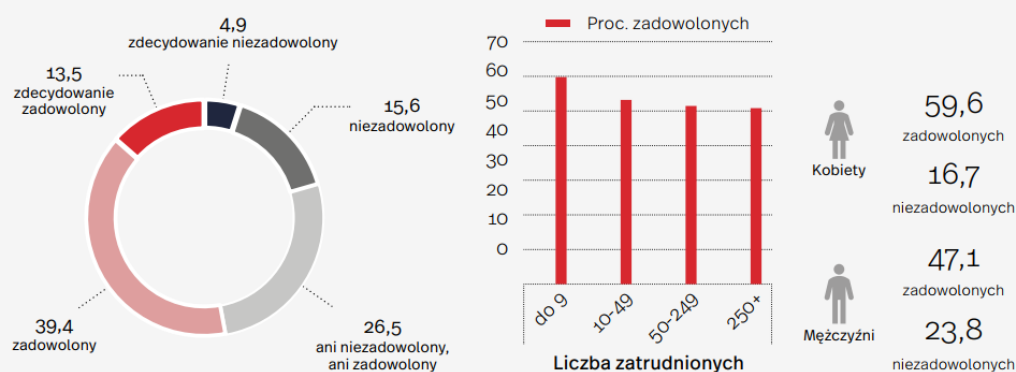


Prawie połowa polskich pracowników rozważała zmianę zawodu

Ponad 60 proc. pracowników zmieniłoby profil nauki, gdyby mogli cofnąć czas, a ponad 80 proc. zmieni pracę z powodu zbyt niskiego wynagrodzenia – wynika z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Od kultury do dobrobytu. Co o kulturze organizacyjnej i klimacie miejsc pracy sądzą pracownicy zatrudnieni w Polsce?”. 53,9 proc. przebadanych deklaruje, że poświęciłoby czas na obowiązki służbowe, nawet gdyby mieli niewyczerpaną ilość pieniędzy i nie musieli pracować. Jednocześnie tylko 16,5 proc. badanych odnajduje motywację do pracy w innych czynnikach niż konieczność zarabiania.

Pracujący w Polsce umiarkowanie pozytywnie ocenili istniejący model klimatu i kultury organizacyjnej w swoich miejscach zatrudnienia, na co wskazuje średnia wartość na poziomie 59,41 p. na 100 możliwych w przygotowanym przez PIE Indeksie Kultury Organizacyjnej. Najwięcej punktów (72,74 p.) uzyskał wskaźnik nadużyć władzy, obejmujący kary i represje czy szykany. Zdaniem badanych pracowników nawet mimo pewnej powszechności części takich zachowań, skala nadużyć dokonywanych przez przełożonych nie jest wysoka.

➤ **Infografika 37. Ocena ogólnego zadowolenia z traktowania pracowników przez liderów i przełożonych (w proc.)**



