

# Pasja a satysfakcja z pracy

## Filip Boltowicz

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: filip.boltowicz@gmail.com

## Paulina Jankowska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: pjankowska121@gmail.com

## Streszczenie

Postrzeganie pasji i satysfakcji różni się wśród ludzi. W odniesieniu do wykonywanego zawodu są ważnymi kwestiami i zależy od nich jakość wykonanych obowiązków. W artykule podjęto rozważania dotyczące związku między pasją, a satysfakcją, istoty tych czynników w wykonywanym zawodzie i ich zmiany wraz ze wzrostem stażu pracy. W oparciu o literaturę zaprezentowano definicje tych dwóch pojęć i wynikające z nich wzajemne relacje. W celu weryfikacji analizowanych zagadnień przeprowadzona została ankieta na grupie 80 losowo dobranych osób. Na tej podstawie opracowane zostały wnioski i rekomendacje.

## Słowa kluczowe

pasja, satysfakcja, zarządzanie, motywacja, zasoby ludzkie

## Wstęp

Zarządzanie kapitałem ludzkim zmieniało swoje formy wielokrotnie na przełomie XX i XXI wieku. Podejście do człowieka jako zasobu zmieniało się od traktowania go jako „dodatku do maszyny” w modelu tradycyjnym praktykowanym na początku XX wieku, aż po postawienie go na piedestale w hierarchii zasobów w modelu zarządzania kapitałem ludzkim. Pracownik stał się najcenniejszym zasobem, w który należy inwestować i to on umożliwia osiągnięcie przewagi konkurencyjnej na rynku. Wskutek tych zmian, potrzeby ludzi zmieniły się z trzeciorzędnej kwestii, którą pracodawca pomijał, na priorytet pozwalający zwiększyć efektywność działania firmy. Menedżerowie prześcigają się w pomysłach i meto-

dach na skuteczne zachęcenie pracownika do wykonywania swoich obowiązków, wyrabiania norm i sprawiania, aby byli zadowoleni ze swojej pracy. Działania te jednak mają swój zakres efektywności i nie na każdego są w stanie wpłynąć w równie satysfakcjonujący sposób. Osoba pracująca jedynie dla zarobku i wykonująca to z przymusu, może reagować na takie działania inaczej niż ta, wykonująca zawód będący jej pasją. W efekcie dostrzegalna będzie różnica w zadowoleniu między jedną a drugą osobą.

Celem artykułu jest zaprezentowanie znaczenia pasji i satysfakcji w pracy, określenie zależności pomiędzy tymi terminami oraz wskazanie powiązania ze stażem pracy. Badania zostały przeprowadzone na próbie 80 losowo wybranych osób.

## 1. Przegląd literatury

Z biegiem czasu wiedza staje się ogólnodostępna i dociera do coraz większej liczby ludzi. Jednak to w jaki sposób bywa dostarczana jest często podobne do gry „głuchy telefon”. Z każdym kolejnym przekazaniem może ulec przekształceniu oraz zmianom wynikającym z translacji. W celu ustalenia pojęcia „pasji” i „satysfakcji” przedstawiono wybrane definicje według różnych autorów (tab. 1). Pochodzą one zarówno ze słowników, encyklopedii, jak i książek popularnonaukowych.

Tab. 1. Definicje pasji

Definicje	Autor
Wielkie zamięłowanie do czegoś	Szymczak M., 1998
Związane z zaangażowaniem intelektualnym czynności, realizowane często bez względu na „chęć, głód” czy inne niewygodę, z wysiłkiem, nadziejami i poczuciem wielkiego spełnienia	Łysakowska-Wencel B., Wencel J., 1998
Niektórzy ludzie żywią pasję, która rzadko przejawia się poza sferą ich własnych doświadczeń. Tacy ludzie czerpią ogromną satysfakcję i radość ze swojej działalności. Można by jednak powiedzieć, że ich pasja ogranicza się do zapewnienia przyjemności samym sobie. Są jednak również i tacy, którzy pragną za pośrednictwem swoich marzeń zmienić świat.	Ziglar Z., 2009
We wszystkim, co robisz, oprócz pieniędzy, powinieneś widzieć misję lub ważny cel, coś, co sprawi, że jest to twoją pasją	Zanker B., Trump D.J., 2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury.

