklaruujące miejsce swojego zamieszkania jako „małe miasto” (15%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na ich miejsce zamieszkania, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (3) = 86.89, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W*=0.27). Porównania parami z poprawką Bonferroniego wykazały, że proporcje występowania większości kategorii dotyczących miejsca zamieszkania różniły się od siebie istotnie (*p* ≤ .05) (tab. 15). Zgodnie z wynikami przedstawionymi w tabeli, zauważyć można, istnienie statystycznie istotnej różnicy (*p* ≤ .001) pomiędzy grupami oznaczonymi jako „średnie miasto” oraz „duże miasto”, pomiędzy grupami „małe miasto” a „duże miasto” oraz „małe miasto” a „średnie miasto” również istnieje różnica istotna statystycznie (*p* ≤ .001). Badanie wykazało także istnienie statystycznie istotnej różnicy pomiędzy grupami oznaczonymi jako „wieś” a grupą oznaczoną jako „małe miasto” oraz pomiędzy grupą „wieś” a „średnie miasto”.

Tabela 15. Charakterystyka miejsca zamieszkania badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	372	31.5% [28.9, 34.2]
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	267	22.6% [20.3, 25.0] ^{a^}
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	177	15.0% [13.0, 17.1] ^{a^b^}
Wieś	366	31.0% [28.4, 33.6] ^{b#c^}
$\chi^2 (3) = 86.89, p < .001, W = 0.27$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom

prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).
różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii duże miasto, b względem kategorii średnie miasto, c względem kategorii małe miasto.
Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania ankietowego wykazały, że w kwestii wielkości gospodarstwa domowego badanych pracujących studentów UWSB Merito, najwięcej osób (28%) zadeklarowało, iż mieszka w dwuosobowym gospodarstwie domowym. Najmniej wskazań natomiast (10%) uzyskała grupa deklarująca, że tworzy gospodarstwo domowe złożone z 5 i więcej osób. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na wielkość ich gospodarstwa domowego, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Rozkład prawdopodobieństwa badanej zmiennej był istotnie różny od równomiernego $\chi^2(4) = 149.40$, $p < .001$, przy średniej sile efektu ($W=0.36$) według kryteriów Cohena. Analiza wyników (porównania parami) testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego, pozwala również zauważyć istnienie szeregu istotnych statystycznie różnic pomiędzy zmiennymi – do każdej zmiennej przyporządkowana jest litera alfabetu (litera „a” oznacza gospodarstwo jednoosobowe, litera „b” gospodarstwo dwuosobowe, litera „c” to gospodarstwo trzyosobowe, itd.), zgodnie z legendą oraz wynikami przedstawionymi w tabeli (tab. 16) – istnieje statystycznie istotna różnica ($p \leq .001$) pomiędzy grupą „5 i więcej osób” oraz grupami składającymi się z dwóch, trzech oraz czterech osób. Analogicznie grupy oznaczone jako „4 osoby”, „3 osoby” a także „2 osoby” różnią się w sposób istotny statystycznie ($p \leq .001$) od grupy osób mieszkających samotnie (tab. 16).

Tabela 16. Charakterystyka wielkości gospodarstwa domowego badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
1 osoba	158	13.4% [11.5, 15.4]
2 osoby	327	27.7% [25.2, 30.3] ^{a^}
3 osoby	273	23.1% [20.8, 25.6] ^{a^}
4 osoby	308	26.1% [23.6, 28.6] ^{a^}
5 i więcej osób	116	9.8% [8.2, 11.6] ^{b^c^d^}
$\chi^2(4) = 149.40$, $p < .001$, $W = 0.36$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii 1 osoba, b względem kategorii 2 osoby, c względem kategorii 3 osoby, d względem kategorii 4 osoby.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 respondentów, w kwestii czasu dojazdu do pracy, największą grupę (66%), stanowiły osoby, których czas dojazdu do pracy, nie przekracza 30 minut, drugą najbardziej liczną grupę stanowiły osoby (26%), których podróż do pracy trwa między 30 a 60 minut. Warto odnotować także, iż w badaniu aktywnych

zawodowo studentów UWSB Merito nieco ponad 5% zadeklarowało, że pracuje zdalnie. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na ich czas dojazdu do pracy przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (3) = 1178.76, p < .001$, przy dużym efekcie ($W=1.00$). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały, istnienie statystycznie istotnej różnicy pomiędzy grupami dojeżdżającymi do pracy „do 30 minut” a grupą dojeżdżającą w czasie „30-60 minut” ($p \leq .001$), istnieje także różnica istotna statystycznie ($p \leq .001$) pomiędzy grupami osób dojeżdżającymi do pracy „powyżej 60 minut” a grupą dojeżdżającą „do 30 minut” oraz grupą dojeżdżającą w czasie „30-60 minut”. Tabela pokazuje także różnicę statystycznie istotną ($p \leq .001$) pomiędzy grupami „osób pracujących zdalnie” a grupą dojeżdżającą „do 30 minut” oraz grupą dojeżdżającą „30-60 minut” (tab. 17).

Tabela 17. Charakterystyka czasu dojazdu do pracy badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Do 30 minut	775	65.6% [62.8, 68.2]
30-60 minut	302	25.5% [23.1, 28.1] ^{a^}
Powyżej 60 minut	41	3.5% [2.5, 4.6] ^{a^b^}
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	64	5.4% [4.2, 6.8] ^{a^b^}
$\chi^2 (3) = 1178.76, p < .001, W = 1.00$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii do 30 minut, b względem kategorii 30-60 minut, c względem kategorii powyżej 60 minut.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów grupy WSB Merito, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące pracę w branży usługowej (59%), najmniej liczną natomiast, okazała się grupa osób deklarująca pracę w „administracji” (12%). W celu ustalenia, czy poszczególne branże występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (2) = 401.23, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W=0.58$). Porównania post-hoc z poprawką Bonferroniego wykazały, że istnieją statystycznie istotne różnice między parami kategorii zmiennych: „administracja” vs. „usługi” ($p \leq .001$) oraz „administracja” vs. „przemysł” ($p \leq .001$). Dodatkowo zaobserwować można statystycznie istotne różnice w porównaniu kategorii „przemysł” vs. „usługi” ($p \leq .001$) (tab. 18).

Tabela 18. Charakterystyka branży badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Usługi	695	58.8% [56.0, 61.6]
Przemysł	349	29.5% [27.0, 32.2] ^{a^}
Administracja	138	11.7% [9.9, 13.6] ^{a^b^}
$\chi^2 (2) = 401.23, p < .001, W = 0.58$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem kategorii usługi, b względem kategorii przemysł.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania przeprowadzonego wśród aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że 46% badanych ocenia klimat w swoim miejscu pracy jako przeciętny, 36% ankietowanych ocenia klimat organizacyjny jako dobry, natomiast 18% ocenia ten klimat jako zły. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na ocenę klimatu organizacyjnego, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (2) = 148.79, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W*=0.35). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały, że istnieją statystycznie istotne różnice dla par kategorii zmiennych: „dobry” vs. „zły” (*p*≤.001), „dobry” vs. „przeciętny” (*p*≤.01), „przeciętny” vs. „zły” (*p*≤.001) (tab. 19).

Tabela 19. Charakterystyka klimatu organizacyjnego w pracy badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zły	208	17.6% [15.5, 19.8]
Przeciętny	545	46.1% [43.3, 49.0] ^{a^}
Dobry	429	36.3% [33.6, 39.1] ^{a^b^#}
$\chi^2 (2) = 148.79, p < .001, W = 0.35$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem kategorii zły, b względem kategorii przeciętny.

Źródło: opracowanie własne.

5.3 Ocena jakości życia w miejscu pracy

Wśród pracujących zawodowo studentów grupy UWSB Merito, w pytaniu dotyczącym ogólnej jakości życia badanych, zdecydowanie najwięcej osób (69%) zadeklarowało, iż ocenia swoje życie „dobrze”. Najmniej liczną grupą były osoby, które w tym samym pytaniu zadeklarowały, że oceniają swoje życie „źle” (5%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie oceny ogólnej jakości życia badanych występowały w badanej populacji z jednakową

licznością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (2) = 751.13, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.80$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały, że proporcje występowania poszczególnych kategorii różniły się od siebie statystycznie istotnie (tab. 20). Wszystkie zestawienia par i zaobserwowane różnice były istotne na poziomie $p \leq .001$.

Tabela 20. Charakterystyka ogólnej jakości życia badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Źle	53	4.5% [3.4, 5.8]
Średnio	318	26.9% [24.4, 29.5] ^{a^}
Dobrze	811	68.6% [65.9, 71.2] ^{a^b^}
$\chi^2 (2) = 751.13, p < .001, W = 0.80$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii źle, b względem kategorii średnio.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród wartości szczególnie ważnych w życiu respondentów dominują: rodzina (69%) i zdrowie (68%). Na kolejnych miejscach w hierarchii wartości istotnych dla osób ankietowanych znalazły się również: spokój (49%), pieniądze (41%) oraz wolność (23%). W grupie wartości o mniejszym znaczeniu ankietowani wskazali: wiarę (9%) oraz inne wartości takie jak: miłość, rozwój i pasje, szczęście, niezależność, szacunek, przyjaźń, trzeźwość, siłę i honor, seks, podróże, nadzieję, harmonię, bezpieczeństwo (5%). W oparciu o wyniki testu Q-Cochrana można stwierdzić, że pomiędzy dziewięcioma kategoriami (wariantami) szczególnie ważnych wartości życiowych istnieją znamienne statystycznie $\chi^2 (8, N=1182) = 2318.36, p < .001$ oraz dostatecznie duże różnice $R = 0.24$ w proporcjach ich występowania w badanej zbiorowości studentów UWSB Merito. Porównania post-hoc proporcji badanych testem Dunna wykazały brak znamienych różnic ($p > .05$) dla następujących par kategorii zmiennej wartości życiowe: rodzina vs. zdrowie, uczciwe życie vs. praca, praca vs. wiara, wiara vs. inne wartości. Wszystkie pozostałe porównania proporcji względem siebie wykazały ich statystycznie istotne zróżnicowanie ($p \leq .05$) (tab. 21).

Tabela 21. Charakterystyka wartości życiowych badanych (N=1182)

	<i>n</i>	$\hat{p}_1$ [95% CI]	$\hat{p}_2$
Rodzina	812	68.7% [66.0, 71.3]	23.2%
Zdrowie	809	68.4% [65.8, 71.0]	23.1%
Spokój	574	48.6% [45.7, 51.4]	16.4%
Pieniądze	488	41.3% [38.5, 44.1]	13.9%
Wolność	272	23.0% [20.7, 25.5]	7.8%
Uczciwe życie	194	16.4% [14.4, 18.6]	5.5%
Praca	184	15.6% [13.6, 17.7]	5.3%
Wiara	107	9.1% [7.5, 10.8]	3.1%
Inne wartości	63	5.3% [4.2, 6.7]	1.8%
Ogółem	3503	296.4%	100.0%
$\chi^2(8) = 2318.36, p < .001, R = 0.24$			

Legenda:

Inne wartości: miłość – 11, rozwój i pasje – 9, szczęście – 5, niezależność – 3, szacunek – 2, przyjaźń – 2, trzeźwość – 1, siła i honor – 1, seks – 1, podróże – 1, nadzieja – 1, harmonia – 1, bezpieczeństwo – 1.

Liczba odpowiedzi: trzy odpowiedzi – 1149, dwie odpowiedzi – 23, jedna odpowiedź – 10.

n – liczebność badanych, $\hat{p}_1$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, $\hat{p}_2$ – proporcja odpowiedzi. χ^2 – wartość testu Q Cochra, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla Q Cochra, *R* – miara wielkości efektu dla testu Q Cochra, gdzie: $R \leq 0.20$, mały efekt, $R = 0.21-0.40$, dostateczny efekt, $R = 0.41-0.60$, umiarkowany efekt, $R = 0.61-0.80$, duży efekt, $R \geq 0.81$, bardzo duży efekt (Berry et al., 2007).

Rezultaty badania kwestionariuszowego wykazały, iż spośród 1182 respondentów, w pytaniu dotyczącym ogólnej charakterystyki zdrowia badanych, 57% określiło swój stan zdrowia jako dobry (odpowiedź „dobrze”) zaś niespełna 10% osób biorących udział w badaniu określiło swój stan zdrowia jako „zły”. Test χ^2 dobroci dopasowania pozwala na stwierdzenie, że poszczególne kategorie różniły się znamienne $\chi^2(2) = 405.11, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.59$). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały, że istnieją statystycznie istotne różnice między poszczególnymi kategoriami. Wszystkie różnice były istotne na poziomie $p \leq .001$ (tab. 22).

Tabela 22. Charakterystyka stanu zdrowia badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Źle	112	9.5% [7.9, 11.2]
Ani źle, ani dobrze	393	33.2% [30.6, 36.0] ^{a^}
Dobrze	677	57.3% [54.4, 60.1] ^{a^b^}
$\chi^2 (2) = 405.11, p < .001, W = 0.59$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem kategorii usługi, b względem kategorii przemysł.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ankietowego wykazały, że w kwestii wpływu problemów zdrowotnych na relacje z innymi, 32% ankietowanych potwierdziło (zadeklarowali odpowiedź „tak”), że taki fakt ma miejsce, 27% zajęło stanowisko neutralne (zaznaczyli odpowiedź „trudno powiedzieć”), a 22% osób biorących w badaniu zaprzeczyło, że taki wpływ jest zauważalny (zaznaczenie odpowiedzi „nie”). W pytaniu tym pojawiły się także odpowiedzi „zdecydowanie tak” (11% odpowiedzi) oraz „zdecydowanie nie” (8% udzielonych odpowiedzi). Test χ^2 dobroci dopasowania pozwala stwierdzić, że liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 256.66, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.47). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnice na poziomie *p*≤.001. Kategoria oznaczona „zdecydowanie tak” różni się istotnie od kategorii „nie”, kategorii „trudno powiedzieć” oraz kategorii „tak”. Kategoria oznaczona jako „tak” różni się od kategorii „zdecydowanie nie” oraz „nie”. Dodatkowo kategorie „trudno powiedzieć” oraz „nie”, różnią się w sposób statystycznie istotny od kategorii „zdecydowanie nie” (tab. 23).

Tabela 23. Charakterystyka wpływu problemów zdrowotnych badanych na relacje z innymi (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie nie	96	8.1% [6.7, 9.8]
Nie	255	21.6% [19.3, 24.0] ^{a^}
Trudno powiedzieć	321	27.2% [24.7, 29.7] ^{a^}
Tak	383	32.4% [29.8, 35.1] ^{a^b^}
Zdecydowanie tak	127	10.7% [9.1, 12.6] ^{b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 256.66, p < .001, W = 0.47$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem kategorii zdecydowanie nie, b względem kategorii nie, c względem kategorii trudno powiedzieć, d względem kategorii tak.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito w pytaniu dotyczącym tego jak często problemy zdrowotne wpływają na relacje z innymi osobami, najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była deklaracja osoby badanej oznaczona etykietą „rzadko” (30%), drugą najchętniej wybieraną przez respondentów odpowiedzią była kategoria „często” (29%) zaś trzecią pod kątem największej ilości głosów była kategoria „trudno powiedzieć” (28%). W badaniu warto odnotować także pozostałe dwie kategorie, czyli „nigdy” oraz „zawsze”, które uzyskały odpowiednio po 9% i 4% oddanych w tym pytaniu głosów. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na udzielane odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się statystycznie $\chi^2(4) = 370.50, p < .001$, przy dużej sile efektu ($W = 0.56$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par kategorii zmiennych: „zawsze” vs. „nigdy”, „zawsze” vs. „rzadko”, „zawsze” vs. „trudno powiedzieć”, „zawsze” vs. „często”. Dodatkowo warto odnotować statystycznie istotną różnicę dla par kategorii zmiennych „często”, vs „nigdy”, „trudno powiedzieć” vs. „nigdy” oraz „rzadko” vs. „nigdy” (tab. 24). Wszystkie odnotowane różnice statystycznie były na poziomie $p \leq .001$.

Tabela 24. Charakterystyka częstości wpływu problemów zdrowotnych badanych na relacje z innymi (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Nigdy	103	8.7% [7.2, 10.4]
Rzadko	356	30.1% [27.6, 32.8] ^{a^}
Trudno powiedzieć	329	27.8% [25.3, 30.4] ^{a^}
Często	345	29.2% [26.6, 31.8] ^{a^}
Zawsze	49	4.1% [3.1, 5.4] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2(4) = 370.50, p < .001, W = 0.56$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii nigdy, b względem kategorii rzadko, c względem kategorii trudno powiedzieć, d względem kategorii często.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania ankietowego wykazały, że spośród 1182 respondentów w pytaniu dotyczącym subiektywnego zadowolenia z warunków mieszkaniowych badanych, 791 osób (67%) jest zadowolonych, odpowiedź „ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a” zaznaczyło 269 osób (23%), natomiast niezadowolone były 122 osoby (10%). Test χ^2 dobroci dopasowania pozwala na stwierdzenie, że liczebność poszczególnych kategorii różniła się statystycznie $\chi^2(2) = 627.46, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.73$). Porównania parami testem

dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały, że proporcje występowania poszczególnych kategorii zadowolenia różniły się od siebie istotnie. Wszystkie były statystycznie istotne na poziomie $p \leq .001$ (tab. 25).

Tabela 25. Charakterystyka zadowolenia z warunków mieszkaniowych badanych (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Niezadowolony/a	122	10.3% [8.7, 12.2]
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	269	22.8% [20.4, 25.2] ^{a^}
Zadowolony/a	791	66.9% [64.2, 69.6] ^{a^b^}
$\chi^2 (2) = 627.46, p < .001, W = 0.73$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii niezadowolony/a, b względem kategorii ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito, w pytaniu dotyczącym wpływu otoczenia na badanych (pod kątem ich zdrowia), 583 osoby (49%) zadeklarowały, iż otoczenie ma duży wpływ na ich zdrowie a 456 osób (39%) uznało, że ich otoczenie wywiera umiarkowany wpływ na ich zdrowie. Najmniej liczną grupą były osoby, deklarujące poczucie, że otoczenie wywiera mały wpływ na ich zdrowie, takich głosów oddano 143 co stanowiło 12% wszystkich, oddanych w tym pytaniu. W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (2) = 260.32, p < .001$, przy umiarkowanej wielkości efektu (*W* = 0.47). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały, że proporcje występowania poszczególnych kategorii wpływu otoczenia na badanych pod kątem ich zdrowia, różniły się od siebie istotnie. Wszystkie były statystycznie istotne na poziomie $p \leq .001$ (tab.26).

Tabela 26. Wpływ otoczenia na badanych pod kątem ich zdrowia (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Mały	143	12.1% [10.3, 14.0]
Średni	456	38.6% [35.8, 41.4] ^{a^}
Duży	583	49.3% [46.5, 52.2] ^{a^b^}
$\chi^2 (2) = 260.32, p < .001, W = 0.47$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii małym, b względem kategorii średnim.

Wyniki badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym subiektywnego zadowolenia z pracy, 551 osób (47%) zadeklarowało zadowolenie ze swojej pracy, a tylko 32 osoby (3%) wskazało odpowiedź „bardzo niezadowolony”. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na poziom ich zadowolenia z pracy, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 777.89, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.81$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par kategorii zmiennych: „bardzo zadowolony/a” vs. „bardzo niezadowolony/a”, „bardzo zadowolony/a” vs. „ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a”, „bardzo zadowolony/a” vs. „zadowolony/a” oraz „zadowolony/a” vs. „bardzo niezadowolony/a”, „zadowolony/a” vs. „niezadowolony/a”, a także „zadowolony/a” vs. „ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a”. Istotne statystycznie zróżnicowanie można też zauważyć dla takich par jak: „ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a” vs. „bardzo niezadowolony/a”, „ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a” vs. „niezadowolony/a” oraz „niezadowolony/a” vs. „bardzo niezadowolony/a”. Wszystkie porównania były statystycznie istotne na poziomie $p \leq .001$ (tab. 27).

Tabela 27. Charakterystyka badanych pod kątem ich zadowolenia z pracy (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Bardzo niezadowolony/a	32	2.7% [1.9, 3.8]
Niezadowolony/a	124	10.5% [8.8, 12.3] ^a
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	361	30.5% [28.0, 33.2] ^{a^b^}
Zadowolony/a	551	46.6% [43.8, 49.5] ^{a^b^c^}
Bardzo zadowolony/a	114	9.6% [8.1, 11.4] ^{a^c^d^}
$\chi^2(4) = 777.89, p < .001, W = 0.81$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii bardzo niezadowolony/a, b względem kategorii niezadowolony/a, c względem kategorii ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a, d względem kategorii zadowolony/a.

Źródło: opracowanie własne.

Badania wykazały, iż spośród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito (N=1182), w pytaniu dotyczącym wpływu wykonywanej pracy na zdenerwowanie i stres, 38% osób biorących udział w badaniu potwierdziło, że „czasem” wykonywana praca generuje stres i zdenerwowanie, natomiast odpowiedź „nigdy” zadeklarowało 3% ankietowanych. W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność

poszczególnych kategorii różniła się znacząco $\chi^2(4) = 402.53, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.58$). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par kategorii zmiennych: „zawsze” vs. „nigdy”, „zawsze” vs. „prawie nigdy” oraz „zawsze” vs. „czasem”. Pary porównań wyglądają identycznie w przypadku kategorii „często” vs. trzy analogiczne kategorie z poprzedniego zestawienia – różnica dotyczy tylko wartości (p) gdyż w parze „zawsze” vs. „prawie nigdy” wynosi $p \leq .05$. Istnieje również statystycznie istotna różnica między kategoriami: „czasem” vs. „nigdy” oraz „czasem” vs. „prawie nigdy” a także między „prawie nigdy” a „nigdy” (tab. 28).

Tabela 28. Charakterystyka wpływu wykonywanej pracy na zdenerwowanie i stres (w skali miesiąca)

Kategoria	n	$\hat{p}$ [95% CI]
Nigdy	32	2.7% [1.9, 3.8]
Prawie nigdy	173	14.6% [12.7, 16.7] ^{a^}
Czasem	452	38.2% [35.5, 41.0] ^{a^b^}
Często	290	24.5% [22.1, 27.0] ^{a^b^c^}
Zawsze	235	19.9% [17.7, 22.2] ^{a^b^c^}
$\chi^2(4) = 402.53, p < .001, W = 0.58$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii nigdy, b względem kategorii prawie nigdy, c względem kategorii czasem, d względem kategorii często.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania ankietowego wykazały, że spośród 1182 respondentów w pytaniu dotyczącym wpływu pracy na jakość życia osoby badanej, 459 osób (39%) zadeklarowało, że praca nie wpływa na ich życie ani pozytywnie, ani negatywnie, natomiast 342 osoby (29%) uznały, iż praca wywiera pozytywny wpływ na ich życie. Warto odnotować także, że zdecydowanie negatywnie wpływ pracy na jakość życia oceniło 47 osób co stanowiło 4% badanych. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na wpływ pracy na jakość życia osoby badanej, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Rozkład prawdopodobieństwa badanej zmiennej był istotnie różny od równomiernego $\chi^2(4) = 542.54, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.68$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla takich par jak: „zdecydowanie pozytywnie” vs. „negatywnie”, vs. „ani negatywnie, ani pozytywnie” oraz vs. „pozytywnie”. Statystycznie istotne różnice występują także w parach: „pozytywnie” vs. „zdecydowanie negatywnie” oraz vs. „ani negatywnie, ani pozytywnie”. Należy także

wspomnieć o kolejnym zestawie par: „ani negatywnie, ani pozytywnie” vs. „zdecydowanie negatywnie” oraz vs. „negatywnie”. Ostatnia para, w której występują różnice istotne statystycznie to: „negatywnie” vs. „zdecydowanie negatywnie” (tab. 29).

Tabela 29. Charakterystyka wpływu pracy na jakość życia osoby badanej (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie negatywnie	47	4.0% [3.0, 5.2]
Negatywnie	272	23.0% [20.7, 25.5] ^{a^}
Ani negatywnie, ani pozytywnie	459	38.8% [36.1, 41.6] ^{a^b^}
Pozytywnie	342	28.9% [26.4, 31.6] ^{a^c^}
Zdecydowanie pozytywnie	62	5.2% [4.1, 6.6] ^{b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 542.54, p < .001, W = 0.68$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie negatywnie, b względem kategorii negatywnie, c względem kategorii ani negatywnie, ani pozytywnie, d względem kategorii pozytywnie.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania kwestionariuszowego, wykazały, że wśród pracujących zawodowo studentów UWSB Merito, w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby, które w tym pytaniu zadeklarowały odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”, na oddanie takiego głosu zdecydowały się 443 osoby co stanowiło 38% głosów oddanych w tym pytaniu. Najmniej liczną grupą były osoby, deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam”, były to 82 osoby co stanowiło 7% wszystkich odpowiedzi w danym pytaniu. W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii odpowiedzi różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 286.93, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.49). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla takich par jak: „zdecydowanie się zgadzam” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „zdecydowanie się zgadzam” vs. „nie zgadzam się”, „zdecydowanie się zgadzam” vs. „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz „zdecydowanie się zgadzam” vs. „zgadzam się”. Istotne różnicowanie stwierdzono także w zestawieniu kategorii „zgadzam się” z kategorią „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”. Ostatnim zestawem par wykazującym ich statystycznie istotne różnicowanie jest zestawienie: „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. „nie zgadzam się”. Wszystkie porównania były statystycznie istotne

na poziomie $p \leq .001$ (tab. 30).

Tabela 30. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	221	18.7% [16.6, 21]
Nie zgadzam się	232	19.6% [17.4, 22.0]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	443	37.5% [34.8, 40.3] ^{a^b^}
Zgadzam się	204	17.3% [15.2, 19.5] ^{c^}
Zdecydowanie się zgadzam	82	6.9% [5.6, 8.5] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 286.93, p < .001, W = 0.49$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, najliczniejszą grupę (w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji dla stwierdzenia: „Mam świetne warunki pracy”) stanowiły osoby deklarujące odpowiedź: „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”. Na zaznaczenie takiej odpowiedzi w tym pytaniu zdecydowały się 452 osoby co stanowiło 38% wszystkich odpowiedzi. Najmniej liczną grupę, stanowiły natomiast osoby deklarujące odpowiedź: „zdecydowanie się nie zgadzam”, takich osób w omawianym pytaniu odnotowano 80, co stanowiło 7% udzielonych ogółem odpowiedzi. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na subiektywny poziom akceptacji i percepcji warunków pracy, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się zmiennie $\chi^2 (4) = 380.56, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.57). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla takich par jak: „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. „nie zgadzam się”. Dodatkowo stwierdzono również statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „zgadzam się” vs. trzy kolejno wymienione kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Na sam koniec kategoria wykazująca także statystycznie istotne zróżnicowanie, natomiast ze wszystkimi pozostałymi kategoriami, czyli: „zdecydowanie się zgadzam” vs. („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz z kategorią „zgadzam się”) (tab. 31).

Tabela 31. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mam świetne warunki pracy” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	80	6.8% [5.4, 8.3]
Nie zgadzam się	201	17.0% [14.9, 19.2] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	452	38.2% [35.5, 41.0] ^{a^b^}
Zgadzam się	318	26.9% [24.4, 29.5] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	131	11.1% [9.4, 13.0] ^{a^b#c^d^}
$\chi^2(4) = 380.56, p < .001, W = 0.57$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania ankietowego wykazały, że spośród 1182 ankietowanych, największy odsetek w pytaniu dotyczącym skali akceptacji dla stwierdzenia: „Jestem zadowolony z pracy” stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (40%), najmniej liczną grupą okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (7%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 419.54, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.60). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla takich par jak: „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam” a także „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”). Wyniki testu wykazały także statystycznie istotne zróżnicowanie dla kategorii „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” a także „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Ostatnie zestawienie wykazujące statystycznie istotne zróżnicowanie warte odnotowania to kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz ostatnia „zgadzam się”). Wszystkie różnice były istotne na poziomie *p* ≤ .001 (tab. 32).

Tabela 32. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Jestem zadowolony z pracy” (N=1182)

Kategoria	<i>N</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	80	6.8% [5.4, 8.3]
Nie zgadzam się	175	14.8% [12.9, 16.9] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	313	26.5% [24.0, 29.1] ^{a^b^}
Zgadzam się	473	40.0% [37.3, 42.8] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	141	11.9% [10.2, 13.9] ^{a^c^d^}
$\chi^2 (4) = 419.54, p < .001, W = 0.60$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji badanych dla stwierdzenia: „Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągać to, czego chciałem”, przeważały osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (35%), natomiast grupą najmniej liczną w niniejszym pytaniu okazała się ta, która zadeklarowała odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (10%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na poszczególne poziomy akceptacji dla omawianego stwierdzenia, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 319.64, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.54). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego, wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla takich par jak: „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”) oraz dla kategorii „zgadzam się” vs. również dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” a także „nie zgadzam się”). Ostatnim zestawem par wykazującym statystycznie istotne zróżnicowanie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. („ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz „zgadzam się”) (tab. 33).

Tabela 33. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągnąć to, czego chciałem” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	123	10.4% [8.8, 12.2]
Nie zgadzam się	167	14.1% [12.2, 16.2]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	413	34.9% [32.3, 37.7] ^{a^b^}
Zgadzam się	355	30.0% [27.5, 32.7] ^{a^b}
Zdecydowanie się zgadzam	124	10.5% [8.8, 12.3] ^{c^d^}
$\chi^2 (4) = 319.64, p < .001, W = 0.54$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 respondentów w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Gdybym miał decydować jeszcze raz, wybrałbym tę samą pracę”, największy odsetek stanowiły osoby utożsamiające się ze stwierdzeniem „zgadzam się” (29%), natomiast najmniejszy odsetek osób (14%) zadeklarował odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam”. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na udzielone odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 104.51, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.30). Porównania post-hoc testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”), kategoria „zgadzam się” vs. dokładnie te same kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”). Ostatnim zestawem par w których poszczególne pary różniły się od siebie istotnie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. („ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz „zgadzam się”) (tab. 34).

Tabela 34. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Gdybym miał decydować jeszcze raz, wybrałbym tę samą pracę” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	160	13.5% [11.7, 15.6]
Nie zgadzam się	184	15.6% [13.6, 17.7]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	295	25.0% [22.6, 27.5] ^{a^b^}
Zgadzam się	343	29.0% [26.5, 31.7] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	200	16.9% [14.9, 19.1] ^{c^d^}
$\chi^2 (4) = 104.51, p < .001, W = 0.30$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4 Ocena jakości życia w miejscu w pracy w poszczególnych obszarach sformułowanych przez Waltona

5.4.1 Wynagrodzenie

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji dla pytania: „Czy czujesz, że jesteś odpowiednio wynagradzany”, najliczniejszą grupą okazały się osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (32%), najmniej liczną natomiast, okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (5%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Rozkład prawdopodobieństwa badanej w tym pytaniu zmiennej, był istotnie różny od równomiernego $\chi^2 (4) = 262.10, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.47). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”). Poza wymienionymi porównaniami istotne zróżnicowanie występuje także w kolejnych parach: „zgadzam się” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) oraz pomiędzy „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz „zgadzam się” tab. 35).

Tabela 35. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czy czujesz, że jesteś odpowiednio wynagradzany” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	164	13.9% [12.0, 15.9]
Nie zgadzam się	278	23.5% [21.2, 26.0] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	378	32.0% [29.4, 34.7] ^{a^b#}
Zgadzam się	301	25.5% [23.0, 28.0] ^{a^c*}
Zdecydowanie się zgadzam	61	5.2% [4.0, 6.5] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 262.10, p < .001, W = 0.47$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Kolejne pytanie dotyczyło poziomu akceptacji badanych dla stwierdzenia: „Jestem zadowolony ze swojego miesięcznego wynagrodzenia”. Najbardziej liczna grupa to osoby, deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (26%), natomiast najmniej liczną grupą okazały się osoby, które zdecydowały się na zaznaczenie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” (15%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na udzielone odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 49.84, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.21). Porównania post-hoc testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”), kategoria „zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz na sam koniec, kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. dwie kategorie („ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz „zgadzam się”) (tab. 36).

Tabela 36. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Jestem zadowolony ze swojego miesięcznego wynagrodzenia” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	198	16.8% [14.7, 19.0]
Nie zgadzam się	221	18.7% [16.6, 21.0]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	306	25.9% [23.5, 28.4] ^{a^b#}
Zgadzam się	279	23.6% [21.2, 26.1] ^{a#}
Zdecydowanie się zgadzam	178	15.1% [13.1, 17.2] ^{c^d^}
$\chi^2 (4) = 49.84, p < .001, W = 0.21$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).
różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Rezultaty badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 respondentów w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czas przeznaczony na pracę zawodową jest adekwatny do moich zarobków”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (32%), natomiast najmniej liczną grupą były osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (5%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się statystycznie $\chi^2 (4) = 283.47, p < .001$, przy średniej wielkości efektu ($W = 0.49$). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. również kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”. Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także pomiędzy kategoriami: kategoria „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Ostatnim zestawem par w którym poszczególne pary różniły się od siebie istotnie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 37).

Tabela 37. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czas przeznaczony na pracę zawodową jest adekwatny do moich zarobków” (N=1182)

Kategoria	n	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	141	11.9% [10.2, 13.9]
Nie zgadzam się	302	25.5% [23.1, 28.1] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	296	25.0% [22.6, 27.6] ^{a^}
Zgadzam się	379	32.1% [29.4, 34.8] ^{a^b*c*}
Zdecydowanie się zgadzam	64	5.4% [4.2, 6.8] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 283.47, p < .001, W = 0.49$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito w pytaniu dotyczącym skali akceptacji respondenta dla stwierdzenia: „Zasady wynagradzania w mojej firmie są jawne” największy odsetek stanowiły osoby, deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (22%), z kolei najmniej liczną grupą okazały się osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (17%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową licznością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 11.61, p = .020$, przy małej wielkości efektu ($W = 0.10$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz pomiędzy kategoriami „zdecydowanie się zgadzam” vs. „nie zgadzam się” (tab. 38).

Tabela 38. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Zasady wynagradzania w mojej firmie są jawne” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	261	22.1% [19.8, 24.5]
Nie zgadzam się	196	16.6% [14.5, 18.8] ^{a*}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	230	19.5% [17.3, 21.8]
Zgadzam się	237	20.1% [17.8, 22.4]
Zdecydowanie się zgadzam	258	21.8% [19.5, 24.2] ^{b*}
$\chi^2 (4) = 11.61, p = .020, W = 0.10$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ankietowego wykazały, że w badanej grupie 1182 osób, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Premie i nagrody przyznawane przez moją firmę są dla mnie bardzo motywujące”, największa ilość osób zdecydowała się „zaznaczyć” odpowiedź „zgadzam się” (25%), natomiast odpowiedzią cieszącą się najmniejszym poparciem wśród osób biorących udział w badaniu została kategoria „zdecydowanie się zgadzam” (12%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na deklarowaną kategorię odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii odpowiedzi różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 68.96, p < .001$, przy małej wielkości efektu ($W = 0.24$). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. „nie

zgadzam się” oraz kategoria „zgadzam się” vs. „nie zgadzam się”. Różnica istotna statystycznie obecna jest również pomiędzy kategorią „zdecydowanie się zgadzam” a trzema kolejnymi kategoriami („zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz „zgadzam się”) (tab. 39).

Tabela 39. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Premie i nagrody przyznawane przez moją firmę są dla mnie bardzo motywujące” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	278	23.5% [21.2, 26.0]
Nie zgadzam się	196	16.6% [14.5, 18.8] ^{a#}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	271	22.9% [20.6, 25.4] ^{b#}
Zgadzam się	293	24.8% [22.4, 27.3] ^{b^}
Zdecydowanie się zgadzam	144	12.2% [10.4, 14.1] ^{a^c^d^}
$\chi^2(4) = 68.96, p < .001, W = 0.24$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 respondentów, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma oferuje atrakcyjne benefity pozapłacowe”, największa ilość osób zadeklarowała odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (31%), natomiast najmniej liczną grupą osób byli respondenci, którzy zadeklarowali odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (8%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 194.29, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.41). Porównania post-hoc testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam” i „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. „nie zgadzam się”. Statystycznie istotne zróżnicowanie obecne jest również pomiędzy kategorią „zgadzam się” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Ostatnim zestawem par w którym poszczególne porównania różniły się od siebie istotnie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 40).

Tabela 40. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma oferuje atrakcyjne benefity pozapłacowe” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	360	30.5% [27.9, 33.1]
Nie zgadzam się	219	18.5% [16.4, 20.8] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	325	27.5% [25.0, 30.1] ^{b^}
Zgadzam się	181	15.3% [13.3, 17.4] ^{a^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	97	8.2% [6.7, 9.9] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2(4) = 194.29, p < .001, W = 0.41$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ankietowego wykazały, że spośród 1182 pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji respondenta dla pytania: „Czy będąc częścią Twojej organizacji czujesz się odpowiednio doceniony/a?”, największy odsetek osób zdecydował się na udzielenie odpowiedzi „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” 37%, natomiast najmniejszą grupą okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (5%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi, występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 391.76, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.58). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje również pomiędzy kategoriami „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz vs. „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Ostatnim zestawem par w którym poszczególne porównania różniły się od siebie istotnie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne i poprzedzające ją kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz ostatnia „zgadzam się”) (tab. 41).

Tabela 41. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czy będąc częścią Twojej organizacji czujesz się odpowiednio doceniony/a?” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	129	10.9% [9.2, 12.8]
Nie zgadzam się	224	19.0% [16.8, 21.3] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	439	37.1% [34.4, 39.9] ^{a^b^}
Zgadzam się	330	27.9% [25.4, 30.5] ^{a^b^c^#}
Zdecydowanie się zgadzam	60	5.1% [3.9, 6.4] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 391.76, p < .001, W = 0.58$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród ankietowanych i pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów grupy WSB Merito w pytaniu dotyczącym skali akceptacji respondenta dla twierdzenia “Kiedy dobrze wykonam swoją pracę, mój przełożony dostrzeże to i mnie doceni”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (29%), natomiast najmniej liczną grupą były osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (15%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 83.29, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.27). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”) oraz kategoria „zgadzam się” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” a także kategoria „nie zgadzam się”). Ostatnim zestawem par w którym poszczególne porównania parami różniły się od siebie istotnie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. również dwie kategorie („ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz kategoria „zgadzam się”) (tab. 42).

Tabela 42. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Kiedy dobrze wykonam swoją pracę, mój przełożony dostrzeże to i mnie doceni” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	201	17.0% [14.9, 19.2]
Nie zgadzam się	177	15.0% [13.0, 17.1]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	274	23.2% [20.8, 25.7] ^{a^#b^}
Zgadzam się	342	28.9% [26.4, 31.6] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	188	15.9% [13.9, 18.1] ^{c^#d^}

	$\chi^2(4) = 83.29, p < .001, W = 0.27$
--	---

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Rezultaty badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 badanych, w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji dla stwierdzenia: „Gdy dobrze wykonam swoją pracę, czeka mnie sprawiedliwa nagroda”, największą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (26%), najmniejszą natomiast osoby deklaruujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (10%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi, występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 102.07, p < .001$, przy małej wielkości efektu ($W = 0.29$). Porównania parami testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „zgadzam się” vs. dwie kategorie („nie zgadzam się” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także pomiędzy kategoriami „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” a także vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 43).

Tabela 43. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Gdy dobrze wykonam swoją pracę, czeka mnie sprawiedliwa nagroda” (N=1182)

Kategoria	n	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	260	22.0% [19.7, 24.4]
Nie zgadzam się	290	24.5% [22.1, 27.0]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	311	26.3% [23.9, 28.9]
Zgadzam się	203	17.2% [15.1, 19.4] ^{b#c^}
Zdecydowanie się zgadzam	118	10.0% [8.4, 11.8] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2(4) = 102.07, p < .001, W = 0.29$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ankietowego wykazały, że spośród 1182 respondentów, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że zakres posiadanych przeze mnie uprawnień i odpowiedzialności w firmie jest adekwatny”, 37 procent osób

biorących udział w badaniu zadeklarowało odpowiedź „zgadzam się”, co jest najwyższym wynikiem osiągniętym w tym pytaniu. Zdecydowanie najmniej respondentów (8%) wskazało natomiast odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” i jest to kategoria ewidentnie ciesząca się najmniejszym zainteresowaniem wśród osób biorących udział w badaniu. W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znacząco $\chi^2(4) = 311.91, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.51$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”) oraz kategoria „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” a także kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Ostatnim zestawem par w którym poszczególne porównania parami różniły się od siebie istotnie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz kategoria „zgadzam się”) (tab. 44).

Tabela 44. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że zakres posiadanych przeze mnie uprawnień i odpowiedzialności w firmie jest adekwatny” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	93	7.9% [6.4, 9.5]
Nie zgadzam się	161	13.6% [11.8, 15.7] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	305	25.8% [23.4, 28.4] ^{a^b^}
Zgadzam się	437	37.0% [34.3, 39.8] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	186	15.7% [13.7, 17.9] ^{a^c^d^}
$\chi^2(4) = 311.91, p < .001, W = 0.51$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.2 Środowisko pracy

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji dla stwierdzenia „Pracuję w bezpiecznym środowisku/otoczeniu” najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (30%), z kolei najmniej liczną grupę stanowiły osoby, które wybrały odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (7%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci

dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 173.12$, $p < .001$, przy średniej wielkości efektu ($W = 0.38$). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”). Statystycznie istotne różnicowanie występuje także pomiędzy „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Ostatnim zestawem par w którym, występuje statystycznie istotne różnicowanie, są pary takie jak: „zdecydowanie się zgadzam” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „zdecydowanie się zgadzam” vs. „nie zgadzam się” oraz ostatnia para „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „zgadzam się” (tab. 45).

Tabela 45. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Pracuję w bezpiecznym środowisku/otoczeniu” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	82	6.9% [5.6, 8.5]
Nie zgadzam się	203	17.2% [15.1, 19.4] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	273	23.1% [20.8, 25.6] ^{a^b*}
Zgadzam się	352	29.8% [27.2, 32.4] ^{a^b^c*}
Zdecydowanie się zgadzam	272	23.0% [20.7, 25.5] ^{a^b*d*}
$\chi^2(4) = 173.12$, $p < .001$, $W = 0.38$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego, obejmującego 1182 osoby wykazały, że w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moje miejsce pracy jest nowoczesne i zadbane” przeważały osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (32%) z kolei najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (10%). W celu ustalenia stopnia różnicowania ankietowanych z uwagi na kategorie udzielonych odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 200.93$, $p < .001$, przy średniej wielkości efektu ($W = 0.41$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz vs. kategoria „nie zgadzam się”. Statystycznie istotne różnicowanie występuje także między kategoriami „zgadzam się” vs.

dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”). Ostatnim zestawem par w którym poszczególne kategorie różnią się od siebie istotnie jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy inne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 46).

Tabela 46. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moje miejsce pracy jest nowoczesne i zadbane” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	115	9.7% [8.1, 11.5]
Nie zgadzam się	165	14.0% [12.1, 16.0] ^{a*}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	380	32.1% [29.5, 34.9] ^{a^b^}
Zgadzam się	315	26.6% [24.2, 29.2] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	207	17.5% [15.4, 19.8] ^{a^c^d^}
$\chi^2(4) = 200.93, p < .001, W = 0.41$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czasem moja praca wymaga ode mnie wydłużonych godzin pracy – nadgodzin”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (30%), natomiast najmniejszą grupę stanowiły osoby, które zadeklarowały odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz odpowiedź „nie zgadzam się” (obie grupy osiągnęły wynik po 16% ogółu oddanych w tym pytaniu głosów). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na kategorie udzielonych odpowiedzi przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 86.51, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.27). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „nie zgadzam się”) a także pomiędzy kategorią „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także pomiędzy kategoriami „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „zgadzam się” (tab. 47).

Tabela 47. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czasem moja praca wymaga ode mnie wydłużonych godzin pracy – nadgodzin” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	183	15.5% [13.5, 17.6]
Nie zgadzam się	183	15.5% [13.5, 17.6]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	248	21.0% [18.7, 23.4] ^{a*b*}
Zgadzam się	355	30.0% [27.5, 32.7] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	213	18.0% [15.9, 20.3] ^{d^}
$\chi^2 (4) = 86.51, p < .001, W = 0.27$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca zapewnia mi to, czego potrzebuję do efektywnego wykonywania mojej pracy (narzędzia)”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (36%), natomiast najmniej liczną stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (7%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na kategorie udzielonych odpowiedzi przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 275.41, p < .001$, przy średniej sile efektu (*W* = 0.48). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i kategoria „nie zgadzam się”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także pomiędzy kategoriami „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” i kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) oraz ostatni zestaw par dotyczący tego pytania, czyli kategoria „zdecydowanie się

zgadzam” vs. również trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” a także kategoria „zgadzam się”) (tab. 48).

Tabela 48. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca zapewnia mi to, czego potrzebuję do efektywnego wykonywania mojej pracy (narzędzia)” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	80	6.8% [5.4, 8.3]
Nie zgadzam się	162	13.7% [11.8, 15.8] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	248	21.0% [18.7, 23.4] ^{a^b^}
Zgadzam się	420	35.5% [32.8, 38.3] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	272	23.0% [20.7, 25.5] ^{a^b^d^}
$\chi^2 (4) = 275.41, p < .001, W = 0.48$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na 1182 aktywnych zawodowo studentach Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o środowisko pracy (ogólnie)”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (36%), z kolei najmniejszy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (6%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii odpowiedzi różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 376.42, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.56). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz kategoria „nie zgadzam się”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także pomiędzy kategoriami „zgadzam się” vs. również dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i kategoria „nie zgadzam się”) a także pomiędzy kategoriami „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. trzecia kategoria, czyli „zgadzam się”) (tab. 49).

Tabela 49. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o środowisko pracy” (ogólnie) (N=1182).

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	72	6.1% [4.8, 7.6]
Nie zgadzam się	187	15.8% [13.8, 18.0] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	424	35.9% [33.2, 38.6] ^{a^b^}
Zgadzam się	359	30.4% [27.8, 33.0] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	140	11.8% [10.1, 13.8] ^{a^c^d^}
$\chi^2 (4) = 376.42, p < .001, W = 0.56$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.3 Rozwój osobisty

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że najliczniejszą grupą w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że moja praca stymuluje mój rozwój osobisty” były osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (31%), natomiast najmniejszą grupę stanowiły osoby, które zadeklarowały odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (13%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii odpowiedzi różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 111.38, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.31). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „nie zgadzam się” oraz kategoria „zgadzam się” vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”. Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także pomiędzy kategoriami „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kolejne kategorie („nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 50).