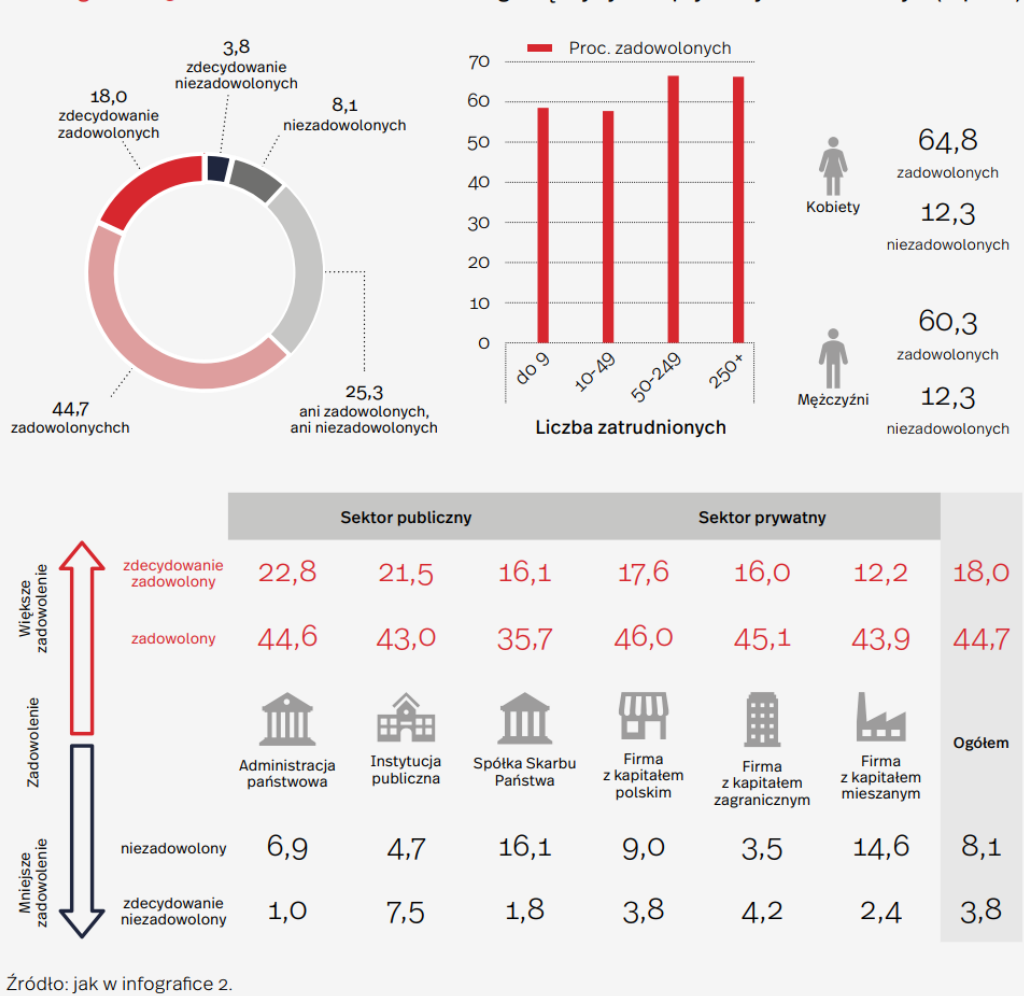
		Sektor publiczny			Sektor prywatny			
Większe zadowolenie ↑ Zadowolenie ↓ Mniejsze zadowolenie		Administracja państwowa	Instytucja publiczna	Spółka Skarbu Państwa	Firma z kapitałem polskim	Firma z kapitałem zagranicznym	Firma z kapitałem mieszanym	Ogółem
	zdecydowanie zadowolony	16,8	14,0	3,5	15,0	9,7	12,2	13,5
	zadowolony	41,6	37,4	40,4	41,7	33,8	29,3	39,4
	niezadowolony	12,9	17,8	19,3	14,8	17,9	14,6	15,6
	zdecydowanie niezadowolony	4,0	5,6	14,0	3,6	7,6	0	4,9

Źródło: jak w infografice 2.

Drugim najlepiej ocenianym wskaźnikiem Indeksu były relacje pracownicze (60,32 p.). Badani przyznali wysokie noty poczuciu, że pasują do zespołu. Umiarkowanie rzadko deklarowali doświadczanie nieuprzejmości ze strony kolegów i koleżanek, co związane jest ze stopniem zaufania oraz przekonaniem co do liczenia na wsparcie w razie potrzeby. Jednocześnie wyraźnie niekorzystnie wypadły w ocenach zwłaszcza komunikacja i stopień poinformowania.

Niżej oceniany styl przywództwa (55,15 p.) uzyskał słabszy wynik przede wszystkim ze względu na negatywną ocenę sposobów podejmowania decyzji i delegowania zadań. Jeszcze niższą średnią ocenę (53,66 p.) uzyskał wskaźnik możliwości rozwoju, w którym nisko oceniono przede wszystkim ścieżki awansu i zasady premii, ale też same osiągnięcia zawodowe pracujących. Najmniejszą średnią liczbę punktów (52,96 p.) uzyskał wskaźnik grupowy oddający stopień obciążenia obowiązkami służbowymi. *Poza samą i często wskazywaną niewspółmiernością liczby zadań służbowych przypadających na jednego pracownika, wpływ na niewysokie oceny ma niska powszechność stosowania dostępnych narzędzi odciążenia. Dla części badanych o niskiej wartości wskaźnika grupowego przesądziło zachwianie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym oraz negatywny wpływ pracy na zdrowie – tłumaczy Krzysztof Kutwa, analityk zespołu strategii Polskiego Instytutu Ekonomicznego.*

➤ Infografika 15. Ocena zadowolenia z równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (w proc.)