Kolejnym z zagadnień, które poddano analizie jest „satysfakcja”, definiowana zgodnie ze „Słownikiem Języka Polskiego” jako uczucie przyjemności i zadowo-

lenia z czegoś [Szymczak, 1998]. Satysfakcja jest jedną z kluczowych kategorii w organizacji, gdyż powoduje, że usatysfakcjonowani pracownicy pracują więcej i lepiej [Sakanovič i Mayer, 2006]. W literaturze jest określana na wiele różnych sposobów. Poniżej przedstawiono kilka z nich (tab. 2).

Tab. 2. Definicje satysfakcji

Definicje	Autor
Zespół odczuć i nastawień zatrudnionego wobec pracy	Wexley K.N., G.A. Youkl, 1984
Rezultat postrzegania własnej pracy jako takiej, która umożliwia osiągnięcie ważnych wartości, przy czym wartości te są zgodne z potrzebami lub pomagają w realizacji podstawowych potrzeb człowieka	Locke E.A., 1976
Pozytywny stosunek pracowników do powierzonych im obowiązków współpracowników oraz środowiska pracy, czemu towarzyszy uczucie zadowolenia	Lewicka D., 2010
Satysfakcja odzwierciedla stopień, w jakim ludzie lubią swoją pracę	Spector P.E., 2003

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury.

Analizując przytoczone definicje, można wnioskować, że pasja jest formą uczucia wyższego, które wymaga spełnienia szeregu czynników, aby wystąpiło. Satysfakcja zaś jest uczuciem zadowolenia z wykonywanych zadań lub pozytywnym stosunkiem do wykonywanej pracy, które może, ale nie musi wymagać wielu czynników, by zaistnieć. Pasja, jak i satysfakcja dla każdej osoby wywoływane są przez inne czynniki oraz wymagają innego stopnia stymulacji w celu pobudzenia ich wystąpienia. Motywacja do pracy związana jest z atrakcyjnością wykonywanych zadań i jest jednym z elementów kreujących pozytywne zachowania organizacyjne pracowników [Moczydłowska, 2017, s. 54].

## 2. Metodyka badania i struktura respondentów

Celem badania było określenie postrzegania i rozumienia przez pracowników pojęcia pasji i satysfakcji, określenie zależności pomiędzy tymi terminami, a także zmianą pasji i satysfakcji wraz ze stażem pracy.

W ramach badań poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy praca traktowana jest jako pasja?
- Jak rozumiane jest przez pracowników stwierdzenie „pracować z pasją”?
- Jaki jest poziom satysfakcji pracowników z wykonywanego zawodu?

- Kiedy praca staje się pasją i co o tym decyduje?
- Czy podejmowane są działania w zakresie zmiany pracy na taką, która mogłaby stanowić pasję?

Do badań zastosowana została ankieta internetowa, składająca się z kilku rodzajów pytań:

- pytania jednokrotnego wyboru,
- pytania otwarte,
- pytania, w których respondenci musieli ocenić podane stwierdzenia w skali 1-5.

Kwestionariusz ankiety został skierowany do grupy 90 losowo wybranych osób za pomocą narzędzi mediów społecznościowych. Po odrzuceniu nieprawidłowo wypełnionych ankiet otrzymano 80 poprawnie wypełnionych formularzy, co stanowiło próbę badawczą. Poniżej przedstawiono strukturę respondentów (tab. 3).

Tab. 3. Struktura respondentów

Cecha	%			
Płeć	Kobiety		Mężczyźni	
	60%		40%	
Staż pracy	Poniżej 5 lat	Powyżej 5 lat	Poniżej 5 lat	Powyżej 5 lat
	17,50%	42,50%	13,75%	26,25%

Źródło: opracowanie własne.