Tabela 50. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że moja praca stymuluje mój rozwój osobisty” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	186	15.7% [13.7, 17.9]
Nie zgadzam się	240	20.3% [18.1, 22.7]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	364	30.8% [28.2, 33.5] ^{a^b^}
Zgadzam się	242	20.5% [18.2, 22.8] ^{c^}
Zdecydowanie się zgadzam	150	12.7% [10.9, 14.7] ^{b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 111.38, p < .001, W = 0.31$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja organizacja zna moje pasje, zainteresowania i wspiera w ich realizacji”, najliczniejszą grupą, były osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (33%), z kolei najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklaruujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (7%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii odpowiedzi różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 258.70, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.47). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz w zestawieniu kategorii „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także w ostatnim zestawieniu, czyli pomiędzy kategorią „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria ostatnia „zgadzam się”) (tab. 51).

Tabela 51. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja organizacja zna moje pasje, zainteresowania i wspiera w ich realizacji” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	386	32.7% [30.0, 35.4]
Nie zgadzam się	315	26.6% [24.2, 29.2]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	256	21.7% [19.4, 24.1] ^a
Zgadzam się	140	11.8% [10.1, 13.8] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	85	7.2% [5.8, 8.8] ^{a^b^c^d^#}
$\chi^2 (4) = 258.70, p < .001, W = 0.47$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego przeprowadzonego wśród pracujących studentów Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o mój rozwój osobisty (ogólnie)”, przeważały osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (34%), natomiast najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (5%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 290.54, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.50). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „nie zgadzam się” oraz kategoria „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „nie zgadzam się” i ostatnia kategoria dla tego porównania „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także w ostatnim zestawieniu, czyli pomiędzy kategorią „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 52).

Tabela 52. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia, iż: „Mój pracodawca dba o mój rozwój osobisty (ogólnie)” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	283	23.9% [21.6, 26.4]
Nie zgadzam się	403	34.1% [31.4, 36.8] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	277	23.4% [21.1, 25.9] ^{b^}
Zgadzam się	159	13.5% [11.6, 15.5] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	60	5.1% [3.9, 6.4] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 290.54, p < .001, W = 0.50$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.4 Rozwój zawodowy i stabilność

Wyniki badania ankietowego wykazały, że spośród 1182 aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Znam zasady awansu zawodowego w mojej firmie i wiem co muszę zrobić by go osiągnąć”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (23.4%), najmniejszy odsetek natomiast, stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (12%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 49.49, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.20). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „nie zgadzam się”, kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz również kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „zgadzam się” (tab. 53).

Tabela 53. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Znam zasady awansu zawodowego w mojej firmie i wiem co muszę zrobić by go osiągnąć” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	275	23.3% [20.9, 25.7]
Nie zgadzam się	276	23.4% [21.0, 25.8]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	253	21.4% [19.1, 23.8]
Zgadzam się	233	19.7% [17.5, 22.1]
Zdecydowanie się zgadzam	145	12.3% [10.5, 14.2] ^{b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 49.49, p < .001, W = 0.20$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że pracuję w stabilnej firmie i chciałbym tu zostać na lata”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (27%), z kolei najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (13%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na udzielone odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Rozkład prawdopodobieństwa badanej zmiennej był istotnie różny od równomiernego $\chi^2 (4) = 64.05, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.23). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „nie zgadzam się” oraz kategoria „zgadzam się” vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”. Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także w zestawieniu kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” a także vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 54).

Tabela 54. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że pracuję w stabilnej firmie i chciałbym tu zostać na lata” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	255	21.6% [19.3, 24.0]
Nie zgadzam się	224	19.0% [16.8, 21.3]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	321	27.2% [24.7, 29.7] ^{b^}
Zgadzam się	232	19.6% [17.4, 22.0] ^{c#}
Zdecydowanie się zgadzam	150	12.7% [10.9, 14.7] ^{a^b#c^d^}
$\chi^2 (4) = 64.05, p < .001, W = 0.23$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego wykazały, że spośród 1182 respondentów, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja, której jestem częścią zna mój potencjał i dzięki temu mam jasno określoną ścieżkę kariery zawodowej”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (25%), najmniejszy natomiast osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (9%). W celu ustalenia czy poszczególne kategorie występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 91.71, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.28). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: „zdecydowanie się zgadzam” vs. „zdecydowanie się nie zgadzam”, „zdecydowanie się zgadzam” vs. „nie zgadzam się”, „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz ostatnia para, czyli „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „zgadzam się” (tab. 55).

Tabela 55. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja, której jestem częścią, zna mój potencjał i dzięki temu mam jasno określoną ścieżkę kariery zawodowej” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	254	21.5% [19.2, 23.9]
Nie zgadzam się	291	24.6% [22.2, 27.1]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	288	24.4% [22.0, 26.9]
Zgadzam się	238	20.1% [17.9, 22.5]
Zdecydowanie się zgadzam	111	9.4% [7.8, 11.2] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 91.71, p < .001, W = 0.28$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Wyniki badania ankietowego wykazały, że spośród 1182 respondentów, w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o mój rozwój zawodowy (szkolenia specjalistyczne, kursy, studia)”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (29%), natomiast najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (12%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, z uwagi na udzielone odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 82.81, p < .001$, przy małej wielkości efektu ($W = 0.26$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz vs. kategoria „nie zgadzam się”). Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także w kolejnych zestawieniach par takich jak: kategoria „zgadzam się” vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” a także pomiędzy kategorią „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie (kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „nie zgadzam się”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 56).

Tabela 56. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o mój rozwój zawodowy (szkolenia specjalistyczne, kursy, studia)” (N=1182)

Kategoria	n	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	261	22.1% [19.8, 24.5]
Nie zgadzam się	213	18.0% [15.9, 20.3]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	337	28.5% [26.0, 31.1] ^{a*b^}
Zgadzam się	225	19.0% [16.9, 21.3] ^{c^}
Zdecydowanie się zgadzam	146	12.4% [10.6, 14.3] ^{a^b#c^d^}
$\chi^2(4) = 82.81, p < .001, W = 0.26$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , W – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: $W = 0.10$ mały efekt, $W = 0.30$, średni efekt, $W = 0.50$ duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja opłaca szkolenia i kursy, które z powodzeniem mogę wykorzystać w życiu prywatnym (np. kursy językowe)”,

największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (35%), z kolei najmniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (10%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową licznością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się statystycznie $\chi^2 (4) = 266.02, p < .001$, przy średniej wielkości efektu ($W = 0.47$). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz vs. kategoria „nie zgadzam się”. Statystycznie istotne zróżnicowanie występuje także w kolejnych zestawieniach par: kategoria „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) a także pomiędzy kategoriami „zdecydowanie się zgadzam” vs. również trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) (tab. 57).

Tabela 57. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja opłaca szkolenia i kursy, które z powodzeniem mogę wykorzystać w życiu prywatnym (np. kursy językowe)” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	414	35.0% [32.3, 37.8]
Nie zgadzam się	201	17.0% [14.9, 19.2] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	313	26.5% [24.0, 29.1] ^{a#b^}
Zgadzam się	139	11.8% [10.0, 13.7] ^{a^b#c^}
Zdecydowanie się zgadzam	115	9.7% [8.1, 11.5] ^{a^b^c^}
$\chi^2 (4) = 266.02, p < .001, W = 0.47$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego, przeprowadzonego na 1182 respondentach wykazały, że w badanej grupie, w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o mój rozwój zawodowy i stabilność (ogólnie)”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (27%), natomiast grupą najmniej liczną okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (8%). Test χ^2 dobroci dopasowania pozwala na stwierdzenie, że proporcje różniły się od siebie istotnie $\chi^2 (4) = 128.67, p < .001$, przy średniej wielkości efektu

($W = 0.33$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: „zgadzam się” vs. dwie kategorie („nie zgadzam się” i kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) a także w zestawieniu kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 58).

Tabela 58. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o mój rozwój zawodowy i stabilność (ogólnie)” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	251	21.2% [19.0, 23.6]
Nie zgadzam się	304	25.7% [23.3, 28.3]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	314	26.6% [24.1, 29.1]
Zgadzam się	215	18.2% [16.1, 20.5] ^{b#c^}
Zdecydowanie się zgadzam	98	8.3% [6.8, 10.0] ^{a^b^c^d^}
$\chi^2 (4) = 128.67, p < .001, W = 0.33$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.5 Integracja społeczna

Rezultaty badań przeprowadzonych wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że najliczniejszą grupę w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy” stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (39%), natomiast grupą najmniej liczną okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (2%). W celu ustalenia czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 663.70, p < .001$, przy dużej wielkości efektu ($W = 0.73$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i kategoria „nie zgadzam się”). Statystycznie istotne różnice występują także w parach:” kategoria „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, vs. kategoria „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Ostatnim zestawem par,

wykazującym statystycznie istotne różnice jest kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. również trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, vs. kategoria „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) (tab. 59).

Tabela 59. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	27	2.3% [1.5, 3.3]
Nie zgadzam się	77	6.5% [5.2, 8.0] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	208	17.6% [15.5, 19.8] ^{a^b^}
Zgadzam się	407	34.4% [31.8, 37.2] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	463	39.2% [36.4, 42.0] ^{a^b^c^}
$\chi^2 (4) = 663.70, p < .001, W = 0.73$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Będąc wśród moich współpracowników czuję się dobrze”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (34%), z kolei najmniejszy odsetek to osoby deklaruujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (4%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością, przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 449.82, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.62). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”) oraz dwie kategorie „zgadzam się” oraz „zdecydowanie się zgadzam” wykazujące różnice istotne statystycznie w stosunku do tych samych kategorii czyli vs. kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „nie zgadzam się” oraz kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) (tab. 60).

Tabela 60. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Będąc wśród moich współpracowników czuję się dobrze” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	43	3.6% [2.7, 4.8]
Nie zgadzam się	96	8.1% [6.7, 9.8] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	259	21.9% [19.6, 24.3] ^{a^b^}
Zgadzam się	404	34.2% [31.5, 36.9] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	380	32.1% [29.5, 34.9] ^{a^b^c^}
$\chi^2 (4) = 449.82, p < .001, W = 0.62$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na 1182 respondentach wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że inni postępują względem mnie uczciwie i sprawiedliwie”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (35%), natomiast najmniejszy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (9%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na kategorie udzielonej odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 267.01, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.48). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz kategoria „nie zgadzam się”). Różnica istotna statystycznie występuje także w porównaniach par: kategoria „zgadzam się” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”) a także w ostatnim zestawieniu, czyli kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz ostatnia kategoria „zgadzam się”) (tab. 61).

Tabela 61. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że inni postępują względem mnie uczciwie i sprawiedliwie” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	108	9.1% [7.6, 10.9]
Nie zgadzam się	183	15.5% [13.5, 17.6] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	410	34.7% [32.0, 37.4] ^{a^b^}
Zgadzam się	323	27.3% [24.8, 29.9] ^{a^b^c^*}
Zdecydowanie się zgadzam	158	13.4% [11.5, 15.4] ^{a^*c^d^}
$\chi^2 (4) = 267.01, p < .001, W = 0.48$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania ankietowego przeprowadzonego na aktywnych zawodowo studentach Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o integrację społeczną”, przeważały osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (36%), grupą najmniej liczną okazały się natomiast osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (3%). W celu ustalenia czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 492.48, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.65). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”). Kategorie „zgadzam się” oraz „zdecydowanie się zgadzam” różnią się w sposób istotny statystycznie w stosunku do tych samych kategorii („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). W przypadku ostatniego zestawienia różnica sprowadza się do poziomu istotności statystycznej co zostało zaznaczone w tabeli (tab. 62) oraz w będącej jej integralną częścią legendzie.

Tabela 62. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o integrację społeczną” (ogólnie) (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	29	2.5% [1.7, 3.5]
Nie zgadzam się	96	8.1% [6.7, 9.8] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	267	22.6% [20.3, 25.0] ^{a^b^}
Zgadzam się	430	36.4% [33.7, 39.2] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	360	30.5% [27.9, 33.1] ^{a^b^c^#}
$\chi^2 (4) = 492.48, p < .001, W = 0.65$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.6 Przestrzeganie zasad i przepisów

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że organizacja, której jestem częścią respektuje moje prawa pracownicze”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (27%), z kolei najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (12%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na kategorie udzielonej odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 74.44$, *p* < .001, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.25). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”. Różnica istotna statystycznie występuje także w zestawieniu kategorii „zgadzam się” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”) oraz w porównaniu kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” a także vs. trzecia i ostatnia kategoria „zgadzam się”) (tab. 63).

Tabela 63. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że organizacja, której jestem częścią respektuje moje prawa pracownicze” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	146	12.4% [10.6, 14.3]
Nie zgadzam się	224	19.0% [16.8, 21.3] ^{a#}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	280	23.7% [21.3, 26.2] ^{a^}
Zgadzam się	319	27.0% [24.5, 29.6] ^{a^b#}
Zdecydowanie się zgadzam	213	18.0% [15.9, 20.3] ^{a#c*d^}
$\chi^2(4) = 74.44, p < .001, W = 0.25$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na 1182 respondentach wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Wyznaczane mi terminy realizacji zadań są osiągalne”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (32%), natomiast najmniej liczną grupę stanowili osobnicy deklarujący odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (6%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 329.23, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.53). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne różnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”). Różnica istotna statystycznie występuje też w zestawieniu następujących par: kategoria „zgadzam się” vs. dwie kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”) a także w porównaniu kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. wszystkie cztery wcześniejsze i następujące po sobie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. ostatnia kategoria, czyli „zgadzam się”) (tab. 64).

Tabela 64. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Wyznaczane mi terminy realizacji zadań są osiągalne” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	67	5.7% [4.5, 7.1]
Nie zgadzam się	118	10.0% [8.4, 11.8] ^{a#}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	374	31.6% [29.0, 34.3] ^{a^b^}
Zgadzam się	361	30.5% [28.0, 33.2] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	262	22.2% [19.9, 24.6] ^{a^b^c^d#}
$\chi^2 (4) = 329.23, p < .001, W = 0.53$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania ankietowego przeprowadzonego na 1182 respondentach wykazały, że w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja, w której pracuję daje mi swobodę wypowiedzi” przeważały osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (26%), natomiast najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (13%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na kategorie udzielonej odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 76.93, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.26). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie pierwsze kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”), kolejna kategoria czyli „zgadzam się” vs. również dwie pierwsze kategorie z tabeli („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”) oraz ostatnie zestawienie par wykazujących różnicę istotną statystycznie czyli kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kolejne kategorie („nie zgadzam się”, vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. ostatnia kategoria „zgadzam się”) (tab. 65).

Tabela 65. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja, w której pracuję daje mi swobodę wypowiedzi” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	187	15.8% [13.8, 18.0]
Nie zgadzam się	157	13.3% [11.4, 15.3]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	312	26.4% [23.9, 29.0] ^{a^b^}
Zgadzam się	297	25.1% [22.7, 27.7] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	229	19.4% [17.2, 21.7] ^{b#c#d*}
$\chi^2 (4) = 76.93, p < .001, W = 0.26$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na 1182 respondentach wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Wiem, że organizacja, w której pracuję, szanuje moje prawo do prywatności” największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (29%), natomiast najmniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (13%). W celu ustalenia czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 102.58, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.29). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i kategoria „nie zgadzam się”), kategoria „zgadzam się” vs. trzy kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”). Różnica istotna statystycznie występuje także w zestawieniu kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „nie zgadzam się” oraz ostatnia kategoria, czyli „zgadzam się”) (tab. 66).

Tabela 66. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Wiem, że organizacja, w której pracuję, szanuje moje prawo do prywatności” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	179	15.1% [13.2, 17.3]
Nie zgadzam się	148	12.5% [10.7, 14.5]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	266	22.5% [20.2, 25.0] ^{a^b^}
Zgadzam się	347	29.4% [26.8, 32.0] ^{a^b^c^*}
Zdecydowanie się zgadzam	242	20.5% [18.2, 22.8] ^{a^b^d^}
$\chi^2 (4) = 102.58, p < .001, W = 0.29$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „W mojej firmie przestrzega się zasad i przepisów”, przeważały osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (29%), najmniejszą grupą natomiast okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (14%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na kategorie udzielonej odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 129.73, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.33). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i kategoria „nie zgadzam się”), kategoria „zgadzam się” vs. również dwie następujące po sobie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i kategoria „nie zgadzam się”). Różnica istotna statystycznie występuje także w porównaniu parami kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „zgadzam się” (tab. 67).

Tabela 67. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „W mojej firmie przestrzega się zasad i przepisów” (ogólnie)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	177	15.0% [13.0, 17.1]
Nie zgadzam się	174	14.7% [12.8, 16.8]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	316	26.7% [24.3, 29.3] ^{a^b^}
Zgadzam się	347	29.4% [26.8, 32.0] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	168	14.2% [12.3, 16.3] ^{c^d^}
$\chi^2 (4) = 129.73, p < .001, W = 0.33$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.7 Przestrzeń życiowa

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego na 1182 aktywnych zawodowo studentach Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moje obecne godziny pracy pasują do mojej sytuacji życiowej” wykazały, że największą grupą okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (35%), z kolei najmniejszy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (7%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 351.14, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.55). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”). Różnica istotna statystycznie występuje także w porównaniach parami pomiędzy kategoriami „zgadzam się” oraz kategorią „zdecydowanie się zgadzam” vs. dokładnie te same trzy kolejne kategorie, czyli „zdecydowanie się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (tab. 68).

Tabela 68. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moje obecne godziny pracy pasują do mojej sytuacji życiowej” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	79	6.7% [5.4, 8.2]
Nie zgadzam się	128	10.8% [9.2, 12.7] ^{a#}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	207	17.5% [15.4, 19.8] ^{a^b^}
Zgadzam się	416	35.2% [32.5, 38.0] ^{a^b^c^}
Zdecydowanie się zgadzam	352	29.8% [27.2, 32.4] ^{a^b^c^}
$\chi^2 (4) = 351.14, p < .001, W = 0.55$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na 1182 respondentach wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca zapewnia mi odpowiednie udogodnienia, abym mógł dopasować pracę do mojego życia rodzinnego”, najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (26%), natomiast najmniej liczną okazały się osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (14%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na kategorie udzielonej odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 67.43, p < .001$, przy małej wielkości efektu (*W* = 0.24). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i kategoria „nie zgadzam się”) oraz kategoria „zgadzam się” vs. również dwie te same kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” a także vs. kategoria „nie zgadzam się”). Różnica istotna statystycznie występuje także w porównaniu kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („nie zgadzam się”, vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. trzecia kategoria „zgadzam się”) (tab. 69).

Tabela 69. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca zapewnia mi odpowiednie udogodnienia, abym mógł dopasować pracę do mojego życia rodzinnego” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	187	15.8% [13.8, 18.0]
Nie zgadzam się	164	13.9% [12.0, 15.9]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	301	25.5% [23.0, 28.0] ^{a^b^}
Zgadzam się	300	25.4% [23.0, 27.9] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	230	19.5% [17.3, 21.8] ^{b*c*d*}
$\chi^2 (4) = 67.43, p < .001, W = 0.24$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma daje mi możliwość wykonywania mojej pracy zdalnie”, największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” (45%), z kolei najmniejszy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (12%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2 (4) = 455.37, p < .001$, przy dużej wielkości efektu (*W* = 0.62). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących zestawień: „nie zgadzam się”, „ani się nie zgadzam, ani zgadzam”, „zgadzam się” oraz ostatnia kategoria, czyli „zdecydowanie się zgadzam” vs. tylko i wyłącznie jedna kategoria, czyli „zdecydowanie się nie zgadzam” (tab. 70).

Tabela 70. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma daje mi możliwość wykonywania mojej pracy zdalnie” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	529	44.8% [41.9, 47.6]
Nie zgadzam się	142	12.0% [10.3, 14.0] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	173	14.6% [12.7, 16.7] ^{a^}
Zgadzam się	166	14.0% [12.2, 16.1] ^{a^}
Zdecydowanie się zgadzam	172	14.6% [12.6, 16.6] ^{a^}
$\chi^2 (4) = 455.37, p < .001, W = 0.62$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.
Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego na 1182 respondentach wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba i respektuje moją przestrzeń życiową” przeważały osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (25.3%), natomiast najmniejszy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (15%). W celu ustalenia stopnia różnicowania badanych, ze względu na kategorie udzielonej odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się znacząco $\chi^2(4) = 57.37, p < .001$, przy małej wielkości efektu ($W = 0.22$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”), kategoria „zgadzam się” vs. dokładnie dwie te same kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”) oraz ostatni zestaw porównań parami wykazujący różnicę istotną statystycznie czyli kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. również dwie kategorie („nie zgadzam się” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 71).

Tabela 71. Poziom akceptacji dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba i respektuje moją przestrzeń życiową” (ogólnie) (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	189	16.0% [14.0, 18.2]
Nie zgadzam się	171	14.5% [12.5, 16.6]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	292	24.7% [22.3, 27.2] ^{a^b^}
Zgadzam się	299	25.3% [22.9, 27.8] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	231	19.5% [17.4, 21.9] ^{b*d*}
$\chi^2(4) = 57.37, p < .001, W = 0.22$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.8 Znaczenie społeczne i odpowiedzialność

Rezultaty badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na 1182 aktywnych zawodowo studentach Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że wykonywana przez mnie praca jest ważna i ma znaczenie dla innych” przeważały osoby deklarujące odpowiedź „zgadzam się” (30%), z kolei najmniej liczną grupą okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie

się nie zgadzam” (8%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową licznością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczność poszczególnych kategorii różniła się statystycznie $\chi^2 (4) = 205.55, p < .001$, przy średniej wielkości efektu ($W = 0.432$). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” oraz vs. kategoria „nie zgadzam się”). Pozostałe zestawienia kategorii (porównania parami) w których występuje różnica istotna statystycznie to: kategoria „zgadzam się” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”) oraz kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. cztery kolejne kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „nie zgadzam się”, kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” a także vs. ostatnia kategoria, czyli „zgadzam się”) (tab. 72).

Tabela 72. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że wykonywana przez mnie praca jest ważna i ma znaczenie dla innych” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	95	8.0% [6.6, 9.7]
Nie zgadzam się	164	13.9% [12.0, 15.9] ^{a^}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	334	28.3% [25.7, 30.9] ^{a^b^}
Zgadzam się	354	29.9% [27.4, 32.6] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	235	19.9% [17.7, 22.2] ^{a^b#c^d^}
$\chi^2 (4) = 205.55, p < .001, W = 0.432$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracujących zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, w pytaniu dotyczącym skali akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma pozytywnie angażuje się w życie lokalnej społeczności” największy odsetek stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (28%), najmniejszą grupą natomiast, okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (12%). W celu ustalenia stopnia zróżnicowania badanych, ze względu na kategorie udzielonej odpowiedzi, przeprowadzono test χ^2 dla jednej próby. Liczność poszczególnych kategorii różniła się statystycznie $\chi^2 (4) = 99.23, p < .001$, przy małej wielkości efektu ($W = 0.29$). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „nie zgadzam się” vs. kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam”, kategoria „ani się

nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie pierwsze kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” a także vs. kategoria „nie zgadzam się”) oraz kategoria „zgadzam się” vs. kategoria „nie zgadzam się”. Różnica istotna statystycznie występuje także w porównaniach kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. trzy kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam”, vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. ostatnia kategoria „zgadzam się”) (tab. 73).

Tabela 73. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma pozytywnie angażuje się w życie lokalnej społeczności” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	248	21.0% [18.7, 23.4]
Nie zgadzam się	171	14.5% [12.5, 16.6] ^{a#}
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	328	27.7% [25.3, 30.4] ^{a#b^}
Zgadzam się	288	24.4% [22.0, 26.9] ^{b^}
Zdecydowanie się zgadzam	147	12.4% [10.6, 14.4] ^{a^c^d^}
$\chi^2(4) = 99.23, p < .001, W = 0.29$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego na 1182 pracujących studentach Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma dba o środowisko przyrodnicze” najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (30%), najmniej liczną grupą w tym pytaniu okazały się osoby deklarujące odpowiedź „nie zgadzam się” (13%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się znamienne $\chi^2(4) = 146.98, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.35). Porównania parami testem dwumianowym z poprawką Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”), kategoria „zgadzam się” vs. również dwie te same kategorie („zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”) oraz ostatnie porównanie parami w którym występuje różnica istotna statystycznie czyli kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” a także kategoria „zdecydowanie się zgadzam” vs. kategoria „zgadzam się” (tab. 74).

Tabela 74. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma dba o środowisko przyrodnicze” (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	183	15.5% [13.5, 17.6]
Nie zgadzam się	152	12.9% [11.0, 14.9]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	353	29.9% [27.3, 32.5] ^{a^b^}
Zgadzam się	321	27.2% [24.7, 29.7] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	173	14.6% [12.7, 16.7] ^{c^d^}
$\chi^2(4) = 146.98, p < .001, W = 0.35$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na 1182 aktywnych zawodowo studentach Uniwersytetów WSB Merito wykazały, że w pytaniu dotyczącym poziomu akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma poprzez swoje działania dba o znaczenie społeczne i odpowiedzialność” przeważały osoby deklarujące odpowiedź „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” (31%), natomiast najmniej liczną grupą w tym samym pytaniu okazały się osoby deklarujące odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (12%). W celu ustalenia, czy poszczególne kategorie odpowiedzi występowały w badanej populacji z jednakową liczebnością przeprowadzono test χ^2 dobroci dopasowania. Liczebność poszczególnych kategorii różniła się statystycznie $\chi^2(4) = 201.94, p < .001$, przy średniej wielkości efektu (*W* = 0.41). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korektą Bonferroniego wykazały statystycznie istotne zróżnicowanie dla następujących par: kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” vs. dwie kategorie (kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”) oraz kategoria „zgadzam się” vs. również dwie pierwsze kategorie (kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” i vs. kategoria „nie zgadzam się”). Różnica istotna statystycznie występuje także w porównaniu kategorii „zdecydowanie się zgadzam” vs. dwie inne kategorie (kategoria „ani się nie zgadzam, ani zgadzam” oraz vs. kategoria „zgadzam się”) (tab. 75).

Tabela 75. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma poprzez swoje działania dba o znaczenie społeczne i odpowiedzialność” (ogólnie) (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}$ [95% CI]
Zdecydowanie się nie zgadzam	174	14.7% [12.8, 16.8]
Nie zgadzam się	156	13.2% [11.4, 15.2]
Ani się nie zgadzam, ani zgadzam	368	31.1% [28.5, 33.8] ^{a^b^}
Zgadzam się	342	28.9% [26.4, 31.6] ^{a^b^}
Zdecydowanie się zgadzam	142	12.0% [10.3, 14.0] ^{c^d^}
$\chi^2 (4) = 201.94, p < .001, W = 0.41$		

Legenda:

n – liczebność badanych, $\hat{p}$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, χ^2 – wartość testu chi kwadrat dobroci dopasowania, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla χ^2 , *W* – miara wielkości efektu dla testu χ^2 , gdzie: *W* = 0.10 mały efekt, *W* = 0.30, średni efekt, *W* = 0.50 duży efekt (Cohen, 1988, s. 227).

różnica istotna statystycznie **p* ≤ .05, #*p* ≤ .01, ^*p* ≤ .001: a względem kategorii zdecydowanie się nie zgadzam, b względem kategorii nie zgadzam, c względem kategorii ani się nie zgadzam, ani zgadzam, d względem kategorii zgadzam się.

Źródło: opracowanie własne.

5.4.9 Znaczenie poszczególnych obszarów sformułowanych przez Waltona w kształtowaniu oceny jakości życia w miejscu pracy

Wśród obszarów wskazanych przez ankietowanych, których poprawa podniesie ich zdaniem jakość życia w miejscu pracy, zdecydowanie wiodącą kategorią w przeprowadzonym badaniu została kategoria „wynagrodzenie” (28%). Na dalszych miejscach z uwagi na uzyskaną liczbę głosów znalazły się takie obszary jak: „rozwój zawodowy i stabilność” (18%), „rozwój osobisty” (16%) oraz kategoria „środowisko pracy” (12%). Pozostałe kategorie („przestrzeń życiowa”, „przestrzeganie zasad i przepisów”, „integracja społeczna” oraz „znaczenie społeczne i odpowiedzialność”) znalazły mniejsze uznanie w oczach aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito, więc ostatecznie znalazły się na dalszych pozycjach, wśród obszarów o mniejszym znaczeniu. W oparciu o wyniki testu *Q*-Cochrana można stwierdzić, że pomiędzy ośmioma wariantami szczególnie istotnych obszarów, których potencjalna poprawa może pozytywnie wpłynąć na percepcję jakości życia w miejscu pracy istnieją znamienne statystycznie $\chi^2 (7) = 1476.56, p < .001$, aczkolwiek małe różnice *R* = 0.17 w proporcjach ich występowania w badanej zbiorowości studentów UWSB Merito. Porównania proporcji badanych wykazały, brak znamienych różnic (*p* > .05) dla następujących par kategorii zmiennej obszary jakości życia w miejscu pracy: rozwój zawodowy i stabilność vs. rozwój osobisty, przestrzeń życiowa vs. przestrzeganie zasad i przepisów, integracja społeczna vs. znaczenie społeczne i odpowiedzialność. Wszystkie pozostałe porównania proporcji względem siebie wykazały ich statystycznie istotne zróżnicowanie (*p* ≤ .05) (tab. 76).

Tabela 76. Obszary wskazane przez badanych, których poprawa podniesie jakość życia w miejscu pracy (N=1182)

Kategoria	<i>n</i>	$\hat{p}_1$ [95% CI]	$\hat{p}_2$
Wynagrodzenie	864	73.1% [70.5, 75.6]	27.9%
Rozwój zawodowy i stabilność	557	47.1% [44.3, 50.0]	18.0%
Rozwój osobisty	506	42.8% [40.0, 45.6]	16.4%
Środowisko pracy	363	30.7% [28.1, 33.4]	11.7%
Przestrzeń życiowa	259	21.9% [19.6, 24.3]	8.4%
Przestrzeganie zasad i przepisów	254	21.5% [19.2, 23.9]	8.2%
Integracja społeczna	172	14.6% [12.6, 16.6]	5.6%
Znaczenie społeczne i odpowiedzialność	117	9.9% [8.3, 11.7]	3.8%
Ogółem	3092	261.6%	100.0%
$\chi^2 (7) = 1476.56, p < .001, R = 0.17$			

Legenda:

Liczba odpowiedzi: trzy odpowiedzi – 867, dwie odpowiedzi – 176, jedna odpowiedź – 139.

n – liczebność badanych, $\hat{p}_1$ – proporcja badanych, CI – przedział ufności dla proporcji, $\hat{p}_2$ – proporcja odpowiedzi. χ^2 – wartość testu Q Cochрана, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla Q Cochрана, *R* – miara wielkości efektu dla testu Q Cochрана, gdzie: $R \leq 0.20$, mały efekt, $R = 0.21-0.40$, dostateczny efekt, $R = 0.41-0.60$, umiarkowany efekt, $R = 0.61-0.80$, duży efekt, $R \geq 0.81$, bardzo duży efekt (Berry et al., 2007).

Źródło: opracowanie własne.

6 Determinanty jakości życia w miejscu pracy studentów w myśl teorii oczekiwań

6.1 Związki oceny jakości życia w miejscu pracy z czynnikami związanymi z jednostką

Test *U*-Manna-Whitneya wykazał, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w sferze wynagradzania nie różniły się w przypadku płci badanych ($p=.057$), z kolei różniły się w odniesieniu do stanu cywilnego ($p=.028$) oraz dysfunkcji psycho-fizycznych badanych ($p=.002$). Osoby pozostające w związkach oraz posiadające dysfunkcje psycho-fizyczne oceniały wyżej jakość życia w miejscu pracy w sferze wynagrodzenia niż osoby stanu wolnego oraz bez dysfunkcji psycho-fizycznych. W obu przypadkach wielkość różnicy oceniana współczynnikiem korelacji Rosenthala była bardzo mała, odpowiednio $r=0.06$ i $r=0.09$ (tab. 77).

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskala-Wallisa wykazała, że wiek, wykształcenie, status materialny, staż pracy, stanowisko pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze wynagrodzenia przez badanych studentów UWSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2=0.01-0.03$) w odniesieniu do wieku, wykształcenia, stażu pracy, stanowiska pracy i stanu zdrowia, średnie ($\eta_H^2=0.07-0.08$) w przypadku statusu materialnego i ogólnej jakości życia oraz duże ($\eta_H^2=0.32$) w stosunku do oceny motywacji do pracy badanych (tab. 77).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w domenie wynagrodzenia była znamienne różna w grupach osób „18-25” vs. „26-35 lat” ($p\leq.05$) oraz „18-25” vs. „36-45 lat” ($p\leq.001$), z wykształceniem „wyższym magisterskim lub doktorskim” vs. „średnim” ($p\leq.01$), a także z „wysokim” vs. „niskim” ($p\leq.001$), „wysokim” vs. „średnim” ($p\leq.001$), „średnim” vs. „niskim” ($p\leq.001$) statusem materialnym. Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali respondenci w wieku 18-25 lat, z wykształceniem wyższym magisterskim lub doktorskim oraz o wysokim statusie materialnym. Najniżej osoby w wieku 36-45 lat ze średnim wykształceniem oraz niskim statusem materialnym (tab. 77).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie wynagrodzenia była znamienne różna w grupach stażu pracy „11-20 lat” vs. deklarowany staż pracy „do 1 roku” ($p\leq.01$), grupa stażu pracy „11-20 lat” vs. deklarowany staż pracy „od 1 roku do 10 lat” ($p\leq.001$), na stanowisku pracy „właściciel” vs. „pracownik” ($p\leq.01$), „właściciel” vs. „kierownik” ($p\leq.01$) oraz w grupach oceny motywacji do pracy: „średnia” vs. „bardzo niska” ($p\leq.001$), „średnia” vs. „niska” ($p\leq.001$), „wysoka” vs. „bardzo niska” ($p\leq.001$), „wysoka” vs.

„niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$) oraz w ostatnim zestawieniu czyli grupa „bardzo wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „bardzo wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$) i grupa motywacji „bardzo wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w pracy w tym obszarze oceniali respondenci o stażu pracy do jednego roku, na stanowisku pracy opisywanym jako dyrektor i z bardzo wysoką oceną motywacji do pracy (tab. 77).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie wynagrodzenia była znamienne różna w grupach oceny ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$), „dobrze” vs. „średnio” ($p \leq .001$) oraz w grupach oceny stanu zdrowia, grupa „ani źle, ani dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) i grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. „źle”. Najwyżej jakość życia w pracy w omawianym obszarze oceniali respondenci oceniający swoją subiektywną ogólną jakość życia jako dobrą i cieszący się dobrym stanem zdrowia (tab. 77).

Tabela 77. Jakość życia w pracy w sferze wynagrodzenia a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	3.0	2-4	602.7
Mężczyzna	3.0	2-4	562.0
	Z (n ₁ = 856, n ₂ = 326) = -1.91, p = .057, r = 0.06		
Wiek			
18-25 lat	3.0	2-4	629.6
26-35 lat	3.0	2-4	564.0 ^{a*}
36-45 lat	3.0	2-4	523.0 ^{a^}
46-55 lat	3.0	3-4	604.2
	χ ² (3, N=1182) = 19.81, p < .001, η _H ² = 0.02		
Wykształcenie			
Średnie	3.0	2-4	563.0
Wyższe (licencjat/inżynier)	3.0	2-4	597.7
Wyższe (magister/doktor)	3.0	3-4	647.4 ^{a#}
	χ ² (2, N=1182) = 10.69, p = .005, η _H ² = 0.01		
Stan cywilny			
Wolny	3.0	2-4	567.7
Zajęty	3.0	2-4	609.9
	Z (n ₁ = 516, n ₂ = 666) = -2.19, p = .028, r = 0.06		
Status materialny			
Niski	2.0	2-3	421.3
Średni	3.0	2-4	588.2 ^{a^}
Wysoki	4.0	3-4	745.9 ^{a^b^}

	$\chi^2 (2, N=1182) = 85.48, p < .001, \eta_H^2 = 0.07$		
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	3.0	2-4	576.2
Tak	4.0	3-4	649.3
	$Z (n_1 = 934, n_2 = 248) = -3.12, p = .002, r = 0.09$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, Z – wartość testu U – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallis, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla U/H , r – miara wielkości efektu dla testu U , gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt, $0.40 \leq r < 0.60$ średni efekt, $0.60 \leq r < 0.80$ duży efekt, $r \geq 0.80$ bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H , gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 77. c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Staż pracy			
Do 1 roku	3.0	2-4	629.9
1-10 lat	3.0	2-4	609.3
11-20 lat	3.0	2-4	512.5 ^{a# b^}
Powyżej 20 lat	3.0	2-4	566.1
	$\chi^2(3, N=1182) = 16.74, p = .001, \eta_H^2 = 0.01$		
Stanowisko pracy			
Pracownik	3.0	3-4	593.8
Kierownik	3.0	2-4	560.7
Dyrektor	4.0	3-4	779.5
Właściciel	3.0	2-4	590.6 ^{a#b#}
	$\chi^2(3, N=1182) = 11.64, p = .009, \eta_H^2 = 0.01$		
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	1.5	1-2	232.1
Niska	2.0	1-3	319.1
Średnia	3.0	2-3	530.9 ^{a^b^}
Wysoka	4.0	3-4	782.6 ^{a^b^c^}
Bardzo wysoka	4.0	3-5	844.4 ^{a^b^c^}
	$\chi^2(4, N=1182) = 375.34, p < .001, \eta_H^2 = 0.32$		
Ogólna jakość życia			
Źle	3.0	2-3	409.4
Średnio	3.0	2-3	460.1
Dobrze	3.0	3-4	654.9 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 97.48, p < .001, \eta_H^2 = 0.08$		
Stan zdrowia			
Źle	2.0	1-3	415.1
Ani źle, ani dobrze	3.0	2-4	589.8 ^{a^}
Dobrze	3.0	2-4	621.7 ^{a^}

	$\chi^2 (2, N=1182) = 38.05, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$
--	---

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test *U*-Manna-Whitneya wykazał, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w wymiarze „środowiska pracy” nie różniły się w przypadku płci badanych (*p*=.330) oraz stanu cywilnego (*p*=.218) natomiast różniły się w przypadku dysfunkcji psycho-fizycznych badanych osób (*p*=.001). Osoby bez pewnego rodzaju dysfunkcji psycho-fizycznych oceniały wyżej jakość życia w miejscu pracy w sferze „środowiska pracy” niż osoby z takimi ograniczeniami. Wielkość różnicy oceniana współczynnikiem Rosenthala wskazuje na bardzo mały efekt *r* = 0.09 (tab. 78).

Test Kruskala-Wallisa wykazał, że wiek, wykształcenie, status materialny, staż pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki wpływające na ocenę jakości życia w pracy w sferze „środowiska pracy” wśród osób badanych. Ocena wielkości różnic w kontekście ich praktycznego znaczenia uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.03$) w odniesieniu do wieku, wykształcenia, statusu materialnego, stażu pracy, ogólnej jakości życia i stanu zdrowia oraz średnie ($\eta_H^2 = 0.13$) w przypadku oceny motywacji do pracy (tab. 78).

Porównania parami testem Dunna z korektą Bonferroniego wykazały, że ocena jakości życia w pracy w sferze „środowisko pracy” była znamienne różna w grupach osób „26-35 lat” vs. grupa „18-25 lat” (*p*≤.001) i grupa „36-45 lat” vs. grupa „18-25 lat” (*p*≤.05), z wykształceniem „wyższym magisterskim lub doktorskim” vs. „wykształcenie wyższe licencjackie lub inżynierskie” (*p*≤.05) a także statusem materialnym deklarowanym jako „średni” vs. „niski” (*p*≤.01) oraz status materialny deklarowany jako „wysoki” vs. dwie kategorie: „wysoki” vs. „niski” (*p*≤.001) i ostatnia para czyli status deklarowany jako „wysoki” vs. „średni” status materialny (*p*≤.001). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali respondenci w wieku 18-25 lat, z wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim oraz o wysokim statusie materialnym (tab. 78).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie środowisko pracy była znamienne różna w grupach stażu pracy: grupa „11-20 lat” vs. grupa deklarująca staż pracy „do 1 roku” (*p*≤.05), grupa „11-20 lat” vs. grupa „1-10 lat” (*p*≤.001), grupa o stażu „powyżej 20 lat” vs. grupa „11-20 lat” (*p*≤.05) i grupie motywacji do pracy: grupa „średnia”

vs. dwie kategorie („bardzo niska”, „niska”) ($p \leq .001$), „wysoka” vs. trzy kategorie („bardzo niska”, „niska”, „średnia”) ($p \leq .001$) oraz ostatnie porównanie czyli grupa o motywacji deklarowanej jako „bardzo wysoka” vs. trzy kategorie („bardzo niska”, „niska” i vs. kategoria „średnia”) ($p \leq .001$) i na sam koniec ostatnia para: grupa „bardzo wysoka” vs. grupa „wysoka” ($p \leq .05$). Najwyżej jakość życia w tym obszarze oceniali respondenci o stażu pracy powyżej 20 lat o bardzo wysokiej motywacji do pracy (tab. 78).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie środowisko pracy była znamienne różna w grupach oceny ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. dwie kategorie („źle”, kategoria „średnio”) ($p \leq .001$) oraz w grupach oceny stanu zdrowia, grupa deklarująca „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .01$) oraz „dobrze” vs. „ani źle, ani dobrze” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w pracy w omawianym obszarze oceniali respondenci opisujący swoją subiektywną ogólną jakość życia jako dobrą i deklarujący dobry stan zdrowia (tab. 78).

Tabela 78. Jakość życia w pracy w sferze środowisko pracy a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	3.0	3-4	597.2
Mężczyzna	3.0	3-4	576.5
	Z (n ₁ = 856, n ₂ = 326) = -0.97, p = .330, r = 0.03		
Wiek			
18-25 lat	3.0	3-4	634.8
26-35 lat	3.0	2-4	564.6 ^{a^}
36-45 lat	3.0	2-4	511.3 ^{a*}
46-55 lat	3.0	3-4	593.8
	χ ² (3, N=1182) = 25.68, p < .001, η _H ² = 0.02		
Wykształcenie			
Średnie	3.0	3-4	593.8
Wyższe (licencjat/inżynier)	3.0	3-4	616.6
Wyższe (magister/doktor)	3.0	3-4	538.7 ^{b*}
	χ ² (2, N=1182) = 8.36, p = .015, η _H ² = 0.01		
Stan cywilny			
Wolny	3.0	2-4	578.2
Zajęty	3.0	3-4	601.8
	Z (n _l = 516, n ₂ = 666) = -1.23, p = .218, r = 0.04		
Status materialny			
Niski	3.0	2-4	502.8
Średni	3.0	3-4	586.3 ^{a#}

Wysoki	4.0	3-4	687.0 ^{a^b^}
$\chi^2 (2, N=1182) = 28.31, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$			
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	3.0	3-4	607.5
Tak	3.0	3-4	531.1
$Z (n_1 = 934, n_2 = 248) = -3.27, p = .001, r = 0.09$			

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, *Z* – wartość testu *U* – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallis, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *U/H*, *r* – miara wielkości efektu dla testu *U*, gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt, $0.40 \leq r < 0.60$ średni efekt, $0.60 \leq r < 0.80$ duży efekt, $r \geq 0.80$ bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 78. c.d.

Zmienna	<i>Me</i>	<i>IQR</i>	<i>MR</i>
Staż pracy			
Do 1 roku	3.0	3-4	621.4
1-10 lat	3.0	3-4	604.8
11-20 lat	3.0	2-4	510.1 ^{a*b^}
Powyżej 20 lat	3.5	3-4	634.4 ^{c*}
$\chi^2 (3, N=1182) = 16.74, p = .001, \eta_H^2 = 0.01$			
Stanowisko pracy			
Pracownik	3.0	3-4	539.4
Kierownik	3.0	3-4	560.6
Dyrektor	4.0	3-4	706.7
Właściciel	3.0	3-4	595.4
$\chi^2 (3, N=1182) = 6.50, p = .090, \eta_H^2 < 0.01$			
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	2.0	1-3	347.7
Niska	3.0	2-3	418.8
Średnia	3.0	3-4	556.3 ^{a^b^}
Wysoka	4.0	3-4	698.5 ^{a^b^c^}
Bardzo wysoka	4.0	3-5	813.4 ^{a^b^c^d*}
$\chi^2 (4, N=1182) = 161.28, p < .001, \eta_H^2 = 0.13$			
Ogólna jakość życia			
Żle	3.0	2-4	447.6
Średnio	3.0	2-4	520.6
Dobrze	3.0	3-4	628.7 ^{a^b^}
$\chi^2 (2, N=1182) = 35.61, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Stan zdrowia			
Żle	3.0	2-4	515.5
Ani źle, ani dobrze	3.0	3-4	548.5
Dobrze	3.0	3-4	629.0 ^{a^b^}

	$\chi^2 (2, N=1182) = 21.70, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$
--	---

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test *U*-Manna-Whitneya wykazał, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w sferze „rozwój osobisty” nie różniły się w przypadku płci badanych ($p = .337$) oraz w przypadku stanu cywilnego ($p = .459$), różniły się natomiast w przypadku dysfunkcji psycho-fizycznych osób badanych ($p = .017$). Osoby deklarujące brak ograniczeń psycho-fizycznych oceniały wyżej jakość życia w pracy w sferze rozwoju osobistego niż osoby posiadające takie ograniczenia. Wielkość różnicy oceniana współczynnikiem Rosenthala była bardzo mała $r = 0.07$ (tab. 79).

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskala-Wallisa wykazała, że wykształcenie, status materialny, stanowisko pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki istotnie determinujące ocenę jakości życia w pracy w sferze „rozwój osobisty” wśród badanych studentów grupy UWSB Merito. Ocena wielkości wpływu czynnika różnicującego, uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.05$) w odniesieniu do wykształcenia, statusu materialnego, stanowiska pracy, ogólnej jakości życia i stanu zdrowia oraz duże ($\eta_H^2 = 0.21$) w przypadku oceny motywacji do pracy (tab. 79).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w sferze „rozwój osobisty” była znamienne różna w grupach wykształcenia: „wyższe licencjackie lub inżynierskie” vs. „średnie” ($p \leq .05$) i „wyższe magisterskie lub doktorskie” vs. „wyższe licencjackie lub inżynierskie” ($p \leq .01$) oraz w przypadku statusu materialnego deklarowanego przez badanych: „średni” vs. „niski” ($p \leq .001$), „wysoki” vs. „niski” ($p \leq .001$) a także „wysoki” vs. „średni” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym zestawieniu oceniali respondenci z wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim oraz o wysokim statusie materialnym (tab. 79).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „rozwój osobisty” była znamienne różna w grupach stanowiska pracy: grupa oznaczona jako „właściciel” vs. „pracownik” ($p \leq .001$), „właściciel” vs. „kierownik” ($p \leq .001$) i „właściciel” vs. „dyrektor” ($p \leq .05$) oraz w grupach oceny motywacji do pracy: grupa oznaczona jako „średnia” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „średnia” vs. „niska” ($p \leq .001$), grupa oznaczona jako „wysoka” vs. trzy następujące po sobie kolejne grupy ($p \leq .001$) czyli „bardzo niska”, vs. „niska” oraz vs. grupa oznaczona jako „średnia”. Znamienne różna ocena jakości życia w miejscu pracy występuje także w porównaniu parami grupy określonej jako „bardzo wysoka” vs. cztery kolejne poprzedzające ją w tabeli zmienne ($p \leq .001$), mianowicie „bardzo wysoka” vs. „bardzo

niska”, „bardzo wysoka” vs. „niska”, „bardzo wysoka” vs. „średnia” oraz „bardzo wysoka” vs. „wysoka”. Najwyżej jakość życia w tym obszarze oceniali ankietowani deklarujący zajmowane stanowisko pracy jako dyrektor oraz cechujący się bardzo wysoką oceną motywacji do pracy (tab. 79).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „rozwój osobisty” była znamienne różna w grupach ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ogólną jakość życia jako „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$), „dobrze” vs. „średnio” ($p \leq .001$) oraz w grupach oceny stanu zdrowia: grupa deklarująca stan zdrowia jako „ani źle, ani dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) oraz „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) i „dobrze” vs. „ani źle, ani dobrze” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w opisywanym obszarze, ocenili respondenci określający swoją subiektywną i ogólną jakość życia jako dobrą i cieszący się dobrym stanem zdrowia (tab. 79).