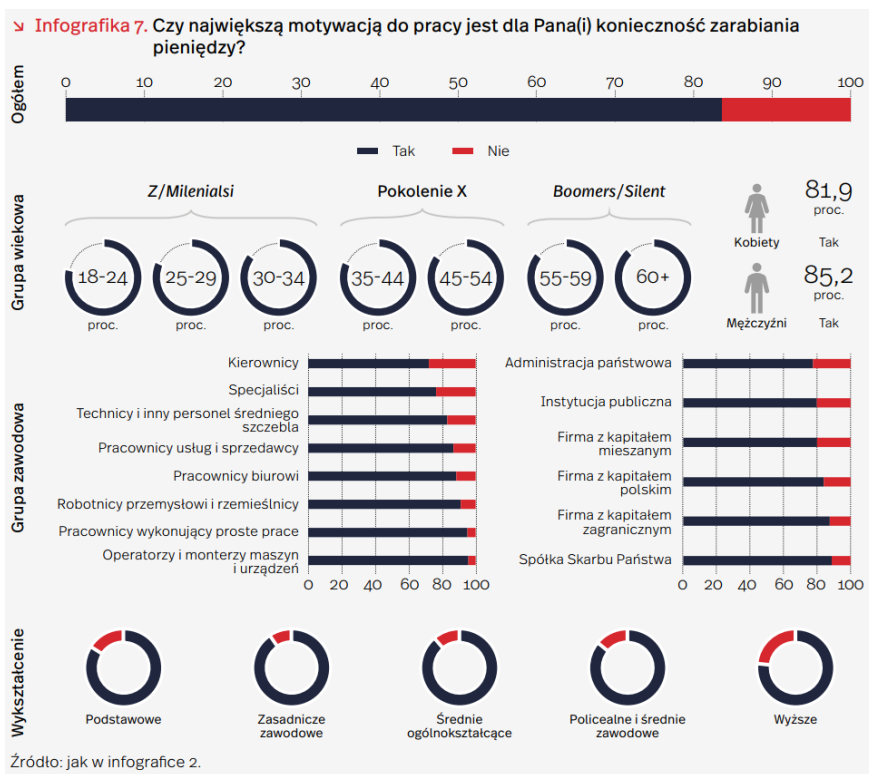


Źródło: jak w infografice 2.

Różnice w ocenie wskaźników Indeksu

Model kultury organizacyjnej najbardziej krytycznie oceniają pracownicy w wieku 35-44 lata, a najmniej – pracujący emeryci i bliscy przejścia w wiek poprodukcyjny. Najgorsze oceny wystawili pracownicy spółek Skarbu Państwa i innych firm w całości lub części państwowych, a najlepsze – administracji publicznej (urzędów i ministerstw). Pracownicy podlegający bezpośrednio prezesowi lub założycielowi firmy postrzegają model kultury organizacyjnej lepiej od pracujących, których przełożonym jest kierownik czy dyrektor.

Im pracownicy gorzej ocenili kulturę organizacyjną, tym częściej rozważali zmianę zawodu oraz wyżej oceniali swoje przygotowanie na ewentualną zmianę ścieżki zawodowej. Zdecydowaną większość (83,5 proc. badanych) do pracy motywuje jedynie konieczność zarabiania pieniędzy. Na motywacje pozafinansowe częściej wskazują kobiety, pracujący poniżej 24. roku życia, a pod względem zajmowanego stanowiska: kierownicy – mówi Andrzej Kubisiak, zastępca dyrektora Polskiego Instytutu Ekonomicznego.



Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny think tank gospodarczy, którego historia sięga 1928 roku. Obszary badawcze Polskiego Instytutu Ekonomicznego to przede wszystkim handel zagraniczny, makroekonomia, energetyka i gospodarka cyfrowa oraz analizy strategiczne dotyczące kluczowych obszarów życia społecznego i publicznego Polski. Instytut zajmuje się dostarczaniem analiz i ekspertyz do realizacji Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, a także popularyzacją polskich badań naukowych z zakresu nauk ekonomicznych i społecznych w kraju oraz za granicą.

Kontakt dla mediów:
 Agata Kołodziej
 Kierownik Zespołu Komunikacji
agata.kolodziej@pie.net.pl
 tel. 48 727 427 918