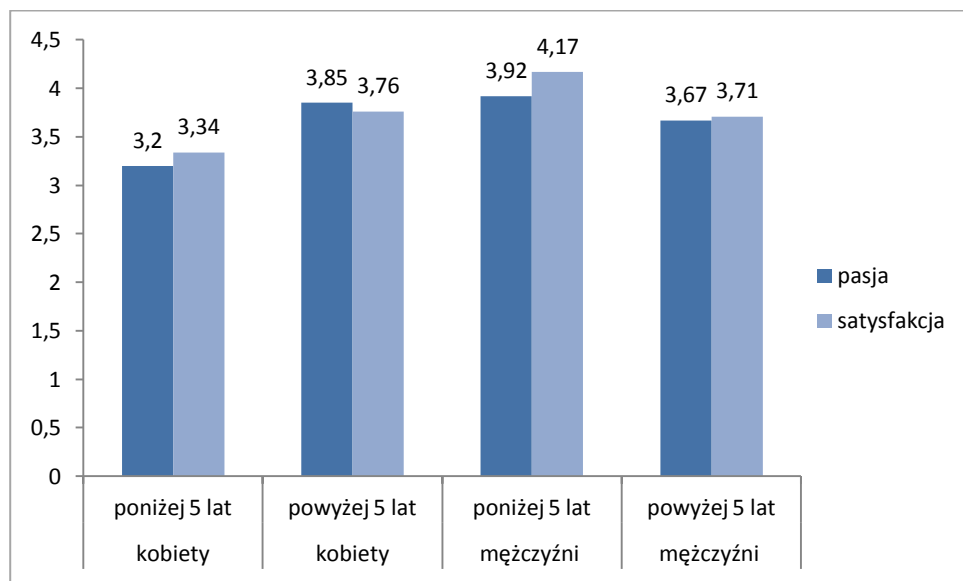
Pod uwagę nie zostały wzięte inne dane socjo-demograficzne dotyczące respondentów, ze względu na to, że przedmiotem analizy była weryfikacja postrzeżenia pasji i satysfakcji w kontekście stażu pracy.

### 3. Wyniki badań

W celu oceny podejścia pracowników do analizowanych zagadnień zapytano respondentów czy uważają, że praca jest ich pasją oraz jak bardzo są usatysfakcjonowani z jej wykonywania (rys. 1).

Wyniki badań wskazują, że ogólnie mężczyźni częściej traktują pracę jako pasję (średnia 3,92) niż kobiety (średnia 3,2). Porównując poziomy pasji u kobiet w zależności od stażu pracy, należy zauważyć, że w grupie z większym doświadczeniem czynnik ten oceniany jest wyżej w porównaniu do osób mniej doświadczonych na rynku pracy (odpowiednio: 3,85 i 3,2). Natomiast wśród mężczyzn poziom pasji spada wraz ze zdobywaniem nowych doświadczeń. Wynik badań wskazują, że mężczyźni częściej niż kobiety zaczynają pracę z poczuciem, że sta-

nowi ona ich pasję. Natomiast wraz z nabywaniem doświadczenia poczucie pasji zmniejsza się u mężczyzn podczas, gdy w kobiet wzrasta.



Rys. 1. Poziomy pasji i satysfakcji respondentów

Źródło: opracowanie własne.

Podobnie kształtuje się sytuacja dotycząca satysfakcji z pracy. Mężczyźni wykazują na początku swojej drogi zawodowej większą satysfakcję z pracy. Natomiast tu również tendencja wzrostowa dla kobiet i spadkowa dla mężczyzn z większym doświadczeniem pozostaje zauważalna.

W celu sprawdzenia korelacji między pasją, a satysfakcją w opiniach ankietowanych obliczono klasyczny współczynnik korelacji, który wyniósł 0.86. Wskazuje to na bardzo silny związek między zmiennymi, co oznacza, że osoba, która traktuje swoją pracę jako pasję, jednocześnie odczuwa większą satysfakcję, czy też osoba odczuwająca satysfakcję z wykonywanych zadań jest skłonna twierdzić, że praca to jej pasja.

Następnie poproszono respondentów o własne zdefiniowanie terminu pasji oraz satysfakcji. Wśród definicji dotyczących satysfakcji nie zabrakło odwołania do wynagrodzenia, co było powtarzającym się motywem. Widoczne były również wyraźne zróżnicowania w definiowaniu pasji i satysfakcji. Część ankietowanych twierdziła, że satysfakcję z pracy można uzyskać bez pasji do niej, druga zaś trak-

towała je wręcz jako jedność. W dwunastu ankietach respondenci przytaczali tą samą definicję dla pasji i satysfakcji, co świadczy o tym, że utożsamiają ze sobą oba terminy, traktując je wręcz jako synonimy. Poniżej przytoczone zostały wybrane odpowiedzi.