Tabela 79. Jakość życia w pracy w sferze rozwój osobisty a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	2.0	2-3	587.9
Mężczyzna	2.0	1-3	601.1
	Z (n ₁ = 856, n ₂ = 326) = -0.62, p = .337, r = 0.02		
Wiek			
18-25 lat	2.0	2-3	582.8
26-35 lat	2.0	1-3	595.2
36-45 lat	2.0	2-3	584.9
46-55 lat	3.0	2-3	672.5
	χ ² (3, N=1182) = 4.65, p = .199, η _H ² < 0.01		
Wykształcenie			
Średnie	2.0	1-3	574.7
Wyższe (licencjat/inżynier)	2.0	2-3	633.7 ^{a*}
Wyższe (magister/doktor)	2.0	2-3	552.0 ^{b#}
	χ ² (2, N=1182) = 11.54, p = .003, η _H ² = 0.01		
Stan cywilny			
Wolny	2.0	1-3	583.4
Zajęty	2.0	2-3	597.7
	Z (n _l = 516, n ₂ = 666) = -0.74, p = .459, r = 0.02		
Status materialny			
Niski	2.0	1-2	436.0
Średni	2.0	2-3	591.4 ^{a^}
Wysoki	3.0	2-4	720.1 ^{a^b^}

	$\chi^2(2, N=1182) = 64.88, p < .001, \eta_H^2 = 0.05$		
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	2.0	1-3	603.3
Tak	2.0	2-3	546.9
	$Z(n_1 = 934, n_2 = 248) = -2.40, p = .017, r = 0.07$		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartylowy, *MR* – średnia rang, *Z* – wartość testu *U* – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallis, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *U/H*, *r* – miara wielkości efektu dla testu *U*, gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt, $0.40 \leq r < 0.60$ średni efekt, $0.60 \leq r < 0.80$ duży efekt, $r \geq 0.80$ bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).

Źródło: opracowanie własne.

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Tab. 79. c.d.

Zmienna	<i>Me</i>	<i>IQR</i>	<i>MR</i>
Staż pracy			
Do 1 roku	2.0	1-3	579.2
1-10 lat	2.0	2-3	595.3
11-20 lat	2.0	1-3	565.7
Powyżej 20 lat	3.0	2-3	648.1
$\chi^2(3, N=1182) = 3.77, p = .288, \eta_H^2 < 0.01$			
Stanowisko pracy			
Pracownik	3.0	2-3	662.5
Kierownik	2.0	1-3	586.4
Dyrektor	4.0	3-4	907.0
Właściciel	2.0	2-3	578.9 ^{a^b^c^*}
$\chi^2(3, N=1182) = 31.75, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	1.0	1-2	297.7
Niska	1.0	1-2	367.5
Średnia	2.0	2-3	548.5 ^{a^b^}
Wysoka	3.0	2-4	721.3 ^{a^b^c^}
Bardzo wysoka	4.0	3-5	886.5 ^{a^b^c^d^}
$\chi^2(4, N=1182) = 252.93, p < .001, \eta_H^2 = 0.21$			
Ogólna jakość życia			
Źle	2.0	1-2	442.4
Średnio	2.0	1-3	485.8
Dobrze	2.0	2-3	642.7 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 63.17, p < .001, \eta_H^2 = 0.05$			
Stan zdrowia			
Źle	2.0	1-2	417.9
Ani źle, ani dobrze	2.0	2-3	554.2 ^{a^}
Dobrze	3.0	2-3	641.9 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 51.96, p < .001, \eta_H^2 = 0.04$			

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki testu *U*-Manna-Whitneya wykazały, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w obszarze „rozwoju zawodowego i stabilności” nie różniły się w przypadku płci badanych (*p* = .060) oraz stanu cywilnego (*p* = .174), różniły się natomiast, w odniesieniu do ograniczeń psycho-fizycznych (*p* = .028). Osoby deklarujące brak ograniczeń, oceniały wyżej jakość życia

w pracy w obszarze określanym jako „rozwój zawodowy i stabilność” niż osobnicy zgłaszający takowe ograniczenia. Wielkość różnicy określana współczynnikiem Rosenthala była bardzo mała $r = 0.06$ (tab. 80).

Test Kruskala-Wallisa wykazał, że wiek, wykształcenie, status materialny, staż pracy, stanowisko pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w pracy w sferze „rozwój zawodowy i stabilność” wśród ankietowanych respondentów grupy Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.03$) w odniesieniu do wieku, wykształcenia, stażu pracy, stanowiska pracy, ogólnej jakości życia i stanu zdrowia, średnie ($\eta_H^2 = 0.07$) dla statusu materialnego oraz duże ($\eta_H^2 = 0.18$) dla oceny motywacji do pracy (tab. 80).

Porównania parami testem Dunna z korektą Bonferroniego wykazały, że ocena jakości życia w pracy w domenie „rozwój zawodowy i stabilność” była znamienne różna w grupach osób „26-35 lat” vs. grupa „18-25 lat” ($p \leq .01$), grupa „36-45 lat” vs. grupa „18-25 lat” ($p \leq .01$) i grupa „46-55 lat” vs. grupa „18-25 lat” ($p \leq .001$), z wykształceniem „wyższym licencyjnym lub inżynierskim” vs. „średnim” ($p \leq .01$), a także „średnim” vs. „niskim” ($p \leq .001$), „wysokim” vs. „niskim” ($p \leq .001$) oraz „wysokim” vs. „średnim” ($p \leq .001$) statusem materialnym. Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali respondenci w wieku 46-55 lat, z wykształceniem wyższym licencyjnym lub inżynierskim, deklarujący wysoki status materialny (tab. 80).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w domenie „rozwój zawodowy i stabilność” była znamienne różna w grupach stażu pracy: „powyżej 20 lat” vs. deklarowany staż pracy „do 1 roku” ($p \leq .05$), grupa „powyżej 20 lat” vs. „1-10 lat” ($p \leq .05$), na stanowisku pracy: „kierownik” vs. „pracownik” ($p \leq .05$), „dyrektor” vs. „pracownik” ($p \leq .001$), „właściciel” vs. „pracownik” ($p \leq .001$) i „właściciel” vs. „kierownik” ($p \leq .05$) oraz w grupach oceny motywacji do pracy: „średnia” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „średnia” vs. „niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. trzy kolejne kategorie czyli „wysoka” vs. „bardzo niska”, „wysoka” vs. „niska” i „wysoka” vs. „średnia” (wszystkie trzy zestawienia par, różnica istotna statystycznie $p \leq .001$). Ostatnim zestawem par w którym występuje różnica istotna statystycznie jest zestawienie obejmujące grupę oznaczoną jako „bardzo wysoka” w odniesieniu do trzech kolejnych grup: „bardzo wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „bardzo wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$) oraz „bardzo wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w omawianym obszarze oceniali

respondenci o stażu pracy powyżej 20 lat, na stanowisku dyrektorskim i deklarujący bardzo wysoką motywację do pracy (tab. 80).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „rozwój zawodowy i stabilność” była znamienne różna w grupach oceny ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$), „dobrze” vs. „średnio” ($p \leq .001$) oraz w grupach oceny stanu zdrowia: grupa określająca swój stan zdrowia „dobrze” vs. grupa „źle” ($p \leq .001$) oraz grupa „dobrze” vs. „ani źle, ani dobrze” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w pracy w opisywanym obszarze oceniali ankietowani określający swoją ogólną jakość życia jako dobrą oraz cieszący się dobrym stanem zdrowia (tab. 80).

Tabela 80. Jakość życia w pracy w sferze rozwój zawodowy i stabilność a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	3.0	2-3	580.3
Mężczyzna	3.0	2-4	621.0
	Z (n ₁ = 856, n ₂ = 326) = -1.88, p = .060, r = 0.05		
Wiek			
18-25 lat	2.0	1-3	540.8
26-35 lat	3.0	2-4	623.9 ^{a#}
36-45 lat	3.0	2-4	643.2 ^{a#}
46-55 lat	3.0	2-4	721.5 ^{a^}
	χ ² (3, N=1182) = 32.40, p < .001, η _H ² = 0.03		
Wykształcenie			
Średnie	3.0	1-4	560.9
Wyższe (licencjat/inżynier)	3.0	2-4	635.7 ^{a#}
Wyższe (magister/doktor)	2.0	2-3	581.0
	χ ² (2, N=1182) = 12.21, p = .002, η _H ² = 0.01		
Stan cywilny			
Wolny	3.0	1-3.5	576.6
Zajęty	3.0	2-4	603.1
	Z (n ₁ = 516, n ₂ = 666) = -1.36, p = .174, r = 0.04		
Status materialny			
Niski	2.0	1-3	445.6
Średni	3.0	2-3	579.0 ^{a^}
Wysoki	3.0	3-4	765.4 ^{a^b^}
	χ ² (2, N=1182) = 84.63, p < .001, η _H ² = 0.07		
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	3.0	2-4	602.5
Tak	2.0	2-3	550.2
	Z (n ₁ = 934, n ₂ = 248) = -2.20, p = .028, r = 0.06		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, *Z* – wartość testu *U* – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallis, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *U/H*, *r* – miara wielkości efektu dla testu *U*, gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt,

0.40 ≤ r < 0.60 średni efekt, 0.60 ≤ r < 0.80 duży efekt, r ≥ 0.80 bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H , gdzie: η_H^2 < 0.01 mały bardzo efekt, 0.01 ≤ η_H^2 < 0.06 mały efekt, 0.06 ≤ η_H^2 < 0.14 średni efekt, η_H^2 ≥ 0.14 duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).
 różnica istotna statystycznie * p ≤ .05, # p ≤ .01, ^ p ≤ .001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.
 Źródło: opracowanie własne.

Tab. 80. c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Staż pracy			
Do 1 roku	3.0	1-3	565.1
1-10 lat	3.0	2-4	576.2
11-20 lat	3.0	2-4	627.6
Powyżej 20 lat	3.0	2-4	692.9 ^{a*b*}
$\chi^2(3, N=1182) = 11.83, p = .008, \eta_H^2 = 0.01$			
Stanowisko pracy			
Pracownik	3.0	3-4	781.6
Kierownik	3.0	2-4	645.3 ^{a*}
Dyrektor	4.0	3-4	844.5 ^{a^}
Właściciel	2.0	2-3	565.5 ^{a^b*}
$\chi^2(3, N=1182) = 41.52, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	1.0	1-2	239.7
Niska	2.0	1-3	376.2
Średnia	3.0	2-3	581.6 ^{a^b^}
Wysoka	3.0	2-4	701.1 ^{a^b^c^}
Bardzo wysoka	4.0	3-5	809.1 ^{a^b^c^}
$\chi^2(4, N=1182) = 212.87, p < .001, \eta_H^2 = 0.18$			
Ogólna jakość życia			
Źle	2.0	1-3	454.4
Średnio	2.0	1-3	527.5
Dobrze	3.0	2-4	625.5 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 29.31, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$			
Stan zdrowia			
Źle	2.0	1-3	518.6
Ani źle, ani dobrze	2.0	2-3	531.7
Dobrze	3.0	2-4	638.3 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 31.50, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H , η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H , gdzie: η_H^2 < 0.01 mały bardzo efekt, 0.01 ≤ η_H^2 < 0.06 mały efekt, 0.06 ≤ η_H^2 < 0.14 średni efekt, η_H^2 ≥ 0.14 duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * p ≤ .05, # p ≤ .01, ^ p ≤ .001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test U -Manna-Whitneya wykazał, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w sferze

„integracji społecznej” nie różniły się w przypadku płci badanych ($p = .067$) i ograniczeń psycho-fizycznych ($p = .191$), różniły się natomiast w odniesieniu do stanu cywilnego ($p = .001$). Osoby pozostające w związkach oceniały wyżej jakość życia w pracy w sferze „integracji społecznej” niż osoby stanu wolnego. Wielkość efektu w tym przypadku ocenić należy jako bardzo małą $r = 0.10$ (tab. 81).

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskalla-Wallisa wykazała, że wiek, wykształcenie, status materialny, staż pracy, stanowisko pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki wpływające na ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „integracja społeczna” wśród badanych studentów grupy UWSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.03$) w odniesieniu do wieku, wykształcenia, statusu materialnego, stażu pracy, stanowiska pracy i stanu zdrowia, średnie ($\eta_H^2 = 0.07$) w przypadku ogólnej jakości życia oraz duże ($\eta_H^2 = 0.17$) w przypadku oceny motywacji do pracy (tab. 81).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w domenie „integracja społeczna” była znamienne różna w grupach osób „26-35 lat” vs. „18-25 lat” ($p \leq .05$), grupa „36-45 lat” vs. „18-25 lat” ($p \leq .001$), „36-45 lat” vs. „26-35 lat” ($p \leq .05$) i grupa „46-55 lat” vs. „18-25 lat” ($p \leq .05$), z wykształceniem „wyższym magisterskim lub doktorskim” vs. wykształcenie „średnie” ($p \leq .01$), wykształcenie „wyższe magisterskie lub doktorskie” vs. wykształcenie „licencjackie lub inżynierskie” ($p \leq .01$), a także „średnim” vs. „niskim” ($p \leq .001$) oraz „wysokim” vs. „niskim” ($p \leq .01$) statusem materialnym. Najwyżej jakość życia w tym obszarze oceniali respondenci w wieku 18-25 lat, z wykształceniem wyższym magisterskim lub doktorskim oraz deklarujący wysoki status materialny (tab. 81).

Porównania parami testem Dunna z korektą Bonferroniego wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „integracja społeczna” była znamienne różna w grupach stażu pracy: grupa „11-20 lat” vs. „1-10 lat” ($p \leq .001$), na stanowisku pracy „kierownik” vs. „pracownik” ($p \leq .05$) oraz w grupach oceny motywacji do pracy: „średnia” vs. „bardzo niska” ($p \leq .01$), „średnia” vs. „niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$) i „wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$) oraz w ostatnim zestawieniu par czyli „bardzo wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „bardzo wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$) i na koniec ostatnia para, mianowicie „bardzo wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$) motywacja do pracy. Najwyżej jakość życia w pracy w tym obszarze oceniali respondenci o stażu pracy od 1-10 lat, deklarujący status właściciela firmy z bardzo wysoką motywacją do pracy (tab. 81).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „integracja społeczna” była znamienne różna w grupach oceny ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) i „dobrze” vs. „średnio” ($p \leq .001$) oraz w grupach oceny stanu zdrowia: grupa „ani źle, ani dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) i ostatnia para tego porównania, czyli „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali ankietowani określający swoją subiektywną ogólną jakość życia jako dobrą i cieszący się dobrym stanem zdrowia (tab. 81).

Tabela 81. Jakość życia w pracy w sferze integracja społeczna a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	4.0	3-5	602.2
Mężczyzna	4.0	3-4	563.3
	Z (n ₁ = 856, n ₂ = 326) = -1.83, p = .067, r = 0.05		
Wiek			
18-25 lat	4.0	3-5	643.0
26-35 lat	4.0	3-5	579.2 ^{a*}
36-45 lat	4.0	3-4	490.2 ^{a^b*}
46-55 lat	4.0	3-4	526.6 ^{a*}
	χ ² (3, N=1182) = 39.29, p < .001, η _H ² = 0.03		
Wykształcenie			
Średnie	4.0	3-5	584.4
Wyższe (licencjat/inżynier)	4.0	3-5	563.1
Wyższe (magister/doktor)	4.0	3-5	661.7 ^{a#b#}
	χ ² (2, N=1182) = 13.89, p = .001, η _H ² = 0.01		
Stan cywilny			
Wolny	4.0	3-5	554.1
Zajęty	4.0	3-5	620.5
	Z (n ₁ = 516, n ₂ = 666) = -3.47, p = .001, r = 0.10		
Status materialny			
Niski	4.0	3-4	493.3
Średni	4.0	3-5	603.0 ^{a^}
Wysoki	4.0	3-5	622.9 ^{a#}
	χ ² (2, N=1182) = 17.21, p < .001, η _H ² = 0.01		
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	4.0	3-5	585.1
Tak	4.0	3-5	615.5

	$Z(n_1 = 934, n_2 = 248) = -1.31, p = .191, r = 0.04$
--	---

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, Z – wartość testu U – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla U/H , r – miara wielkości efektu dla testu U , gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt, $0.40 \leq r < 0.60$ średni efekt, $0.60 \leq r < 0.80$ duży efekt, $r \geq 0.80$ bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H , gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 81. c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Staż pracy			
Do 1 roku	4.0	3-5	550.4
1-10 lat	4.0	3-5	623.3
11-20 lat	4.0	3-4	508.7 ^{b^}
Powyżej 20 lat	4.0	3-4	571.7
	$\chi^2(3, N=1182) = 23.32, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Stanowisko pracy			
Pracownik	4.0	3-4	486.1
Kierownik	4.0	3-4	531.0 ^{a*}
Dyrektor	4.0	3-5	548.7
Właściciel	4.0	3-5	608.1
	$\chi^2(3, N=1182) = 13.00, p = .005, \eta_H^2 = 0.01$		
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	3.0	2-4	383.8
Niska	3.0	3-4	406.8
Średnia	4.0	3-4	528.0 ^{a#b^}
Wysoka	4.0	4-5	729.4 ^{a^b^c^}
Bardzo wysoka	5.0	4-5	833.6 ^{a^b^c^}
	$\chi^2(4, N=1182) = 205.96, p < .001, \eta_H^2 = 0.17$		
Ogólna jakość życia			
Żle	3.0	2-4	411.8
Średnio	4.0	3-4	477.9
Dobrze	4.0	3-5	647.8 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 78.92, p < .001, \eta_H^2 = 0.07$		
Stan zdrowia			
Żle	4.0	3-4	464.5
Ani źle, ani dobrze	4.0	3-5	594.1 ^{a^}
Dobrze	4.0	3-5	611.0 ^{a^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 19.45, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H , η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H , gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test *U*-Manna-Whitneya wykazał, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w sferze „przestrzeganie zasad i przepisów” nie różniły się w przypadku płci badanych ($p = .444$) oraz stanu cywilnego ($p = .072$), różniły się natomiast w odniesieniu do dysfunkcji psychofizycznych ($p < .001$). Osoby deklarujące brak ograniczeń psychofizycznych oceniały wyżej jakość życia w miejscu pracy w stosunku do osób deklarujących posiadanie tego typu dysfunkcji. Wielkość różnicy oceniana współczynnikiem korelacji Rosenthala była mała $r = 0.24$ (tab. 82).

Test Kruskala-Wallisa wykazał, że wiek, wykształcenie, status materialny, stanowisko pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki istotnie determinujące ocenę jakości życia w pracy w sferze „przestrzeganie zasad i przepisów” wśród badanych studentów UWSB Merito. Ocena wielkości wpływu czynnika różnicującego uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.03$) w odniesieniu do wieku, statusu materialnego, stanowiska pracy i ogólnej jakości życia oraz średnie ($\eta_H^2 = 0.07-0.13$) w przypadku wykształcenia, oceny motywacji do pracy i stanu zdrowia (tab. 82).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał że ocena jakości życia w pracy w domenie „przestrzeganie zasad i przepisów” była znamienne różna w grupach osób: grupa „36-45 lat” vs. grupa „26-35 lat” ($p \leq .05$), z wykształceniem „wyższym magisterskim lub doktorskim” vs. „średnie” ($p \leq .001$), „wyższym magisterskim lub doktorskim” vs. „wyższym licencjackim lub inżynierskim” ($p \leq .001$) a także z „wysokim” vs. „niskim” ($p \leq .001$) oraz „wysokim” vs. „średnim” ($p \leq .001$) statusem materialnym. Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniają ankietowani w wieku 26-35 lat, z wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim oraz deklarujący wysoki status materialny (tab. 82).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „przestrzeganie zasad i przepisów” była znamienne różna w grupach stanowiska pracy: osoby deklarujące stanowisko jako „właściciel” vs. „pracownik” ($p \leq .05$), „właściciel” vs. „kierownik” ($p \leq .01$), „właściciel” vs. „dyrektor” ($p \leq .01$) oraz w grupach oceny motywacji do pracy: „średnia” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „średnia” vs. „niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. trzy kolejne kategorie czyli „wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$) i „wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$) a także w ostatnim zestawieniu czyli grupa oznaczona jako „bardzo wysoka” vs. cztery kolejne kategorie („bardzo niska”, „niska”, „średnia”, „wysoka”), wszystkie cztery porównania ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci na stanowisku dyrektora o bardzo wysokiej motywacji do pracy (tab. 82).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w miejscu pracy w sferze „przestrzeganie zasad i przepisów” była znamienne różna w grupach oceny ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$), „dobrze” vs. „średnio” ($p \leq .001$) oraz w grupach oceny stanu zdrowia: grupa „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) i grupa „dobrze” vs. „ani źle, ani dobrze” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w pracy w opisywanym obszarze oceniali ankietowani deklarujący swoją subiektywną ogólną jakość życia jako dobrą oraz cieszący się dobrym stanem zdrowia (tab. 82).

Tabela 82. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeganie zasad i przepisów a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	3.0	2-4	586.9
Mężczyzna	3.0	2-4	603.5
	Z (n ₁ = 856, n ₂ = 326) = -0.77, p = .444, r = 0.02		
Wiek			
18-25 lat	3.0	2-4	596.5
26-35 lat	3.0	2-4	623.7
36-45 lat	3.0	2-4	534.5 ^{b*}
46-55 lat	3.0	3-4	590.5
	χ ² (3, N=1182) = 9.49, p = .023, η _H ² = 0.01		
Wykształcenie			
Średnie	3.0	3-4	628.8
Wyższe (licencjat/inżynier)	3.0	3-4	641.0
Wyższe (magister/doktor)	2.0	1-4	410.0 ^{a^b^}
	χ ² (2, N=1182) = 83.40, p < .001, η _H ² = 0.07		
Stan cywilny			
Wolny	3.0	2-4	611.2
Zajęty	3.0	2-4	576.2
	Z (n ₁ = 516, n ₂ = 666) = -1.80, p = .072, r = 0.05		
Status materialny			
Niski	3.0	2-4	533.4
Średni	3.0	2-4	580.0
Wysoki	4.0	3-4	688.9 ^{a^b^}
	χ ² (2, N=1182) = 22.47, p < .001, η _H ² = 0.02		
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	3.0	3-4	632.1
Tak	3.0	1-4	438.8
	Z (n ₁ = 934, n ₂ = 248) = -8.15, p < .001, r = 0.24		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, *Z* – wartość testu *U* – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallis, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *U/H*, *r* – miara wielkości efektu dla testu *U*, gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt,

0.40 ≤ r < 0.60 średni efekt, 0.60 ≤ r < 0.80 duży efekt, r ≥ 0.80 bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H , gdzie: η_H^2 < 0.01 mały bardzo efekt, 0.01 ≤ η_H^2 < 0.06 mały efekt, 0.06 ≤ η_H^2 < 0.14 średni efekt, η_H^2 ≥ 0.14 duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).
 różnica istotna statystycznie * p ≤ .05, # p ≤ .01, ^ p ≤ .001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.
 Źródło: opracowanie własne.

Tab. 82. c.d.

Zmienna	<i>Me</i>	<i>IQR</i>	<i>MR</i>
Staż pracy			
Do 1 roku	3.0	2-4	631.8
1-10 lat	3.0	2-4	593.7
11-20 lat	3.0	2-4	553.1
Powyżej 20 lat	3.0	2-4	607.5
$\chi^2(3, N=1182) = 4.95, p = .175, \eta_H^2 < 0.01$			
Stanowisko pracy			
Pracownik	3.0	2-4	509.6
Kierownik	3.0	2-4	554.7
Dyrektor	4.0	3-4	765.7
Właściciel	3.0	2-4	595.8 ^{a*b#c#}
$\chi^2(3, N=1182) = 13.22, p = .004, \eta_H^2 = 0.01$			
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	2.0	1-3	348.5
Niska	3.0	2-3	435.6
Średnia	3.0	2-4	563.9 ^{a^b^}
Wysoka	4.0	3-4	664.8 ^{a^b^c^}
Bardzo wysoka	5.0	4-5	897.7 ^{a^b^c^d^}
$\chi^2(4, N=1182) = 158.29, p < .001, \eta_H^2 = 0.13$			
Ogólna jakość życia			
Źle	2.0	2-3	420.9
Średnio	3.0	2-4	519.3
Dobrze	4.0	2-4	631.0 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 40.47, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Stan zdrowia			
Źle	3.0	1.5-4	469.6
Ani źle, ani dobrze	3.0	2-4	486.3
Dobrze	4.0	3-4	672.7 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 95.04, p < .001, \eta_H^2 = 0.08$			

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H , η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H , gdzie: η_H^2 < 0.01 mały bardzo efekt, 0.01 ≤ η_H^2 < 0.06 mały efekt, 0.06 ≤ η_H^2 < 0.14 średni efekt, η_H^2 ≥ 0.14 duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * p ≤ .05, # p ≤ .01, ^ p ≤ .001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test U -Manna-Whitneya wykazał, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w sferze

„przestrzeń życiowa” nie różniły się w przypadku płci badanych ($p = .635$) oraz stanu cywilnego ($p = .485$), różniły się natomiast w odniesieniu do dysfunkcji psycho-fizycznych ($p < .001$). Osoby bez ograniczeń psycho-fizycznych oceniały wyżej jakość życia w miejscu pracy w stosunku do osób deklarujących posiadanie tego typu dysfunkcji. Wielkość różnicy oceniana współczynnikiem korelacji Rosenthala była mała $r = 0.22$ (tab. 83).

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskalla-Wallisa wykazała, że wykształcenie, status materialny, stanowisko pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w pracy w sferze „przestrzeń życiowa” wśród ankietowanych studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.04$) w odniesieniu do wykształcenia, statusu materialnego, stanowiska pracy i ogólnej jakości życia oraz średnie ($\eta_H^2 = 0.07-0.09$) w przypadku oceny motywacji do pracy oraz stanu zdrowia (tab. 83).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w miejscu pracy w domenie „przestrzeń życiowa” była znamienne różna w grupach osób: wykształcenie „wyższe magisterskie lub doktorskie” vs. wykształcenie „średnie” ($p \leq .001$), wykształcenie „wyższe magisterskie lub doktorskie” vs. wykształcenie „wyższe licencjackie lub inżynierskie” ($p \leq .001$) a także „średni” vs. „niski” ($p \leq .01$), „wysoki” vs. „niski” ($p \leq .001$) oraz „wysoki” vs. „średni” ($p \leq .001$) status materialny. Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali respondenci z wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim o wysokim statusie materialnym (tab. 83).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „przestrzeń życiowa” była znamienne różna w grupach stanowiska pracy: grupa osób oznaczona jako „właściciel” vs. „pracownik” ($p \leq .05$), „właściciel” vs. „kierownik” ($p \leq .05$) i „właściciel” vs. „dyrektor” ($p \leq .05$) oraz w porównaniach grup oceny motywacji do pracy: „średnia” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „średnia” vs. „niska” ($p \leq .01$), grupa określająca swoją motywację do pracy jako „wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .05$), grupa „bardzo wysoka” vs. cztery kolejne kategorie czyli „bardzo wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „bardzo wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$), „bardzo wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$) a także ostatnie porównanie „bardzo wysoka” vs. „wysoka” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali respondenci na stanowisku dyrektora z bardzo wysoką motywacją do pracy (tab. 83).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „przestrzeń życiowa” była znamienne

różna w grupach oceny ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$), „dobrze” vs. „średnio” ($p \leq .001$) oraz w grupach oceny stanu zdrowia: „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) i „dobrze” vs. „ani źle, ani dobrze” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w pracy w omawianym obszarze oceniali respondenci określający ogólną jakość życia jako dobrą oraz jednocześnie cieszący się dobrym stanem zdrowia (tab. 83).

Tabela 83. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeni życiowej a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	3.0	2-4	588.7
Mężczyzna	3.0	2-4	599.0
	Z (n ₁ = 856, n ₂ = 326) = -0.47, p = .635, r = 0.01		
Wiek			
18-25 lat	3.0	2-4	580.7
26-35 lat	3.0	2-4	615.1
36-45 lat	3.0	2-4	575.9
46-55 lat	4.0	3-4	631.8
	χ ² (3, N=1182) = 3.61, p = .307, η _H ² < 0.01		
Wykształcenie			
Średnie	3.0	2-4	611.7
Wyższe (licencjat/inżynier)	3.0	2-4	636.2
Wyższe (magister/doktor)	3.0	1-4	459.6 ^{a^b^}
	χ ² (2, N=1182) = 44.77, p < .001, η _H ² = 0.04		
Stan cywilny			
Wolny	3.0	2-4	599.2
Zajęty	3.0	2-4	585.5
	Z (n ₁ = 516, n ₂ = 666) = -0.70, p = .485, r = 0.02		
Status materialny			
Niski	3.0	2-4	485.8
Średni	3.0	2-4	581.8 ^{a#}
Wysoki	4.0	3-5	720.2 ^{a^b^}
	χ ² (2, N=1182) = 45.40, p < .001, η _H ² = 0.04		
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	3.0	2-4	629.4
Tak	3.0	1-4	448.6
	Z (n ₁ = 934, n ₂ = 248) = -7.59, p < .001, r = 0.22		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartylowy, MR – średnia rang, Z – wartość testu U – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallis, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla U/H, r – miara wielkości efektu dla testu U, gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt, $0.40 \leq r < 0.60$ średni efekt, $0.60 \leq r < 0.80$ duży efekt, $r \geq 0.80$ bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 83. c.d.

Zmienna	<i>Me</i>	<i>IQR</i>	<i>MR</i>
Staż pracy			
Do 1 roku	3.5	3-4	633.5
1-10 lat	3.0	2-4	582.7
11-20 lat	3.0	2-4	584.5
Powyżej 20 lat	3.5	3-4	629.0
$\chi^2(3, N=1182) = 3.63, p = .305, \eta_H^2 < 0.01$			
Stanowisko pracy			
Pracownik	3.0	3-4	558.5
Kierownik	3.0	2-4	587.4
Dyrektor	4.0	3-5	768.8
Właściciel	3.0	2-4	587.8 ^{a*b*c*}
$\chi^2(3, N=1182) = 9.30, p = .026, \eta_H^2 = 0.01$			
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	2.0	1-3	367.4
Niska	3.0	2-4	466.5
Średnia	3.0	2-4	576.4 ^{a^b#}
Wysoka	4.0	2-5	644.9 ^{a^b^c*}
Bardzo wysoka	5.0	3-5	843.0 ^{a^b^c^d^}
$\chi^2(4, N=1182) = 107.24, p < .001, \eta_H^2 = 0.09$			
Ogólna jakość życia			
Żle	3.0	2-3	441.0
Średnio	3.0	2-4	528.9
Dobrze	4.0	2-4	625.9 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 30.60, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Stan zdrowia			
Żle	3.0	2-3	493.0
Ani źle, ani dobrze	3.0	1-4	484.3
Dobrze	4.0	3-4	670.0 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 87.93, p < .001, \eta_H^2 = 0.07$			

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartylowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test *U*-Manna-Whitneya wykazał, że średnie rangi oceny jakości życia w pracy w sferze „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” nie różniły się w przypadku osób deklarujących posiadanie pewnych ograniczeń psycho-fizycznych (*p* = .708), z kolei różniły się w odniesieniu do płci badanych (*p* < .001) oraz stanu cywilnego (*p* < .001). W tym zestawieniu, badanie wykazało, iż to kobiety oraz osoby pozostające w związkach oceniały wyżej jakość życia

w miejscu pracy. Wielkość różnicy oceniana współczynnikiem korelacji Rosenthala była bardzo mała i wynosiła $r=0.12$ (Płeć) oraz $r=0.13$ (Stan cywilny) (tab. 84).

Test Kruskala-Wallisa wykazał, że wiek, wykształcenie, status materialny, staż pracy, stanowisko pracy, ocena motywacji do pracy, ogólna jakość życia oraz stan zdrowia to czynniki istotnie wpływające na ocenę jakości życia w pracy w sferze „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” wśród badanych studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.03$) w odniesieniu do wieku, wykształcenia, statusu materialnego, stażu pracy, stanowiska pracy i stanu zdrowia, średnie ($\eta_H^2 = 0.07$) w przypadku ogólnej jakości życia oraz duże ($\eta_H^2 = 0.17$) w stosunku do oceny motywacji do pracy badanych (tab. 84).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w domenie „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” była znamienne różna w grupach osób: grupa „36-45 lat” vs. „18-25 lat” ($p \leq .05$), grupa „46-55 lat” vs. „36-45 lat” ($p \leq .01$), z wykształceniem „wyższym magisterskim lub doktorskim” vs. wykształcenie „średnie” ($p \leq .001$), wykształcenie „wyższe magisterskie lub doktorskie” vs. wykształcenie „wyższe licencjackie lub inżynierskie” ($p \leq .01$), a także statusem materialnym określanym jako: „średni” vs. „niski” ($p \leq .001$), „wysoki” vs. „niski” ($p \leq .001$) oraz w zestawieniu „wysoki” vs. „średni” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali respondenci w wieku 46-55 lat, z wykształceniem wyższym magisterskim lub doktorskim oraz o wysokim statusie materialnym (tab. 84).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w miejscu pracy w domenie „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” była znamienne różna w grupach stażu pracy: grupa „11-20 lat” vs. „1-10 lat” ($p \leq .01$), na stanowisku pracy „kierownik” vs. „pracownik” ($p \leq .01$), „właściciel” vs. „kierownik” ($p \leq .05$) oraz w grupach oceny motywacji do pracy: „średnia” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „średnia” vs. „niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$), „wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$) oraz w ostatnim zestawieniu czyli grupa „bardzo wysoka” vs. „bardzo niska” ($p \leq .001$), „bardzo wysoka” vs. „niska” ($p \leq .001$) i na sam koniec grupa „bardzo wysoka” vs. „średnia” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali ankietowani o stażu pracy 1 do 10 lat, na stanowisku dyrektora i o bardzo wysokiej motywacji do pracy (tab. 84).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” była znamienne różna w grupach oceny ogólnej jakości życia: grupa deklarująca ocenę „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$), „dobrze” vs. „średnio” ($p \leq .001$) oraz w grupach

oceny stanu zdrowia: grupa „ani źle, ani dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$) a także grupa „dobrze” vs. „źle” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci dobrze oceniający swoją ogólną jakość życia i cieszący się dobrym stanem zdrowia (tab. 84).

Tabela 84. Jakość życia w pracy w sferze znaczenie społeczne i odpowiedzialność a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Płeć			
Kobieta	3.0	2-4	616.3
Mężczyzna	3.0	2-4	526.3
	$Z(n_1 = 856, n_2 = 326) = -4.18, p < .001, r = 0.12$		
Wiek			
18-25 lat	3.0	2-4	605.1
26-35 lat	3.0	2-4	588.8
36-45 lat	3.0	2-4	532.3 ^{a*}
46-55 lat	4.0	3-4	677.8 ^{c#}
	$\chi^2(3, N=1182) = 12.75, p = .005, \eta_H^2 = 0.01$		
Wykształcenie			
Średnie	3.0	2-4	552.7
Wyższe (licencjat/inżynier)	3.0	2-4	593.4
Wyższe (magister/doktor)	4.0	3-4	679.8 ^{a^b#}
	$\chi^2(2, N=1182) = 23.41, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Stan cywilny			
Wolny	3.0	2-4	544.2
Zajęty	3.0	2-4	628.2
	$Z(n_1 = 516, n_2 = 666) = -4.33, p < .001, r = 0.13$		
Status materialny			
Niski	3.0	1-4	475.3
Średni	3.0	2-4	590.08 ^{a^}
Wysoki	4.0	3-4	693.8 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 38.12, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Ograniczenia (dysfunkcje) psycho - fizyczne			
Nie	3.0	2-4	589.6
Tak	3.0	3-4	598.5
	$Z(n_1 = 934, n_2 = 248) = -0.37, p = .708, r = 0.01$		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, *Z* – wartość testu *U* – Manna-Whitneya (standaryzowana), χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallis, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *U/H*, *r* – miara wielkości efektu dla testu *U*, gdzie: $r < 0.20$ bardzo mały efekt, $0.20 \leq r < 0.40$ mały efekt, $0.40 \leq r < 0.60$ średni efekt, $0.60 \leq r < 0.80$ duży efekt, $r \geq 0.80$ bardzo duży efekt, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Bartz, 1999; Field, 2013).

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 84. c.d.

Zmienna	<i>Me</i>	<i>IQR</i>	<i>MR</i>
Staż pracy			
Do 1 roku	3.0	2-4	549.4
1-10 lat	3.0	2-4	614.8
11-20 lat	3.0	2-4	527.2 ^{b#}
Powyżej 20 lat	3.0	2-4	608.5
$\chi^2(3, N=1182) = 14.10, p = .003, \eta_H^2 = 0.01$			
Stanowisko pracy			
Pracownik	3.0	2-4	518.2
Kierownik	3.0	2-4	516.0 ^{a#}
Dyrektor	3.0	3-5	695.2
Właściciel	3.0	2-4	604.6 ^{b*}
$\chi^2(3, N=1182) = 15.19, p = .002, \eta_H^2 = 0.01$			
Ocena motywacji do pracy			
Bardzo niska	2.0	1-3	313.8
Niska	3.0	1-3	407.9
Średnia	3.0	2-4	540.8 ^{a^b^}
Wysoka	4.0	3-4	726.7 ^{a^b^c^}
Bardzo wysoka	4.0	3-5	823.4 ^{a^b^c^}
$\chi^2(4, N=1182) = 207.76, p < .001, \eta_H^2 = 0.17$			
Ogólna jakość życia			
Źle	2.0	1-3	372.8
Średnio	3.0	2-3	475.7
Dobrze	3.0	3-4	651.2 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 88.64, p < .001, \eta_H^2 = 0.07$			
Stan zdrowia			
Źle	2.0	1-3	406.5
Ani źle, ani dobrze	3.0	2-4	589.4 ^{a^}
Dobrze	3.0	3-4	623.4 ^{a^}
$\chi^2(2, N=1182) = 41.37, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

6.2 Związki oceny jakości życia w miejscu pracy z czynnikami związanymi z otoczeniem

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskala-Wallisa wykazała, że miejsce zamieszkania, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, „otoczenie a zdrowie”, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje

z innymi, branża oraz klimat organizacyjny to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „wynagrodzenia” wśród badanych studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.02-0.04$) w odniesieniu do miejsca zamieszkania, czasu dojazdu do pracy, problemów zdrowotnych a relacji z innymi, częstości problemów zdrowotnych a relacji z innymi i branży, średnie ($\eta_H^2 = 0.06-0.07$) w przypadku zadowolenia z warunków mieszkaniowych i „otoczenia a zdrowia” a także duże ($\eta_H^2 = 0.18$) w stosunku do klimatu organizacyjnego (tab. 85).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w domenie „wynagrodzenia” była znamienne różna w grupach: deklarowane miejsce zamieszkania „wieś” vs. „duże miasto” ($p \leq .001$), „wieś” vs. „małe miasto” ($p \leq .001$), deklarowane zadowolenie z warunków mieszkaniowych określone jako „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .001$) oraz „zadowolony” vs. „ani niezadowolony, ani zadowolony” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali respondenci deklarujący miejsce swojego zamieszkania jako wieś oraz o dużym zadowoleniu z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 85).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „wynagrodzenia” była znamienne różna w grupach określających czas dojazdu do pracy: grupa „30-60 minut” vs. grupa „do 30 minut” ($p \leq .001$), grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa deklarująca czas dojazdu „do 30 minut” ($p \leq .001$) oraz w grupach określających wpływ otoczenia na zdrowie: „średni” vs. „mały” ($p \leq .01$), „duży” vs. „mały” ($p \leq .001$) a także „duży” vs. „średni” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący pracę zdalną oraz duży pozytywny wpływ otoczenia na zdrowie (tab. 85).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „wynagrodzenia” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa „tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), „tak” vs. „nie” ($p \leq .01$), „tak” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$), „zdecydowanie tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .01$), „zdecydowanie tak” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .05$), grupie deklarującej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: „często” vs. „nigdy” ($p \leq .001$), „często” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), „często” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$) oraz „zawsze” vs. „często” ($p \leq .05$), w porównaniach branż: „przemysł” vs. „usługi” ($p \leq .01$), „administracja” vs. „usługi” ($p \leq .01$), „administracja” vs. „przemysł” ($p \leq .001$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: grupa oceniająca klimat organizacyjny jako „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) i „dobry” vs. „przeciętny”

($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali respondenci deklarujący zdecydowany brak wpływu problemów zdrowotnych na relacje z innymi, deklarujący także, iż częstość problemów zdrowotnych nigdy nie wpływa na relacje z innymi, pracujący w przemyśle z dobrym klimatem organizacyjnym (tab. 85).

Tabela 85. Jakość życia w pracy w sferze wynagrodzenia a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	558.4
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	597.4
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	525.7
Wieś	3.0	3-4	652.7 ^{a^c^}
	$\chi^2(3, N=1182) = 23.67, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	3.0	2-4	577.0
2 osoby	3.0	2-4	600.2
3 osoby	3.0	2-4	566.7
4 osoby	3.0	2-4	599.6
5 i więcej osób	3.0	3-4	623.5
	$\chi^2(4, N=1182) = 3.39, p = .495, \eta_H^2 < 0.01$		
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	3.0	2-3	427.4
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	3.0	2-4	510.1
Zadowolony/a	3.0	2-4	644.5 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 67.64, p < .001, \eta_H^2 = 0.06$		
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	3.0	2-4	553.6
30-60 minut	3.0	3-4	646.8 ^{a^}
Powyżej 60 minut	3.0	3-4	655.1
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	4.0	3-4	748.3 ^{a^}
	$\chi^2(3, N=1182) = 34.99, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Otoczenie a zdrowie			
Małym	2.0	2-3	434.3
Średnim	3.0	2-4	537.5 ^{a^#}
Dużym	4.0	3-4	672.3 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 80.45, p < .001, \eta_H^2 = 0.07$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 85. c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	3.5	3-4	709.1
Nie	3.0	2-4	622.0
Trudno powiedzieć	3.0	3-4	642.7
Tak	3.0	2-4	514.5 a^b#c^
Zdecydowanie tak	3.0	2-4	544.0 a#c*
	$\chi^2(4, N=1182) = 46.05, p < .001, \eta_H^2 = 0.04$		
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	3.0	3-4	653.5
Rzadko	3.0	3-4	636.6
Trudno powiedzieć	3.0	2-4	613.2
Często	3.0	2-4	498.8 a^b^c^
Zawsze	3.0	2-4	640.4 d*
	$\chi^2(4, N=1182) = 40.42, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Branża			
Usługi	3.0	2-4	582.2
Przemysł	3.0	3-4	650.9 a#
Administracja	3.0	2-4	488.2 a#b^
	$\chi^2(2, N=1182) = 25.62, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Klimat organizacyjny			
Zły	2.0	1-4	471.4
Przeciętny	3.0	2-3	491.3
Dobry	4.0	3-4	777.1 a^b^
	$\chi^2(2, N=1182) = 215.68, p < .001, \eta_H^2 = 0.18$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartylowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskala-Wallisa wykazała, że wielkość gospodarstwa domowego, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, „otoczenie a zdrowie”, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi, branża oraz klimat organizacyjny to czynniki istotnie determinujące ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „środowisko pracy” wśród badanych studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.03$) w odniesieniu do wielkości gospodarstwa domowego, zadowolenia z warunków mieszkaniowych, czasu dojazdu do pracy, „otoczenia a zdrowia”, problemów zdrowotnych a relacji z innymi, częstości problemów

zdrowotnych a relacji z innymi i branży oraz duże ($\eta_H^2 = 0.19$) w stosunku do klimatu organizacyjnego (tab. 86).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w domenie „środowisko pracy” była znamienne różna w grupach wielkości gospodarstwa domowego: grupa „4 osoby” vs. grupa „2 osoby” ($p \leq .01$) i grupach pokazujących stopień zadowolenia z własnych warunków mieszkaniowych: grupa „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .01$) oraz „zadowolony” vs. „ani niezadowolony, ani zadowolony” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w tym obszarze oceniali respondenci twierdzący, iż zamieszkują w gospodarstwie domowym składającym się z dwóch osób oraz deklarujący zadowolenie z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 86).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „środowisko pracy” była znamienne różna w grupach określających czas dojazdu do pracy: grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa dojeżdżająca do pracy „do 30 minut” ($p \leq .001$), grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa dojeżdżająca do pracy „30-60 minut” ($p \leq .001$) oraz w grupach określających wpływ otoczenia na zdrowie: grupa „duży” vs. „mały” ($p \leq .001$) a także grupa „duży” vs. „średni” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali respondenci pracujący zdalnie oraz deklarujący duży pozytywny wpływ otoczenia na zdrowie (tab. 86).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „środowisko pracy” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa „nie” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .05$), grupa „trudno powiedzieć” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), „trudno powiedzieć” vs. „nie” ($p \leq .05$), grupa „tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), grupa „zdecydowanie tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .05$), grupie deklarującej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: grupa „trudno powiedzieć” vs. grupa „nigdy” ($p \leq .001$), „trudno powiedzieć” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), grupa „zawsze” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$), „zawsze” vs. „często” ($p \leq .01$), w porównaniach branż: „przemysł” vs. „usługi” ($p \leq .01$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: grupa oceniająca klimat organizacyjny jako „przeciętny” vs. „zły” ($p \leq .001$), „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) a także „dobry” vs. „przeciętny” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali ankietowani deklarujący, iż problemy zdrowotne zdecydowanie nie wpływają na relacje z innymi osobami, deklarujący także, że częstość problemów zdrowotnych zawsze wywiera wpływ na relacje z innymi, pracujący w usługach oraz w dobrym klimacie organizacyjnym (tab. 86).

Tabela 86. Jakość życia w pracy w sferze środowisko pracy a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	3.0	3-4	611.6
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	3.0	3-4	588.6
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	541.6
Wieś	3.0	3-4	597.4
	$\chi^2(3, N=1182) = 5.65, p = .130, \eta_H^2 < 0.01$		
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	3.0	2-4	598.0
2 osoby	3.0	3-4	626.1
3 osoby	3.0	3-4	609.0
4 osoby	3.0	3-4	538.2 ^{b#}
5 i więcej osób	3.0	2.5-4	585.5
	$\chi^2(4, N=1182) = 12.72, p = .013, \eta_H^2 = 0.01$		
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	3.0	2-4	520.3
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	3.0	2-4	519.3
Zadowolony/a	3.0	3-4	627.0 ^{a#b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 28.15, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	3.0	3-4	583.2
30-60 minut	3.0	3-4	568.9
Powyżej 60 minut	3.0	3-4	637.5
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	4.0	3-4.5	769.0 ^{a^b^}
	$\chi^2(3, N=1182) = 21.56, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Otoczenie a zdrowie			
Małym	3.0	2-4	527.7
Średnim	3.0	2-4	551.8
Dużym	3.0	3-4	638.2 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 24.00, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 86. c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	4.0	3-5	733.1
Nie	3.0	3-4	621.3 ^{a*}
Trudno powiedzieć	3.0	3-4	541.6 ^{a^b*}
Tak	3.0	3-4	576.9 ^{a^}
Zdecydowanie tak	3.0	2-4	594.9 ^{a*}
	$\chi^2(4, N=1182) = 28.29, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	4.0	3-4	668.6
Rzadko	3.0	3-4	635.7
Trudno powiedzieć	3.0	3-4	520.3 ^{a^b^}
Często	3.0	2-4	568.3
Zawsze	4.0	3-5	750.1 ^{c^d#}
	$\chi^2(4, N=1182) = 40.98, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Branża			
Usługi	3.0	3-4	616.4
Przemysł	3.0	3-4	549.8 ^{a#}
Administracja	3.0	2-4	571.5
	$\chi^2(2, N=1182) = 10.21, p < .001, \eta_H^2 = 0.01$		
Klimat organizacyjny			
Zły	3.0	2-3	385.0
Przeciętny	3.0	2-4	530.0 ^{a^}
Dobry	4.0	3-5	769.8 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 229.22, p < .001, \eta_H^2 = 0.19$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test Kruskala-Wallisa wykazał, że zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, „otoczenie a zdrowie”, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi oraz klimat organizacyjny to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „rozwój osobisty” wśród ankietowanych pracujących studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.04$) w odniesieniu do zadowolenia z warunków mieszkaniowych, czasu dojazdu do pracy, „otoczenia a zdrowia”, problemów zdrowotnych a relacji z innymi i częstości problemów

zdrowotnych a relacji z innymi oraz duże ($\eta_H^2 = 0.25$) w przypadku klimatu organizacyjnego (tab. 87).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w sferze „rozwój osobisty” była znamienne różna w grupach pokazujących stopień zadowolenia z własnych warunków mieszkaniowych: grupa „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .001$) oraz „zadowolony” vs. „ani niezadowolony, ani zadowolony” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali respondenci deklarujący zadowolenie z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 87).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „rozwój osobisty” była znamienne różna w grupach określających czas dojazdu do pracy: grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa z czasem dojazdu do pracy „do 30 minut” ($p \leq .001$), grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa z czasem dojazdu do pracy „30-60 minut” ($p \leq .001$) oraz w grupach określających wpływ otoczenia na zdrowie: grupa „średni” vs. „mały” ($p \leq .001$), „duży” vs. „mały” ($p \leq .001$) a także „duży” vs. „średni” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali ankietowani pracujący zdalnie oraz deklarujący duży pozytywny wpływ otoczenia na zdrowie (tab. 87).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „rozwój osobisty” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa „trudno powiedzieć” vs. grupa „zdecydowanie nie” ($p \leq .05$), grupa „tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), grupa „tak” vs. „nie” ($p \leq .01$), grupa „zdecydowanie tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), „zdecydowanie tak” vs. „nie” ($p \leq .05$), grupie deklarującej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: grupa deklarująca odpowiedź „trudno powiedzieć” vs. „nigdy” ($p \leq .01$), „trudno powiedzieć” vs. „rzadko” ($p \leq .05$), grupa „często” vs. „nigdy” ($p \leq .001$), „często” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), grupa deklarująca odpowiedź „zawsze” vs. „często” ($p \leq .05$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: grupa oceniająca klimat organizacyjny jako „przeciętny” vs. „zły” ($p \leq .001$), „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) a także „dobry” vs. „przeciętny” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali ankietowani deklarujący, iż problemy zdrowotne zdecydowanie nie wpływają na ich relacje z innymi osobami, deklarujący także, że częstość problemów zdrowotnych nigdy nie wywiera wpływu na relacje z innymi oraz pracujący w dobrym klimacie organizacyjnym (tab. 87).

Tabela 87. Jakość życia w pracy w sferze rozwój osobisty a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	2.0	1-3	578.3
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	2.0	1-3	601.1
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	2.0	1-3	562.2
Wieś	2.0	2-3	612.0
	$\chi^2(3, N=1182) = 3.64, p = .303, \eta_H^2 < 0.01$		
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	2.0	1-3	594.4
2 osoby	2.0	2-3	619.4
3 osoby	2.0	2-3	592.4
4 osoby	2.0	2-3	556.4
5 i więcej osób	2.0	1-3	600.1
	$\chi^2(3, N=1182) = 5.94, p = .203, \eta_H^2 < 0.01$		
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	2.0	1-3	459.9
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	2.0	1-3	532.4
Zadowolony/a	2.0	2-3	631.9 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 40.03, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	2.0	1-3	585.3
30-60 minut	2.0	2-3	566.8
Powyżej 60 minut	2.0	2-4	644.7
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	3.0	2-4	748.5 ^{a^b^}
	$\chi^2(3, N=1182) = 17.58, p = .001, \eta_H^2 = 0.01$		
Otoczenie a zdrowie			
Małym	2.0	1-3	454.2
Średnim	2.0	1-3	566.5 ^{a^}
Dużym	2.0	2-3	644.7 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 42.71, p < .001, \eta_H^2 = 0.04$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 87 c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	3.0	2-4	716.1
Nie	2.0	2-3	638.0
Trudno powiedzieć	2.0	2-3	592.1 a*
Tak	2.0	1-3	546.8 a^b#
Zdecydowanie tak	2.0	1-3	537.4 a^b*
	$\chi^2(4, N=1182) = 29.28, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	3.0	2-3	693.5
Rzadko	2.0	2-3	636.8
Trudno powiedzieć	2.0	2-3	560.6 a#b*
Często	2.0	1-3	532.1 a^b^
Zawsze	2.0	1-5	674.1 d*
	$\chi^2(4, N=1182) = 33.84, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Branża			
Usługi	2.0	2-3	605.1
Przemysł	2.0	2-3	574.8
Administracja	2.0	1-3	565.4
	$\chi^2(2, N=1182) = 2.94, p = .230, \eta_H^2 < 0.01$		
Klimat organizacyjny			
Zły	2.0	1-2	376.9
Przeciętny	2.0	1-3	509.3 a^
Dobry	3.0	2-4	800.0 a^b^
	$\chi^2(2, N=1182) = 294.07, p < .001, \eta_H^2 = 0.25$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskala-Wallisa wykazała, że wielkość gospodarstwa domowego, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, „otoczenie a zdrowie”, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi oraz klimat organizacyjny to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „rozwój zawodowy i stabilność” wśród aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.03$) w odniesieniu do wielkości gospodarstwa domowego, zadowolenia z warunków mieszkaniowych, czasu dojazdu do pracy, „otoczenia a zdrowia”, problemów zdrowotnych

a relacji z innymi i częstotliwości problemów zdrowotnych a relacji z innymi oraz duże ($\eta_H^2 = 0.24$) w stosunku do klimatu organizacyjnego (tab. 88).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w sferze „rozwój zawodowy i stabilność” była znamienne różna w grupach określających wielkość gospodarstwa domowego: grupa „4 osoby” vs. grupa „1 osoba” ($p \leq .05$), grupa „4 osoby” vs. „2 osoby” ($p \leq .01$) oraz w grupach deklarujących poziom zadowolenia z własnych warunków mieszkaniowych: grupa „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .01$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali respondenci deklarujący, że tylko jedna osoba tworzy ich własne gospodarstwo domowe oraz zadowoleni z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 88).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „rozwój zawodowy i stabilność” była znamienne różna w grupach określających czas dojazdu do pracy: grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa z czasem dojazdu do pracy „do 30 minut” ($p \leq .01$), ponownie grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa z czasem dojazdu do pracy „30-60 minut” ($p \leq .01$) oraz w grupie „otoczenie a zdrowie”: grupa deklarująca „duży” wpływ vs. grupa deklarująca „mały” wpływ ($p \leq .01$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący pracę zdalną oraz duży pozytywny wpływ otoczenia na zdrowie (tab. 88).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „rozwój zawodowy i stabilność” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa „trudno powiedzieć” vs. grupa „zdecydowanie nie” ($p \leq .05$), grupa „tak” vs. grupa „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), grupa „tak” vs. „nie” ($p \leq .001$), grupa „zdecydowanie tak” vs. grupa „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), grupa „zdecydowanie tak” vs. „nie” ($p \leq .001$), grupie deklarującej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: grupa „trudno powiedzieć” vs. grupa „nigdy” ($p \leq .05$), grupa „trudno powiedzieć” vs. grupa „rzadko” ($p \leq .001$), grupa „często” vs. „nigdy” ($p \leq .01$), „często” vs. „rzadko” ($p \leq .001$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: „przeciętny” vs. „zły” ($p \leq .001$), „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) a także „dobry” vs. „przeciętny” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący, że ich problemy zdrowotne zdecydowanie nie wpływają na ich relacje z innymi osobami, częstość ich problemów zdrowotnych nigdy nie wpływa na relacje z innymi oraz pracujący w dobrym klimacie organizacyjnym (tab. 88).

Tabela 88. Jakość życia w pracy w sferze rozwój zawodowy i stabilność a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	591.6
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	615.2
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	3.0	2-3	563.1
Wieś	2.0	2-4	587.9
	$\chi^2(3, N=1182) = 2.69, p = .442, \eta_H^2 < 0.01$		
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	3.0	2-4	641.1
2 osoby	3.0	2-4	629.3
3 osoby	3.0	2-3	578.8
4 osoby	2.0	2-3	534.5 ^{a*b#}
5 i więcej osób	3.0	2-4	598.5
	$\chi^2(4, N=1182) = 17.24, p = .002, \eta_H^2 = 0.01$		
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	2.0	1-3	511.0
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	3.0	2-3	568.2
Zadowolony/a	3.0	2-4	611.8 ^{a#}
	$\chi^2(2, N=1182) = 11.45, p = .002, \eta_H^2 = 0.01$		
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	3.0	2-4	582.9
30-60 minut	2.0	2-3	575.1
Powyżej 60 minut	3.0	2-4	670.0
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	3.0	3-4	723.2 ^{a#b#}
	$\chi^2(3, N=1182) = 13.60, p = .004, \eta_H^2 = 0.01$		
Otoczenie a zdrowie			
Małym	2.0	1-3	516.7
Średnim	3.0	2-3	577.3
Dużym	3.0	2-4	621.0 ^{a#}
	$\chi^2(2, N=1182) = 12.67, p = .002, \eta_H^2 = 0.01$		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 88. c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	3.0	2-4	711.8
Nie	3.0	2-4	663.2
Trudno powiedzieć	2.0	2-3	586.4 ^{a*}
Tak	2.0	1-3	546.5 ^{a^b^}
Zdecydowanie tak	2.0	1-3	505.4 ^{a^b^}
$\chi^2(4, N=1182) = 40.05, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	3.0	2-4	672.6
Rzadko	3.0	2-4	658.6
Trudno powiedzieć	2.0	2-3	552.8 ^{a^b^}
Często	2.0	1-3	536.9 ^{a^b^}
Zawsze	3.0	1-4	577.4
$\chi^2(4, N=1182) = 34.51, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Branża			
Usługi	3.0	2-4	593.5
Przemysł	3.0	2-4	604.6
Administracja	2.0	1-3	548.5
$\chi^2(2, N=1182) = 2.88, p = .237, \eta_H^2 < 0.01$			
Klimat organizacyjny			
Zły	2.0	1-2	354.5
Przeciętny	2.0	1-3	522.8 ^{a^}
Dobry	4.0	3-4	793.6 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 287.69, p < .001, \eta_H^2 = 0.24$			

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test Kruskala-Wallisa wykazał, że miejsce zamieszkania, wielkość gospodarstwa domowego, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, „otoczenie a zdrowie”, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi i klimat organizacyjny to czynniki istotnie wpływające na ocenę jakości życia w pracy w sferze „integracja społeczna” wśród badanych studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.04$) w odniesieniu do miejsca zamieszkania, wielkości gospodarstwa domowego, czasu dojazdu do pracy, „otoczenia a zdrowia”, problemów zdrowotnych a relacji z innymi i częstości problemów zdrowotnych a relacji z innymi oraz średnie ($\eta_H^2 = 0.06-0.10$)

w przypadku zadowolenia z warunków mieszkaniowych a także klimatu organizacyjnego (tab. 89).

W odniesieniu do jakości życia w pracy w sferze „integracji społecznej” test Kruskala-Wallis wykazał wstępnie istnienie znamiennych różnic w jej ocenie w grupach osób wydzielonych ze względu na wielkość gospodarstwa domowego ($p = .019$). Porównania parami testem Dunna z korektą Bonferroniego nie potwierdziły jednak tej zależności ($p > .05$). Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego wykazał natomiast, że ocena jakości życia w pracy w domenie „integracja społeczna” była znamienne różna w grupach miejsca zamieszkania: grupa oznaczona jako „wieś” vs. „duże miasto” ($p \leq .01$), „wieś” vs. „średnie miasto” ($p \leq .05$), „wieś” vs. „małe miasto” ($p \leq .001$) oraz w grupach deklarujących poziom zadowolenia z własnych warunków mieszkaniowych: grupa „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .001$) a także „zadowolony” vs. „ani niezadowolony ani zadowolony” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze oceniali respondenci zamieszkujący na terenach wiejskich oraz zadowoleni z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 89).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „integracja społeczna” była znamienne różna w grupach określających czas dojazdu do pracy: grupa „30-60 minut” vs. grupa „do 30 minut” ($p \leq .05$) oraz w grupie „otoczenie a zdrowie”: grupa deklarująca „duży” wpływ vs. grupa deklarująca „mały” wpływ ($p \leq .001$) a także „duży” vs. „średni” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący pracę w formie zdalnej oraz duży pozytywny wpływ otoczenia na zdrowie (tab. 89).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „integracja społeczna” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa „tak” vs. grupa „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), ponownie grupa „tak” vs. „nie” ($p \leq .001$), grupie deklarującej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: grupa „często” vs. „nigdy” ($p \leq .001$), „często” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), „często” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .05$), „zawsze” vs. „często” ($p \leq .05$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: „przeciętny” vs. „zły” ($p \leq .05$), „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) a także „dobry” vs. „przeciętny” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący, że ich problemy zdrowotne zdecydowanie nie wpływają na relacje z innymi, deklarujący także, iż częstość ich problemów zdrowotnych nigdy nie wpływa na relacje z innymi oraz pracujący w dobrym klimacie organizacyjnym (tab. 89).

Tabela 89. Jakość życia w pracy w sferze integracja społeczna a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	4.0	3-5	574.8
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	4.0	3-5	577.0
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	4.0	3-4	515.9
Wieś	4.0	3-5	655.6 ^{a#b*c^}
	$\chi^2 (3, N=1182) = 25.18, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	4.0	3-5	561.3
2 osoby	4.0	3-5	603.2
3 osoby	4.0	3-5	562.2
4 osoby	4.0	3-5	636.5
5 i więcej osób	4.0	3-4	549.1
	$\chi^2 (4, N=1182) = 11.82, p = .019, \eta_H^2 = 0.01$		
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	4.0	3-4	501.6
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	4.0	3-4	469.6
Zadowolony/a	4.0	3-5	646.8 ^{a^b^}
	$\chi^2 (2, N=1182) = 69.69, p < .001, \eta_H^2 = 0.06$		
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	4.0	3-5	570.0
30-60 minut	4.0	3-5	635.2 ^{a*}
Powyżej 60 minut	4.0	3-4	568.5
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	4.0	3-5	660.5
	$\chi^2 (3, N=1182) = 11.88, p = .008, \eta_H^2 = 0.01$		
Otoczenie a zdrowie			
Małym	4.0	3-4	500.9
Średnim	4.0	3-4	532.8
Dużym	4.0	3-5	659.7 ^{a^b^}
	$\chi^2 (2, N=1182) = 51.37, p < .001, \eta_H^2 = 0.04$		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 89. c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	4.0	4-5	696.0
Nie	4.0	4-5	641.8
Trudno powiedzieć	4.0	3-5	598.1
Tak	4.0	3-4	532.5 ^{a^b^}
Zdecydowanie tak	4.0	3-5	572.7
	$\chi^2(4, N=1182) = 29.06, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	4.0	4-5	694.6
Rzadko	4.0	4-5	619.7
Trudno powiedzieć	4.0	3-5	593.8
Często	4.0	3-4	518.9 ^{a^b^c^*}
Zawsze	5.0	3-5	665.2 ^{d^*}
	$\chi^2(4, N=1182) = 32.60, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Branża			
Usługi	4.0	3-5	581.5
Przemysł	4.0	3-5	611.4
Administracja	4.0	3-5	591.6
	$\chi^2(2, N=1182) = 1.97, p = .374, \eta_H^2 < 0.01$		
Klimat organizacyjny			
Zły	4.0	3-5	565.9
Przeciętny	4.0	3-4	494.4 ^{a^*}
Dobry	4.0	4-5	727.3 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 124.12, p < .001, \eta_H^2 = 0.10$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartylowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskala-Wallisa wykazała, że miejsce zamieszkania, wielkość gospodarstwa domowego, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, „otoczenie a zdrowie”, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi, branża oraz klimat organizacyjny to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „przestrzeganie zasad i przepisów” wśród aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.05$) w odniesieniu do miejsca zamieszkania, wielkości gospodarstwa domowego, zadowolenia z warunków mieszkaniowych, czasu dojazdu do pracy, „otoczenia a zdrowia”

i branży, średnie ($\eta_H^2 = 0.06-0.09$) w przypadku problemów zdrowotnych a relacje z innymi i częstości problemów zdrowotnych a relacje z innymi oraz duże ($\eta_H^2 = 0.36$) w stosunku do klimatu organizacyjnego (tab. 90).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w sferze „przestrzeganie zasad i przepisów” była znamienne różna w grupach określających miejsce zamieszkania: grupa oznaczona jako „wieś” vs. „duże miasto” ($p \leq .05$), grupa „wieś” vs. „średnie miasto” ($p \leq .01$), w grupach określających wielkość gospodarstwa domowego: grupa „4 osoby” vs. „1 osoba” ($p \leq .001$), „4 osoby” vs. „2 osoby” ($p \leq .001$), „4 osoby” vs. „3 osoby” ($p \leq .001$), grupa „5 i więcej osób” vs. grupa „4 osoby” ($p \leq .001$) oraz w grupach deklarujących poziom zadowolenia z własnych warunków mieszkaniowych: grupa „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .05$) a także „zadowolony” vs. „ani niezadowolony, ani zadowolony” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący zamieszkanie na terenie średniej wielkości miasta, mieszkający w gospodarstwie domowym złożonym z dwóch osób oraz zadowoleni z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 90).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „przestrzeganie zasad i przepisów” była znamienne różna w grupach określających czas dojazdu do pracy: grupa „30-60 minut” vs. grupa „do 30 minut” ($p \leq .001$), grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa „do 30 minut” ($p \leq .01$) i grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa „30-60 minut” ($p \leq .001$) oraz w grupie „otoczenie a zdrowie”: grupa określona jako „duży” wpływ vs. grupa oznaczona jako „mały” wpływ ($p \leq .01$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący pracę w formie zdalnej oraz duży pozytywny wpływ otoczenia na zdrowie (tab. 90).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „przestrzeganie zasad i przepisów” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa „trudno powiedzieć” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), grupa „trudno powiedzieć” vs. „nie” ($p \leq .001$), grupa „tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), „tak” vs. „nie” ($p \leq .01$), „tak” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .01$), grupa „zdecydowanie tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .01$) i „zdecydowanie tak” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .05$), grupie deklarującej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: grupa „trudno powiedzieć” vs. „nigdy” ($p \leq .001$), „trudno powiedzieć” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), „często” vs. „nigdy” ($p \leq .01$), „często” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), „często” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$), „zawsze” vs. „często” ($p \leq .001$), „zawsze” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$), grupie wskazującej branżę osoby badanej: „przemysł” vs.

„usługi” ($p \leq .001$), „administracja” vs. „przemysł” ($p \leq .05$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: „przeciętny” vs. „zły” ($p \leq .001$), „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) a także „dobry” vs. „przeciętny” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący, że ich problemy zdrowotne zdecydowanie nie wpływają na relacje z innymi, deklarujący także, że częstość ich problemów zdrowotnych zawsze wpływa na relacje z innymi, pracujący w usługach w dobrym klimacie organizacyjnym (tab. 90).

Tabela 90. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeganie zasad i przepisów a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	617.2
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	3.0	3-4	631.1
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	573.6
Wieś	3.0	2-4	545.2 ^{a*b#}
	$\chi^2(3, N=1182) = 13.67, p = .003, \eta_H^2 = 0.01$		
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	3.0	2-4	614.6
2 osoby	4.0	3-4	664.3
3 osoby	3.0	2-4	608.0
4 osoby	3.0	1-4	465.2 ^{a^b^c^}
5 i więcej osób	4.0	3-4	651.6 ^{d^}
	$\chi^2(4, N=1182) = 65.53, p < .001, \eta_H^2 = 0.05$		
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	3.0	2-4	537.4
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	3.0	2-4	523.6
Zadowolony/a	3.0	2-4	622.9 ^{a*b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 21.59, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	3.0	2-4	611.1
30-60 minut	3.0	1-4	495.7 ^{a^}
Powyżej 60 minut	3.0	2-4	638.3
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	4.0	3-5	775.6 ^{a#b^}
	$\chi^2(3, N=1182) = 48.32, p < .001, \eta_H^2 = 0.04$		
Otoczenie a zdrowie			
Małym	3.0	2-4	523.0
Średnim	3.0	2-4	578.8
Dużym	3.0	2-4	618.2 ^{a#}
	$\chi^2(2, N=1182) = 10.52, p = .005, \eta_H^2 = 0.01$		

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 90 c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	4.0	3-5	757.4
Nie	4.0	3-4	679.1
Trudno powiedzieć	3.0	1-4	485.6 ^{a^b^}
Tak	3.0	2-4	579.6 ^{a^b#c^}
Zdecydowanie tak	3.0	2-4	593.9 ^{a#c^*}
$\chi^2(4, N=1182) = 74.87, p < .001, \eta_H^2 = 0.06$			
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	4.0	3-4	701.0
Rzadko	4.0	3-4	687.7
Trudno powiedzieć	3.0	1-4	460.3 ^{a^b^}
Często	3.0	2-4	560.2 ^{a#b^c^}
Zawsze	4.0	3-5	763.8 ^{d^c^}
$\chi^2(4, N=1182) = 108.76, p < .001, \eta_H^2 = 0.09$			
Branża			
Usługi	3.0	2-4	632.4
Przemysł	3.0	2-4	509.7 ^{a^}
Administracja	3.0	2-4	592.3 ^{b^*}
$\chi^2(2, N=1182) = 31.71, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Klimat organizacyjny			
Zły	1.0	1-2	257.9
Przeciętny	3.0	2-4	540.9 ^{a^}
Dobry	4.0	3-5	817.6 ^{a^b^}
$\chi^2(2, N=1182) = 421.46, p < .001, \eta_H^2 = 0.36$			

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Jednoczynnikowa analiza wariancji rang Kruskala-Wallisa wykazała, że miejsce zamieszkania, wielkość gospodarstwa domowego, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi, branża oraz klimat organizacyjny to czynniki istotnie wpływające na ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „przestrzeń życiowa” wśród pracujących studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości zaobserwowanych różnic uprawnia do stwierdzenia, iż były one małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.05$) w odniesieniu do miejsca zamieszkania, wielkości gospodarstwa domowego, zadowolenia z warunków mieszkaniowych, problemów zdrowotnych a relacji z innymi oraz branży, średnie ($\eta_H^2 = 0.07-0.08$) w przypadku

czasu dojazdu do pracy i częstości problemów zdrowotnych a relacji z innymi oraz duże ($\eta_H^2 = 0.29$) w stosunku do klimatu organizacyjnego (tab. 91).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w sferze „przestrzeń życiowa” była znamienne różna w grupach określających miejsce zamieszkania: grupa oznaczona jako „wieś” vs. „duże miasto” ($p \leq .05$), „wieś” vs. „średnie miasto” ($p \leq .05$), w grupach określających wielkość gospodarstwa domowego: „4 osoby” vs. „1 osoba” ($p \leq .05$), „4 osoby” vs. „2 osoby” ($p \leq .001$), „4 osoby” vs. „3 osoby” ($p \leq .001$), „5 i więcej osób” vs. „4 osoby” ($p \leq .001$) oraz w grupach deklarujących poziom zadowolenia z własnych warunków mieszkaniowych: grupa „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .05$), grupa „zadowolony” vs. „ani niezadowolony, ani zadowolony” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący zamieszkanie na terenie średniej wielkości miasta, mieszkający w gospodarstwie domowym złożonym z dwóch osób oraz wykazujący zadowolenie z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 91).

Porównania parami wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „przestrzeń życiowa” była znamienne różna w grupach określających czas dojazdu do pracy: grupa „30-60 minut” vs. „do 30 minut” ($p \leq .001$), grupa „powyżej 60 minut” vs. „30-60 minut” ($p \leq .05$), grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. „do 30 minut” ($p \leq .001$), grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. „30-60 minut” ($p \leq .001$) oraz grupa „pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy” vs. grupa „powyżej 60 minut” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci pracujący zdalnie (tab. 91).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w domenie „przestrzeń życiowa” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa „trudno powiedzieć” vs. grupa „zdecydowanie nie” ($p \leq .001$), grupa „trudno powiedzieć” vs. „nie” ($p \leq .001$), grupa „tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .05$), „tak” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$) a także „zdecydowanie tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .01$), grupie deklarującej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: grupa „trudno powiedzieć” vs. „nigdy” ($p \leq .001$), „trudno powiedzieć” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), „często” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), „często” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$), „zawsze” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$), „zawsze” vs. „często” ($p \leq .01$), grupie wskazującej branżę osoby badanej: „przemysł” vs. „usługi” ($p \leq .001$), „administracja” vs. „przemysł” ($p \leq .05$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: „przeciętny” vs. „zły” ($p \leq .001$), „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) a także „dobry” vs. „przeciętny” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym

obszarze oceniali ankietowani deklarujący, że ich problemy zdrowotne zdecydowanie nie wpływają na relacje z innymi, deklarujący także, że częstość ich problemów zdrowotnych zawsze wpływa na relacje z innymi, pracujący w usługach w dobrym klimacie organizacyjnym (tab. 91).

Tabela 91. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeni życiowa a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	<i>Me</i>	<i>IQR</i>	<i>MR</i>
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	614.8
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	623.5
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	593.8
Wieś	3.0	1-4	543.4 ^{a*b*}
$\chi^2 (3, N=1182) = 11.89, p = .008, \eta_H^2 = 0.01$			
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	3.0	2-4	584.2
2 osoby	4.0	3-5	657.0
3 osoby	3.0	2-4	610.5
4 osoby	3.0	1-4	492.2 ^{a*b^c^}
5 i więcej osób	4.0	2-4	635.8 ^{d^}
$\chi^2 (4, N=1182) = 42.96, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$			
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	3.0	2-4	535.3
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	3.0	2-4	526.1
Zadowolony/a	4.0	2-4	622.4 ^{a*b^}
$\chi^2 (2, N=1182) = 20.61, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$			
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	3.0	2-4	603.9
30-60 minut	3.0	1-4	487.4 ^{a^}
Powyżej 60 minut	4.0	2-5	649.0 ^{b*}
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	5.0	4-5	895.7 ^{a^b^c^}
$\chi^2 (3, N=1182) = 85.01, p < .001, \eta_H^2 = 0.07$			
Otoczenie a zdrowie			
Małym	3.0	2-4	542.0
Średnim	3.0	2-4	587.3
Dużym	3.0	2-4	606.9
$\chi^2 (2, N=1182) = 4.48, p = .107, \eta_H^2 < 0.01$			

Legenda:

Me – mediana, *IQR* – rozstęp kwartyłowy, *MR* – średnia rang, χ^2 – wartość testu *H* – Kruskala-Wallisa, *p* – poziom prawdopodobieństwa testowego dla *H*, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu *H*, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie **p*≤.05, #*p*≤.01, ^*p*≤.001: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 91 c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	4.0	3-5	724.0
Nie	4.0	3-4	657.9
Trudno powiedzieć	3.0	1-4	486.7 a^b^
Tak	3.0	2-4	612.8 a*c^
Zdecydowanie tak	3.0	2-5	558.5 a#
	$\chi^2(4, N=1182) = 59.80, p < .001, \eta_H^2 = 0.05$		
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	3.0	2-5	643.3
Rzadko	4.0	3-4.5	693.0
Trudno powiedzieć	3.0	1-4	464.8 a^b^
Często	3.0	2-4	569.5 b^c^
Zawsze	4.0	3-5	750.3 c^d#
	$\chi^2(4, N=1182) = 95.57, p < .001, \eta_H^2 = 0.08$		
Branża			
Usługi	3.0	2-4	630.1
Przemysł	3.0	1-4	511.5 a^
Administracja	4.0	2-4	599.2 b*
	$\chi^2(2, N=1182) = 29.47, p < .001, \eta_H^2 = 0.02$		
Klimat organizacyjny			
Zły	1.0	1-3	294.8
Przeciętny	3.0	2-4	543.0 a^
Dobry	4.0	3-5	797.0 a^b^
	$\chi^2(2, N=1182) = 339.16, p < .001, \eta_H^2 = 0.29$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Test Kruskala-Wallisa wykazał, że miejsce zamieszkania, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, „otoczenie a zdrowie”, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi, branża oraz klimat organizacyjny to czynniki istotnie różnicujące ocenę jakości życia w miejscu pracy w sferze „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” wśród aktywnych zawodowo studentów Uniwersytetów WSB Merito. Ocena wielkości wpływu czynnika różnicującego uprawnia do stwierdzenia, iż były one bardzo małe ($\eta_H^2 < 0.01$) w odniesieniu do branży, małe ($\eta_H^2 = 0.01-0.05$) w przypadku miejsca zamieszkania, zadowolenia z warunków mieszkaniowych, czasu dojazdu do pracy, problemów zdrowotnych a relacji z innymi i częstości problemów

zdrowotnych a relacji z innymi oraz średnie ($\eta_H^2 = 0.07-0.12$) w stosunku do „otoczenia a zdrowia” i klimatu organizacyjnego (tab. 92).

Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazał, że ocena jakości życia w pracy w sferze „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” była znamienne różna w grupach określających miejsce zamieszkania: grupa oznaczona jako „wieś” vs. „duże miasto” ($p \leq .001$), „wieś” vs. „średnie miasto” ($p \leq .001$), „wieś” vs. „małe miasto” ($p \leq .01$) oraz w grupach deklarujących poziom zadowolenia z własnych warunków mieszkaniowych: grupa oznaczona jako „zadowolony” vs. „niezadowolony” ($p \leq .001$), grupa „zadowolony” vs. „ani niezadowolony, ani zadowolony” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali respondenci deklarujący zamieszkanie na terenie wiejskim oraz deklarujący zadowolenie z własnych warunków mieszkaniowych (tab. 92).

W odniesieniu do jakości życia w pracy w sferze „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” test Kruskala-Wallisa wykazał wstępnie istnienie znamienych różnic w jej ocenie w grupach osób wydzielonych ze względu na czas dojazdu do pracy ($p = .017$). Porównania parami testem Dunna z korektą Bonferroniego nie potwierdziły jednak tej zależności ($p > .05$). Test post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego wykazał natomiast, że ocena jakości życia w pracy w domenie „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” była znamienne różna w grupach określających wpływ otoczenia na zdrowie („otoczenie a zdrowie”): grupa oznaczona jako „duży” vs. „mały” ($p \leq .001$) a także „duży” vs. „średni” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w badanym obszarze, oceniali respondenci deklarujący duży pozytywny wpływ otoczenia na ich zdrowie (tab. 92).

Wyniki testu post-hoc Dunna z poprawką Bonferroniego na porównania wielokrotne wykazały także, że ocena jakości życia w pracy w sferze „znaczenie społeczne i odpowiedzialność” była znamienne różna w grupach oceny problemów zdrowotnych a relacji z innymi osobami: grupa oznaczona jako „tak” vs. „zdecydowanie nie” ($p \leq .01$), grupa „tak” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .05$), w grupie określającej częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi: grupa „często” vs. „nigdy” ($p \leq .01$), „często” vs. „rzadko” ($p \leq .001$), „często” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .001$), grupa „zawsze” vs. „trudno powiedzieć” ($p \leq .05$), „zawsze” vs. „często” ($p \leq .001$), grupie wskazującej branżę osoby badanej: „przemysł” vs. „usługi” ($p \leq .05$) oraz w ostatnim porównaniu parami, dotyczącym klimatu organizacyjnego: „dobry” vs. „zły” ($p \leq .001$) i „dobry” vs. „przeciętny” ($p \leq .001$). Najwyżej jakość życia w miejscu pracy w opisywanym obszarze oceniali ankietowani deklarujący, że ich problemy zdrowotne zdecydowanie nie wpływają na relacje z innymi, deklarujący także, że częstość ich problemów

zdrowotnych zawsze wpływa na relacje z innymi, pracujący w przemyśle w dobrym klimacie organizacyjnym (tab. 92).

Tabela 92. Jakość życia w pracy w sferze znaczenie społeczne i odpowiedzialność a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)

Zmienna	Me	IQR	MR
Miejsce zamieszkania			
Duże miasto (>100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	536.9
Średnie miasto (20-100 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	566.5
Małe miasto (<20 tys. mieszkańców)	3.0	2-4	566.9
Wieś	4.0	3-4	677.2 ^{a^b^c^#}
	$\chi^2(3, N=1182) = 37.23, p < .001, \eta_H^2 = 0.03$		
Wielkość gospodarstwa domowego			
1 osoba	3.0	2-4	565.7
2 osoby	3.0	2-4	602.5
3 osoby	3.0	2-4	576.7
4 osoby	3.0	2-4	602.5
5 i więcej osób	3.0	2-4	601.2
	$\chi^2(4, N=1182) = 2.31, p = .680, \eta_H^2 < 0.01$		
Zadowolenie z warunków mieszkaniowych			
Niezadowolony/a	3.0	1-3	449.3
Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a	3.0	2-4	500.7
Zadowolony/a	3.0	3-4	644.3 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 63.07, p < .001, \eta_H^2 = 0.05$		
Czas dojazdu do pracy			
Do 30 minut	3.0	2-4	569.9
30-60 minut	3.0	3-4	625.1
Powyżej 60 minut	4.0	2-4	658.5
Pracuję zdalnie, nie dojeżdżam do pracy	3.0	3-4	651.5
	$\chi^2(3, N=1182) = 10.22, p = .017, \eta_H^2 = 0.01$		
Otoczenie a zdrowie			
Małym	3.0	1-4	452.5
Średnim	3.0	2-4	526.0
Dużym	4.0	3-4	676.8 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 81.95, p < .001, \eta_H^2 = 0.07$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartylowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 92 c.d.

Zmienna	Me	IQR	MR
Problemy zdrowotne a relacje z innymi			
Zdecydowanie nie	3.0	3-5	682.6
Nie	3.0	2-4	593.5
Trudno powiedzieć	3.0	3-4	623.9
Tak	3.0	2-4	543.9 ^{a#c*}
Zdecydowanie tak	3.0	2-4	580.4
	$\chi^2(4, N=1182) = 18.47, p = .001, \eta_H^2 = 0.01$		
Częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi			
Nigdy	3.0	2-4	630.9
Rzadko	3.0	3-4	627.4
Trudno powiedzieć	3.0	3-4	609.1
Często	3.0	2-4	501.2 ^{a#b^c^}
Zawsze	4.0	3-5	765.7 ^{c*d^}
	$\chi^2(4, N=1182) = 45.89, p < .001, \eta_H^2 = 0.04$		
Branża			
Usługi	3.0	2-4	572.2
Przemysł	3.0	3-4	628.7 ^{a*}
Administracja	3.0	2-4	594.5
	$\chi^2(2, N=1182) = 6.79, p = .033, \eta_H^2 < 0.01$		
Klimat organizacyjny			
Zły	3.0	1-4	513.7
Przeciętny	3.0	2-4	502.8
Dobry	4.0	3-5	741.9 ^{a^b^}
	$\chi^2(2, N=1182) = 139.45, p < .001, \eta_H^2 = 0.12$		

Legenda:

Me – mediana, IQR – rozstęp kwartyłowy, MR – średnia rang, χ^2 – wartość testu H – Kruskala-Wallisa, p – poziom prawdopodobieństwa testowego dla H, η_H^2 – miara wielkości efektu dla testu H, gdzie: $\eta_H^2 < 0.01$ mały bardzo efekt, $0.01 \leq \eta_H^2 < 0.06$ mały efekt, $0.06 \leq \eta_H^2 < 0.14$ średni efekt, $\eta_H^2 \geq 0.14$ duży efekt (Field, 2013)

różnica istotna statystycznie * $p \leq .05$, # $p \leq .01$, ^ $p \leq .001$: a względem I kategorii zmiennej, b względem II kategorii zmiennej, c względem III kategorii zmiennej, d względem IV kategorii zmiennej.

Źródło: opracowanie własne.

6.3 Wnioski praktyczne i rekomendacje dotyczące zarządzania jakością życia w miejscu pracy badanych studentów

Jakość życia w miejscu pracy to kategoria złożona, na którą oddziałuje szereg czynników indywidualnych i także tych związanych z otoczeniem, w którym funkcjonuje dana jednostka. W samych organizacjach zarządzanie jakością życia w miejscu pracy oprócz samych pracowników, jest domeną menedżerów różnych szczebli, a także najwyższego kierownictwa i organów nadzorczych (np. rada nadzorcza). Ważna jest także pozostała grupa interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych organizacji. **Pierwszą rekomendacją o charakterze**

podmiotowym jest zatem konieczność współdziałania wszystkich interesariuszy organizacji w procesie modelowania jakości życia w miejscu pracy. Jeśli chodzi o działania w tym obszarze to warto programować własne metody, lecz niekiedy także korzystać ze sprawdzonych wzorców benchmarkingowych i kopiować rozwiązania, które sprawdzają się w innych organizacjach. Warto kopiować dobre rozwiązania i podglądać tych najlepszych szczególnie dlatego, że istnieją działania, które nie wymagają praktycznie żadnych dodatkowych nakładów finansowych, dla przykładu wymienić tutaj można takie elementy jak: onboarding czyli wprowadzenie nowego pracownika, stworzenie specjalnej strefy relaksu, czy tworzenie przyjaznej atmosfery opartej na wzajemnym szacunku i zaufaniu. **Drugą rekomendacją jest zatem zastosowanie szerokiego zakresu metod i narzędzi zarządzania jakością życia w organizacjach, które winny stanowić swoisty konglomerat zarówno własnych, jak i stosowanych w innych podmiotach rozwiązań.** Analiza wyników przeprowadzonych badań własnych oraz badań innych autorów wskazuje, że w zakładach pracy badanych studentów, jak i w samych Uniwersytetach WSB Merito (jako pracodawcy) **rozwiązania te powinny obejmować m.in.:**

1. Tworzenie zdrowego środowiska pracy – dobra atmosfera to podstawa każdej dobrze funkcjonującej organizacji. Przede wszystkim warto dbać o wzajemny szacunek, wsparcie i stawiać na współpracę. Dobre relacje między pracownikami to fundament w tworzeniu zgranego kolektywu, a tylko taki zespół może wspólnie zapewnić tak pożądaną jakość w całej organizacji. Warto promować równość, tolerancję i zrozumienie wśród współpracowników, a unikać izolacji i ostracyzmu społecznego. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: wprowadzenie polityki równego i przejrzystego systemu wynagradzania, klarowna polityka personalna, zapewnienie równych szans w awansach oraz jasne komunikowanie wartości, szacunku oraz otwartości na wszystkich poziomach firmy (Borkowska, 2014; Beck-Krala, 2013). Istotnym faktem, który w tym miejscu należy wyartykułować, jest także to, że Uniwersytet WSB Merito w Opolu prowadzi programy onboardingowe oraz mentoringowe, co zdecydowanie wpływa na atmosferę miejsca pracy.
2. Działania związane z lepszym poznaniem i integracją pracowników. W przypadku dużego przedsiębiorstwa o charakterze korporacji, bo z taką organizacją mamy do czynienia, należy to robić w sposób systemowy i systematyczny. Działania związane z integracją powinny być realizowane zarówno na szczeblu jednostek powiązanych (zależnych), a więc poszczególnych uczelni, jak i całej grupy kapitałowej. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: organizacja wydarzeń i wyjazdów integracyjnych, gry i różnego rodzaju ćwiczenia team buildingowe, wprowadzenie programu mentoringowego dedykowanego

szczególnie dla nowych pracowników, tworzenie grup projektowych, firmowe zawody sportowe, cykliczne spotkania zespołu, inicjowanie wspólnych działań na rzecz lokalnej społeczności oraz szeroko pojęty wolontariat (Jawor-Joniewicz, 2014). Ciekawym działaniem, o którym dobrze w tym miejscu wspomnieć jest inicjatywa, w której pracownicy Uniwersytetu WSB Merito w Opolu (zarówno administracyjni jak i dydaktyczni) wspólnie sadzą drzewa. Jest to modelowy przykład działania, które integruje pracowników i jednocześnie wywiera pozytywny wpływ na środowisko. Warto zaznaczyć, że znaczna część z wymienionych powyżej działań nie wymaga nakładów finansowych.

3. Działania prorozwojowe, zarówno w obszarze rozwoju zawodowego, jak i osobistego. Szkolenia związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku to standard, lecz pracownik musi czuć, że dostaje coś więcej, że rozwija się nie tylko zawodowo, ale również, że część tych działań doskonalących może wykorzystać w życiu prywatnym. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: udział w szkoleniach (np. językowych), kursach specjalistycznych i studiach podyplomowych (uczelnie z grupy UWSB Merito chętnie oraz w znacznym stopniu dofinansowują studia podyplomowe dla swoich pracowników), uczestnictwo w webinarach, konferencjach i warsztatach dotyczących zarówno umiejętności przydatnych w pracy zawodowej jak i w życiu prywatnym (np. komunikacja, negocjacje oraz pierwsza pomoc), mentoring, coaching oraz możliwość wyjazdu za granicę w ramach programu Erasmus (Adamska-Chudzińska, Blachnicka, 2023). Z całą pewnością do działań prorozwojowych zaliczyć również należy tworzenie indywidualnych planów rozwoju zawodowego, które w sposób bezpośredni mogą pomóc w awansie zawodowym. Korzystając z okazji warto wymienić kilka inicjatyw skierowanych do pracowników, które miały miejsce „w murach” UWSB Opole w ciągu ostatniego roku: pracownicy Uniwersytetu WSB Merito w Opolu mają nieograniczony dostęp do dedykowanej platformy do nauki języków obcych - nauka języka dostępna jest z dowolnego miejsca na świecie, regularnie przeprowadzane są warsztaty podnoszące kompetencje związane z wykonywaniem obowiązków na danym stanowisku (np. negocjacje, customer service oraz umiejętności sprzedażowe dla Biur Rekrutacji), każdy z pracowników ma także dostęp do platformy szkoleniowej na której umieszczone są kursy doskonalące w ramach kompetencji miękkich, regularnie odbywają się dobrowolne warsztaty i spotkania wspierające rozwój osobisty oraz wellbeing pracowników (np. „warsztaty degustacji i parzenia kawy”, „tworzenie naturalnych świec”, „szafa zgodna z wartościami”). Wszystkie te działania są dla pracowników UWSB Merito w Opolu całkowicie bezpłatne.

4. Delegowanie uprawnień, rotację stanowisk i promowanie samodzielności pracowników. Włączanie pracowników w procesy decyzyjne dotyczące firmy, umożliwienie im wykonywanie różnych obowiązków zawodowych i zapewnienie dużej samodzielności w podejmowanych decyzjach zmniejsza poczucie monotonii i pozytywnie oddziałuje na poziom zaangażowania, co jest obecnie jedną z kluczowych kwestii dla zwiększania efektywności organizacji. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: powierzenie prowadzenia projektu i zarządzanie mniejszym zespołem, przekazanie odpowiedzialności za tworzenie określonego procesu i jego nadzór, reprezentowanie organizacji na zewnątrz oraz wdrażanie programów rotacji stanowisk pozwalających pracownikowi zdobywać nowe umiejętności (Kolasa, 2018; Dobrowolski, 2015; Pawłowski, Kułakowska, Piątkowski, Sajecka, 2018; Nowosielski, 2014). Ciekawym przykładem potwierdzającym rolę rotacji stanowisk pod kątem nabywania kompetencji przez pracowników jest badanie przeprowadzone w Zhedong Group. Badanie podkreśla istotę rotacji pracowników w odniesieniu do systemu zarządzania zasobami ludzkimi w badanej firmie, ale też innych, które zdecydują się na implementację tego typu rozwiązań i praktyk (Sun, Gao, & Bronner, 2023).
5. Działania dotyczące jasnej i klarownej komunikacji wewnętrznej w organizacji dotyczącej m.in. oczekiwań pracodawcy względem każdego z pracowników, celów zawodowych, a także kierunków rozwoju strategicznego, aspektów funkcjonalnych oraz działań taktycznych i operacyjnych. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: regularne spotkania zespołowe, komunikaty i newslettery wewnętrzne (mailowe), indywidualne rozmowy rozwojowe, tworzenie kanałów tematycznych na platformach typu Slack, MS Teams, intranet, warsztaty strategiczne, oceny okresowe pracowników oraz np. graficzne mapy celów ukazujące korelacje pomiędzy celami indywidualnymi danej jednostki, zespołu a celami całej organizacji (Hamera-Pierzchała, 2022; Cybulska, 2011). W grupie UWSB Merito, standardową praktyką jest regularne publikowanie treści dotyczących celów i kierunków rozwoju organizacji na wewnętrznej platformie intranet do której każdy z pracowników ma swobodny dostęp. Stosunkowo nowym rozwiązaniem jest wyznaczanie przez pracownika swoich indywidualnych celów rozwojowych, które po akceptacji przełożonego przechodzą do etapu realizacji. Czas na realizację dwóch wspólnie ustalonych celów to dwanaście miesięcy. Po tym czasie następuje etap weryfikacji i omówienie osiągniętych rezultatów. Na sam koniec punktu traktującego o jasnej i klarownej komunikacji wewnętrznej istotne by również wspomnieć, iż w grupie UWSB Merito regularnie odbywają się spotkania dotyczące kierunków rozwoju strategicznego, na których

wszystkim pracownikom w sposób przejrzysty przedstawia się zarówno aktualne cele organizacji, jak i planowane działania oraz oczekiwane rezultaty, co sprzyja także budowaniu zaangażowania i poczucia wspólnej odpowiedzialności za rozwój uczelni.

6. Wdrożenie elastycznego wymiaru pracy, zarówno w kontekście łączenia pracy stacjonarnej i zdalnej, np. w postaci modelu hybrydowego, jak i rozkładu godzin pracy w trakcie dnia i tygodnia. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: ustalanie ruchomych godzin pracy, zaimplementowanie hybrydowego modelu pracy, krótszy tydzień pracy, ustalanie indywidualnych grafików, wykonywanie obowiązków zawodowych w nieregularnych godzinach (dostosowanych do aktualnych potrzeb pracodawcy i pracownika) oraz jeśli specyfika danej firmy na to pozwala to praca z różnych lokalizacji przez określony czas w roku (Balik, Graczyk-Kucharska, 2022; Rudek, Rudnicka, 2020). Uczelnia UWSB Merito w Opolu oferuje pracownikom możliwość wykonywania swojej pracy w trybie hybrydowym i warto tu również zaznaczyć, że osoby na stanowiskach kierowniczych, w tygodniu mogą liczyć na jeden dzień, w którym pracują zdalnie. Wszyscy pracownicy deklarujący chęć pracy w trybie hybrydowym otrzymali od uczelni wszelkie narzędzia niezbędne do efektywnej pracy. Taka elastyczność ze strony organizacji zdecydowanie pozytywnie wpływa na percepcję QWL pracowników UWSB Opole.
7. Zapewnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Działania tego rodzaju są obecnie konieczne zarówno z powodu masowości zjawiska wypalenia zawodowego oraz rosnących problemów zdrowotnych wśród przedstawicieli starszego i średniego pokolenia, z powodu obecnego tempa i stylu życia oraz potrzeb młodego pokolenia. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: elastyczny system pracy, praca zdalna/hybrydowa, stawianie wyraźnych granic między pracą a czasem prywatnym, dofinansowanie lub pełne finansowanie udziału w imprezach kulturalnych, wspieranie urlopów i wypoczynku, wsparcie w opiece nad dziećmi, wprowadzenie przerw na regenerację w ciągu dnia pracy, dbanie o rozwój osobisty poza pracą, promowanie zdrowego stylu życia oraz aktywności fizycznej, szkolenia z zakresu work-life balance, ograniczenie liczby godzin nadliczbowych oraz indywidualne dostosowanie benefitów do potrzeb pracowników (Walentek, 2019; Sadowska-Snarska, 2023). Bardzo interesującą (i wartą kopiowania) inicjatywą jest projekt Work-Life Balance Days firmy BASF Polska, w którym na zajęciach poruszane są tematy związane ze zdrowym trybem życia. Projekt ten ma na celu poprawę zadowolenia oraz ogólnego samopoczucia pracowników (Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2014). Warto uwzględnić tego typu projekty w kalendarzach firmowych.

8. Budowanie kultury kreatywności i innowacyjności wśród pracowników. Warto słuchać sugestii pracowników i odpowiednio na nie reagować. Otwartość i wsłuchiwanie się w potrzeby pracowników, podobnie jak klientów zewnętrznych, to coś, co może zaowocować ograniczeniem napięć i zbyt dużego poziomu konkurencji wewnątrzorganizacyjnej. Kreatywność i innowacyjność pracowników mogą również przełożyć się na poprawę konkurencyjności organizacji i uzyskanie pozycji lidera rynkowego. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: regularne sesje burzy mózgów, dedykowane skrzynki mailowe lub platformy online na które pracownicy mogą zgłaszać swoje pomysły, systemy nagradzania kreatywnych pracowników (bonusy, premie finansowe), regularnie organizowane konkursy, organizowanie warsztatów i szkoleń z kreatywności, tworzenie interdyscyplinarnych (i „zwinnych”) zespołów projektowych, tworzenie otwartych kreatywnych przestrzeni biurowych, zachęcanie i promowanie eksperymentowania, wykorzystanie grywalizacji oraz dostęp do nowoczesnych technologii i narzędzi (Baron-Puda, Kolny, 2020; Juchnowicz, Wolińska-Skuza, 2021). Praktycznie od zawsze jedną z najbardziej innowacyjnych firm na rynku jest Google. Zgodnie z twierdzeniem Lipowskiej (2013) w Google prawo do błędu wpisane jest w DNA tej organizacji, powoduje to, że pracownicy nie mają jakichkolwiek problemów ze zgłaszaniem nawet najbardziej oryginalnych pomysłów/projektów. Ciekawym zabiegiem wspierającym kreatywność pracowników Googla, jest fakt, że aż 20% swojego czasu pracownicy mogą przeznaczyć na rozwijanie własnych projektów.
9. Rozbudowanie systemu motywacyjnego, opartego zarówno na narzędziach materialnych (finansowych i pozafinansowych), jak i niematerialnych. Warto nagradzać swoich pracowników i oprzeć te nagrody na obiektywnych kryteriach związanych z efektywnością społeczno-ekonomiczną. Rozbudowany i dobrze skoordynowany system motywacyjny to doskonała zachęta do dalszej pracy i osiągania jeszcze lepszych wyników. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: premie uznaniowe, system prowizyjny, dodatki do pensji, nagrody finansowe, awanse, programy udziału pracowników w zyskach, karty sportowe, ubezpieczenia oraz opieka medyczna, bony zakupowe, pełne finansowanie lub dofinansowanie nauki i szkoleń, dodatkowe dni wolne, publiczne pochwały i wyróżnienia oraz udział w planowaniu działań i strategii firmy (Hysa, Grabowska, 2014; Juchimowicz, Tomaszuk, 2018). Bardzo ciekawym i innowacyjnym sposobem motywacji pracownika jest sposób wprowadzony przez firmę Burger King. Wspomniana firma wprowadziła element grywalizacji w postaci zamiany interfejsu pracownika na farmę. Pracownik zamiast „klikać” określone funkcje, opcje itp., ma za zadanie „hodować” dania z menu Burger

Kinga i oczywiście sprzedawać je klientom. To menedżer lokalu ustanawia priorytety w oparciu o analizę aktualnej sprzedaży i sytuacji danej restauracji (Zawada, n.d.). Najlepsi „hodowcy” mogą wygrać dodatkowe dni wolne, darmowe posiłki itp. Z pewnością jest to bardzo ciekawe i kreatywne rozwiązanie dedykowane młodszymi pokoleniom.

10. Wdrożenie działań społecznie odpowiedzialnych, adresowanych zarówno do lokalnych i regionalnych społeczności, jak i tych o charakterze próśrodoiskowym, z zachowaniem zasad ładu korporacyjnego. Przykładowymi działaniami tego rodzaju są: wspieranie lokalnych instytucji oraz osób, programy edukacyjne i sportowe, wolontariat pracowniczy, kampanie społeczne, organizowanie spotkań tematycznych i konferencji, ścisła współpraca z lokalnymi dostawcami, programy sadzenia drzew i zakładania łąk kwietnych, działania mające na celu redukcję emisji CO₂ i oszczędzanie energii, recykling i segregacja odpadów, edukacja ekologiczna lokalnego środowiska, wprowadzanie do oferty ekologicznych produktów i usług, transparentność działań, przestrzeganie norm prawnych i etycznych oraz włączanie lokalnych społeczności, pracowników i partnerów biznesowych w inicjatywy podejmowane na szczeblu lokalnym (Dziwiński, Barcik, Sánchez-Hernández & Gallardo-Vázquez, 2015). Ciekawy przypadek zaangażowania w działalność społeczną prezentuje firma Comarch SA. Organizacja ta, jest szeroko zaangażowana w promowanie sportu wśród młodzieży (głównie za pomocą piłki nożnej, hokeja oraz zespołu talentów szachowych) oraz popularyzacji wiedzy dotyczącej najnowszych technologii IT. GK Comarch wspiera także polską naukę (finansowanie i organizacja konferencji naukowych) oraz wspiera wydarzenia kulturalne (Małopolskie Obserwatorium Gospodarki, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego & Departament Polityki Regionalnej, 2012).

W odniesieniu do powyższych rekomendacji, za ważne należy uznać również wprowadzanie metod i narzędzi zintegrowanych w postaci kompleksowych rozwiązań, m.in. programów czy systemów. Przykładem mogą być programy rozwojowe dostosowane do różnych branż, poziomów wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego, programy wsparcia dla pracowników ze szczególnymi potrzebami, np. niepełnosprawnościami, czy programy motywacyjne uwzględniające różne poziomy motywacji pracowników. Wspomniane programy (zarówno indywidualne jak i grupowe) zależne będą oczywiście od specyfiki danej organizacji, jej wielkości, kultury organizacyjnej oraz sytuacji finansowej. Implementacja sugerowanych rekomendacji może wydatnie przyczynić się do poprawy jakości życia zawodowego, co z kolei może bezpośrednio prowadzić do zwiększenia zaangażowania i satysfakcji pracowników oraz lepszych wskaźników organizacyjnych. Wyniki badań własnych wskazują na konieczność

indywidualizowanego podejścia do kwestii zarządzania zasobami ludzkimi, bezwzględnie uwzględniającego różnorodność potrzeb, osobistych preferencji i indywidualnych kompetencji, a także oczekiwań pracowników, co może przyczynić się do stworzenia bardziej przyjaznego i efektywnego środowiska pracy. Istotne jest także to, że jakość życia zawodowego jest ściśle powiązana z postrzeganiem jakości życia ogółem więc zdecydowanie warto pracować nad zarządzaniem zarówno globalną, jak i częściowymi jakościami życia badanych. Warto podkreślić także fakt, że respondenci w kwestii dla nich szczególnie ważnych w życiu wartości, zdecydowanie wskazali na „rodzinę”, co jeszcze bardziej skłania ku temu, że znalezienie równowagi pomiędzy życiem osobistym a pracą powinno być uwzględniane przez menedżerów oraz zespoły HR podczas projektowania i wdrażania programów opartych na idei WLB. Czynniki, których nie można pominąć ani też marginalizować w odniesieniu do jakości życia zawodowego są także stan zdrowia, klimat organizacyjny oraz czas dojazdu do pracy. Elementy te wykazują synergiczny wpływ na indywidualne postrzeganie QoL oraz QoWL, a potencjalne zwiększenie ich poziomów (w przypadku czasu dojazdu do pracy, poprzez jego skrócenie lub poprawę jego jakości) stworzą środowisko zdecydowanie sprzyjające zarówno osobistemu, jak i zawodowemu rozwojowi, zwiększając satysfakcję z życia oraz pracy zawodowej.

Przeprowadzone badania wykazały, że większość ankietowanych deklaruje zadowolenie z pracy, neutralny lub pozytywny wpływ wykonywanej pracy zawodowej na postrzeganie ogólnej jakości życia, co generalnie może wskazywać na dobre dotychczasowe doświadczenia zawodowe. Istnieją jednak istotne grupy aktywnych zawodowo studentów, doświadczające stresu oraz negatywnych aspektów wykonywanej pracy. W związku z powyższym warto rozważyć stworzenie i przeprowadzanie regularnych warsztatów zarządzania stresem oraz organizowanie programów wsparcia psychologicznego. Jasne wytyczne i wsparcie organizacji oraz bezpośrednich przełożonych w osiągnięciu wyznaczonych wcześniej celów zawodowych może wydatnie zwiększyć motywację jednostki (również całych zespołów) oraz poczucie zadowolenia z wykonywanej pracy.

Wiele ciekawych wniosków można wyciągnąć analizując wyniki przeprowadzonych przez autora badań w obszarze dotyczącym wynagrodzeń. Idące za tym rozwiązania z pewnością będą jednymi z najciekawszych z uwagi na fakt, iż tematyka wynagrodzeń to coś co najbardziej działa na ludzką psychikę i zwyczajowo jest jednym z pierwszych tematów poruszanych podczas rozmów kwalifikacyjnych. W odniesieniu do zadowolenia z wynagrodzenia podkreślić należy, że większość ankietowanych jest w tej kwestii neutralna, co może sugerować, że wynagrodzenie jest akceptowalne, ale niekoniecznie satysfakcjonujące. Bardzo niski odsetek

osób badanych jest zdecydowanie zadowolonych ze swojego wynagrodzenia, co również może wskazywać na problem z adekwatnością płac w danych organizacjach. Analogicznie jak w przypadku kwestii wynagrodzeń, podejmując temat adekwatności czasu pracy do zarobków, duża część respondentów biorących udział w badaniu wykazuje neutralność. W związku z tym warto przeprowadzić szczegółowe badania sprawdzające efektywność czasu pracy w danej organizacji, a następnie zweryfikować czy czas ten można dostosować lepiej do oczekiwań pracowników. Znaczna część respondentów wskazuje na brak transparentności w kwestii zasad wynagradzania. Brak jawności w tym obszarze może być jednym z kluczowych czynników wpływających demotywująco na daną jednostkę, a nawet całe poszczególne działy, co w efekcie może powodować pogorszenie klimatu organizacyjnego, a to z kolei, rzutować na efektywność całego podmiotu. Badania wykazały, że premie i nagrody są czynnikiem realnie motywującym dla części ankietowanych, lecz istnieje dość znaczny odsetek osób, które nie czują się w ten sposób motywowane. Warto rozważyć bardziej zróżnicowane i elastyczne podejście w temacie nagród i premii przyznawanych przez poszczególne organizacje. Zdecydowanie gorzej wygląda tematyka oceny benefitów pozapłacowych, niska ocena respondentów wskazuje na pilną potrzebę ich rewizji i potencjalnego rozszerzenia katalogu oferowanych w tym obszarze usług. Warto nadmienić, że ten sposób doceniania swoich pracowników w ostatnich latach zdecydowanie zyskał na popularności i wbrew pozorom wcale nie musi być kosztowny, aczkolwiek powinien być interesujący i dopasowany do jak najszerszego grona pracowników danej organizacji. Badania wskazują również na fakt, że większość respondentów nie czuje się odpowiednio doceniona, co może sugerować implementację lepszych lub lepiej dopasowanych do danej organizacji praktyk zarządzania i doceniania pracowników. Respondenci w zakresie posiadanych uprawnień w większości deklarują zadowolenie, aczkolwiek istotny odsetek wskazuje na potrzebę zmian. Warto zweryfikować i poddać dogłębnej analizie zakres obowiązków poszczególnych pracowników oraz sprawdzić, czy pracownicy mają odpowiednie wsparcie swoich przełożonych w kwestii wykonywanych obowiązków zawodowych.

Badania przeprowadzone wśród aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito, wykazały, że w obszarze „środowisko pracy”, respondenci generalnie zgadzali się ze stwierdzeniem dotyczącym pracy w bezpiecznym środowisku, aczkolwiek warto zwrócić uwagę, że dość duży odsetek odpowiedział neutralnie. Z pewnością warto zgłębić ten temat i zapytać bezpośrednio zainteresowanych, co należałoby poprawić, by osoby zajmujące neutralne (lub negatywne) stanowisko w kwestii bezpieczeństwa poczuły się bezpiecznie. Warto zwrócić także uwagę na deklaracje uczestników badania w kwestii nowoczesności

i zadbania miejsca pracy. W tym aspekcie widać duże pole do poprawy, gdyż zdecydowanie największy odsetek ankietowanych zajął neutralne stanowisko. Dobrym ruchem ze strony pracodawcy jest również zapytanie samych zainteresowanych, co powinno ulec poprawie, by pracownicy odczuli i tym samym zadeklarowali, że pracują w nowoczesnym i zadbanym środowisku. Konsultacje z pracownikami lub anonimowe ankiety to jedne z najlepszych sposobów na poprawę komfortu osób pracujących w danych organizacjach. Z jednej strony pracownicy czują, iż realnie mają w takich sprawach coś do powiedzenia i ich głos się liczy, z drugiej strony informacje te, mają realną szansę przyczynić się do zwiększenia komfortu i percepcji jakości życia w miejscu pracy. Ostatnią istotną kwestią z tego obszaru, jest kwestia nadgodzin. Znaczna część respondentów wskazała, że wykonywana przez nich praca wymaga czasem wydłużonych godzin pracy. Mając taką wiedzę, pracodawcy lub menedżerowie powinni rozważyć wprowadzenie większej elastyczności w zakresie nadgodzin, dając możliwość skorzystania z opcji pracy zdalnej (oczywiście jeśli specyfika danej pracy/branży na to pozwala), zaoferować elastyczny grafik (godziny) pracy lub oferować dodatkowe dni wolne jako rekompensatę za ponadwymiarowe godziny pracy. Na każdym etapie i zawsze warto prowadzić konsultacje z pracownikami, kwestie nadgodzin to temat drażliwy i jego bagatelizowanie może powodować frustracje, a także napięcia, będące przyczyną konfliktów, pogorszenia atmosfery, co może skutkować zwiększoną rotacją pracowników, „czarnym” PR i wieloma innymi potencjalnymi negatywnymi skutkami dla organizacji.

Pracodawcy powinni traktować dobrostan swoich pracowników priorytetowo zapewniając wszelkie możliwe wsparcie poprzez zapewnienie narzędzi zwiększających efektywność, inny rozkład pracy czy wdrożenie dodatkowych programów zdrowotnych - a wszystko po to, by zminimalizować negatywne skutki pracy w nadgodzinach.

Przeprowadzone badania wykazały także szereg istotnych informacji w kwestii dotyczącej obszaru rozwoju osobistego oraz potencjalnego wsparcia ze strony organizacji. Przede wszystkim należy stwierdzić, że większość badanych aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito udzieliła neutralnych lub negatywnych odpowiedzi w opisywanej domenie. Takie odpowiedzi mogą sugerować, iż w większości badanych organizacji rozwój osobisty pracowników jest zdecydowanie marginalizowany i równie mocno niedoceniany. Analiza danych wskazuje także na dość zróżnicowane doświadczenia i odczucia badanych studentów grupy UWSB Merito. W chwili obecnej rynek oferuje szereg możliwości doskonalenia swoich kompetencji, dzięki którym pracodawca może wspomóc rozwój swoich pracowników, zarówno na płaszczyźnie prywatnej, jak i zawodowej. Katalog usług rozwojowych jest na tyle szeroki, że każda branża (i organizacja) ma szansę znaleźć coś dla siebie, wystarczy wymienić choćby

doskonalenie języka obcego, zdobywanie certyfikatów z zarządzania projektami, poprawę zdolności komunikacyjnych oraz interpersonalnych, nabywanie umiejętności rozwiązywania konfliktów, zwiększenie efektywności w zarządzaniu sobą w czasie czy też naukę kompetencji bardziej „twardych” takich jak nauka obsługi konkretnego oprogramowania. W kwestii rozwoju nie istnieją granice (niestety poza tymi finansowymi), ale wyróżniony w ten sposób pracownik z pewnością to doceni, na czym zyska zarówno on, ale i także sama organizacja.

Poważnym problemem, który wynika z przeprowadzonych przez autora badań jest brak transparentności potencjalnego awansu zawodowego. Organizacje zdecydowanie powinny zmienić podejście w tej kwestii, kryteria oraz zasady awansu zawodowego muszą być jasne, zrozumiałe oraz powszechnie znane. Widoczny jest też brak poczucia stabilności wśród dużej części pracowników, warto temu zaradzić poprzez regularne informowanie pracowników o kondycji firmy oraz o jej przyszłych planach. Wyniki badań pokazują również brak inwestycji w kapitał ludzki, czyli w tym wypadku w szkolenia specjalistyczne i kursy zawodowe, które w istocie bardzo często przekładają się w sposób bezpośredni na efektywność danego pracownika. Brak wspomnianych szkoleń oraz indywidualnych planów rozwojowych to prosta droga do spadku motywacji i wypalenia zawodowego. W związku z powyższym proponuje się również zwiększenie liczby szkoleń i kursów oraz ich dopasowanie do konkretnych osób i już posiadanych kompetencji. Dobrym rozwiązaniem będzie także oferowanie szkoleń, które pracownicy będą mogli wykorzystać w życiu prywatnym.

Kolejnym badaniem przez autora niniejszej pracy obszarem była „integracja społeczna”. Przeprowadzone badania pokazują, że ankietowani aktywni zawodowo studenci grupy UWSB Merito mają dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy, co jest kluczowym czynnikiem wpływającym na atmosferę, a tym samym jakość życia w miejscu pracy. Znaczna część osób badanych czuje się dobrze wśród współpracowników, co również zdecydowanie pozytywnie wpływa na atmosferę w miejscu pracy. Nieco inaczej wygląda temat postrzegania poczucia uczciwości i sprawiedliwości w badanej grupie. Badania pokazały, iż dość znaczny odsetek badanych wykazuje i deklaruje postawę neutralną, co może wymagać poprawy w kwestii zarządzania, a także komunikacji ze strony pracodawców. Jedną z pierwszych sugerowanych w tym obszarze rekomendacji jest organizacja spotkań integracyjnych dedykowanych pracownikom i kadrze kierowniczej. Ćwiczenia oraz warsztaty mające za zadanie budowanie zespołu (ang. *teambuilding*) również będą doskonałym sposobem na utrzymanie oraz poprawę relacji pomiędzy pracownikami. Kolejnym postulatem (podnoszonym już nie pierwszy raz) jest poprawa komunikacji, aczkolwiek w tym miejscu odnosi się bezpośrednio do poprawy przekazywania oraz konsekwentnego przestrzegania zasad uczciwości i sprawiedliwości. Mile

widziane będą również wszelkie inicjatywy promujące integrację społeczną skierowane i dostępne dla wszystkich pracowników.

Kolejnymi wnioskami praktycznymi oraz zaleceniami płynącymi z przeprowadzonych badań są te, które odnoszą się do obszaru nazwanego „przestrzeganie zasad i przepisów”. Zaobserwować można, że wśród ankietowanych generalnie dominują pozytywne odczucia w odniesieniu do respektowania ich praw pracowniczych, aczkolwiek podkreślić należy pokąsną grupę deklarującą neutralność w opisywanej kwestii. Neutralne odczucia ankietowanych mocno widoczne są z kolei w kwestiach związanych z realizacją zadań w wyznaczonych terminach oraz w deklaracjach pracujących studentów UWSB Merito w zakresie swobody wypowiedzi. W odniesieniu do poszanowania prywatności oraz przestrzegania zasad i przepisów przeważają pozytywne odczucia osób ankietowanych. W odniesieniu do powyższych wniosków sugeruje się zwiększenie świadomości pracowników na temat przysługujących im praw (zebrania, komunikaty w wewnętrznych systemach elektronicznych typu intranet itp.). Zdecydowanie bardzo dobrym krokiem będzie promowanie otwartej kultury organizacyjnej, która zachęca do swobodnego podejścia do wyrażania własnej opinii przez każdego pracownika. Kolejnym zaleceniem wynikającym z przeprowadzonych badań jest regularne przeprowadzanie szkoleń i różnego rodzaju spotkań, mających na celu odświeżenie oraz zdobycie nowej wiedzy z zakresu przestrzegania zasad i przepisów wewnętrznych. W obecnych czasach dość częstą praktyką są interaktywne kursy umieszczane na wewnętrznych platformach komunikacyjnych. Z pewnością warto rozważyć takie rozwiązanie, gdyż z uwagi na swoją formę, nie musi dezorganizować pracy danego działu lub całej organizacji.

Analiza przeprowadzonych badań wykazała także duże zadowolenie respondentów w kwestii dopasowania godzin pracy do ich sytuacji życiowej, w związku z tym zaleca się kontynuowanie polityki organizacji w tej konkretnej kwestii. Ankietowani nie są natomiast jednomyślni w odniesieniu do potencjalnych udogodnień, które oferuje im pracodawca. W związku z powyższym, sugeruje się skierowanie do pracowników ankiety internetowej lub przeprowadzenie innego rodzaju badań, mających na celu uzyskanie miarodajnych informacji na temat oczekiwań pracowników w kwestii wprowadzenia dodatkowych udogodnień podnoszących ich jakoś życia w miejscu pracy. Zebrane informacje zostaną poddane dogłębnej analizie i z pewnością część z nich może zostać wdrożona w organizacjach. W pytaniu dotyczącym tego czy firma oferuje możliwość pracy zdalnej, dominuje odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam”, co wskazuje na znaczną barierę w dostępności pracy zdalnej, co jest istotnym obszarem do poprawy. Rozważenie oraz ewentualne wprowadzenie pracy

zdalnej (lub hybrydowej) mogłoby wydatnie zwiększyć zadowolenie pracowników. Nadmienić należy, iż oczywiście nie zawsze istnieją techniczne możliwości, aby praca zdalna (lub hybrydowa) mogła być pracownikom zaoferowana, gdyż w praktyce zależy to od specyfiki danej branży, przedsiębiorstwa czy też samego stanowiska danej osoby. Przeprowadzone badania wykazały również, że większość ankietowanych aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito zgadza się, że ich pracodawca dba o ich przestrzeń życiową, aczkolwiek nadal istnieje pewien odsetek osób, który się z tym nie zgadza, co wskazuje na potrzebę zwrócenia większej uwagi na ten aspekt.

Warto także podkreślić, że badani studenci generalnie uznają swoją pracę za istotną i znaczącą dla innych osób. Świadczy o tym przeważająca liczba pozytywnych udzielonych przez nich odpowiedzi. Firmy powinny akcentować znaczenie wykonywanej pracy oraz jej wpływ na innych, świadomość ta może pozytywnie wpłynąć na jakość życia zawodowego pracowników. W kontekście tego jak respondenci postrzegają pozytywne zaangażowanie własnej firmy w życie lokalnej społeczności, w przeprowadzonym badaniu przeważają głosy pozytywne, aczkolwiek duża część osób badanych wskazuje również na fakt, że ich firma wykazuje neutralne oddziaływanie na lokalną społeczność. Warto spróbować zwiększyć opisywane zaangażowanie, co zdecydowanie może wpłynąć na pozytywny wizerunek firmy w regionie, może także potencjalnie umożliwić pozyskanie lokalnych partnerów biznesowych, może również zwiększyć rozpoznawalność firmy czy też w zależności od profilu działalności danej firmy, może ułatwić docieranie do nowych grup odbiorców i klientów. Badani studenci, w dość podobnym tonie wypowiadali się również w kwestii działań firm na rzecz środowiska, tu również przeważały odpowiedzi neutralne, aczkolwiek nie można pominąć głosów potwierdzających zaangażowanie podmiotów, w których są zatrudnieni. Firmy powinny zintensyfikować swoje proekologiczne działania, a także informować o tym swoich pracowników, co w efekcie może zmienić postawy neutralne na zdecydowanie bardziej pozytywne.

W kontekście przeprowadzonych badań istotne jest także to, by po raz kolejny podkreślić obszary wskazane bezpośrednio przez ankietowanych aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito jako te, które mają dla nich największe znaczenie w odniesieniu do postrzegania jakości życia w miejscu pracy. Autorskie badania wykazały, że najbardziej priorytetowo, ankietowani traktują „wynagrodzenie”. Nie jest to nic zaskakującego, szczególnie że fachowa literatura dotycząca tematyki QoWL będąca fundamentem teoretycznym, na którym niniejsza dysertacja bazuje, wielokrotnie dokładnie na ten obszar wskazuje, jako jeden z najważniejszych w postrzeganiu wśród osób aktywnych zawodowo. Na kolejnych miejscach znalazły się takie

obszary jak „rozwój zawodowy i stabilność”, a także „rozwój osobisty”. O ile kwestia wynagrodzeń nie podlega większej dyskusji, o tyle widać wyraźnie jak bardzo istotnym elementem dla osób aktywnych zawodowo jest kwestia rozwoju (zarówno zawodowego jak i tego osobistego) oraz szeroko pojętej stabilności. Zdecydowanie informacje te pracodawcy powinni traktować jako priorytet w kontekście planowania i projektowania strategii rozwoju swojej organizacji.

Analiza wyników wskazuje również na konieczność uwzględnienia zróżnicowanych potrzeb oraz oczekiwań pracowników w różnym wieku. Firmy w związku z powyższym powinny oferować programy mentoringowe, szkolenia dopasowane do przedziałów wiekowych, a także elastyczne formy zatrudnienia. Warto także podkreślać rolę zdrowego stylu życia a możliwość zapewnienia swoim pracownikom dostępu do dodatkowej opieki zdrowotnej czy też wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego będą doskonałym rozszerzeniem oraz uzupełnieniem oferty benefitów pozapłacowych, mających realny i bezpośredni wpływ na satysfakcję z bycia częścią danej organizacji. Nie można pominąć także implementacji programów motywacyjnych oraz tworzenia kultury organizacyjnej (dobrego klimatu wewnątrz organizacji) opartej na wsparciu i docenianiu osiągnięć pracowników. Postulatem oraz rekomendacją, na której szczególnie zależy autorowi jest wsparcie dla pracowników o różnym stanie zdrowia. Firmy powinny obligatoryjnie wspierać pracowników z problemami zdrowotnymi, jest to bardzo istotna kwestia, gdyż nadal jest to obszar marginalizowany i pomijany, a pracowników z problemami zdrowotnymi z pewnością nie ubywa.

Przeprowadzone analizy wykazały, iż klimat organizacyjny, a także czynniki związane z miejscem zamieszkania, zadowoleniem z warunków mieszkaniowych i czasem dojazdu do pracy (szczególnie znaczenie odgrywa tutaj praca zdalna) mają istotny wpływ na ocenę i postrzeganie *Quality of working life* wśród aktywnych zawodowo studentów grupy UWSB Merito. Zauważyć można, jak duży i pozytywny wpływ na subiektywne oceny pracowników wykazuje możliwość wykonywania obowiązków zawodowych zdalnie. Warto mieć to na uwadze, gdyż jak widać jest to element dla niektórych kluczowy i potencjalnie będący gwarancją dobrego samopoczucia i komfortu danego pracownika. Ciekawym rozwiązaniem, aczkolwiek w obecnych czasach często trudnym do realizacji byłaby inwestycja w programy, które pomagają pracownikom poprawić ich warunki mieszkaniowe, gdyż jak wykazały badania jest to kolejny z elementów, wywierający znaczący i pozytywny wpływ na postrzeganie jakości życia w miejscu pracy przez ankietowanych. Ostatnim, ale z pewnością nie najmniej istotnym elementem, o którym autor chciałby w tym momencie wspomnieć jest inwestycja w stan zdrowia pracowników. Mimo że wcześniej odnoszono się już do stanu zdrowia i różnego

rodzaju ograniczeń fizycznych, to należy podkreślić, że inwestycja w zdrowie pracownika może przynieść wiele wymiernych korzyści, zarówno dla niego samego, jak i dla pracodawcy. Programy wsparcia zdrowotnego mogą nie tylko bezpośrednio wpływać na zdrowie psychiczne, fizyczne i społeczne osoby aktywnej zawodowo, ale mogą również poprawić relacje w pracy oraz ogólną ocenę jakości życia pracowników.

Trzecią rekomendacją jest zatem konieczność integrowania proponowanych metod i technik do kompleksowych rozwiązań, m.in. programów, strategii, polityk czy systemów. Tego rodzaju podejście zwiększa bowiem skuteczność założonych celów zarządczych.

Pamiętać jednocześnie należy, że badani studenci pracują w wielu różnych organizacjach oraz sama Grupa UWSB Merito jest korporacją złożoną z wielu jednostek podrzędnych, z których każda ma unikatową historię, kulturę organizacyjną i kapitał (ludzki, intelektualny, społeczny, kulturowy, materialny). Ankietowani cechowali się zróżnicowanymi cechami, które modyfikowały ich percepcję jakości życia. Badania przeprowadzone przez autora wśród studentów Wyższych Szkół Bankowych (obecnie uczelnie z grupy UWSB Merito) miały na celu ocenę jakości życia zawodowego i identyfikację jej determinantów. Analiza wyników badań wskazuje na szereg czynników wpływających na percepcję jakości życia w miejscu pracy, ujawniając zróżnicowane potrzeby i oczekiwania respondentów biorących udział w badaniu. Przeważający odsetek uczestników badania to kobiety, co może sugerować ich większe bezpośrednie zaangażowanie w kwestie związane z warunkami pracy i dobrostanem zawodowym. Proporcja ta, może wynikać także z innych czynników, często bardziej losowych – warto aspekt ten, wziąć pod uwagę przy kolejnych badaniach. Najbardziej liczną grupą wiekową były osoby w wieku 18-25 lat, co może sugerować ich szczególne zainteresowanie tematyką jakości życia zawodowego oraz potencjalnie odmienne potrzeby w miejscu pracy w odniesieniu do starszych pracowników. Zróżnicowanie w poziomie wykształcenia ankietowanych to kolejny czynnik, który również wpływa na ich postrzeganie jakości życia zawodowego. Osoby legitymujące się wyższym wykształceniem mogą mieć inne (przeważnie wyższe) oczekiwania dotyczące warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego. Stan cywilny badanych ma niewielki, aczkolwiek istotny wpływ na ich postrzeganie jakości życia w miejscu pracy, wynikać to może z faktu, że osoby pozostające w związkach mogą potrzebować większej elastyczności i wsparcia w godzeniu obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Osoby będące w związkach dostrzegają zalety wprowadzania programów „Work-life balance”, jest to szczególnie widoczne w przypadku osób mających dzieci. Status materialny jest kolejnym i to zdecydowanie jednym z głównych czynników

stanowiących o jakości życia zawodowego. Osoby o niższym statusie materialnym mogą mieć większe potrzeby i oczekiwania dotyczące warunków pracy oraz wsparcia finansowego i socjalnego, fakt ten zdecydowanie warto uwzględnić podczas prac projektowych i wdrożeniowych dotyczących zaimplementowania w organizacji programów opartych na benefitach pracowniczych. Posiadanie ograniczeń psycho-fizycznych również zdecydowanie i znacząco wpływa na postrzeganie jakości życia zawodowego. Pracownicy z dysfunkcjami mogą potrzebować specjalnych udogodnień, rozwiązań a także wsparcia w miejscu pracy, których głównym zadaniem jest zniwelowanie różnic pomiędzy nimi a osobami bez dysfunkcji. Rozwiązania takie mają również poprawić komfort i ogólne funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Staż pracy to kolejny istotny czynnik mający realny wpływ na postrzeganie jakości życia w miejscu pracy. Osoby z krótszym stażem pracy mogą mieć zdecydowanie inne oczekiwania niż te z dłuższym i bogatszym doświadczeniem zawodowym, co finalnie wymaga zróżnicowanego i bardziej elastycznego podejścia w kwestii zarządzania zasobami ludzkimi. Pozycja zawodowa to kolejny element wywierający wpływ na postrzeganie jakości życia w miejscu pracy. Kierownicy, dyrektorzy czy też menedżerowie mogą mieć całkiem odmienne potrzeby i oczekiwania niż pracownicy niższego szczebla, fakt ten wymaga dostosowania i większej personalizacji prowadzenia polityki HR w kontekście dopasowania do pełnienia specyficznych ról w organizacji. Poziom indywidualnej motywacji jednostki jest kolejnym kluczowym czynnikiem wpływającym na jakość życia zawodowego. Pracownicy o niższym poziomie motywacji mogą potrzebować dodatkowych działań wspierających ich zaangażowanie i satysfakcję z pracy. Postulowane rozwiązania powinny zatem zostać zmodyfikowane do postaci wymaganej w danej organizacji. **Czwartą rekomendację stanowi zatem konieczność indywidualizacji i elastyczności metod i narzędzi zarządzania jakością życia w miejscu pracy w organizacji, w której funkcjonują badani studenci.**

Jakiegokolwiek działania zmierzające do rozwiązania konkretnych problemów organizacyjnych nie są możliwe bez kompleksowej diagnozy i analizy sytuacji wewnętrznej i okoliczności pochodzących z otoczenia organizacji. Dotyczy to także poruszanej w dysertacji problematyki. **Dlatego za kluczową należy uznać piątą rekomendację dotyczącą konieczności stałego monitorowania jakości życia w miejscu pracy pracowników.** Opracowanie, adaptacja i regularne przeprowadzanie badań jakości życia w miejscu pracy, pozwoli w czasie rzeczywistym monitorować potrzeby i oczekiwania pracowników, a także dopasować politykę HR w odpowiedzi na dynamicznie zmieniające się warunki. Wydaje się to

szczególnie ważne obecnie, gdyż mamy niezwykle dużą dynamikę zmian okoliczności mikro- i makro- w jakich funkcjonują współczesne organizacje.

6.4 Główne ograniczenia pracy

Głównymi ograniczeniami niniejszej pracy są **ograniczenia dotyczące: metod badawczych, próby badawczej oraz zakresu czasowego** przeprowadzonych badań.

Główną metodą badawczą wykorzystaną w pracy był sondaż diagnostyczny, technika ankietowa, gdzie głównym narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz jakości życia zawodowego skonstruowany w oparciu o koncepcję Waltona (zmienne zależne) oraz w oparciu o teorię oczekiwań (zmienne niezależne). Pozwoliło to na zebranie informacji na temat samooceny jakości życia aktywnych zawodowo studentów grupy Uniwersytetów WSB Merito. Jednak deklaracje te mogły się różnić od stanu rzeczywistego, co mogło wynikać zarówno z udzielania przez osoby ankietowane nierzetelnych odpowiedzi, niedokładnego zapoznania się z pytaniami (lub niezrozumienia części z nich), czy takich czynników jak pośpiech lub złe samopoczucie. Nie można pominąć także faktu ewentualnego braku zaangażowania samych studentów w wypełnienie kwestionariusza oraz potencjalnego znużenia długością badania. Zastosowane podejście metodyczne kładzie nacisk na subiektywną jakość życia w miejscu pracy, co jest wprawdzie zgodne z zaleceniami płynącymi z analizy literatury i praktyki gospodarczej, lecz znacznie ogranicza kontekst obiektywny, który jest także bardzo ciekawy poznawczo.

Przeprowadzone badania ponadto nie miały charakteru pełnego, lecz selektywny. Uwzględniono w nich studentów z jedenastu uczelni z grupy Uniwersytetów WSB Merito, lecz rozkład badanych z poszczególnych miast był bardzo nierównomierny. Badania nie były ponadto reprezentatywne dla całej populacji generalnej polskich studentów, a nawet Grupy UWSB. Spełniony był wprawdzie wymóg minimalnej liczebności próby badawczej, co udokumentowano w części metodologicznej pracy, lecz pobór próby do badań nie był losowy a celowy. W rezultacie i zgodnie z powyższym, wnioski z przeprowadzonych badań nie odnoszą się do wszystkich uczelni wyższych w Polsce, lecz tylko do uwzględnionych w badaniu studentów z uczelni z grupy UWSB Merito.

Pewnym ograniczeniem badań może być także ich wąski okres czasowy, gdyż same badania przeprowadzono w okresie od kwietnia do listopada 2023 roku. Zastosowano zatem powszechnie wykorzystywane w badaniach naukowych podejście przekrojowe. Jest to podejście właściwe, choć niepełne, gdyż nie uwzględnia możliwych zmian percepcji jakości życia zawodowego w czasie.

Zakończenie

Głównym **celem pracy** była ocena jakości życia zawodowego pracowników, będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem.

Osiągnięcie celu głównego wymagało powiązania i zestawienia ze sobą dwóch obszarów badań. Po pierwsze, na bazie **teoretycznej** przeprowadzono przegląd literatury oraz dokonano identyfikacji kluczowych składowych elementów jakości życia w miejscu pracy. W części teoretycznej, w rozdziale pierwszym, opisano również pojęcie i genezę jakości życia, teorię oczekiwań i inne aspekty badań nad jakością życia, metody badań jakości życia oraz znaczenie jakości życia w zarządzaniu. W rozdziale drugim przybliżono, a także zdefiniowano pojęcie jakości życia w miejscu pracy. Opisano ponadto najważniejsze koncepcje jakości życia w miejscu pracy, tj. koncepcje: Hackmana i Oldhama oraz Davisa, a także kluczową dla dysertacji koncepcję Waltona. Szczegółowa analiza opisywanych modeli dała podstawy i pozwoliła na zidentyfikowanie w rozdziale trzecim głównych obszarów jakości życia w miejscu pracy. Przeprowadzony przegląd literatury umożliwił identyfikację najważniejszych luk badawczych w badanym obszarze tematycznym, które zapisano w końcowym fragmencie części teoretycznej. Po drugie, na podstawie przeglądu literatury i wskazanych luk badawczych w części empirycznej opracowano i przygotowano zestaw narzędzi badawczych, skierowanych do aktywnych zawodowo studentów wybranych uczelni z grupy UWSB Merito, a następnie zrealizowano badania empiryczne w jedenastu uczelniach z danej grupy uczelni. Umożliwiło to przeprowadzenie analizy dotyczącej jakości życia w miejscu pracy ankietowanych studentów oraz wyłonienie kluczowych czynników modyfikujących percepcję jakości życia zawodowego. Czynności te dały podstawy do opracowania zestawu wniosków praktycznych i rekomendacji dedykowanych organizacjom w celu implementacji lub usprawnienia zarządzania jakością życia w miejscu pracy.

Realizacja przeprowadzonego procesu badawczego umożliwia weryfikację głównych założeń i wniosków wynikających bezpośrednio z pracy, pozwala na określenie potencjalnego wkładu pracy do systemu nauki oraz daje możliwość identyfikacji kierunków dalszych badań w opisywanym obszarze problemowym.

W odniesieniu do założonych celów, problemów, a także hipotez badawczych należy stwierdzić, iż:

- 1. Analiza wyników przeprowadzonych badań potwierdziła hipotezę pierwszą, mówiącą o tym, że badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy. Wśród badanych pracowników studiujących w uczelniach z grupy**

UWSB Merito przeważały osoby zadowolone ze swojego miejsca pracy. Odsetek osób bardzo zadowolonych i zadowolonych ze swojej pracy był niemal trzykrotnie wyższy od odsetka osób bardzo niezadowolonych i niezadowolonych.

2. **Wyniki przeprowadzonych badań częściowo potwierdzają również drugą hipotezę zakładającą, że respondenci najwyżej oceniają jakość życia zawodowego w obszarze integracji społecznej, zaś najniżej w obszarze wynagrodzenia.** Wśród ankietowanych pracowników studiujących w Grupie UWSB odsetek osób bardzo zadowolonych i zadowolonych był wyższy od odsetka osób bardzo niezadowolonych i niezadowolonych z jakości życia zawodowego w obszarach: integracja społeczna, przestrzeń życiowa, środowisko pracy, przestrzeganie zasad i przepisów oraz znaczenie społeczne i odpowiedzialność. Przewagę badanych bardzo niezadowolonych i niezadowolonych w stosunku do bardzo zadowolonych i zadowolonych odnotowano natomiast w obszarach: wynagrodzenia, rozwoju osobistego oraz rozwoju zawodowego i stabilności. Warto zaznaczyć, iż w opinii respondentów i w zestawieniu z innymi obszarami, zdecydowanie niekorzystnie wypadają obszary rozwoju osobistego oraz rozwoju zawodowego.
3. **Analiza wyników przeprowadzonych badań częściowo potwierdziła także hipotezę trzecią, mówiącą o tym, że istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wiekiem i poziomem wykształcenia badanych.** Jakość życia zawodowego badanych w poszczególnych obszarach różnicowały istotnie statystycznie takie czynniki indywidualne badanych jak: ogólna jakość życia, wykształcenie, status materialny, ocena motywacji do pracy, stan zdrowia, stanowisko pracy, wiek oraz staż pracy. Zaznaczyć jednak należy, że tylko efekt oddziaływania oceny motywacji do pracy na ocenę jakości życia zawodowego w poszczególnych obszarach był duży. W przypadku ogólnej jakości życia, statusu materialnego, stanu zdrowia i wykształcenia odnotowano efekt średni, a dla pozostałych czynników indywidualnych, w tym wieku – efekt mały.
4. **W kontekście uzyskanych wyników badań częściowo potwierdzić należy także czwartą sformułowaną hipotezę, mówiącą o tym, że istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a branżą i klimatem organizacyjnym.** Klimat organizacyjny, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, czas dojazdu do pracy, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi, wpływ otoczenia na stan zdrowia, branża, wielkość gospodarstwa domowego oraz miejsce zamieszkania to czynniki związane z otoczeniem, które istotnie

statystycznie różnicowały zawodową jakość życia badanych w poszczególnych obszarach. Jednak duży efekt oddziaływania na jakość życia w miejscu pracy odnotowano wyłącznie w przypadku klimatu organizacyjnego, natomiast w przypadku pozostałych czynników efekt ten był mały oraz średni.

Analiza wyników przeprowadzonych badań skłania więc do sformułowania **wniosku końcowego**, w myśl którego **badani aktywni zawodowo studenci grupy UWSB Merito przeważnie dobrze oceniają jakość swojego życia zawodowego, a ocena jakości życia zawodowego wiąże się czynnikami indywidualnymi i związanymi z otoczeniem.**

Wartością dodaną pracy do systemu nauki jest ocena jakości życia w miejscu pracy, gdyż zdecydowana większość wcześniejszych prac dotyczyła ogólnej jakości życia i jakości życia związanej ze zdrowiem. Rzadko była także wcześniej wykorzystywana w pracach naukowych koncepcja jakości życia w miejscu pracy sformułowana przez Waltona. Jest to ważne, gdyż szczególnie mało było tego rodzaju badań realizowanych w Polsce. Trafnym i niestosowanym wcześniej założeniem badawczym było także określenie determinant jakości życia w miejscu pracy zgodnie z teorią oczekiwań uwzględniając łącznie czynniki indywidualne i związane z otoczeniem. Takie kompleksowe podejście było uprawnione, gdyż większość wyspecyfikowanych czynników z obu grup istotnie różnicowała ocenę jakości życia w miejscu pracy badanych. Wkładem do systemu nauki jest także badana grupa, gdyż pracujący studenci bardzo rzadko byli wcześniej podmiotem badań nad jakością życia w miejscu pracy. Większość wcześniejszych badań prowadzona była na przedstawicielach zawodów medycznych (głównie pielęgniarkach i lekarzach), pracownikach uczelni wyższych, czy urzędnikach.

Analiza wyników badań własnych i innych autorów, a także identyfikacja ograniczeń i mocnych stron pracy daje podstawy do sformułowania postulowanych **kierunków dalszych badań** nad jakością życia w miejscu pracy:

1. Należy wykorzystywać szerszą paletę metod badawczych. Badania ankietowe powinny być poszerzone przez eksperymenty ekonomiczne i obserwację, które pozwolą dokonać oceny nie tylko subiektywnego, lecz także obiektywnego aspektu jakości życia w miejscu pracy. Rekomendować należy także stosowanie metod jakościowych, głównie wywiadów pogłębionych, co umożliwi dostrzeżenie bardziej szczegółowych kwestii w tym obszarze tematycznym.
2. W przyszłych badaniach należy dążyć do ich reprezentatywności, tak aby wnioski z badań jakości życia w miejscu pracy mogły odnosić się do populacji generalnych,

regionalnych lub branżowych. Zakres przestrzenny badań należy rozszerzyć do całej Polski, pozostałych krajów Europy Centralnej lub Unii Europejskiej.

3. Pożądanym metodologicznie zabiegiem badawczym jest rozszerzenie zakresu czasowego badań. Pozwoli to dokonać oceny jakości życia w miejscu pracy, nie tylko w ujęciu przekrojowym (statycznym), lecz także dynamicznym z uwzględnieniem zmian w czasie percepcji jakości życia w miejscu pracy badanych.
4. Ciekawe byłoby uzupełnienie syntetycznego spojrzenia na ocenę jakości życia w miejscu pracy, spojrzeniem bardziej analitycznym, które uwzględniałoby takie problemy szczegółowe jak: oddziaływanie nowoczesnych technologii (w tym sztucznej inteligencji) i zmian kulturowych na jakość życia w miejscu pracy, czy też rolę kwestii zarządczych (np. stylów kierowania, metod i systemów zarządzania) na percepcję jakości życia w miejscu pracy.
5. Wskazane jest, by potencjalne przyszłe badania uwzględniały perspektywę interdyscyplinarną, integrując wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii pracy, socjologii oraz np. nauk o zdrowiu. Taka współpraca pozwoli na holistyczne podejście do analizy jakości życia w miejscu pracy, uwzględniając zarówno czynniki indywidualne, organizacyjne oraz społeczno-kulturowe.

Bibliografia

1. Adamiec, M., Popiołek, K. (1993). Jakość Życia - Między wolnością a mistyfikacją. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny Rok LV — Zeszyt 2 — 1993*.
2. Adamik A., Nowicki M. (2012). Metody i narzędzia motywowania personelu, [w:] *Podstawy zarządzania*. Zakrzewska - Bielawska A. (red.), Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2012, 360 – 392.
3. Adamska-Chudzińska, M., & Blachnicka, K. (2023). Mentoring w doświadczeniach polskich menedżerek. e-mentor. *Czasopismo naukowe Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie*, 100(3), 32-42.
4. ADP Research Institute. (2020). *The Workforce View 2020 – Volume One*. uk.adp.com. <https://uk.adp.com/about-adp/press-centre/2020-07-15-68-percent-of-employees-feel-stressed-every-week-but-hr-is-the-last-resort.aspx> (dostęp: 26.11.2024).
5. Adrian, M. P., & Anggiani, S. (2020). Affection of CSR to job satisfaction mediated by quality of work life (case study of four star hotel in Indonesia). *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 6(1), 760 - 774. DOI: 10.20319/pijss.2020.61.760774
6. Alabduljader, S. A. (2022). The impact of quality of work-life on reducing occupational burnout among workers. *Polish Journal of Management Studies*, 26(2), 24–41.
7. Alejziak, B. (2018). Międzynarodowa turystyka edukacyjna a rozwój osobisty i zawodowy młodzieży studenckiej. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, (1(37)), 115–134.
8. Anczewska, M., Świtaj, P., & Roszczyńska, J. (2005). Wypalenie zawodowe. *Postępy Psychiatrii i Neurologii*, 14(2), 67-77.
9. Andrałojć, M., & Ławrynówicz, M. (2012). Elastyczny system wynagrodzeń w motywowaniu pokolenia Y. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (5 (88)), 49-62.
10. Antczak, R., Grabowska, I., Polańska, Z. (2018). Podstawy i źródła danych statystyki osób niepełnosprawnych. *Wiadomości statystyczne*, 2(681) 2018, 21-43.
11. Antoniuk, M. (2012). Przegląd badań warunków pracy z wykorzystaniem ocen subiektywnych. *Bezpieczeństwo Pracy : nauka i praktyka*, (11), 17–21.
12. Ariya, S., & Sarun, S. G. (2024). A study on the effect of quality of work life (QWL) on work-life balance (WLB) of IT women employees in India. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(2), Article IJFMR240218392. <https://www.ijfmr.com>.
13. Badowski, M. (2022). *To koniec pracy zdalnej? Firmy chcą powrotu do biur*. strefabiznesu.pl. <https://strefabiznesu.pl/to-koniec-pracy-zdalnej-firmy-chca-powrotu-do-biur-co-na-to-pracownicy/ar/c3-16472061> (dostęp: 25.05.2025).

14. Balcerowicz-Szkutnik, M. (2015). Globalizacja i jej wpływ na współczesny rynek pracy - próba oceny. *Studia Ekonomiczne*, 242, 24–38.
15. Balik, A., & Graczyk-Kucharska, M. (2022). Doskonalenie systemu motywacyjnego pracowników firmy transportowej. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*.
16. Baron-Puda, M., & Kolny, D. (2020). Zastosowanie wybranych metod twórczego myślenia w rozwiązywaniu problemów z zakresu inżynierii produkcji. *Zarządzanie Przedsiębiorstwem/Polskie Towarzystwo Zarządzania Produkcją*, 23(2), 2-10.
17. Bartoszewicz, B. (2012). Wpływ szkoleń na rozwój zawodowy pracowników w jednostce pomocy społecznej. *Edukacja Humanistyczna*, 1(26), 245–248.
18. Bartz, A. E. (1999). *Basic statistical concepts* (4th ed). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
19. Baruk, A. I. (2003). Motywowanie i jego znaczenie w zaspokajaniu potrzeb pracowników. *Przegląd Organizacji*, 4, 32-34.
20. Baruk, A. I. (2014). Relacyjne determinanty poziomu zadowolenia pracowników z pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica nr 304(4)/2014 [11]*
21. Basińska, B. (2005). Warunki pracy a źródła stresu właścicieli małych przedsiębiorstw. W D. Walczak-Duraj (red.), *Humanizacja wobec wyzwań transformacyjnych i cywilizacyjnych*, 205–220. Wydawnictwo Naukowe Novum
22. Batko, R., Marcinek, K., & Prawelska-Skrzypek, G. (2010). Ocena jakości życia jako kryterium nagród benchmarkingowych dla urzędów administracji publicznej. W A. Noworól (red.), *Jakość życia a procesy zarządzania rozwojem i funkcjonowaniem organizacji publicznych* (s. 187–197). Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
23. Bąba, M. (2022). O prywatności zatrudnionych w świecie pracy ery technologicznej. *Roczniki Administracji i Prawa*, 3, 201-21.
24. Becker-Pestka, D., Kołodziej, J., & Pujer. (2017). K. Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki. *Exante. Wydawnictwo Naukowe*.
25. Beck-Krala, E. (2012). Ocena efektywności systemów wynagrodzeń. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (5 (88), 23-35.
26. Beck-Krala, E. (2013). *Wynagrodzenia pracowników w organizacji. Teoria i praktyka*. Kraków: Wydawnictwo AGH im. Stanisława Staszica.
27. Bejma, U. (2015). Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty. *Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej*, 4, 48-73.

28. Bendkowski, J. (2018). Coworking – środowisko pracy wspierające mobilnych pracowników wiedzy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 118*.
29. Bendowska, M., Bieñkuńska, A., Ciecieląg, P., Luty, P., Sobestjański, K., Wójcik, J. (2017). „Jakość życia w polsce – edycja 2017”, Główny Urząd Statystyczny, rok 2017.
30. Berner, B., & Chojnacki, J. (2016). Wykorzystanie dronów w rolnictwie precyzyjnym. *Technika Rolnicza Ogrodnicza Leśna, (3)*.
31. Berniak-Woźny, J. (2015). CSR jako narzędzie budowy marki pracodawcy. *Zeszyty Naukowe Uczelni Vistula, 44(6) Ekonomia IX. Kształtowanie wizerunku pracodawcy*, 24–36.
32. Berniak-Woźny, J. (2015). CSR jako strategia przyciągania i utrzymywania talentów. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Łódzka, 84*, 5–22.
33. Berry, K. J., Johnston, J. E., & Mielke, P. W. (2007). An alternative measure of effect size for Cochran's Q test for related proportions. *Perceptual and Motor Skills, 104(3)*, 1236-1242. DOI:10.2466/pms.104.4.1236-1242.
34. Biesok, G., & Kuwik, A. (2014). Satysfakcja z pracy w opinii młodych pracowników. W: E. Skrzypek (red.), *Zasoby ludzkie a sukces organizacji w nowej gospodarce* (s. 12–24). Lublin: Katedra Zarządzania Jakością i Wiedzą, Wydział Ekonomiczny UMCS w Lublinie
35. Blikle, A. (2018). *Doktryna jakości. Wydanie II turkusowe. Rzecz o turkusowej samoorganizacji. Wersja cyfrowa zawierająca korekty i uzupełnienia. Warszawa*.
36. Błoński, K. & Burlita, A. (2017). *Satysfakcja z życia zawodowego i osobistego jako aspektów jakości życia - wyniki badań*.
37. Błoński, K. (2015). Jakość usług publicznych w opinii respondentów w wybranych krajach Unii Europejskiej. *Marketing i Rynek, (8 (CD))*, 41-50.
38. Błoński, K., & Burlita, A. (2018). Praca jako obszar jakości życia – wyniki badań. *Handel Wewnętrzny, 5(376)*, 16–24.
39. Bochkov, M., Spirin, V., Ruta, A., Shelekhova, T., & Zaitseva, M. (2024). Quality of working life of surgeons in multidisciplinary hospitals. In *E3S Web of Conferences (Vol. 486, p. 02019)*. EDP Sciences.
40. Bodak, A. (2017). Bezpieczne środowisko pracy w kształtowaniu dobrostanu pracowników. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 108, Nr kol. 1983*.
41. Bojarczuk, B., & Pietrzak, M. (2018). Zarządzenie różnorodnością wiekową w procesie różnicowania ofert rozwojowych dla pracowników. *Studia i Prace WNEiZ US, 51*, 131-141.

42. Bombiak, E. (2010). Motywowanie pracowników w świetle badań empirycznych. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie*, (13).
43. Bombiak, E. (2015). Stres zawodowy jako generator ryzyka personalnego. W: E. Skrzypek (red.), *Ryzyko w organizacji. Aspekty teoretyczne i praktyczne: monografia*, 11-25.
44. Boone, D. K., Rossoni, E. P., Simão, R., de São Pedro Filho, F., Piacentini, M. T. S., & Piacentini, A. L. S. (2019). Quality of Work Life in Higher Education Institutions. *International Journal for Innovation Education and Research*, 7(4), 130–143. DOI: 10.31686/ijer.vol7.iss4.1395.
45. Borkowska, S. (2010). *Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym*.
46. Borkowska, S. (2014). Rola zaangażowania pracowników. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (2014 2 (97) "Zarządzanie poprzez zaangażowanie"), 9-26.
47. Borowiecki, P. (2016). Jakość życia osób z niepełnosprawnością i ich rodzin w perspektywie zewnętrznej i wewnętrznej–przegląd wybranych badań. *Niepełnosprawność–zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 3(20), 81-91.
48. Borowska, A., & Stolarska, A. (2021). Zmiany na rynku pracy w Polsce po 2019 roku w ujęciu sektorowym. W: A., Siedlecka, D., Guzał-Dec (red.). *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości–ujęcie interdyscyplinarne*. Biała Podlaska: Wydawnictwo Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, 78-95.
49. Borys, T. (2008). Propozycja siedmiu typologii jakości życia. *Prace naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu*, nr 22.
50. Borys, T. (2015). Typologia jakości życia i pomiar statystyczny. *Wiadomości statystyczne nr 7 (650)*.
51. Borys, T., & Rogala, P. (2009). Lokalne standardy badania jakości życia. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 73.
52. Bugajska, J., Makowiec-Dąbrowska, T., & Wagrowska-Koski, E. (2010). Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach jako element ochrony zdrowia starszych pracowników / Age management in enterprises as a part of occupational safety and health in elderly workers. *Medycyna Pracy*, 61(1), 55–63.
53. Bugdol, M. (2007). *Wartości organizacyjne: Szkice z teorii organizacji i zarządzania*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
54. Bugdol, M. (2010). *Wymiary i problemy zarządzania organizacją opartą na zaufaniu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

55. Bugdol, M. (2013). Zarządzanie jakością a zachowania organizacyjne. *Problemy Zarządzania* 11/4, 195-207.
56. Bugdol, M. (2014). *Znaczenie sprawiedliwości w zarządzaniu ludźmi: dlaczego warto być sprawiedliwym*. Difin
57. Bugdol, M., & Puciato, D. (2022). *Praktyczne zastosowanie systemów i koncepcji zarządzania środowiskowego*. Kraków : Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego
58. Burlita, A., & Błoński, K. (2017). System wartości a satysfakcja jednostki z życia zawodowego–wyniki badań. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (483), 18-28.
59. Burlita, A., & Błoński, K. (2017). Work-Life Balance jako koncepcja zrównoważonego rozwoju człowieka. *Marketing i Rynek*, (4 (CD)), 32-39.
60. Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
61. Campos, L. C. A., & Souza, A. M. (2006). Study of the Walton's Criteria of quality of working life using multivariate analysis in a military organization. *In Third International Conference on Production Research (Vol. 30)*.
62. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. (n.d.). *Środowisko pracy*. CIOP-PIB.
https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/mobi?_nfpb=true&_pageLabel=P42601413191498044666896&html_tresc_root_id=300007844 (dostęp: 15.04.2025).
63. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2013). Komunikat z badań. *Wykształcenie ma znaczenie? BS/96/2013*. Warszawa, lipiec 2023.
64. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2024). Komunikat z badań. *Polacy o wartości wykształcenia*. Listopad 2024.
65. Cewińska, J., & Striker, M. (2020). *Elementy stylu życia jako determinanty pracy w zespole*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
66. Cewińska, J., & Striker, M. (2020). *Kierowanie zespołami zróżnicowanymi ze względu na styl życia*. Uniwersytet Łódzki.
67. Chabowska-Litka, A., & Werner, J. (2020). Motywacja jako forma zarządzania kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji. *Zarządzanie innowacyjne w gospodarce I biznesie*, (2/31), 13-34.
68. Chanthavisouk, M., Vo, T. Q., Tran, Q. V., Van Vo, B., Ho, T. N. A., Kristina, S. A., ... & Sriram, S. (2023). Assessing the relationship between work-related factors and the quality

- of working life among nurses: A cross-sectional study in Laos. *In BIO Web of Conferences* (Vol. 75, p. 05004). EDP Sciences.
69. Charati, F. G., Esmaili, R., Nasab, N. M., & Jafari, H. (2021). Occupational violence and its association with the quality of working life of nurses in intensive care units of educational-medical centers in 2019. *Iran J Psychiatry Behav Sci [Internet]*, 15(4), 114080.
 70. Chmiel, N. (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
 71. Chodkowski, Z. (2019). Motywacja a proces uczenia się. *Kultura – Przemiany – Edukacja*, VII, 9. DOI: 10.15584/kpe.2019.7.9
 72. Chrabonszczewski, M. (2009). Prywatność w pracy. *Prakseologia*, 2009/149, 205-239.
 73. Chudzicka-Czupała, A. (2013). Zadowolenie z pracy jako komponent jakości życia współczesnego człowieka. *Chowanna*, (40 (1)), 13-38.
 74. Cierniak-Emerych, A., & Piwowar-Sulej, K. (2013). Kultura bhp jako czynniki sukcesu w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. *Zarządzanie i Finanse*, 11(4/2), 67–77.
 75. Cieślak, R. (2002). Jak zarządzać stresem w pracy? *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 13-15.
 76. Cieślik, B., Podbielska, H. (2015). Przegląd wybranych kwestionariuszy oceny jakości życia. *Acta Bio-Optica et Informatica Medica. Inżynieria Biomedyczna*, 2015, Vol. 21, nr 2, 102-135.
 77. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, N.J: L. Erlbaum Associates.
 78. Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
 79. Cybulska, J. (2011). *W świecie komunikacji. Komunikacja wewnętrzna w organizacji*. *Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza*, 53-57.
 80. Cyran, K. (2014). Cena jako wyznacznik jakości produktów żywnościowych. *Modern Managmnet Review*, 19, 47-59.
 81. Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia: przegląd badań i zarys teorii cebulowej*. Warszawa–Poznań: Akademos
 82. Czapiński, J. (2012). Ekonomia szczęścia i psychologia bogactwa. *Nauka*.
 83. Czapiński, J. (2015). Psychologiczne teorie szczęścia, 51–102. W: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

84. Czapiński, J., & Panek, T. (red.). (2000–2015). Rada Monitoringu Społecznego. *Diagnoza społeczna: zintegrowana baza danych*, tablice wynikowe. www.diagnoza.com (dostęp: 10.09.2023).
85. Czapska-Małecka, K. (2021). Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5), 43-51.
86. Czarnecki, K. M. (2005). Teoretyczne podstawy zawodowego rozwoju człowieka. Moroz, H. *Rozwój zawodowy nauczyciela*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, 37-50.
87. Czechowska-Bieluga, M. (2010). Płeć a poczucie jakości życia przedsiębiorców. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3(70), 56-64.
88. Czepkiewicz, M., Jankowski, P. (2015). Analizy przestrzenne w badaniach nad jakością życia w miastach, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny. Rok LXXVII – zeszyt 1* – 2015.
89. Czerwińska, K., & Kwiatkowska, A. (2017). Zasoby ludzkie jako główny czynnik sukcesu firmy. *Knowledge–Economy–Society*, 25.
90. Czubasiewicz, H., Grajewski, P., & Sliż, P. (2018). Rola pracownika w organizacji zorientowanej procesowo. *Zarządzanie i Finanse*, 16(1/2).
91. da Silva, F. X., Oliveira, J. D., Pereira, L. C., & Marion-Martins, A. D. (2022). Quality of working life of professors in times of social distancing. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(1), 55.
92. da Silva, OR, de Oliveira, JL, Sacilotti, AC. (2011). Quality of work life: proposed assessment for professional micro and small enterprises logistics sector. *Revista Metropolitana De Sustentabilidade, Volume 1, Issue 1*, 19-33.
93. Dane dotyczące długości tygodnia pracy na podstawie statystyk Eurostat. (n.d.). *Business Insider Polska*. <https://businessinsider.com.pl/praca/pracowity-jak-grek-ale-polacy-rowniez-w-czolowce-liczby-przepracowanych-godzin/y3szfh5> (dostęp: 17.10.2024).
94. Daniel, W. W., & Cross, C. L. (2018). *Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences*. Wiley.
95. Davis, L. (1966). The Design of Jobs, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 6, 21-45. DOI: 10.1111/j.1468-232X.1966.tb00833.x.
96. Dąbkowska, A. (2023). Raportowanie niefinansowe w aspekcie społecznym jako narzędzie budowania wizerunku banku przyjaznego dla klientów. *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, (4), 25-41.

97. Dąbrowa, M. (2011). Badanie poziomu życia – metodologia konstrukcji wybranych wskaźników, *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, Tom 17 Nr 1* (2011), DOI: 10.25944/znmwse.2011.01.6782.
98. Dąbrowa, M. (2018). Wskaźnik rozwoju społecznego (HDI) jako miernik poziomu życia. Wykorzystanie metody dystansowej. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, t. 39, nr 3*.
99. Dąbrowska, A., & Janoś-Kresło, M. (2022). Jakość życia a społeczna odpowiedzialność konsumenta. *Prakseologia i Zarządzanie. Zeszyty Naukowe Towarzystwa Naukowego Prakseologii, (2)*, 24-41.
100. De Brito, HL., Macedo, KB. (2011). The report of the drivers of a commercial company about qwl. *Revista Gestao Organizacional, Volume 4, Issue 2*, 132-143.
101. De Paula, M., Marques, A., Ferreira Arantes Beraldo, D., Couto, L., Gonçalves, I., Gonçalves, V. (2022). The levels of quality of work life from the models of Walton (1973) and Hackman and Oldham (1975): study in a federal institution of education in the state of minas gerais. *Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL, 2022*.
102. Depta, A., & Wojtaszek, H. (2015). *Analiza aspektów motywacyjnych i organizacyjnych banku XYZ*.
103. Dezintegracja społeczna. (n.d.). *Encyklopedia PWN*.
<https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/dezintegracja-spoleczna;3892258.html> (dostęp: 14.05.2023)
104. Dobrowolski, Z. (2015). *Patologie organizacji: kierunki przeciwdziałania*.
105. Dolot, A. (2014). Rola procesu rekrutacji pracowników w kształtowaniu wizerunku przedsiębiorstw. *Przedsiębiorczość-Edukacja, 10*, 59-70.
106. Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną–perspektywa pracownika. *E-mentor, 83(1)*, 35-43.
107. Domański, Z. (2019). Zarządzane organizacją poprzez motywowanie pracowników. *Journal of Modern Science Tom 4/43/2019*, 133–156, DOI: 10.13166/JMS/117977.
108. Drapińska, A. (2015). Marketing a społeczna odpowiedzialność biznesu – sprzeczne idee? *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 875. Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu Nr 41. t. 1 2015*, DOI: 10.18276/pzfm.2015.41/1-22.
109. Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*. Helion: Gliwice, Poland, 32.
110. Duda, M. (2017). Problemy metodologiczne w badaniach nad jakością życia. *Edukacja – Technika – Informatyka” nr 3/21/2017*, 17–22.

111. Dudek, B. (2002). Stres traumatyczny związany z pracą-skutki, czynniki ryzyka, zapobieganie. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 2-4.
112. Dugiel, G., Kęcka, K., Jasińska, M. (2015) Jakość życia pielęgniarek – badanie wstępne. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, 2015, Tom 21, Nr 4, 398–401.
113. Durão, M., Costa, C., Carneiro, M. J., & Segovia-Pérez, M. (2024). Perceptions of quality of work life in hospitality jobs: The role of interpersonal and supportive relations at work. *Journal of Tourism, Sustainability and Well-being*, 12(2), Article e.g., [Special Issue - Psychology of Well-Being Applied to Tourism]. DOI: 10.34623/pt6j-td67.
114. Dymek, D. (2009). Podstawowe zagadnienia pozyskiwania wiedzy w Internecie. *Zeszyty Naukowe nr 798 UE w Krakowie*.
115. Dyskryminacja i równe prawa pracowników. (n.d.). *biznes.gov.pl*. <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00179> (dostęp: 21.05.2023).
116. Dzierżek, A. (2014). Oto 9 firm, które oferują swoim pracownikom najciekawsze benefits. *Forsal.pl*. <https://forsal.pl/galeria/813214,oto-9-firm-ktore-oferuja-swoim-pracownikom-najciekawsze-benefity.html> (dostęp: 31.10.2024).
117. Dziwiński, P., Barcik, A., Sánchez-Hernández, M. I., & Gallardo-Vázquez, D. (2015). Aktualne trendy CSR w Hiszpanii i w Polsce. Studium przypadku: La Caixa i PKN Orlen [Current trends in CSR in Spain and Poland. Case study: La Caixa and PKN Orlen]. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 1, 25–33.
118. Ellmer, A., Santos, A., Batiz, E. (2016). Analysis of the quality of life and quality of life at work between teachers, aiming at personal and professional satisfaction. *Espacios. Vol. 37 (Nº 29) 2016*.
119. Erenkfeit, K., Dudzińska, L., & Indyk, A. (2012). Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego. *Medycyna Środowiskowa-Environmental Medicine*, 3(15), 121-128.
120. Erikson, R. (1993). Descriptions of Inequality: The Swedish Approach to Welfare Research 145. *The quality of life*, 67.
121. Eudajmonia. (n.d.). *Encyklopedia PWN*. <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/eudajmonia.html>
122. Eurofound. (n.d.). *Europejskie badania jakości życia (EQLS)*. <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/europejskie-badania-jakosci-zycia-eqls> (dostęp: 13.12.2024).
123. Faryniarz, K. (2021). Wypalenie zawodowe nauczycieli. *Różnorodność w edukacji dorosłych XXI wieku*, 229.

124. Fastnacht, D. (2006). Miękkie kompetencje w zarządzaniu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 109-114.
125. Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in developmental disabilities*, 16(1), 51-74.
126. Fernandes, R., Martins, B., Caixeta, R., Costa Filho, C., Braga, G., Antonialli, L. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Revista ESPACIOS*, Vol. 38 (Nº 03) Año 2017.
127. Fiech, M., & Mudyń, K. (2011). Pomijanie działań kształtujących poziom zadowolenia zawodowego pracowników jako przejaw dysfunkcji w procesie zarządzania zasobami ludzkim. *Problemy Zarządzania*, (4/2011 (34) t. 1).
128. Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage.
129. Fijałkowaska, K. (2020). Budowanie relacji z klientem. *Management and Quality– Zarządzanie i jakość*, 5.
130. Forum Odpowiedzialnego Biznesu. (2014). *Odpowiedzialny biznes w Polsce 2013. Dobre praktyki*. Forum Odpowiedzialnego Biznesu. https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/04/Raport_Odpowiedzialny_biznes_w_Polsce2013.Dobre_Praktyki.pdf.
131. Frątczak, E., Słaby, T. (2016). Life course – paradigm shift – quality of life. At the meeting point of social sciences and management. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu Research Papers Of Wrocław University Of Economics* nr 435.
132. Fularski, A. (2023). Zarządzanie wiedzą w procesie onboardingu. W M. Lisiński & J. Dzieńdziora (red.), *Kierunki rozwoju teorii i praktyki zarządzania w kontekście badań młodych naukowców*, 91–102. Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB.
133. Furmańska-Maruszak, A., Sudolska, A. (2017). Relacje z pracownikami jako obszar wdrażania CSR. *Organizacja i Kierowanie*, 2017, nr 2, 253-267.
134. Gajda, E., & Biskupek-Wanot, A. (2020). Stres i jego skutki. *Aktywność fizyczna i problematyka stresu*, 7, 84-93.
135. Gajda, J. (2017). Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Z wobec pracy zawodowej i pracodawcy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (491), 158-171.
136. Gajewska, P., Kajstura, M., Lebiada G., et al. (2013). Jakość jako determinanta w procesie zakupu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas Zarządzanie*, 14(2), 235-248.

137. Galić, Z., Kovačić, M. P., & Vehovec, M. (2019). Quality of working life among 50+ employees across the EU: a double jeopardy for Croatian older workers. *Društvena istraživanja*, 28(1), 69-87.
138. Gandziarowska, J. (2006). Polacy w Berlinie. *Uwarunkowania aktywności stowarzyszeniowej polskich imigrantów (No. 10/68)*. CMR Working Papers.
139. Gaweł-Luty, E. (2022). Wybrane konteksty jakości życia. *Colloquium Pedagogika – Nauki o Polityce i Administracji Kwartalnik* 3(47)/2022.
140. Gazi, M. A. I., Al Masud, A., Yusof, M. F., Islam, M. A., Rahman, M. K., & Wang, Q. (2024). Factors affecting the quality of work life for industrial labour force: *Empirical evidence from a developing country*. *BMC Psychology*, 12(1), 589. DOI: 10.1186/s40359-024-02073-1.
141. Gembalska-Kwiecień, A., & Ignac-Nowicka, J. (2015). Wypalenie zawodowe – charakterystyka zjawiska. Sposoby przeciwdziałania. *Systemy Wspomagania w Inżynierii Produkcji*.
142. Gierańczyk, W., & Leszczyńska, M. (2019). Ujęcie szczęścia w wielowymiarowych badaniach jakości życia. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 64(1), 52-57.
143. Giermanowska, E. (2016). Niepełnosprawni, Ukryty segment polskiego rynku pracy. *Prakseologia*, (158/1), 275–298.
144. Gillingham, R., & Reece, W. S. (1980). Analytical problems in the measurement of the quality of life. *Social Indicators Research*, 7(2), 91–101. DOI: 10.1007/BF00305594.
145. Gładoch, M. (2022). Przepis o mobbingu bardzo zły dla ofiar – prof. Gładoch. *Prawo.pl*. <https://www.prawo.pl/kadry/przepis-o-mobbingu-bardzo-zly-dla-ofiar-prof-gladoch,516513.html>. (dostęp 9.11.2024)
146. Główny Urząd Statystyczny. (n.d.). *Produkt krajowy brutto*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/364> (dostęp: 26.08.2023).
147. Główny Urząd Statystyczny. (2017). *Jakość życia w Polsce. Edycja 2017*.
148. Głuszek, E. (2008). *CSR jako narzędzie budowania wizerunku firmy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
149. Golnau, W. (2018). Teoretyczne podstawy i zasady kształtowania wynagrodzeń za pracę według wyników (część 1). *Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance Vol. 16, No. 1/2/2018*.
150. Gołębiowski, J. (2023). Znaczenie i istota ESG w sektorze żywnościowym w Polsce. *Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu*, 25(1), 75-90.

151. Goranczewski, B., & Puciato, D. (2010). TQM a jakość życia. *Problemy Jakości*, (6), 4-9.
152. Gorustowicz, M. (2019). Kompetencje miękkie, a wyzwania przedsiębiorstw 4.0.
153. Gorzelak, G., & Jałowiecki, B. (2000). Konkurencyjność regionów. *Studia Regionalne i Lokalne*, 1, 7-24.
154. Goździewska-Nowicka, A. (2019). Wpływ ergonomii na funkcjonowanie osób starszych w środowisku pracy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*.
155. Góralczyk, M. (2022). Klimat organizacyjny w przedsiębiorstwie w opinii młodych pracowników. *Przegląd Organizacji*, (5), 37-44.
156. Górnicka, B. (2014). Jakość życia. W A. Weissbrot-Koziarska & I. Dąbrowska-Jabłońska (red.), *Słownik metod, technik i form pracy socjalnej, opiekuńczej i terapeutycznej*. T. 3, 43–48. Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
157. Górny, A. (2002). Miejsce zarządzania bezpieczeństwem pracy w wymaganiach. Total Quality Management. *Okiem technokraty*, 60.
158. Grzelczak, A. (2014). Ergonomia w organizacji pracy: Analiza wybranych aspektów na przykładzie metody ruchów elementarnych. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, (63), 77–89.
159. Gudanowska, A. E. (2010). Wprowadzenie do zarządzania jakością w przedsiębiorstwie produkcyjnym. *Ekonomia i Zarządzanie*, 2(4), 161-170.
160. Guest, R. (1979). Quality of work life-learning from Tarrytown. *Harvard Business Rev.* (July-August), 76–87. <https://hbr.org/1979/07/quality-of-work-life-learning-from-tarrytown> (dostęp: 22.10.2024).
161. Gwiazda, A. (2018). PKB – ułomny wskaźnik sukcesów gospodarczych. *Obserwator Finansowy*. <https://www.obserwatorfinansowy.pl/bez-kategorii/rotator/pkb-ulomny-wskaznik-sukcesow-gospodarczych/> (dostęp: 26.08.2023).
162. Hackman, R., Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
163. Hajder, K., & Górny, M. (2019). Wysokość wskaźnika PKB a poziom szczęśliwości obywateli. *Środkowoeuropejskie Studia Polityczne*, (1), 29-40.
164. Hamera-Pierzchała, P. (2022). Strategia doskonalenia modelu komunikacji wewnętrznej na przykładzie firmy z branży energetycznej. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, (48), 53-72.

165. Hao, L. X., Chen, C., & Hongdi, J. C. (2007). The influence of organizational career management on occupational promise and job satisfaction: Vocational delay of gratification as a mediator. *Acta Psychologica Sinica*, 39(4), 715–722.
166. Hauk, M. (2019). Czynniki warunkujące zadowolenie z pracy–weryfikacja zmodyfikowanej Koncepcji Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama. *PhD Dissertations and Postdoctoral Thesis [39]*.
167. Hauk, M. (2020). *Projektowanie pracy a zadowolenie z pracy. Modyfikacja koncepcji właściwości pracy Hackmana i Oldhama*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
168. Himstedt, K. (2021). Realizacja funkcji pracy a praca zdalna w dobie pandemii COVID–19. *Współczesne problemy gospodarcze gospodarki w czasach kryzysu. Część II*, 16-27.
169. Horodecka, A., Ligarski, M., & Midor, K. (2016). Zagrożenia psychospołeczne jako czynnik wpływający na jakość życia pracownika. *Systemy Wspomagania w Inżynierii Produkcji*.
170. Hyla, M. (2017). Dlaczego opieramy się własnym marzeniom? Rozwój osobisty w perspektywie modelu elastyczności psychologicznej. *Chowanna*, (49 (2)), 373-388.
171. Hysa, B., & Grabowska, B. (2014). System motywacji pracowników administracji publicznej na podstawie wybranej jednostki ZUS. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (74), 325-342.
172. Inarda, A. (2022). A mixed-methods study on the influence of quality of work life on commitment and performance. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 321-334. DOI:10.21511/ppm.20(2).2022.27.
173. Indeed Editorial Team. (2024). What Are the Advantages of a Stable Job? *Indeed Career Guide*. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/stable-job> (dostęp: 12.11.2024).
174. Indeed. (2023). Czym jest rozwój zawodowy? <https://pl.indeed.com/porady-zawodowe/rozwój-kariery/czym-jest-rozwój-zawodowy>, (dostęp: 14.04.2025).
175. Inków, M. (2022). Korzyści i koszty pracy zdalnej z perspektywy pracodawcy i pracownika–przegląd literatury. *Wyzwania kierowania ludźmi w systemie hybrydowej organizacji pracy*, 13.
176. International Organization for Standardization. (2017). *Practical overview of the linkages between ISO 26000:2010, Guidance on social responsibility, and OECD Guidelines for Multinational Enterprises*

- (2011). <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100418.pdf> (dostęp: 01.12.2024).
177. Jak najlepsze firmy dbają o pracowników? (2014). *TVN24 (za Business Insider)*. <https://tvn24.pl/biznes/ze-swiata/jak-najlepsze-firmy-dbaja-o-pracownikow-ra616409-ls4465539> (dostęp: 31.10.2024).
178. Jakimiuk, B. (2016). Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, 29(4).
179. Jakość życia. (n.d.). *Encyklopedia PWN*. <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/jakosc-zycia;3916390.html>
180. Jakubczak, A. (2014). Subiektywny a obiektywny pomiar jakości życia zawodowego na przykładzie przedsiębiorstwa produkcyjnego z sektora MŚP. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2014, 95-108.
181. Jalowska, A. (2015). Satysfakcja pracowników źródłem przewagi konkurencyjnej. *Management and Administration Journal*, 32(105), 261-268.
182. Jałowiecki, B. (1991). Znaczenie przestrzeni. *Studia socjologiczne*, (1-2), 120-121.
183. Jan Paweł II. (1981). *Laborem Exercens*. Encyklika.
184. Jankowska, E. (2011). Pojęcie i narzędzia pomiaru jakości życia, *Toruńskie Studia Międzynarodowe*, NR 1 (4) 2011, DOI: <http://dx.doi.org/10.12775/TIS.2011.003>, 2011.
185. Jastrzębska, E. (2017). Spójność społeczna w kontekście społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Definiowanie, pomiar i dobre praktyki biznesu. *Optimum. Economic Studies*, 88(4), 114-132.
186. Jawor-Joniewicz, A. (2014). Budowanie zaangażowania pracowników na przykładzie DHL Express (Poland) Sp. z oo. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (2014 2 (97)) "Zarządzanie poprzez zaangażowanie", 53-63.
187. Jeran, A. (2016). Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy. *Opuscula Sociologica*, 16(2), 49-61.
188. Józef, O. (2017). Rola pracy i motywacji w życiu człowieka. *Ministry Of Education and Science of Ukraine Mp Dragomanov National University Of Pedagogy*, 78.
189. Józef, O. (2017). Zjawisko mobbingu w środowisku pracy i jego skutki. *Ministry of Education And Science of Ukraine Mp Dragomanov National University of Pedagogy*, 53.
190. Jucha, M. (2013). Przywództwo kadry kierowniczej w procesie zarządzania jakością w administracji. *Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania*, 2013, Tom 3 [16]

191. Juchimowicz, D., & Tomaszuk, A. (2018). System motywacji pozapłacowej w Państwowej Straży Pożarnej. *Akademia Zarządzania*, 2(3), 23–39.
192. Juchnowicz, M., & Wolińska-Skuza, A. (2021). Warunki stymulujące i ograniczające kreatywność pracowników w zwinnej organizacji. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 65(1), 46-64.
193. Jurgilewicz, O. (2017). Stres i stresory w pracy wpływające na poczucie bezpieczeństwa pracownika. *Modern Management Review*, 22(24), 4.
194. Kaczmarek, S. (2016). *Stres menedżera pracującego w warunkach międzykulturowych i międzynarodowych*. In Glinkowska B., *Internacjonalizacja przedsiębiorstw. Uwarunkowania–procesy–wyniki badań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
195. Kalwa-Rojczyk, A. (2018). Funkcjonowanie turkusowych organizacji w kontekście kompetencji pracowniczych. *Studia i Prace WNEiZ US*, (51/2), 45-54.
196. Kałamała, P., Kołodziejczyk, J. (2014). Motywacja w zespole pracowniczym – od motywacji jednostki do motywacji zespołu na podstawie analizy zespołowych map mentalnych. *Zarządzanie Publiczne* 2(26)/2014, 177–189.
197. Kamińska, B. (2015). Dyskryminacja jako patologia zarządzania zasobami pracy. *Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie*, 1/20, 97–110.
198. Kamthornphiphatthanakul, S., Somthong, N., & Sangsunt, P. (2024). Structural relationships of corporate social responsibility, environment, governance, quality of work life, job satisfaction, trust, employee engagement: A case study of the logistics & transportation multinational company in Bangkok, Thailand. *International Journal of Development Administration Research*, 7(2), 154–167. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ijdar/article/view/274620>.
199. Kaniewska, E., & Stawny, P. (2012). Satysfakcja zawodowa pracowników sektora ochrony zdrowia. *Pielęgniarstwo Polskie*, 2(44), 81–84
200. Kaniewska-Mackiewicz, E. (2021). Problematyka jakości życia w dyskursie nauk społecznych. *Zeszyty N WSG, t. 39 seria: Edukacja – Rodzina – Społeczeństwo*, nr 6 (2021).
201. Karbownik, K. (2013). Praca w życiu osób niepełnosprawnych jako jedna z form terapii. Niepełnosprawność. *Dyskursy pedagogiki specjalnej*, (9), 124-134.
202. Karbownik, K. (2015). Korzyści i zagrożenia wynikające z zatrudnienia pracowników w formie telepracy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej*, 163.
203. Karczewska, A. (2019). Współczesne zmiany w społecznym środowisku pracy a satysfakcja z pracy i jakość życia pracowników. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 20(10), 111-123.

204. Karna, W., Knap-Stefaniuk, A. (2017). Motywowanie pracowników jako wyzwanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi. *Studia i Prace WNEIZ US nr 48/2 2017*.
205. Kata, J. (2018). Jakość życia w wymiarze społecznym–dyskurs teoretyczny. *Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne*, (4 (25), 229-238.
206. Katana, K. (2016). Istota jakości życia w koncepcji zrównoważonego rozwoju. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*.
207. Kawa, M., Kisiel, M., Grzybek, M. (2017). Wybrane aspekty jakości życia mieszkańców Podkarpacia. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 49 (1/2017).
208. Kazemi Koohbanani, H., Zarei, A., & Erfani, N. (2019). Measuring the librarians' quality of working life in the Iranian public libraries. *Library Management*, 40(8/9), 532-542.
209. Khan, O. F., & Fazili, A. I. (2016). Work life balance: A conceptual review. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5(2).
210. Kiełtyka, L. (2016). Rola menedżera we współczesnych organizacjach. *Przegląd Organizacji*, (8), 4-10.
211. Kisielnicki, J. (2004). Zarządzanie organizacją. *Zarządzanie nie musi być trudne. Szkoły zarządzania i prekursorzy teorii organizacji i zarządzania*.
212. Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). DOI:10.15 90/1678-6971/eRAMG190134.
213. Kłak, A., Mińko, M., Siwczyńska, D. (2012). Metody kwestionariuszowe badania jakości życia. *Probl Hig Epidemiol 2012*, 93(4), 632-638.
214. Kłosiewicz, E. (2010). Programy rozwojowe w ramach polityki zarządzania talentami w organizacji jako sposób na pozyskanie utalentowanych absolwentów. *E-mentor*, (3), 25-31.
215. Kobiałka, G. (2012). Doradztwo zawodowe. Podręcznik dla pracowników bibliotek działających na lokalnym rynku pracy [online]. Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych https://fise.org.pl/wp-content/uploads/2018/09/doradztwo_zawodowe_dla_bibliotek.pdf. (dostęp 15.01. 2023).
216. Kobos, E., & Patejczyk, N. (2022). Koncepcja CSR. Charakterystyka, CSR jako element strategii organizacji. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 53(1–2), 121–129.
217. Kobylka, A. (2016). Źródła motywacji pokolenia Y w pracy zawodowej. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 4(6), 40-56.

218. Kochan, I. (2020). Nauczanie zdalne w opinii uczniów szkół średnich w czasie trwania pandemii COVID-19. *Studia edukacyjne*, (59), 119-132.
219. Kochmańska, A. (2016). Kompetencje miękkie w innowacyjnym przedsiębiorstwie. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (95), 189-199.
220. *Kodeks pracy*, art. 94(3) § 2, (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.)
221. *Kodeks pracy*, art. 94³ § 3. (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, z późn. zm.)
222. Kolasa, W. (2018). Forma zarządzania przez delegowanie uprawnień – szanse i zagrożenia. W: E. Gruszewska, A. Matel, E. Kuzionko-Ochrymiuk (red.), *Współczesne problemy ekonomiczne w badaniach młodych naukowców. T. 2, Zarządzanie organizacją, finanse i inwestycje*, 22–33. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne. Oddział. <http://hdl.handle.net/11320/7140>.
223. Kolawa, S., & Hadryś, D. (2016). Hałas jako czynnik środowiska pracy nauczyciela. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1(12), 60–73.
224. Kołodziej, B. (2019). Rotacja pracowników: pomiędzy normą a barierą rozwoju przedsiębiorczości. *Intercathedra*, 39(2).
225. *Komisja Europejska*. (2014). Polityka spójności na lata 2014–2020: Inwestycje w regiony i miasta UE (Wyd. pol.). https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/brochure/basic/basic_2014_pl.pdf.
226. *Komisja Europejska*. (n.d.). Ochrona socjalna i włączenie społeczne. Employment, Social Affairs & Inclusion. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion_pl (dostęp: 16.04.2025).
227. Konkel, W. (2023). Oczekiwania młodego pokolenia na rynku pracy. *Zeszyty Studenckie „Nasze Studia”*, (13), 224-238.
228. Kopeć, J. (2013). Procedury personalne kształtujące wizerunek pracodawcy. *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, 30(4), 41-53.
229. Kopertyńska, M. W. (2018). Funkcjonowanie zespołów wielokulturowych w przedsiębiorstwach-doświadczenia badawcze. In *Management Forum (Vol. 6, No. 2)*.
230. Kordos, J. (2017). TQM–zarys teorii i praktyki. *Zarządzanie. Teoria i Praktyka*, 20(2), 3-10.
231. Kordos, J., Szulc, A. (2020). *Przedmiot, źródła danych i metody statystyki społecznej, Statystyka społeczna. Procesy społeczne, źródła danych i metody analizy*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2020.

232. Kotzian, J. (2020). Lepiej niż w domu: jak zmieniają się nowoczesne miejsca pracy?. *Personel i Zarządzanie*, (1), 20-24.
233. Kowalik, S. (1993). Posłowie dyskusji o jakości życia. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 55, z. 2, 168-172.
234. Kowalska, E. (2018). W procesie adaptacji pracownika. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej*, 105.
235. Koyuncu, M., Burke, R. J., & Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202-213.
236. Kożuchowska, A., & Zalega, T. (2012). Motywowanie i wpływ wynagrodzenia na motywację pracowników do pracy-ujęcie empiryczne. *Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie*, 1(14), 26-46.
237. Kraczla, M. (2013). Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas Zarządzanie*, 14(2), 69-81.
238. Krawczyk-Bryłka, B., & Stankiewicz, K. (2015). Proces tworzenia zespołów zróżnicowanych jako element zarządzania zasobami ludzkimi. *Studia i Prace WNEiZ US*, 39, 295-306.
239. Krok, E. (2015). Budowa kwestionariusza ankietowego a wyniki badań. *Zeszyty Naukowe. Studia Informatica/Uniwersytet Szczeciński*, (37), 55-73.
240. Krukowska, A. (2015). Przywództwo transformacyjne jako przykład idei Sportu Pozytywnego. *Psychologia pozytywna w aktywności fizycznej i fizjoterapii*, 8.
241. Kryk, B. (2012). Jakość życia w kontekście zrównoważonego rozwoju. *Handel Wewnętrzny*, 2012, lipiec-sierpień t. 1, 145-155.
242. Krzykus, J. (2019). Równowaga między pracą zawodową a życiem prywatnym–wyzwania współczesnej kobiety. W: E. Gruszewska, M. Roszkowska, red. *Współczesne problemy ekonomiczne w badaniach młodych naukowców*, 159-68.
243. Krzysztofek, A., & Kumańska, W. (2011). Wpływ motywowania pracowników na efektywność pracy w przedsiębiorstwie. *Studia i Materiały, Miscellanea Oeconomicae*, 15(2), 43-56.
244. Kto nie idzie do przodu, ten się cofa. (2018). *Wielki słownik języka polskiego*. <https://wsjp.pl/haslo/podglad/6198/kto-nie-idzie-do-przodu-ten-sie-cofa> (dostęp: 03.05.2023)

245. Kubala, M. (2023). Koncepcja ESG jako próba odpowiedzi na potrzebę zmian w naukach ekonomicznych. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 10(18), 98-108.
246. Kuczaj, K. (2015). Czynniki wpływające na poziom jakości życia w miejscu pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (376), 37-49.
247. Kulig-Moskwa, K. (2013). Odpowiedzialność wobec interesariuszy z perspektywy małego przedsiębiorstwa. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*, (6 (38)), 189-201.
248. Kulikowski, K. (2016). Wykorzystanie wskaźników satysfakcji z pracy w procesie zarządzania ludźmi – zarys problemu i propozycja narzędzia badawczego. *Organizacja i Kierowanie*, 171(1), 81-96.
249. Kuraszko, I., & Rok, B. (2007). Społeczna odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna. *Ekonomia Społeczna. Teksty*, 7, 1–20.
250. Kurogi, MS. (2008). Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. *Revista de Ciências Gerenciais*, Vol. XII, N° 16.
251. Kurowska, K. (2016). Mobbing jako patologiczne zjawisko w miejscu pracy. *Ekonomia i Zarządzanie. Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej we Włocławku*, 1(1), 49-67.
252. Kuźniarska, A., Jedynek, M., & Mania, K. (2022). System pracy hybrydowej w percepcji pracowników. *Wyzwania kierowania ludźmi w systemie hybrydowej organizacji pracy*, 21-30.
253. Kwiecińska, M., & Ordyniec, E. (2023). Wpływ migracji na bezpieczeństwo społeczne w związku z wojną na Ukrainie. *De Securitate et Defensione. O Bezpieczeństwie i Obronności*, 9(2), 57-74.
254. Lada, A. (2018). Jakość życia seniorów. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, 31(2).
255. Laskowska-Rutkowska, A. (2018). Rola innowacji w wybranych obszarach działań logistycznych przedsiębiorstw. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (505), 125-133.
256. Latoch-Zielińska, M. (2023). Od izolacji do wspólnoty. *Perspektywy Kultury*, 41(2/2), 325-336.
257. Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer Publishing Company, New York.

258. Leasing Team Group. (2023). Polacy o dojazdach do pracy: Preferencje i potrzeby pracowników w zakresie dojazdów do pracy. *Leasing Team Group* <https://www.leasingteam.pl>. (dostęp 14.04.2025}
259. Lelęć, A. (2011). Zarządzanie zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa, *Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza*. 2011, (2), 31–42.
260. Leński, W. (2015). Koncepcja csr w polskim sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* Nr 229.
261. Leński, W. (2016). Narzędzia społecznej odpowiedzialności biznesu a wielkość przedsiębiorstwa. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* Nr 254.
262. Leśniewska, G. (2015). Stres a równowaga życiowa. *Studia i Prace WNEiZ US*, (40/2), 119-129.
263. Levine, M. F., Taylor, J. C., & Davis, L. E. (1984). Defining Quality of Working Life. *Human Relations*, 37(1), 81–104, 1984 DOI: 10.1177/001872678403700105.
264. Liang, S., Cheng, G., Ding, S., & LI, Z. (2021). Current status of quality of working life among male nurse in China. *Chinese Journal of Practical Nursing*, 2494-2499.
265. Ligaj, M., & Pawlos, W. (2022). Nauczanie zdalne w czasie pandemii COVID-19 z perspektywy studentów kierunku logistyka-badanie pilotażowe. *Gospodarka Materialowa i Logistyka*, T.3, 63--69 Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne SA
266. Lipowska, J. (2013). Zależność kreatywności pracowników od elementów środowiska pracy. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, (1 (90)), 23-33.
267. Lirani, LD., Pedroso, B., Pilatt, L., Francisco, A. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management – ICIEOM*.
268. Liskowski, M. (2016). Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy. *Pracownik i Pracodawca*, 2(2), 32-42.
269. Liszcz, T. (2016). Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna? *Etnolingwistyka. Problemy Języka i Kultury* 2016 | 28 |
270. Liu, B. C. (1975). Quality of life: Concept, measure and results. *The American Journal of Economics and Sociology*, 34(1), 1-13.
271. Lorenz, K. (2011). Telepraca a środowisko naturalne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia Informatica*, 27, 153-158.
272. Lubrańska, A. (2011). Klimat organizacyjny a doświadczanie wypalenia zawodowego/Organizational climate and burnout syndrome. *Medycyna Pracy*, 62(6), 623.

273. Lubrańska, A. (2014). Klimat organizacyjny jako predyktor zdrowia psychicznego pracowników. *Humanizacja Pracy*, 4(278), 117-132.
274. Lubrańska, A. (2015). Rozwój zawodowy pracowników w aspekcie aktywności własnej jednostki i starań organizacji. *Edukacja Dorosłych*, 2015(2), 89–105.
275. Ludwikowska, M. (2013). Błędy popełniane w systemie motywacji pracowników. *Acta Universitatis Nicolai Copernici Zarządzanie*, No. 39, Vol. 407, 153-165
276. Ludziejewski, Z. T. (2024). Społeczne koszty automatyzacji (robotyzacji) i sztucznej inteligencji (AI) na rynku pracy w XXI wieku. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, 1(53), 50-60.
277. Luszniewicz, A. (1990). Statystyka a rzeczywistość - refleksje metodologiczne i analityczne. *Biuletyn IGS Szkoła Główna Handlowa. Instytut Gospodarstwa Społecznego*, nr 3, 9-18.
278. Łodzińska, J. (2010). Stres zawodowy narastającym zjawiskiem społecznym. *Seminare. Poszukiwania naukowe*, 28(2), 125-138.
279. Łuczak, A., & Żolnierczyk-Zreda, D. (2002). Praca a stres. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 2-5.
280. Łukasik, P. (2021). Telepraca a praca zdalna. *Repozytorium Uniwersytetu Jagiellońskiego, Wydział Prawa i Administracji*. <https://ruj.uj.edu.pl/entities/publication/b6ccd9ac-f167-4721-852d-0eb3437dbc07> (dostęp: 25.05.2025).
281. Łukasiński, W. (2008). Zarządzanie jakością produktu ekologicznego. *Żywność. Nauka. Technologia. Jakość*, 2008, 1 (56), 146 – 153.
282. Łukasiński, W. (2017). Projakościowe zarządzanie organizacją a jakość życia człowieka. *Handel Wewnętrzny*, 368(3/2), 370-382.
283. Makles, Z., & Galwas-Zakrzewska, M. (2005). Złowonne gazy w środowisku pracy. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, (9), 12-16.
284. Makówka, M., & Żoleńska, S. (2024). Jakość życia w miejscu pracy, osób zatrudnionych w turystyce – badania wstępne. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas Zarządzanie*, 25(3), 55-82. DOI: 10.5604/01.3001.0054.7768.
285. Malec, D. (2017). Rynek pracy w czasie świadomego kandydata. *Rynek Pracy*, 161(2), 62-65.
286. Malicka, K. (2024). Zarządzanie w kontekście wypalenia zawodowego lekarzy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, 1(54), 82-95.

287. Małopolskie Obserwatorium Gospodarki, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, & Departament Polityki Regionalnej. (2012). *CSR w Małopolsce*. Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego.
288. Mamaghaniyeh, M., Sadeghi, M., & Amani, S. (2019). The quality of working life among employees. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 4(3), 213–222. DOI: 10.22034/IJHCUM.2019.03.06.
289. Martel, J.-P., Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77 (2), 333–368.
290. Martínez-Buelvas, L., Jaramillo-Naranjo, O., Gamarra-Amarís, O., Llinás-Herrera, A., & Jiménez-Pérez, F. (2017). Perception of working conditions on the quality of working life: Employees linked to health companies in Barranquilla, Colombia.
291. Masłyk, T., Migaczewska, E., Stojkow, M., & Żuchowska-Skiba, D. (2016). *Aktywni niepełnosprawni? Obywatelski i społeczny potencjał środowiska osób niepełnosprawnych*. Kraków: Wydawnictwa AGH.
292. Matejek, P. (2014). Szkolenia pracownicze w nowoczesnej organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego W Siedlcach Nr 100*, 325–335.
293. Matusek, M. (2015). Innowacje usług w przedsiębiorstwach produkcyjnych – czynniki sukcesu. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 83*.
294. Matusz-Protasiewicz, P., & Kwieciński, L. (2018). Kształtowanie lokalnych polityk integracji imigrantów—działania władz Gdańska i Wrocławia. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, (43 (4), 125–142.
295. Matwiej, G. (2020). Dobrostan i satysfakcja z jakości życia zawodowego młodych kobiet. Wyniki badań. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H Oeconomia*, 54(3), 59–66.
296. Mazur, M. (2013). Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją. *Nauki Społeczne. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, no. 2 (8)*, 156–182.
297. Mączyńska, E. (2021). Praca zdalna. Dobrodziejstwa i wynaturzenia. *Polityka Społeczna*, 566(5–6), 10–18.
298. Mejbek, A. A., Almsafir, M. K., Siron, R., & Alnaser, A. S. M. (2013). The drivers of quality of working life (QWL): A critical review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(10), 398–405.

299. Michalska-Żyła, A. (2016). Jakość życia na poziomie lokalnym. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica*, (56), 53–66. DOI: 10.18778/0208-600X.56.04.
300. Midor, K., & Horodecka, A. (2017). Doskonalenie produktów poprzez poprawę jakości życia pracowników z wykorzystaniem nowych technologii. *Systemy Wspomagania w Inżynierii Produkcji*, 6(5), 65-72.
301. Midor, K., & Wieczorek, A. (2016). Kształtowanie jakości życia pracowników w środowisku przemysłowym—studium literaturowe. *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*, 431-438.
302. Mierzejewska, K., & Chomicki, M. (2020). Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19. Kraków, *Review of Economics and Management*, (3 (987)), 31-44.
303. Mierzwińska, L., & Ujda-Dyńska, B. (2023). Czynniki motywacji wewnętrznej jako determinanta efektywności pracowników. *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, (3), 39-52.
304. Mikrut, A. (2010). O integracji społecznej osób z niepełnosprawnością w kontekście podmiotowości człowieka. *Niepełnosprawność nr 4*, 122-134.
305. Mikuczevska-Wośko, A. (2009). Reputacja przedsiębiorstwa jako pracodawcy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, Wrocław.
306. Miluska, J. (2003). Ład społeczny jako determinanta jakości życia. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 1, 173–185.
307. Miner, J. (2005). Organizational behavior one. *Essential theories of motivation and leadership*. M.E. Sharpe, Inc., Armonk, New York 10504.
308. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (b.d.). Równe traktowanie w zatrudnieniu. *Gov.pl*. <https://www.gov.pl/web/rodzina/rowne-traktowanie-w-zatrudnieniu> (dostęp: 11 czerwca 2025).
309. Misiak-Kwit, S. (2016). Misja, wizja i cele małych przedsiębiorstw w Polsce. *Marketing i Rynek*, 3.
310. Miś, A. (2009). Retencja i rozwój pracowników o wysokim potencjale. *Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*.
311. Miś, A. (2018). Kształtowanie kariery utalentowanych pracowników: teoretyczne sugestie i empiryczne rozwiązania. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 1(nr 6), 51-65.
312. Mockało, Z., & Najmiec, A. (2017). Stres w pracy z klientem—źródła, skutki i sposoby przeciwdziałania. *Prewencja i Rehabilitacja*, 3, 1-19.

313. Modzelewska, P., Chludzińska, S., Ładny, R. J., Lewko, J., Sierżantowicz, R. (2017). Metodyka oceny jakości życia w chorobach nowotworowych. *Jakość życia w naukach medycznych i społecznych, Tom I. Monografia*.
314. Molek-Winiarska, D. (2010). Organizacyjne i indywidualne programy zarządzania stresem. *Współczesne Zarządzanie, 1*, 116-124.
315. Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research, 24(4)*, 170–181. DOI: 10.1258/hsmr.2011.011009.
316. Mościcka, A. (2010). Opieka profilaktyczna dotycząca psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy. *Medycyna Pracy, 61(1)*, 91-100.
317. Mroczkowska, D., & Białkowska, J. (2014). Style radzenia sobie ze stresem jako zmienne determinujące jakość życia młodych dorosłych. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, 20(3)*.
318. Mrozowicz, K. (2011). Zachowania pomocne w świetle humanistycznej teorii organizacji. *Przegląd Organizacji, (7)*, 35-39.
319. Mrozowicz, K., & Wojciechowska, A. (2010). Podsystem psychospołeczny organizacji w świetle badań empirycznych motywów i postaw pracowników służby zdrowia. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, (1 (15))*, 55-65.
320. Mróz, B. (2011). Sprawozdanie z międzynarodowej konferencji naukowej „Radzenie sobie na rynku pracy” pt. „Metody jakościowe w diagnozie zawodowej”. *Roczniki Psychologiczne, 14(2)*, 212-214.
321. Muster, R. (2020). Pokolenie „Z” na współczesnym rynku pracy w opiniach pracodawców. *Humanizacja pracy, (1)*.
322. Nanjundeswaraswamy, T. S., & Beloor, V. (2024). Quality of work life of employees working in the Indian garment industry. *Research Journal of Textile and Apparel, 28(2)*, 220–234. DOI 10.1108/RJTA-01-2022-0007.
323. Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2012). A literature review on quality of work life and leadership styles. *International Journal of Engineering Research and Applications, 2(3)*, 1053-1059.
324. Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R.A., & Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 112*, 24-34.

325. Nawaz Khan, M. H., Riaz, A., Manzoor, F., Sarwar, K., Hafeez, H., Masood, A., Kunmbher, M. I., & Naseem, A. (2023). The impact of total quality management (TQM) on employee motivation and job satisfaction. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt . Egyptology*, 20(2), 319–329.
326. Nęcek, R. (2007). Mobbing jako przemoc biurowa a godność pracownika w strukturach pracy. *Studia Koszalińsko-Kołobrzeskie*, 2007, nr 12, 147-157.
327. Novikova, K. (2016). Zarządzanie sukcesem w rozwoju osobistym. *Journal of Modern Science*, 31(4), 157-176.
328. Nowakowska, I., Rasińska, R., & Głowacka, M. D. (2012). Jakość życia zawodowego pielęgniarek w wieku okołomenopauzalnym: wpływ wybranych czynników środowiska pracy w podmiotach leczniczych. *Menopausal Review/Przegląd Menopauzalny*, 11(5).
329. Nowicki, M. (2013). Skuteczny lider gwarantem na rynkowy sukces organizacji. *Zeszyty naukowe nr 1144. Organizacja i zarządzanie. Zeszyt 49*. Politechnika Łódzka.
330. Noworol, Cz., Łącała, Z., Marek, T., & Fąfrowicz, M. (1997). *Psychologiczne aspekty jakości pracy. Społeczna, ekonomiczna i konsumencka ocena jakości*. Wydawnictwo EJB.
331. Nowosad, K. (2024). Wypalenie zawodowe pracowników socjalnych jako efekt stresu zawodowego. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J. Paedagogia-Psychologia*, 37(1), 247-268.
332. Nowosielski, S. (2014). Ciągłe doskonalenie procesów w organizacji. Możliwości i ograniczenia. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (340), 303-317.
333. Nowotarska-Romaniak, B. (2009). Atmosfera w pracy jako istotny element marketingu wewnętrznego firm ubezpieczeniowych. *Wiadomości Ubezpieczeniowe*, (3), 70-75.
334. Nycz, T. (2005). *Wynagrodzenie za pracę*. Arden, Kraków.
335. Oczkowska, R. (2015). Kreowanie wizerunku organizacji jako pracodawcy. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 38(4), 185-197.
336. Oktaba, L. (2023). ESG – co to jest? Czynniki zrównoważonego rozwoju w retail i firmach technologicznych. *Exorigo-Upos*. <https://www.exorigo-upos.pl/blog/esg-co-to-jest/> (dostęp: 23.06.2023).
337. Olejniczuk-Merta, A. (2013). Innowacje społeczne. Konsumpcja i rozwój, 1, 21-34.
338. Oleszak, W. (2012). Kultura bezpieczeństwa w środowisku pracy. *Edukacja humanistyczna*, 1, 26.

339. Osika, G. (2018). Jakość życia jako wskaźnik rozwoju społecznego. Analiza mierników. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (123), 355-370.
340. Ostasiewicz, W. (Ed.). (2004). *Ocena i analiza jakości życia*. Wydaw. Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego.
341. Ostrowska, M., & Michcik, A. (2013). Wypalenie zawodowe–przyczyny, objawy, skutki, zapobieganie. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 22-25.
342. Ostrowska, M. (2014). Mobbing-przyczyny, konsekwencje, aspekty prawne. *Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek*, (1 (46), 101-107.
343. Ostrowska, M., & Michcik, A. (2014). Stres w pracy–objawy, konsekwencje, przeciwdziałanie. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, (5), 12-15.
344. Osuch, J. (2012). Motywacja jako czynnik zarządzania. *Acta Scientifica Academiae Ostroviensis. Sectio A, Nauki Humanistyczne, Społeczne i Techniczne*, (1), 101-120.
345. Owczarczyk, B., & Tabor-Smardzewska, A. (2022). Atmosfera w pracy–istota i znaczenie dla pracowników na podstawie badań ankietowych wśród nauczycieli szkół podstawowych. *Pedagogika, zarządzanie i inżynieria zarządzania wobec wyzwań współczesności*, 61.
346. Owczarczyk, B., Wąsik, A., & Zyborowicz, I. (2024). Innowacje organizacyjne w świetle teorii zmiany: analiza przypadków i strategie motywowania pracowników. *Pedagogika, psychologia, zarządzanie i inżynieria zarządzania–interdyscyplinarność jako oś współczesności*, 103.
347. Oweidat, I., Omari, A., ALBashtawy, M., Alrahbeni, T., Al-Mugheed, K., & Alsheikh, A. D. I. (2024). Factors affecting the quality of working life among nurses caring for Syrian refugee camps in Jordan. *Human Resources for Health*, 22(1), 1.
348. Owsiniński, J. W., & Tarchalski, T. (2008). Pomiar jakości życia. Uwagi na marginesie pewnego rankingu. *Zeszyty Naukowe Wydziału Informatycznych Technik Zarządzania Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzania. Współczesne Problemy Zarządzania*, 1, 59-96.
349. Paliga, M. (2021). *Satysfakcja z pracy i wydajność pracowników. Relacja (nie)oczekiwana*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
350. Panari, C., Guglielmi, D., Simbula, S., & Depolo, M. (2010). Can an opportunity to learn at work reduce stress? A revisitation of the job demand-control model. *Journal of Workplace Learning*, 22, 166–179.

351. Panek, T. (2015). Hierarchiczny model pomiaru jakości życia. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 60(06), 1-22.
352. Panek, T. (2015). Jakość życia gospodarstw domowych w Polsce w układzie wojewódzkim. *ISID Working Papers* [51].
353. Panek, T. (2016). *Jakość życia: od koncepcji do pomiaru*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
354. Pawlak, J. (2014). Rozwój zawodowy a współczesne wyzwania na rynku pracy. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, (39), 262-272.
355. Pawłowska, B. (2005). Człowiek w społeczeństwie cywilizacji technicznej początków XXI wieku. Wybrane problemy. *Przegląd Socjologiczny*, 54(1-2), 123-141.
356. Pawłowska, Z. (2022). Czynniki wpływające na warunki środowiska pracy w przedsiębiorstwach wdrażających technologie Przemysłu 4.0. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 613(10), 10-13.
357. Pawłowski, M., Kułakowska, A., Piątkowski, Z. (2019). Kultura organizacyjna w organizacji. *Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego*, 2019, nr 1, 125-132.
358. Pawłowski, M., Kułakowska, A., Piątkowski, Z., & Sajecka, R. (2018). Bariery stosowania empowermentu w pracy zawodowej kierowników i pracowników organizacji. Cz. 6®. *Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego*, (2), 133-137.
359. Perera, D. (2014). Wpływ stresu na jakość życia ludności w Polsce. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 59(01), 38-50.
360. Perez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., & Fernandez-Davila, P. (2014). Influence of Organizational Variables in Quality of Working Life of Officials Public Health Sector in the Far North of Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551.
361. Petelewicz, M., & Drabowicz, T. (2016). *Jakość życia—globalnie i lokalnie. Pomiar i wizualizacja*. Katedra Socjologii Ogólnej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytet Łódzki.
362. Pędziwiatr, K., Brzozowski, J., Czerska-Shaw, K., Hajdarowicz, I., Górska, K., Luchik-Musiyezdova, S., Stonawski, M., & Szkołut, S. (2023). *Główne wnioski i rekomendacje wynikające z analizy sytuacji imigrantów ekonomicznych i przymusowych w Nowym Sączu, Olkuszu, Oświęcimiu i Tarnowie*. Centrum Zaawansowanych Badań Ludnościowych i Religijnych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
363. Pękała, M. (2021). Pozapłacowe systemy wynagrodzeń głównym komponentem budowania przewagi konkurencyjnej. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 8(14), 92-109.

364. Phan, P. T., Pham, C. P., Tran, N. T. Q., Le, H. T. T., Nguyen, H. T. H., & Nguyen, Q. L. H. T. T. (2020). Factors affecting the work motivation of the construction project manager. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1035–1043. DOI: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1035.
365. Piasny, J. (1993). Poziom i jakość życia ludności oraz źródła i mierniki ich określania. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny I Socjologiczny, Rok LV, zeszyt 2*.
366. Pierścieniak, A., Krent, D., & Jakiela, K. (2013). Motywacja wewnętrzna jako kluczowy czynnik zaangażowania pracownika. *Przedsiębiorstwo i region*, (5), 38-47.
367. Pietras, A. (2015). Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników jako inwestycja w kapitał ludzki. In Rogozińska-Pawelczyk A.(red.), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim. Wyzwania organizacyjne i prawne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015;. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
368. Pietryka, Agnieszka. (2015). *Wpływ materialnych form motywowania pracowników na satysfakcję z pracy*. WSPiA, Rzeszów.
369. Pikuła, N. (2016). Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych. *Labor et Educatio*, nr 4/2016.
370. Pilch, P. (2015). Mobbing w organizacji–rodzaje zjawiska. *Prakseologia*, (157/1), 167-196.
371. Piontek, A. (2017). Czynniki kształtujące satysfakcję pracowników wybranej grupy dyspozycyjnej na przykładzie policji. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, (48/2), 269–279
372. Piontek, B. (2002). *Koncepcja rozwoju zrównoważonego i trwałego Polski*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
373. Pitts, PF., Ferraz, SB., de Lima, TCB. (2014). Quality of life at work: a study with women in the military police. *Dialogo, Issue 27*, 57-73.
374. Piwowar-Sulej, K. (2013). Funkcja personalna w organizacji zorientowanej na projekty - jej kształt oraz rola działu HR w realizacji tej funkcji. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 283.
375. Plewka, Cz. (2016). *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym — Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych — Monografia nr 314*. Wydział Technologii i Edukacji. Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej.
376. Plewko, J. (2010). Warunki integracji imigrantów ze społeczeństwem przyjmującym w wybranych krajach Unii Europejskiej. *Roczniki Nauk Społecznych, Tom 2(38)*.

377. Polacy a rozwój. Raport o podejściu do rozwoju osobistego i zawodowego różnych pokoleń Polaków. *Raport Benefit Systems SA, 2015*.
378. Polak, E. (2020). Ekonomiczne i pozaekonomiczne mierniki jakości życia–na wybranych przykładach. *Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy, 13*.
379. Polek-Duraj, K. (2017). Jakość pracy determinantą jakości życia jednostki (studium przypadku), *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, ISSN 2083-8611 Nr 309*.
380. Popek, S., & Kłak, D. (2009). Kreowanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa w oparciu o jakość produktów. *Przedsiębiorstwo i Region, 1*, 27–37.
381. Praca. (n.d.). Encyklopedia PWN. <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/praca.html> (dostęp: 23.08.2023).
382. Praca. (n.d.). *SJP PWN*. <https://sjp.pwn.pl/slowniki/praca.html> (dostęp: 23.08.2023).
383. Pracownicy Apple nie chcą wracać do biur. Szykują petycję do Tima Cooka. (2022). *WirtualneMedia.pl*. <https://www.wirtualnemedi.pl/artikel/apple-praca-zdalna-powrot-protesty> (dostęp: 14.05.2024).
384. Pracownicy zdalni nie chcą wracać do biura. Elastyczność jest warta niższej pensji. (2022). *businessinsider.com.pl*. <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/pracownicy-zdalni-nie-chca-wracac-do-biura-elastycznosc-jest-warta-nizszej-pensji/zp2hnb4> (dostęp: 10.07.2022).
385. Pratama, R., & Dimas, N. A. (2023). The Influence of Salary Satisfaction, Quality of Life, Job Satisfaction on Turnover Intention In Manufacturing. *Manajemen dan Bisnis, 22(2)*, 57-66.
386. *Prawo.pl*. (2023). Mobbing w miejscu pracy – konwencja MOP i polskie prawo. <https://www.prawo.pl/kadry/mobbing-w-miejscu-pracy-konwencja-mop-i-polskie-prawo> (dostęp: 16.04.2025).
387. Przybylska, R. (2008). *Nowe nazwy zawodów*. Uniwersytet Jagielloński Kraków.
388. Puciato, D. (2008). Jakość życia mieszkańców gminy uzdrowskiej na przykładzie Jedliny-Zdroju. Politechnika Opolska. Oficyna Wydawnicza, 2008, *Studia i Monografie / Politechnika Opolska*.
389. Puciato, D., Rozpara, M., Bugdol, M., & Mróz-Gorgoń, B. (2022). Socio-economic correlates of quality of life in single and married urban individuals: a Polish case study. *Health and quality of life outcomes, 20(1)*, 58.

390. Puciato, D., Rozpara, M., Bugdol, M., Borys, T., Słaby, T. (2021). Socioeconomic Determinants of Health-Related Quality of Life of Entrepreneurs. *A Cross-Sectional Study. Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 12103. DOI: 10.3390/ijerph182212103.
391. Pulikowska, A. (2022). Ponad 60% pracowników nie chce wracać z pracy zdalnej do biura – rozważają zmianę firmy. *RocketJobs.pl*. <https://rocketspace.pl/ponad-60-pracownikow-nie-chce-wracac-z-pracy-zdalnej-do-biura-rozwazaja-zmiane-firmy/> (dostęp 14.05.2024)
392. PWC, Well.HR, *Absolvent Consulting*. (2020). Młodzi Polacy na rynku pracy w “nowej normalności”, raport.
393. PWN. (n.d.). Integracja społeczna. *Encyklopedia PWN*. <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/integracja%20spo%C5%82eczna.html> (dostęp: 15.04.2025).
394. Pyrek, R. (2004). Proces rekrutacji pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, (5), 97-110.
395. Qi, H., Hongyan, S., Song, H., Zhihang, Z., Ruiyin, H., Youjia, M., & Xia, L. (2024). The relationship between effort-reward imbalance and quality of working life among medical caregivers: mediating effects of job burnout. *Frontiers in Psychology*, 15, 1375022.
396. Quality of working life. (n.d.). *Cambridge Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/quality-of-working-life> (dostęp: 21.10.2024).
397. Quick, J.C., Quick, J.D., Nelson, D.L., Hurrell, J.J. (1997). *Preventive stress management in organisations*. Washington, DC, American Psychological Association.
398. Quiñones-Rozo, L. del P., Largacha-Medina, P. A., Bravo-Bolaños, I. Y., & Canaval-Erazo, G. E. (2025). Calidad de vida en el trabajo e intención de rotar en enfermeras de cuidado intensivo: *Estudio transversal. Enfermería Intensiva*, 36(1), Article 100484. DOI: 10.1016/j.enfi.2024.02.004.
399. Rachwaniec-Szczecińska, Ż., Grabowski, D. (2017). Satysfakcja z pracy, etyka pracy i poczucie koherencji na przykładzie pracowników call center. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie* z. 106 (2017), 207-216.
400. Ramawickrama J., Opatha H.H.D.N.P., Pushpakumari M.D. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. *International Business Research*, vol. 10, iss. 4, 167-182, DOI: 10.5539/ibr.v10n4p167.
401. *Randstad, employer brand research 2020*, raport krajowy Polska.

402. Randstad, employer brand research 2022, raport krajowy Polska.
403. Randstad, employer brand research 2024, raport krajowy Polska.
404. Rashid, I., & Amin, F. (2024). Mediating role of quality of work life between work-related social capital and life satisfaction among health professionals. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(4), 1700–1715. DOI: 10.1108/AGJSR-07-2023-0350.
405. Ratajczak, J. (2018). Pozyskiwanie I Utrzymanie W Organizacji Pracowników Z Pokolenia ZW Kontekście Ich Oczekiwań Wobec Pracodawcy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (512), 206-215.
406. Robak, E. (2014). Integracja pracowników we współczesnych organizacjach. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie Nr 15*, Częstochowa.
407. Robak, E. (2016). Czas pracy i jego społeczne odniesienia związane z przenikaniem sfery zawodowej i osobistej pracowników. *Studia Ekonomiczne*, 257, 168–176.
408. Robak, E. (2022). Intermentoring jako metoda współpracy i budowania relacji pomiędzy pracownikami z różnych pokoleń. W A. Karczewska (Red.), *Współdziałanie w podmiotach prywatnych i publicznych a wykorzystanie nowych technologii w komunikacji w czasie zmiany*, 102–110. Politechnika Częstochowska, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej.
409. Robak, E., & Słocińska A. (2015). Work-life balance and the management of social work environment. *Polish Journal of Management Studies*, 11(2), 138–148.
410. Rogala, P. (2017). Pomiar subiektywnej jakości życia na poziomie lokalnym — studium przypadku. *Ekonomia — Wrocław Economic Review 23/1 (2017) Acta Universitatis Wratislaviensis No 3754*.
411. Rogowska, D. (2021). Motywacja pracownicza w świetle wybranych perspektyw teoretycznych. Szkic problematyki. *Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy*, nr 39(2)/2021.
412. Rogozińska-Pawelczyk, A. (2018). Satysfakcja z pracy a stres zawodowy—wyniki badań ilościowych w 3 jednostkach organizacyjnych urzędu. *Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety*, 69(3), 301-315.
413. Rojek-Nowosielska, M. (2017). Definicja CSR według normy ISO 26000 a praktyka gospodarcza. *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*, 79(3), 213-224.
414. Rokicka, E. (2013). Jakość życia—konteksty, koncepcje, interpretacje. In Grotowska-Leder J., Rokicka E.(red.), *Nowy ład? Dynamika struktur społecznych we współczesnych społeczeństwach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013;. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

415. Rokicka, E., & Petelewicz, M. (2014). Subiektywna jakość życia a status społeczno-ekonomiczny. Na przykładzie mieszkańców Łodzi. *Przegląd Socjologiczny*, 63(2), 143-161.
416. Rolka, H., Kowalewska, B., & Jankowiak, B. (2017). Jakość a jakość życia w ujęciu historycznym. Kowalewska B, Jankowiak B, Rolka H, Krajewska--Kułak E, editor. *Jakość życia w naukach medycznych i społecznych*, 1, 31-42.
417. Rose, R., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(2), 2151–2159.
418. Roshangar, F., Soheil, A., Moghbeli, G., Wiseman, T., Feizollahzadeh, H., & Gilani, N. (2021). Iranian nurses' perception of the public image of nursing and its association with their quality of working life. *Nursing open*, 8(6), 3441-3451.
419. Rosochacka-Gmitrzak, M., (2010). Jakość życia, jakość pracy. Przyszły rynek pracy dla seniorów, *Repozytorium Uniwersytetu Łódzkiego*, (dostęp 15.08.2023)
420. Rudek, I., & Rudnicka, A. (2020). Rola motywowania pracowników w zarządzaniu procesem magazynowania. In *Nowoczesne trendy w logistyce i zarządzaniu łańcuchem dostaw*, Brzeziński J., Rudnicka A.(red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2020;. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
421. Rutkowski, J. (1984). Podstawowe pojęcia statystyki społecznej. *Wiadomości Statystyczne*, 11, 11–16.
422. Sabonete, SA., Lopes, HSC., Rosado, DP., Reis, JCGd. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*. 2021; 10(7):244.
423. Sadowska-Snarska, C. (2023). Wpływ implementacji dyrektywy WLB na rozwój instrumentów godzenia pracy z życiem rodzinnym w Polsce w kontekście zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka*, 12(17), 22-33.
424. Sak-Skowron, M., Skowron, Ł. (2017). Determinanty satysfakcji z pracy–studium teoretyczne. *Marketing i Zarządzanie*, 48, 243-253.
425. Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2019). *Ekonomia* (A. Bukowski & J. Środa, Trans.; 4th ed.). Seria: Poradniki i podręczniki biznesowe. Wydawnictwo Naukowe PWN. (Original work published 2017).
426. Samul, J., Kobylńska, U., & Rollnik-Sadowska, E. (2018). Postrzeganie kariery zawodowej na tle innych wartości. Młodzi na rynku pracy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (1 (120)) Motywacja na różne sposoby, czyli znane problemy w nowych

- odsłonach"/" Various Approaches to Motivation or a New Look and Old Problems"), 87-98.
427. Sanchez, H. M., Sanchez, E. G. D. M., Barbosa, M. A., Guimarães, E. C., & Porto, C. C. (2019). Impact of health on quality of life and quality of working life of university teachers from different areas of knowledge. *Ciencia & saude coletiva*, 24, 4111-4123.
 428. Schultz, D., & Schultz, S. E. (2002). Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002. Sekuła Z., *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna Grupa Wolters Kluwer, Kraków.
 429. Sepiolo, J., Kucwaj, A., & Cebula, M. (2023). Praca zdalna i jej wpływ na efektywne funkcjonowanie organizacji. *Zarządzanie rozwojem organizacji w procesie transformacji, rozwoju i zmiany*, 25.
 430. Sęk, H. (1993). Jakość życia a zdrowie. *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*, 2, 110-117.
 431. Shafipour, V., Momeni, B., Yazdani Charati, J., & Esmaeili, R. (2016). Quality of working life and its related factors in critical care unit nurses. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 26(142), 117-126.
 432. Sharaire, M., & Khasawneh, M. Y. (2024). The mediating role of quality of working life on transformational leadership and achieving strategic success: a field study in universities operating in the northern region of Jordan. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 42(3), 327-352.
 433. Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., Lee, D-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, vol. 55, 241-302. DOI: 10.1023/A:1010986923468, 2001
 434. Sirgy, M.J., Reilly, N.P., Wu, J. et al. (2008). A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research Quality Life* 3, 181–202 (2008). DOI: 10.1007/s11482-008-9054-6
 435. Sitko, N., & Wanglorz, W. (2022). Praca zdalna w obliczu Industry 4.01. *Współczesne aspekty prawa pracy*, 101.
 436. Skiba, M. (2021). *Psychospołeczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi*. Podręcznik. Częstochowa 2021.
 437. Skiba, M., & Frymus, J. (2018). Wpływ środowiska pracy spawacza na jego zdrowie i życie. *Studia i Prace WNEiZ US*, 51, 97-107.

438. Skoczylas, M. (2013). Systemy motywacji pracowników. Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. *Zarządzanie*. 2013, nr 9, 60--72
439. Sliż, P. (2020). Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce-wyniki badania empirycznego. *E-mentor*, 85(3), 50-65.
440. Słaby, T. (1990). Poziom życia, jakość życia. *Wiadomości Statystyczne*, 6, 8–10.
441. Słaby, T. (2004). *Nowe ujęcie badań społecznych*. Katedra Poziomu Życia i Konsumpcji SGH w Warszawie.
442. Słaby, T. (2007). Poziom i jakość życia. W: T. Panek (red.). *Statystyka społeczna*, 99-130.
443. Słaby, T. (2011). Nowe propozycje w badaniach jakości życia. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów SGH*, 108, 125-136.
444. Słaby, T. (2014). Zarządzanie jakością życia w warunkach swobodnego wyboru. *Studia i Prace Kolegium*, 21.
445. Słaby, T. (2015). Determinants of the life quality of the emerging upper class in Poland. *Journal of Management and Financial Sciences*, 8(19), 101–124.
446. Słaby, T. (2017). Przegląd koncepcji pomiaru jakości życia ludności. W: K. Błoński, A. Burlita, & J. Witek (Red.), *Pomiar jakości życia na poziomie lokalnym na przykładzie powiatu wałeckiego. Rozprawy i Studia T. MLV 981*, 19–30. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
447. Słocińska, A. (2013). Czynniki społeczno-cywilizacyjne zmieniające współczesny rynek pracy - ujęcie interpretatywne. *Studia Ekonomiczne*, 161, 153–161.
448. Smoder, A. (2021). Praca zdalna w warunkach pandemii–wybrane zagadnienia. *Polityka Społeczna*, 566(5-6), 26-35.
449. Smolbik-Jęczmień, A. (2013). Rozwój kariery zawodowej przedstawicieli pokolenia X i Y w warunkach gospodarki opartej na wiedzy. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy z. 36*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego
450. Smoleń, E. (2013). Jakość życia – geneza, definiowanie, metody pomiaru oraz znaczenie w naukach medycznych. *Zeszyty Naukowe PWSZ Nr 9*.
451. Sobczyk-Kubiak, A. (2018). Rozwój osobisty osób starszych jako jeden z obszarów wykluczenia społecznego. *Kultura i Wychowanie*, 12, 119-130.
452. Socha, D., & Ćwikowski, N. (2024). Systemy motywacji pracowników na przykładzie przedsiębiorstwa z branży przemysłowej. *HUMANITAS Zarządzanie*, 25(2), 23-43.

453. Socha, M. (2022). Pandemia COVID-19 jako test japońskiej polityki przyciągania migrantów ekonomicznych. *Polityka, kultura i społeczeństwo w czasach pandemii. Wybrane zagadnienia*, 77-104. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
454. Soin, M. (2018). CSR i problem organizacyjnej hipokryzji. *Prakseologia nr 160/2018*. DOI: 10.7206/prak.0079-4872_2015_160_11.
455. Sojka, L. (2014). Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment, *Sociológia, Vol. 46 No. 3*, 283-299.
456. Sompolska-Rzechuła, A. (2013). Jakość życia jako kategoria ekonomiczna. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin. Oeconomica 301 (71)*, 127–140.
457. Sowińska, A. (2014). Zadowolenie z pracy-problemy definicyjne. *Studia Ekonomiczne, (197)*, 45-56.
458. Spychała, M., Bartecki, T., & Brzóska, M. (2019). Employer branding–nowoczesne rozwiązanie problemu rotacji pracowników. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*.
459. Stabilność zatrudnienia w jednej firmie – czy to atut, kiedy chcesz zmienić pracę. (2024). *HRPolska.pl*. <https://hrpolska.pl/hr/trendy/stabilnosc-zatrudnienia-w-jednej-firmie-czy-to-atut-kiedy-chcesz-zmienic-prace> (dostęp: 12.11.2024)
460. Stachowska, S. (2012). Zarządzanie wiekiem w organizacji. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, (3-4 (86-87))*, 125-138.
461. Stachura, P., & Kuligowska, K. (2018). Coworking–geneza zjawiska i perspektywy rozwoju. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio H–Oeconomia, 52(2)*.
462. Stanaszek, O. (2015). Badanie jakości życia w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 392*.
463. Stańczak-Mrozek, K., Biłant, E., & Mućka, K. (2019). QALY jako miara jakości życia. *Agencja Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji. Warszawa*.
464. Stasiak, A. (2022). Turystyka a jakość życia. W P. Różycki (Red.), *Turystyka społeczna a jakość życia. Monografia naukowa*. Przewodnik dobrych praktyk.
465. Stasiła-Sieradzka, M., Chudzicka-Czupała, A., Grabowski, D., & Dobrowolska, M. (2018). Ocena środowiska pracy i poczucie zagrożenia a nasilenie stresu w pracy wysokiego ryzyka – propozycja interwencji organizacyjnej. *Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety, 69(1)*, 45–58.
466. Stefańska, M. (2013). Podstawy teoretyczne i ewolucja pojęcia społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR). *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, (288)*, 198-211.

467. Stefańska, M., & Grabowski, G. (2023). Zaangażowanie pracowników a satysfakcja z pracy w warunkach pracy zdalnej. *E-mentor. Czasopismo naukowe Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie*, 98(1), 13-21.
468. Stres w miejscu pracy – metody walki. (n.d.). *podatki.biz*. https://www.podatki.biz/artykuly/stres-w-miejscu-pracy-metody-walki_10_18019.htm (dostęp: 30.11.2024).
469. Strumiłło, K. (2023). Zrównoważone środowisko pracy w budynkach biurowych. *Builder*, 27(8), 30–34.
470. Strużycki, M. (2008). *Podstawy zarządzania*. Warszawa: SGH.
471. Strykowska, M. (2009). Dobrostan pracowników a zarządzanie współczesnymi organizacjami. *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny rok LXXI - zeszyt I – 2009*.
472. Strzelczyk-Łucka, J., & Dewalska-Opitek, A. (2019). *Zarządzanie kompetencjami pracowników o wysokim potencjale a sukces organizacji: relacje i zależności*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach.
473. Suchacka, M., & Jasik-Ślęzak, J. (2020). *Obciążenie człowieka pracą fizyczną i umysłową: wybrane aspekty*. Oficyna Wydawnicza Stowarzyszenia Inżynierów Produkcji i Jakości.
474. Sun, L., Gao, X., & Bronner, M. (2023). *Enhancing Employee Competency through Job Rotation in Private Enterprises: A Case Study of Zhendong Group* Title. Available at SSRN 4827628.
475. Suriñach, J., & Royuela, V., & López-Tamayo, J. (2008). The Institutional vs. the Academic Definition of the Quality of Work Life. What is the Focus of the European Commission?. *Social Indicators Research*. 86, 401-415. DOI: 10.1007/s11205-007-9175-6.
476. Syper-Jędrzejak, M. (2020). Materialne środowisko pracy a komfort pracy w opiniach pracowników uniwersyteckich, *Marketing of Scientific and Research Organizations*. Vol. 35, Issue 1, 93–108.
477. Syrek, E. (2008). *Zdrowie i wychowanie a jakość życia : perspektywy i humanistyczne orientacje poznawcze*. Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
478. Szarek, S., & Szarek, E. (2018). *Ekonomiczne skutki mobbingu w miejscu pracy*. Uniwersytet Przyrodniczo Humanistyczny w Siedlcach.
479. Szczechowiak, E. (2020). Doradca zawodowy we współczesnym systemie edukacyjnym. *Studia Edukacyjne*, (56), 253–266.

480. Szczepański, K. (2013). Kształtowanie wizerunku (employer branding) jako sposób zwiększenia atrakcyjności pracodawcy w warunkach polskich. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, (61), 163-172.
481. Szczepański, M. (2011). Stabilność zatrudnienia w polskiej służbie cywilnej a plany ograniczenia liczebności administracji rządowej. *Zarządzanie Publiczne*, (16+ 17), 45-54.
482. Szejniuk, A. (2014). Warunki pracy a efektywność przedsiębiorstwa. *Journal of Modern Science*, 22(3), 383-399.
483. Szostek, D. (2018). Znaczenie i pomiar nieuprzejmości i mobbingu/bullyingu dla jakości życia w pracy. *Problemy Jakości*, 50.
484. Szreder, M. (2013). Wykształcenie a długość i jakość życia. *Polityka społeczna*, 472(7), 1-5.
485. Szumowski, W. (2010). Nowy model funkcji HR. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 137, 201-212.
486. Szyłko-Skoczny, M. (2014). Zmiany w modelu pracy. *Studia Ekonomiczne*, 167, 174-183.
487. Szymczak, A., & Gawrycka, M. (2015). Praca jako dobro indywidualne i społeczne. *Studia Ekonomiczne*, 214, 276-287.
488. Szyrkiewicz, E. (2017). Jakość życia w astmie oskrzelowej. *Jakość życia w naukach medycznych i społecznych, Tom I. Monografia*.
489. Ścibior-Butrym, A. (2024). Integracja pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji–nowe wyzwania dla ZZL w organizacjach w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 68(1), 141-150.
490. Ślęczek-Czakon, D. (2018). Pojęcie jakości życia. Aspekt medyczny i bioetyczny. *Studia Philosophica Wratislaviensia*, vol. XIII, fasc. 4. DOI: 10.19195/1895-8001.13.4.2.
491. Ślęzak-Gładzik, I. (2013). Społeczna odpowiedzialność w ujęciu Normy Międzynarodowej ISO 26000 Guidance on social responsibility. *Modern Management Review*, 18(20/4), 279-288.
492. Świątek-Barylska, I. (2012). Człowiek a organizacja–relacje i zależności. In Januszkiewicz K.(red.), *Zachowania ludzi w organizacji. Uwarunkowania i kierunki ewolucji*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
493. Świdorski, M. (2023). Benefity pracownicze w systemie podatku od towarów i usług. *Doradztwo Podatkowe. Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych*, 10, 27-30.

494. Świącki R. (2022). Pracownicy Google'a nie chcą wracać do biur. Zaskakujący powód. *biznes.wprost.pl*. <https://biznes.wprost.pl/finanse-i-inwestycje/10734037/pracownicy-googlea-nie-chca-wracac-do-biur-zaskakujacy-powod.html> (dostęp: 28.05.2022).
495. Teixeira, G. S., da Penha Silveira, R. C., Mininel, V. A., Moraes, J. T., & da Silva Ribeiro, I. K. (2019). Quality of working life and occupational nursing stress in emergency care unit. *Enfermería Global*, 18(3).
496. Telec, A. (2018). Prywatność w miejscu pracy: jakie są jej granice. *Rzeczpospolita*. <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art2022341-prywatnosc-w-miejscu-pracy-jakie-sa-jej-granice> (dostęp 15.11.2023)
497. Tokarska, D. (2016). Narzędzia rachunkowości zarządczej jako wsparcie systemów motywacyjnych. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*.
498. Tomaszewska-Lipiec, R. (2014). Równowaga praca-życie pozazawodowe czynnikiem wspomagającym rozwój zawodowy. *Polityka społeczna nr 3/2014*, 17-22.
499. Tomaszewska-Lipiec, R. (2016). Równoważenie sfery osobistej i zawodowej jako postulowany element nowoczesnego środowiska pracy. *Szkoła - Zawód - Praca, 2016, Numer 12 [17]*
500. Tomczak, M. (2015). Kompetencje „miękkie” kandydatów uczestniczących w procedurze selekcji pracowników w opinii rekruterów. *Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce—teoria i praktyka*, 15(4), 27-34.
501. Tomczak, M., & Tomczak, E. (2014). The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size. *Trends in Sport Sciences*, 21, 19-25.
502. Trzebiatowski, J. (2011). Jakość życia w perspektywie nauk społecznych i medycznych—systematyzacja ujęć definicyjnych. *Hygeia Public Health*, 46(1), 25-31.
503. Tuasikal, H., Perwana, D., & Suhud, U. (2022). Leadership, Quality of Work Life and Self Development in Increasing Work Engagement for Polytechnic Lecturers LP3I Jakarta. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(7), 910–921. DOI: 10.59141/jrssem.v1i7.90.
504. Turalski, Z. (2018). Motywowanie pracowników bezpośredniej obsługi klienta, zatrudnionych w oddziale banku detalicznego, będącego w trakcie fuzji. *Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance Vol. 16, No. 3/2/2018*.
505. Turczak, A., & Zwiech, P. (2015). Czynniki określające jakość życia zawodowego w zależności od wykształcenia pracownika. *Studia i Prace WNEiZ US*, 39, 139-152.

506. Turska, W., & Skowron, A. (2009). Metodyka oceny jakości życia. *Farmacja Polska*, 65(8), 572–580.
507. Twardowska, J. (2016). Korzyści wynikające z wirtualnej organizacji pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (444), 512-519.
508. United Nations. (2019). *Handbook on measuring quality of employment: A statistical framework*, Addendum I. Geneva. https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/MQoE_addendum1.pdf (dostęp: 12.04.2025)
509. Urbanik-Papp, G. (2010). Rozwój osobisty i zawodowy, czyli trener jako ekspert w dziedzinie rozwoju. *Vademecum trenera*.
510. Vulturius, S., Budd, L., Ison, S., & Quddus, M. (2024). Commercial airline pilots' job satisfaction before and during the COVID-19 pandemic: A comparative study. *Research in Transportation Business & Management*, 53. DOI: 10.1016/j.rtbm.2024.101108.
511. Wach-Kąkolewicz, A. (2008). Rozwój zawodowy - motywy podejmowania aktywności uczenia się. *E-mentor nr 4 (26) / 2008*.
512. Wachowiak, P. (2014). Pracownik – kluczowy interesariusz przedsiębiorstwa. *Handel Wewnętrzny*, 351(4), 289-298.
513. Wacowska, A., Bokwa, M., & Dąbrowska-Paulewicz, S. (2014). Personal growth and key competences indispensable for professional career development in a knowledge-based-society. *Polish Journal of Management Studies*, 9, 265–274.
514. Wajerak, M., Kowalska-Myśliwiecka, S. (2022). Motywowanie jako istotny element zarządzania firmą na przykładzie firmy Ever Cleaning sp. Z o.o.. *Ogrody Nauk i Sztuk nr 2022 (12)*.
515. Walczak-Duraj, D. (2017). Wartości etyczne w kulturze zarządzania organizacją. *Humanizacja Pracy*, (3), 289.
516. Walentek, D. (2019). Koncepcja Work Life Balance a efektywność pracy. *Archiwum wiedzy inżynierskiej*, 4(1), 19-21.
517. Waligóra, Ł. (2018). Zarządzanie różnorodnością w organizacjach. Prezentacja wybranych praktyk. *Studia Ekonomiczne*, 348, 26-43.
518. Walton, R. (1973). Quality of work (ing) life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
519. Waszkowska, M., Merecz, D., & Drabek, M. (2010). Programy prewencji stresu zawodowego – strategie, techniki, ocena skuteczności. Część II. Prewencja stresu zawodowego na poziomie organizacji. *Med. Pr*, 61(2), 191-204.

520. Wewiór, B. (2016). Motywowanie pracowników z perspektywy kariery zawodowej. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 17(11.2), 29-40.
521. Winch, S. (2022). HR Business Partner w hybrydowej reglamentacji podmiotowości pracowników. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, 183, 87–98.
522. Wiśniewska, E., Zagroba, M., Ostrowska, B., Marcysiak, M. (2017). Jakość życia w zdrowiu i chorobie - charakterystyka pojęcia. *Jakość życia w naukach medycznych i społecznych, Tom I. Monografia*.
523. Wiśniewska-Paź, B. (2022). Idea synergicznego i permanentnego zarządzania jakością (total quality management)—geneza, cele i zasady. *Prawo*, (334), 569-582.
524. Wiśniewski, I. (2013). Doradztwo zawodowe jako kluczowy element procesu kształtowania pracownika zdolnego do reorientacji zawodowej w nowym systemie kształcenia zawodowego. *Studia Ekonomiczne*, (161), 221-229.
525. Witek-Crabb, A. (2016). Ewolucyjne modele CSR—przegląd koncepcji rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (444), 541-558.
526. Włodarczyk, K. (2014). Ekonomia wobec poczucia szczęścia. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 76(4), 347-363.
527. Włodarczyk, K. (2019). Praktyki polskich firm na rzecz poprawy jakości życia w miejscu pracy. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 20(10), 355-370.
528. Wnuk, M. (2022). Rola satysfakcji z pracy oraz przywiązania do organizacji dla zamiaru jej opuszczenia. Weryfikacja modelu. *Humaniora*. 36. 61-81. DOI: 10.14746/h.2021.4.3.
529. Wnuk, M., Marcinkowski, J. (2012). Jakość życia jako pojęcie pluralistyczne o charakterze interdyscyplinarnym. *Probl Hig Epidemiol* 2012, 93(1), 21-26.
530. Wnuk, M., Zielonka, D., Purandare, B., Kaniewski, A., Klimberg, A., Ulatowska-Szostak, E., ... & Kaminiarz, E. (2013). Przegląd koncepcji jakości życia w naukach społecznych. *Hygeia Public Health*, 48(1), 10-16.
531. Wojcik, K. (2022). Wizerunek i reputacja organizacji: informacyjny i zarządczy potencjał—część II. *Studia Medioznawcze*, 23(1), 1154-1170.
532. Wojtaszczyk, K. (2013). (Dys) funkcjonalne rozwiązania w zakresie kształtowania warunków pracy. Przykład firmy Google. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica* nr 288/2013 [31].

533. Wolniak, R. (2018). Ocena procesu rekrutacji pracowników na przykładzie urzędu miejskiego. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (117), 725-738.
534. Wolniak, R. (2019). The problems of quality of working life measure. Scientific papers of Silesian University of Technology. *Organization and management series no. 138*.
535. Wolnica, S., Szczucka-Lasota, B., & Wolniak, R. (2018). Jakość prewencji a koszty wypadków przy pracy. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*.
536. Wołk, Z. (2005). Rozwój zawodowy na tle życia. *Życie człowieka jako proces rozwojowy. Problemy Profesjologii*, 1.
537. Wołpiuk-Ochocińska, A. (2015). Motywacje do pracy i zaangażowanie w nią młodych pracowników na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*.
538. World Health Organization. (n.d.). WHOQOL-BREF. *World Health Organization*. <https://www.who.int/tools/whoqol/whoqol-bref> (dostęp: 10.04.2025).
539. Woźniak-Jęchorek, B. (2022). Czynniki determinujące udział pracy zdalnej w całkowitym zatrudnieniu. *Studia BAS*, (1), 29-47.
540. Wójcik, M., & Łukasiński, W. (2024). Identyfikacja wad pracy zdalnej będących źródłem utraty satysfakcji pracowników-perspektywa pokolenia Z w Polsce. *E-mentor*, 103(1), 25-34.
541. Wójcik-Jurkiewicz, M. (2016). Idea społecznie odpowiedzialnego biznesu a kształtowanie wyniku finansowego spółki. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* Nr 253.
542. Wujczyk, M. (2012). *Prawo pracownika do ochrony prywatności*. Warszawa: Wolters Kluwer. <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/monografie/prawo-pracownika-do-ochrony-prywatnosci-369243835> (dostęp: 15.11.2023).
543. Wyrostek, M. (2012). Wpływ kultury organizacyjnej na jakość pracy w przedsiębiorstwie. *Rynek - Społeczeństwo - Kultura* nr 2, 43-49.
544. Wyród-Wróbel, J., & Biesok, G. (2014). Satysfakcja jako kluczowy czynnik w budowaniu trwałych relacji z przedsiębiorstwem. *Etyka, kultura organizacyjna i społeczna odpowiedzialność biznesu w kształtowaniu potrzeb i relacji z klientami*, 147.
545. Wziątek-Staśko, A. (2017). Kultura organizacyjna narzędziem kreacji przyjaznego środowiska pracy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (5 (118)) Kooperacja, współpraca, przyjaźń"[Collaboration, Cooperation & Friendship]), 9-25.

546. Xin, Y. K., Hamzah, S. A., & Romli, M. H. (2024). Association between Physical Activity and Quality of Working Life among Nurses in Private Hospitals. *Malaysian Journal of Medicine & Health Sciences*, 20(3).
547. Yang, H., Miao, D., Zhu, X., Sun, Y., Liu, X., & Wu, S. (2008). The influence of a pay increase on job satisfaction: A study with the Chinese army. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(10), 1333-1339.
548. Zabłocki, K. J., & Woźniak, W. (2013). Jakość życia osób z niepełnosprawnością. *Łódzkie Studia Teologiczne*, (22), 223-228.
549. Zajac, S. (2014). Wpływ motywowania pracowników na jakość i efektywność pracy w przedsiębiorstwie. *Prace Naukowo-Dydaktyczne PWSZ im. J. Pigonia w Krośnie*, 67, 185-202.
550. Zalega, T. (2016). *Segment osób w wieku 65+ w Polsce. Jakość życia–Konsumpcja–Zachowania konsumenckie*. Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.
551. Zalega, T., & Daniel, P. (2014). Regulacje rynku pracy w Polsce. *Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie*, (1/18), 145-163.
552. Zalewski, P. (2022). Działania administracji państwowej w Polsce wobec uchodźców z Ukrainy w pierwszych tygodniach wojny w Ukrainie 2022 roku. Aspekty prawne i securitologiczne. *Studia Politicae Universitatis Silesiensis*, (34), 101-124.
553. Zawada, M. G. (n.d.). *Ludzka twarz restauracji*. Gryfikacja jako skuteczny sposób motywowania pracowników gastronomii z pokolenia Y. https://contelia.com/wp-content/uploads/Gryfikacja_w_gastronomii.pdf
554. Zdziebło, K., & Kozłowska, E. (2010). Mobbing w środowisku pracy pielęgniarek. *Problemy Pielęgniarstwa*, 18(2), 212-219.
555. Zhang, H. L., Wu, C., Hu, M. Y., Ma, W. J., Xu, X. L., Shi, R. J., & Lang, H. J. (2024). Risk perception and quality of working life of nurses in infectious disease department in China: The chain-mediating effects of psychological resilience and social support. *Nursing Open*, 11(9), e70045.
556. Zięba, M., Cisoń-Apanasewicz, U. (2017). Jakość życia w naukach społecznych – podstawy teoretyczne. *Jakość życia w naukach medycznych i społecznych, Tom I. Monografia*.
557. Zimoń-Dubowik, B., & Cieślik, A. (2010). Hierarchia w pracy zawodowej–kulturowe i psychologiczne aspekty relacji między przełożonym i podwładnym. *Teraźniejszość–Człowiek–Edukacja*, 2(50), 97-110.

558. Zulkarnain, Z., Ginting, E. D. J., Adnans, A. A., & Sianturi, M. M. (2024). Organisational justice and work-family conflict: Impact to quality of work life. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 22(0), Article a2393. DOI: 10.4102/sajhrm.v22i0.2393.
559. Związki zawodowe. (n.d.). Dialog Społeczny – Gov.pl. <https://www.gov.pl/web/dialog/zwiazki-zawodowe> (dostęp: 23.10.2024).
560. Zwiech, P. (2022). Jakość pracy w Polsce. *Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania GWSH*, 19, 69–76. DOI: 10.53259/2022.19.07.
561. Zywar, G. (2011). Józefa Tischnera rozumienie pracy. *Annales. Etyka W Życiu Gospodarczym*, 14(1), 83–88. DOI: 10.18778/1899-2226.14.1.08
562. Żarczyńska-Dobiesz, A., & Chomątowska, B. (2014). Pokolenie "Z" na rynku pracy-wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (350).
563. Żarczyńska-Dobiesz, A., & Grzebieluch, J. (2013). Zjawisko mobbingu jako jedna z przyczyn zaburzenia równowagi pracownika w środowisku pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (293), *Jakość życia a zrównoważony rozwój*.
564. Żemigala, M. (2007). Czynniki stresu w zarządzaniu firmą. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, (3), 10-12.
565. Żukowski, M. (2010). Unijna strategia integracji społecznej. *Polityka Społeczna*, 9, 2-7.

Spis rysunków/grafik

Rysunek 1. Model charakterystyk pracy.	54
--	-----------

Spis tabel

Tabela 1. Wartości jakości życia oraz TQM	36
Tabela 2. Benefity pozapłacowe wybranych przedsiębiorstw w roku 2016.	63
Tabela 3. Najbardziej pożądane aspekty zatrudnienia na początku 2020 roku (przed wybuchem pandemii)	69
Tabela 4. Charakterystyka miejsca odbywania studiów (N=1182)	111
Tabela 5. Rzetelność narzędzia pomiarowego.....	113
Tabela 6. Charakterystyka płci badanych	115
Tabela 7. Charakterystyka wieku badanych (N=1182)	115
Tabela 8. Charakterystyka wykształcenia badanych (N=1182)	116
Tabela 9. Charakterystyka stanu cywilnego badanych (N=1182)	116
Tabela 10. Charakterystyka statusu materialnego badanych (N=1182)	117
Tabela 11. Charakterystyka ograniczeń (dysfunkcji) psycho-fizycznych badanych (N=1182)	117
Tabela 12. Charakterystyka stażu pracy badanych (N=1182)	118
Tabela 13. Charakterystyka stanowiska pracy badanych (N=1182)	119
Tabela 14. Charakterystyka motywacji do pracy badanych (N=1182)	120
Tabela 15. Charakterystyka miejsca zamieszkania badanych (N=1182)	120
Tabela 16. Charakterystyka wielkości gospodarstwa domowego badanych (N=1182)	121
Tabela 17. Charakterystyka czasu dojazdu do pracy badanych (N=1182).....	122
Tabela 18. Charakterystyka branży badanych (N=1182)	123
Tabela 19. Charakterystyka klimatu organizacyjnego w pracy badanych (N=1182).....	123
Tabela 20. Charakterystyka ogólnej jakości życia badanych (N=1182)	124
Tabela 21. Charakterystyka wartości życiowych badanych (N=1182)	125
Tabela 22. Charakterystyka stanu zdrowia badanych (N=1182).....	126
Tabela 23. Charakterystyka wpływu problemów zdrowotnych badanych na relacje z innymi (N=1182)	126
Tabela 24. Charakterystyka częstości wpływu problemów zdrowotnych badanych na relacje z innymi (N=1182)	127
Tabela 25. Charakterystyka zadowolenia z warunków mieszkaniowych badanych (N=1182)	128

Tabela 26. Wpływ otoczenia na badanych pod kątem ich zdrowia (N=1182).....	128
Tabela 27. Charakterystyka badanych pod kątem ich zadowolenia z pracy (N=1182).....	129
Tabela 28. Charakterystyka wpływu wykonywanej pracy na zdenerwowanie i stres (w skali miesiąca).....	130
Tabela 29. Charakterystyka wpływu pracy na jakość życia osoby badanej (N=1182)	131
Tabela 30. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału” (N=1182)	132
Tabela 31. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mam świetne warunki pracy” (N=1182)	133
Tabela 32. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Jestem zadowolony z pracy” (N=1182)	134
Tabela 33. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągać to, czego chciałem” (N=1182)	135
Tabela 34. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Gdybym miał decydować jeszcze raz, wybrałbym tę samą pracę” (N=1182)	136
Tabela 35. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czy czujesz że jesteś odpowiednio wynagradzany” (N=1182)	137
Tabela 36. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Jestem zadowolony ze swojego miesięcznego wynagrodzenia” (N=1182)	137
Tabela 37. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czas przeznaczony na pracę zawodową jest adekwatny do moich zarobków” (N=1182).....	138
Tabela 38. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Zasady wynagradzania w mojej firmie są jawne” (N=1182).....	139
Tabela 39. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Premie i nagrody przyznawane przez moją firmę są dla mnie bardzo motywujące” (N=1182).....	140
Tabela 40. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma oferuje atrakcyjne benefity pozapłacowe” (N=1182).....	141
Tabela 41. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czy będąc częścią Twojej organizacji czujesz się odpowiednio doceniony/a?” (N=1182)	142
Tabela 42. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Kiedy dobrze wykonam swoją pracę, mój przełożony dostrzeże to i mnie doceni” (N=1182).....	142
Tabela 43. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Gdy dobrze wykonam swoją pracę, czeka mnie sprawiedliwa nagroda” (N=1182).....	143

Tabela 44. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że zakres posiadanych przeze mnie uprawnień i odpowiedzialności w firmie jest adekwatny” (N=1182)	144
Tabela 45. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Pracuję w bezpiecznym środowisku/otoczeniu” (N=1182)	145
Tabela 46. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moje miejsce pracy jest nowoczesne i zadbane” (N=1182)	146
Tabela 47. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czasem moja praca wymaga ode mnie wydłużonych godzin pracy – nadgodzin” (N=1182)	147
Tabela 48. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca zapewnia mi to, czego potrzebuję do efektywnego wykonywania mojej pracy (narzędzia)” (N=1182)	148
Tabela 49. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o środowisko pracy” (ogólnie) (N=1182)	149
Tabela 50. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że moja praca stymuluje mój rozwój osobisty” (N=1182)	150
Tabela 51. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja organizacja zna moje pasje, zainteresowania i wspiera w ich realizacji” (N=1182)	151
Tabela 52. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia iż: „Mój pracodawca dba o mój rozwój osobisty (ogólnie)” (N=1182)	152
Tabela 53. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Znam zasady awansu zawodowego w mojej firmie i wiem co muszę zrobić by go osiągnąć” (N=1182)	153
Tabela 54. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że pracuję w stabilnej firmie i chciałbym tu zostać na lata” (N=1182)	154
Tabela 55. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja, której jestem częścią, zna mój potencjał i dzięki temu mam jasno określoną ścieżkę kariery zawodowej” (N=1182)	154
Tabela 56. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o mój rozwój zawodowy (szkolenia specjalistyczne, kursy, studia)” (N=1182)	155
Tabela 57. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja opłaca szkolenia i kursy, które z powodzeniem mogę wykorzystać w życiu prywatnym (np. kursy językowe)” (N=1182)	156
Tabela 58. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o mój rozwój zawodowy i stabilność (ogólnie)” (N=1182)	157

Tabela 59. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy” (N=1182)	158
Tabela 60. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Będąc wśród moich współpracowników czuję się dobrze” (N=1182)	159
Tabela 61. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że inni postępują względem mnie uczciwie i sprawiedliwie” (N=1182)	160
Tabela 62. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba o integrację społeczną” (ogólnie) (N=1182)	161
Tabela 63. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Czuję, że organizacja, której jestem częścią respektuje moje prawa pracownicze” (N=1182)	162
Tabela 64. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Wyznaczane mi terminy realizacji zadań są osiągalne” (N=1182)	163
Tabela 65. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Organizacja, w której pracuję daje mi swobodę wypowiedzi” (N=1182)	164
Tabela 66. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Wiem, że organizacja, w której pracuję, szanuje moje prawo do prywatności” (N=1182)	165
Tabela 67. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „W mojej firmie przestrzega się zasad i przepisów” (ogólnie)	166
Tabela 68. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moje obecne godziny pracy pasują do mojej sytuacji życiowej” (N=1182)	167
Tabela 69. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Mój pracodawca zapewnia mi odpowiednie udogodnienia, abym mógł dopasować pracę do mojego życia rodzinnego” (N=1182)	168
Tabela 70. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma daje mi możliwość wykonywania mojej pracy zdalnie” (N=1182)	168
Tabela 71. Poziom akceptacji dla stwierdzenia: „Mój pracodawca dba i respektuje moją przestrzeń życiową” (ogólnie) (N=1182)	169
Tabela 72. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Uważam, że wykonywana przez mnie praca jest ważna i ma znaczenie dla innych” (N=1182)	170
Tabela 73. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma pozytywnie angażuje się w życie lokalnej społeczności” (N=1182)	171
Tabela 74. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma dba o środowisko przyrodnicze” (N=1182)	172

Tabela 75. Poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia: „Moja firma poprzez swoje działania dba o znaczenie społeczne i odpowiedzialność” (ogólnie) (N=1182)	173
Tabela 76. Obszary wskazane przez badanych, których poprawa podniesie jakość życia w miejscu pracy (N=1182)	174
Tabela 77. Jakość życia w pracy w sferze wynagrodzenia a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)	176
Tabela 78. Jakość życia w pracy w sferze środowisko pracy a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)	179
Tabela 79. Jakość życia w pracy w sferze rozwój osobisty a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)	182
Tabela 80. Jakość życia w pracy w sferze rozwój zawodowy i stabilność a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)	187
Tabela 81. Jakość życia w pracy w sferze integracja społeczna a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)	190
Tabela 82. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeganie zasad i przepisów a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)	194
Tabela 83. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeń życiowa a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182)	197
Tabela 84. Jakość życia w pracy w sferze znaczenie społeczne i odpowiedzialność a wybrane czynniki związane z jednostką (N=1182).....	200
Tabela 85. Jakość życia w pracy w sferze wynagrodzenia a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	203
Tabela 86. Jakość życia w pracy w sferze środowisko pracy a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	206
Tabela 87. Jakość życia w pracy w sferze rozwój osobisty a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	209
Tabela 88. Jakość życia w pracy w sferze rozwój zawodowy i stabilność a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	212
Tabela 89. Jakość życia w pracy w sferze integracja społeczna a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	215
Tabela 90. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeganie zasad i przepisów a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	219
Tabela 91. Jakość życia w pracy w sferze przestrzeń życiowa a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	222

Tabela 92. Jakość życia w pracy w sferze znaczenie społeczne i odpowiedzialność a wybrane czynniki związane z otoczeniem (N=1182)	225
--	-----

Streszczenie

Jakość życia zawodowego jest jednym z fundamentalnych czynników wpływających na satysfakcję pracowników, ich efektywność, a także ogólne zadowolenie z życia i będące integralną jego częścią zdrowie fizyczne i psychiczne. Produktywność pracownika jest natomiast kluczowym czynnikiem stanowiącym o wartości danego przedsiębiorstwa czy organizacji. Nie istnieje praktyczna możliwość zwiększania wartości podmiotu przy jednoczesnym braku satysfakcji pracowników. Bardzo często praktyka rynkowa pokazuje, że może być dokładnie odwrotnie - brak zadowolenia czy nawet mówiąc wprost, niezadowolenie pracowników zdecydowanie przekłada się na zaniżenie wartości organizacji, a nawet jej upadek. Bardzo budujący jest również fakt, iż większość skutecznych i inteligentnych menedżerów XXI wieku, zrozumiało, że największym kapitałem każdej organizacji są jej ludzie, gdyż to właśnie dzięki ich pasji, kompetencjom, wiedzy oraz zaangażowaniu, firma ma szansę się rozwijać. To właśnie oni przekształcają wizję w rzeczywistość i budują jej trwały sukces. Współczesne analizy i liczne prowadzone badania wskazują na wiele czynników, które realnie determinują jakość życia w miejscu pracy. Zdecydowanie najważniejsza w tym miejscu jest opinia pracowników będąca podstawą niniejszej pracy.

Opisane powyżej zagadnienia stały się inspiracją do podjęcia badań nad jakością życia w miejscu pracy w opinii pracowników. Głównym celem pracy jest ocena jakości życia zawodowego pracowników, będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem.

W ramach tak sformułowanego celu głównego, wyodrębniono następujące cele, problemy i hipotezy szczegółowe:

- C1. Ocena jakości życia w miejscu pracy badanych.
- P1. Jaka jest ogólna ocena jakości życia w miejscu pracy badanych?
- H1. Badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy.
- C2. Ocena jakości życia w miejscu pracy w obszarach sformułowanych przez Waltona.
- P2. Jak badani pracownicy oceniają poszczególne obszary jakości życia w miejscu pracy?
- H2. Respondenci przeciętnie najwyżej ocenili jakość życia zawodowego w obszarze integracji społecznej, zaś najniżej w obszarze wynagrodzenia.
- C3. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami.
- P3. Czy istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z jednostką?

H3. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wiekiem i poziomem wykształcenia badanych.

C4. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z otoczeniem badanych pracowników.

P4. Czy istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z otoczeniem?

H4. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a branżą i klimatem organizacyjnym.

Osiągnięcie założonych celów oraz weryfikacja hipotez było zależne od połączenia dwóch obszarów badań (część teoretyczna oraz część empiryczna). Dysertacja składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów teoretycznych i empirycznych oraz zakończenia. W części teoretycznej przedstawiono podstawowe kategorie jakości życia, szczegółowo opisano genezę jakości życia, aspekty badań nad jakością życia, metody badań oraz znaczenie jakości życia w zarządzaniu. Część teoretyczna to również fragment szczegółowo opisujący główny temat publikacji czyli jakość życia w miejscu pracy. Zaprezentowano oraz wyjaśniono tutaj takie aspekty jak: definicje oraz koncepcje jakości życia w miejscu pracy, programy zarządzania jakością życia w miejscu pracy, miejsce pracy jako obszar jakości życia oraz elementy składowe jakości życia zawodowego. W części empirycznej w ramach badań ilościowych przeprowadzono ankietowanie za pomocą kwestionariusza ankietowego składającego się z 50 pytań badawczych oraz 15 pytań metryczkowych. Badania właściwe (główne) poprzedzone zostały badaniami pilotażowymi. Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone wśród 36 osób. W badaniach ogółem wzięły udział 1182 osoby. Dobór próby do badań miał charakter celowy (studenci wybranych uczelni z grupy UWSB Merito). Kwestionariusze ankietowe skierowane do badanych studentów, zostały sporządzone w oparciu o sformułowane wcześniej problemy badawcze. Zastosowano w nich kafeterię dysjunktywną oraz koniunktywną. Pytania w badaniu miały formę zamkniętą. Narzędzie badawcze zostało także zwalidowane pod kątem jego rzetelności. Obliczono wskaźnik Alfa Cronbacha (α) kwestionariusza ankietowego zarówno dla badań pilotażowych, jak i badań właściwych. Analiza zgodności wewnętrznej testu wykazała zadowalającą rzetelność kwestionariusza ankiety. Uzyskany tą metodą materiał empiryczny poddano analizie statystycznej, która prócz analizy struktury (liczebność i odsetki), obejmowała również statystyki opisowe (tzn. mediana, rozstęp kwartyłowy, średnia rang). Z uwagi na charakter danych obliczono wartości testów: chi kwadrat dobroci dopasowania (χ^2) oraz Q -Cochrana (Q), a także dwumianowego i Dunna z poprawką Bonferroniego na liczbę porównań prostych jako testów post-hoc. Wyznaczono także wskaźniki W -Cohena (W) dla testu

chi kwadrat dobroci dopasowania oraz skorygowanej szansy (R) dla testu Q -Cochrana jako miernik praktycznej istotności różnicy między porównywanymi proporcjami. W badaniach wyznaczono także statystyki: U -Manna-Whitneya (Z), H -Kruskala-Wallis, (H), Dunna z korektą Bonferroniego oraz wskaźniki wielkości efektu: współczynnik Rosenthala (r) i eta kwadrat (η_H^2) jako miernik praktycznej istotności różnicy między grupami osób wydzielonymi ze względu na rozpatrywane w opracowaniu zmienne niezależne. Wnioskowanie statystyczne prowadzono przy poziomie istotności $\alpha=.05$.

Analiza wyników przeprowadzonych badań potwierdziła hipotezę pierwszą, mówiącą o tym, że badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy.

Wśród badanych pracowników studiujących w uczelniach z grupy UWSB Merito przeważały osoby zadowolone ze swojego miejsca pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań częściowo potwierdzają również drugą hipotezę zakładającą, że respondenci najwyżej oceniają jakość życia zawodowego w obszarze integracji społecznej, zaś najniżej w obszarze wynagrodzenia. Badania wykazały, że obszarami w stosunku do których ankietowani studenci grupy UWSB Merito mają dużo zastrzeżeń są obszary rozwoju osobistego i zawodowego.

Analiza wyników przeprowadzonych badań częściowo potwierdziła także hipotezę trzecią, mówiącą o tym, że istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wiekiem i poziomem wykształcenia badanych. Wiek i wykształcenie badanych studentów grupy UWSB Merito istotnie statystycznie różnicowały ocenę jakości życia zawodowego w poszczególnych obszarach, choć ich wpływ był mniejszy niż wpływ motywacji do pracy.

W kontekście uzyskanych wyników badań częściowo potwierdzić należy także czwartą sformułowaną hipotezę, mówiącą o tym, że istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a branżą i klimatem organizacyjnym. Branża oraz klimat organizacyjny istotnie statystycznie różnicowały ocenę jakości życia zawodowego studentów UWSB Merito w poszczególnych obszarach, choć tylko w przypadku klimatu organizacyjnego efekt ten był duży.

Analiza wyników przeprowadzonych badań skłania więc do sformułowania wniosku końcowego, w myśl którego badani aktywni zawodowo studenci grupy UWSB Merito przeważnie dobrze oceniają jakość swojego życia zawodowego, a ocena jakości życia zawodowego wiąże się czynnikami indywidualnymi i związanymi z otoczeniem.

Istotne znaczenie pod kątem poznawczym oraz aplikacyjnym podejmowanej w pracy problematyki sprawia, że konieczne jest prowadzenie dalszych badań nad jakością życia

zawodowego. Obowiązkowo badania te, powinny uwzględniać szerszy zakres przestrzenny oraz czasowy. Warto rozważyć rozszerzenie prowadzonych badań na uczelnie publiczne oraz uczelnie z innych krajów gdyż w efekcie końcowym dałoby to jeszcze bardziej kompleksowe i miarodajne wyniki badań.

Słowa kluczowe: jakość życia, jakość życia zawodowego, jakość życia w miejscu pracy, QWL, QoWL, motywacja, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, satysfakcja z pracy, warunki pracy

Summary

Quality of work life is one of the fundamental factors influencing employee satisfaction, productivity and overall life satisfaction, as well as physical and mental health, which is an integral part of it. Employee productivity, on the other hand, is a key factor in determining the value of a given enterprise or organization. There is no practical possibility of increasing the value of an entity in the absence of employee satisfaction. Very often market practice shows that it can be exactly the opposite - the lack of satisfaction or even, to put it simply, dissatisfaction of employees definitely affects the undervaluation of the organization and even its collapse. It is also very encouraging that most of the effective and intelligent managers of the 21st century, have understood that the greatest capital of any organization are its people, because it is thanks to their passion, competence, knowledge and commitment that the company has a chance to develop. It is they who transform the vision into reality and build its lasting success. Contemporary analyses and numerous ongoing studies point to many factors that realistically determine the quality of life in the workplace. By far the most important here is the opinion of employees, which is the basis of this work.

The issues described above inspired a study of the quality of life in the workplace as perceived by employees. The main objective of the study is to assess the quality of work life of employees who are students of selected universities of the WSB Merito Group and its relationship with selected factors related to the unit and the environment.

Within the framework of the main objective formulated in this way, the following objectives, problems and specific hypotheses were extracted:

- C1. Assessment of the quality of life in the respondents' workplace.
- P1. What is the overall assessment of the respondents' quality of life in the workplace?
- H1. The surveyed employees rate their quality of life in the workplace well.
- C2. Assessment of quality of life in the workplace in the areas formulated by Walton.

- P2. How do surveyed employees rate each area of quality of life in the workplace?
- H2. Respondents, on average, rated the quality of work life highest in the area of social integration, and lowest in the area of compensation.
- C3. Identify potential relationships between workplace quality of life ratings and selected factors related to surveyed employees.
- P3. Are there relationships between workplace quality of life ratings and selected factors related to the individual?
- H3. There are significant relationships between the assessment of quality of life in the workplace and the age and level of education of the respondents.
- C4. Identify potential relationships between workplace quality of life assessment and selected factors related to the environment of the surveyed employees.
- P4. Are there any relationships between the assessment of quality of life in the workplace and selected factors related to the environment?
- H4. There are significant relationships between workplace quality of life assessment and industry and organizational climate.

The achievement of the stated goals and the verification of the hypotheses depended on the combination of two areas of research (the theoretical part and the empirical part). The dissertation consists of an introduction, six theoretical and empirical chapters and a conclusion. The theoretical part presents the basic categories of quality of life, describes in detail the genesis of quality of life, aspects of quality of life research, research methods and the importance of quality of life in management. The theoretical part is also a section detailing the main topic of the publication, that is, quality of life in the workplace. Aspects such as definitions and concepts of quality of life in the workplace, programs for managing quality of life in the workplace, the workplace as a quality of life area, and components of quality of work life are presented and explained here. In the empirical part of the quantitative research, a survey was conducted using a survey questionnaire consisting of 50 research questions and 15 metric questions. The actual (main) research was preceded by a pilot study. The pilot study was conducted among 36 people. A total of 1182 people participated in the study. The sampling for the study was purposive (students of selected universities from the UWSB Merito group). Survey questionnaires addressed to the surveyed students, were drawn up on the basis of the previously formulated research problems. They used a disjunctive and conjunctive cafeteria. The questions in the survey were in closed form. The survey tool was also validated for reliability. The Cronbach's Alpha index (α) of the survey questionnaire was calculated for both the pilot study and the actual study. Internal consistency analysis of the test showed satisfactory reliability of the

survey questionnaire. The empirical material obtained by this method was subjected to statistical analysis, which included descriptive statistics (i.e., median, quartile range, rank mean) in addition to structure analysis (counts and percentages). Given the nature of the data, chi-square goodness-of-fit (χ^2) and Q-Cochran (Q) tests were calculated, as well as binomial and Dunn's test with Bonferroni correction for the number of simple comparisons as post-hoc tests. The W-Cohen (W) ratios for the chi-square goodness-of-fit test and the adjusted odds (R) for the Q-Cochran test were also determined as a measure of the practical significance of the difference between the proportions being compared. The study also determined the statistics: U-Mann-Whitney (Z), H-Kruskal-Wallis, (H), Dunn's with Bonferroni correction, and effect size indices: the Rosenthal coefficient (r) and eta square (η^2) as a measure of the practical significance of the difference between the groups of individuals separated by the independent variables considered in the study. Statistical inference was conducted at a significance level of $\alpha=.05$.

The analysis of the results of the conducted surveys confirmed hypothesis one, which states that the surveyed employees rate their quality of life in the workplace well.

Among the surveyed employees studying at UWSB Merito group universities, there was a preponderance of those who were satisfied with their workplace.

The results of the surveys partly confirm the second hypothesis, which assumes that respondents rate their quality of work life highest in the area of social integration, and lowest in the area of salary. The research showed that the areas in relation to which the surveyed students of the UWSB Merito group have a lot of objections are the areas of personal and professional development.

The analysis of the results of the survey partly confirmed also the third hypothesis, which states that there are significant relationships between the evaluation of the quality of life in the workplace and the age and level of education of the respondents. The age and education of the surveyed students of the UWSB Merito group statistically significantly differentiated the assessment of the quality of work life in individual areas, although their influence was smaller than that of work motivation.

In the context of the research results obtained, the fourth hypothesis formulated, that there are significant relationships between the assessment of quality of life in the workplace and the industry and organizational climate, should also be partially confirmed. Industry and organizational climate statistically significantly differentiated the assessment of the quality of work life of UWSB Merito students in individual areas, although only in the case of organizational climate the effect was large.

Thus, the analysis of the results of the study leads to the final conclusion, according to which the surveyed economically active students of the UWSB Merito group mostly evaluate the quality of their work life well, and the evaluation of the quality of work life is associated with individual and environment-related factors.

The importance in terms of cognitive and applied aspects of the issue addressed in the study makes it necessary to conduct further research on the quality of work life. Obligatorily, this research, should take into account a wider spatial and temporal scope. It is worth considering the extension of the conducted research to public universities and universities from other countries because in the end it would give even more comprehensive and authoritative research results.

Keywords: quality of life, quality of working life, quality of life at work, QWL, QoWL, motivation, work-life balance, job satisfaction, working conditions

Aneks

Załącznik 1

Temat ankiety: "OCENA JAKOŚCI ŻYCIA W MIEJSCU PRACY"

Badania realizowane są na Uniwersytecie WSB Merito Opole, a ankieterem jest Marcin Makówka. Celem badań jest "Ocena jakości życia w miejscu pracy". Odpowiedzi poszczególnych respondentów zostaną opracowane statystycznie i w formie jednostkowej nie zostaną nikomu, poza badaczem, ujawnione. Bardzo proszę o udział w badaniu i udzielenie szczerych odpowiedzi.

CZĘŚĆ DOTYCZĄCA OGÓLNEJ JAKOŚCI ŻYCIA

1. Jak ogólnie oceniasz swoje życie? (zaznacz najbardziej pasującą odpowiedź)
 - ☐ Bardzo dobrze
 - ☐ Dobrze
 - ☐ Średnio
 - ☐ Źle
 - ☐ Bardzo źle
2. Jakie wartości w życiu są dla Ciebie szczególnie ważne (zaznacz najwyżej 3 odpowiedzi)?
 - ☐ Rodzina
 - ☐ Spokój
 - ☐ Uczciwe życie
 - ☐ Wiara
 - ☐ Zdrowie
 - ☐ Praca
 - ☐ Pieniądze
 - ☐ Ojczyzna
 - ☐ Wolność
 - ☐ Inne
3. Jak ogólnie oceniasz stan Twojego zdrowia?
 - ☐ Zdecydowanie źle
 - ☐ Źle
 - ☐ Ani źle, ani dobrze
 - ☐ Dobrze
 - ☐ Zdecydowanie dobrze
4. Czy w ciągu ostatniego miesiąca Twoje problemy zdrowotne lub emocjonalne miały wpływ na zwyczajne czynności, kontakty z rodziną, przyjaciółmi, sąsiadami lub innymi grupami?
 - ☐ Zdecydowanie nie

- ☐ Nie
 - ☐ Trudno powiedzieć
 - ☐ Tak
 - ☐ Zdecydowanie tak
5. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca Twoje zdrowie fizyczne lub stan emocjonalny wpływały na kontakty towarzyskie (spotkania z rodziną i przyjaciółmi)?
- ☐ Zawsze
 - ☐ Często
 - ☐ Trudno powiedzieć
 - ☐ Rzadko
 - ☐ Nigdy
6. Jak bardzo jesteś zadowolony/a ze swoich warunków mieszkaniowych?
- ☐ Bardzo niezadowolony/a
 - ☐ Niezadowolony/a
 - ☐ Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a
 - ☐ Zadowolony/a
 - ☐ Bardzo zadowolony/a
7. W jakim stopniu Twoje otoczenie sprzyja zdrowiu?
- ☐ Bardzo małym
 - ☐ Małym
 - ☐ Średnim
 - ☐ Dużym
 - ☐ Bardzo dużym

CZĘŚĆ DOTYCZĄCA JAKOŚCI ŻYCIA W MIEJSCU PRACY

8. W jakim stopniu jesteś ogólnie zadowolony/a ze swojej pracy?
- ☐ Bardzo niezadowolony/a
 - ☐ Niezadowolony/a
 - ☐ Ani niezadowolony/a, ani zadowolony/a
 - ☐ Zadowolony/a
 - ☐ Bardzo zadowolony/a
9. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca praca wywoływała w Tobie zdenerwowanie i stres?
- ☐ Nigdy
 - ☐ Prawie nigdy
 - ☐ Czasem
 - ☐ Często
 - ☐ Bardzo często
10. W jaki sposób Twoja praca wpływa na jakość Twojego życia:
- ☐ Zdecydowanie negatywnie
 - ☐ Negatywnie
 - ☐ Ani negatywnie, ani pozytywnie
 - ☐ Pozytywnie
 - ☐ Bardzo pozytywnie

11. W jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi odpowiedziami: 1- zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – nie zgadzam się, 3 – ani się nie zgadzam, ani zgadzam, 4 – zgadzam się, 5 – zdecydowanie się zgadzam?

	1	2	3	4	5
Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału					
Mam świetne warunki pracy					
Jestem zadowolony z pracy					
Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągać to, czego chciałem					
Gdybym miał decydować raz jeszcze, wybrałbym tę samą pracę					
Jestem zadowolony ze swojego miesięcznego wynagrodzenia					
Moja firma oferuje atrakcyjne benefity pozapłacowe					
Zasady wynagradzania w mojej firmie są jawne					
Pracuję w bezpiecznym środowisku/otoczeniu					
Moje miejsce pracy jest nowoczesne i zadbane					
Mój pracodawca zapewnia mi to, czego potrzebuję do efektywnego wykonywania mojej pracy (narzędzia)					
Mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy					
Będąc wśród moich współpracowników czuję się dobrze					
Czuję, że pracuję w stabilnej firmie i chciałbym tu zostać na lata					
Mój pracodawca dba o mój rozwój zawodowy (szkolenia)					

specjalistyczne, kursy, studia)					
Organizacja opłaca szkolenia i kursy, które z powodzeniem mogę wykorzystać w życiu prywatnym (np. kursy językowe)					
Znam zasady awansu zawodowego w mojej firmie i wiem co muszę zrobić by go osiągnąć					
Organizacja, której jestem częścią zna mój potencjał i dzięki temu mam jasno określoną ścieżkę kariery zawodowej					
Czuję, że moja praca stymuluje mój rozwój osobisty					
Moja organizacja zna moje pasje, zainteresowania i wspiera w ich realizacji					
Czuję, że organizacja, której jestem częścią respektuje moje prawa pracownicze					
Wiem, że organizacja, w której pracuję, szanuje moje prawo do prywatności					
Organizacja, w której pracuję daje mi swobodę wypowiedzi					
Mój pracodawca zapewnia mi odpowiednie udogodnienia, abym mógł dopasować pracę do mojego życia rodzinnego					
Moje obecne godziny pracy pasują do mojej sytuacji życiowej					
Moja firma daje mi możliwość wykonywania mojej pracy zdalnie					
Moja firma pozytywnie angażuje się w życie lokalnej społeczności					

Moja firma dba o środowisko przyrodnicze					
Kiedy dobrze wykonam swoją pracę, mój przełożony dostrzeże to i mnie doceni					
Wyznaczane mi terminy realizacji zadań są osiągalne					
Gdy dobrze wykonam swoją pracę czeka mnie sprawiedliwa nagroda					
Premie i nagrody przyznawane przez moją firmę są dla mnie bardzo motywujące					
Czasem moja praca wymaga ode mnie wydłużonych "godzin pracy" – nadgodzin					
Uważam, że wykonywana przez mnie praca jest ważna i ma znaczenie dla innych					
Uważam, że zakres posiadanych przeze mnie uprawnień i odpowiedzialności w firmie jest adekwatny					
Uważam, że inni postępują względem mnie uczciwie i sprawiedliwie					

12. Czy czujesz że jesteś odpowiednio wynagradzany/a?

- ☐ Zdecydowanie się nie zgadzam
- ☐ Nie zgadzam się
- ☐ Ani się nie zgadzam, ani zgadzam
- ☐ Zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie się zgadzam

13. Czy Twój czas przeznaczony na pracę zawodową jest adekwatny do Twoich zarobków?

- ☐ Zdecydowanie się nie zgadzam
- ☐ Nie zgadzam się
- ☐ Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam
- ☐ Zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie się zgadzam

14. Które z poniższych obszarów musiałyby ulec poprawie, aby moja jakość życia w miejscu pracy zwiększyła się? (zaznacz najwyżej 3 odpowiedzi)
- ☐ Wynagrodzenie
 - ☐ Środowisko pracy
 - ☐ Rozwój osobisty
 - ☐ Rozwój zawodowy i stabilność
 - ☐ Integracja społeczna
 - ☐ Przestrzeganie zasad i przepisów
 - ☐ Przestrzeń życiowa
 - ☐ Znaczenie społeczne i odpowiedzialność
15. Czy będąc częścią Twojej organizacji czujesz się odpowiednio doceniony/a?
- ☐ Zdecydowanie się nie zgadzam
 - ☐ Nie zgadzam się
 - ☐ Ani się nie zgadzam, ani zgadzam
 - ☐ Zgadzam się
 - ☐ Zdecydowanie się zgadzam

METRYCZKA

1. Płeć:
 - ☐ Kobieta
 - ☐ Mężczyzna
2. Wiek:
 - ☐ 18-25 lat
 - ☐ 26-35 lat
 - ☐ 36-45 lat
 - ☐ 46-55 lat
 - ☐ 56-65 lat
 - ☐ Powyżej 65 lat
3. Miejsce zamieszkania:
 - ☐ Wieś
 - ☐ Małe miasto (poniżej 20 tys. mieszkańców)
 - ☐ Średnie miasto (20 tys. – 100 tys. mieszkańców)
 - ☐ Duże miasto (powyżej 100 tys. mieszkańców)
4. Wykształcenie:
 - ☐ Średnie
 - ☐ Wyższe (licencjat/inżynier)
 - ☐ Wyższe (magister)
 - ☐ Doktorat
5. Stan cywilny:
 - ☐ Wolny
 - ☐ Zajęty
6. W której uczelni z grupy WSB Merito aktualnie studiujesz?
 - ☐ Bydgoszcz
 - ☐ Chorzów/Katowice
 - ☐ Gdańsk
 - ☐ Gdynia

- ☐ Łódź
 - ☐ Opole
 - ☐ Poznań
 - ☐ Szczecin
 - ☐ Toruń
 - ☐ Warszawa
 - ☐ Wrocław
7. Ocena statusu materialnego:
- ☐ Bardzo niski
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
 - ☐ Bardzo wysoki
8. Stanowisko pracy:
- ☐ Pracownik
 - ☐ Kierownik
 - ☐ Dyrektor
 - ☐ Właściciel
 - ☐ Inne
9. Branża:
- ☐ Przemysł
 - ☐ Usługi
 - ☐ Rolnictwo
 - ☐ Budownictwo
 - ☐ Inne
10. Staż pracy (ogółem):
- ☐ Do 1 roku
 - ☐ 1-5 lat
 - ☐ 6-10 lat
 - ☐ 11-15 lat
 - ☐ 16-20 lat
 - ☐ Powyżej 20
11. Ocena motywacji do pracy:
- ☐ Bardzo niska
 - ☐ Niska
 - ☐ Średnia
 - ☐ Wysoka
 - ☐ Bardzo wysoka
12. Wielkość gospodarstwa domowego:
- ☐ 1 osoba
 - ☐ 2 osoby
 - ☐ 3 osoby
 - ☐ 4 osoby
 - ☐ 5 i więcej osób
13. Twoja subiektywna ocena klimatu organizacyjnego:
- ☐ Bardzo zły
 - ☐ Zły

- ☐ Przeciętny
- ☐ Dobry
- ☐ Bardzo dobry

14. Czy posiadasz jakieś fizyczne ograniczenia (dysfunkcje), które mogą rzutować na Twoją pracę? (Pamiętaj proszę iż wszystkie informacje zostaną anonimowe i poufne)

- ☐ Nie
- ☐ Tak

15. Ile trwa Twój „dojazd” do pracy?

- ☐ do 15 minut
- ☐ 16 do 30 minut
- ☐ 31 do 45 minut
- ☐ 46 do 60 minut
- ☐ Powyżej godziny
- ☐ Pracuję zdalnie więc nie ma to dla mnie znaczenia

.....
Imię i nazwisko autora rozprawy doktorskiej

.....
miejscowość i data

OŚWIADCZENIE

Świadom(a) odpowiedzialności prawnej oświadczam, że złożona rozprawa doktorska pt.:

.....
.....

została napisana przeze mnie samodzielnie przy wykorzystaniu wykazanej w tej rozprawie literatury przedmiotu i materiałów źródłowych.

Równocześnie oświadczam, że rozprawa ta nie narusza praw autorskich, dóbr osobistych chronionych prawem cywilnym oraz nie zawiera informacji i danych uzyskanych w sposób niedozwolony prawem oraz nie była dotychczas przedmiotem żadnej procedury związanej z uzyskaniem dyplomów lub tytułów zawodowych uczelni wyższej.

Oświadczam ponadto, że niniejsza wersja rozprawy doktorskiej jest identyczna z załączoną wersją elektroniczną.

.....
Podpis autora rozprawy

OŚWIADCZENIE PROMOTORA/PROMOTORÓW ROZPRAWY

Oświadczam, że niniejsza rozprawa doktorska jest gotowa do oceny przez recenzentów.

.....
Data

.....
Czytelny własnoręczny podpis promotora rozprawy