---

#### **Definicje satysfakcji podane przez respondentów**

*„Wracać do domu z poczuciem uzyskania sukcesu w pracy, choćby niewielkiego”*

*„Aby czerpać satysfakcję nie trzeba się czymś pasjonować. Każdego człowieka satysfakcjonuje coś innego i różne są do tego podejścia. Niektórzy mogą wykonywać hańbiącą ich pracę, ale jak w zamian dostaną coś co ich spełnia to starają się nie zwracać uwagi na hańbę”*

*„Znaleźć rozsądny kompromis pomiędzy wysokością zarobków a przyjemnością z wykonywanych czynności”*

*„Kiedy po wypełnieniu swoich służbowych obowiązków mam poczucie, że zrobiłam coś naprawdę dobrego i zbliżam się do wyznaczonego celu jasno określoną drogą”*

---

#### **Definicje pasji podane przez respondentów**

*„Robić to co się kocha i przy okazji dostawać za to pieniądze.”*

*„Nie patrzeć na zegarek, gdy się coś robi. Mieć poczucie misji”*

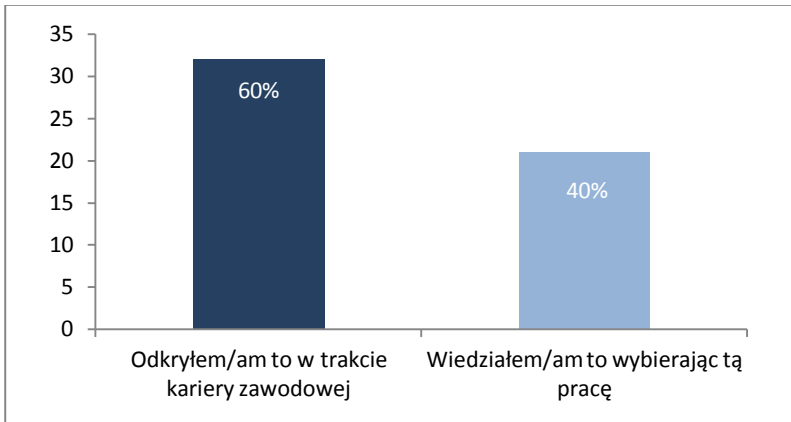
*„Czuć, że się ciągle rozwijam, czerpać radość z każdego dnia w pracy, cieszyć się w niedzielę, że nadciąga poniedziałek”*

*„Pracować z przyjemnością, bez poczucia, że jest to przykry obowiązek dnia codziennego. Samodzielnie motywować się do pracy i z zaangażowaniem wykonywać zadania, samonapędzająca się do działania i rozwoju. Mieć komfort psychiczny wynikający z oceny, że jestem na właściwym miejscu”*

---

Następnie, zadaniem respondentów, którzy ocenili poziom swojej pasji w pracy na 4 lub więcej, była odpowiedź na pytanie czy ten zawód był ich pasją od zawsze, czy stał się nią dopiero w trakcie pracy. Wyniki zostały przedstawione na rysunku 2.

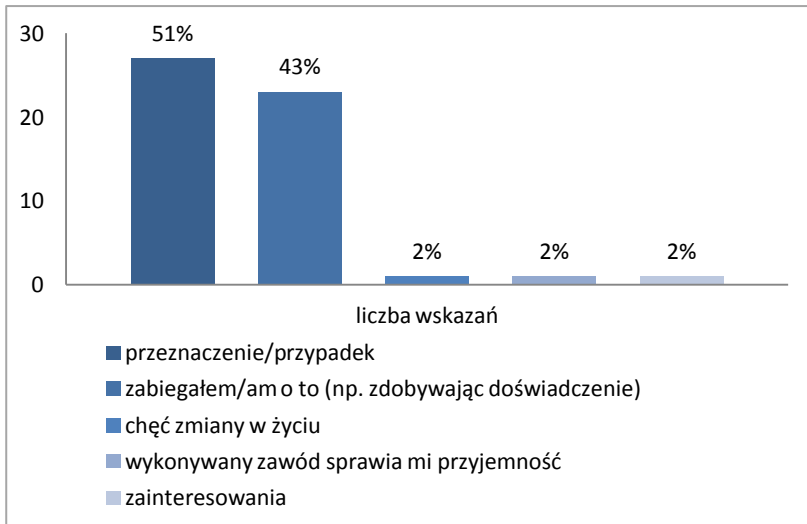
Wybór pracy uwarunkowany pasją zadeklarowało 21 ankietowanych. Większość z nich (60%) odkryło pasję do swojej pracy dopiero w trakcie wykonywania jej. Oznacza to, że 40% respondentów było otwartych na nowe doznania i wykształciło w sobie pasję do wykonywanego zawodu. Jest to z jednej strony nieco zaskakujące, a z drugiej dość optymistyczne. Z pewnością miła jest świadomość tego, że pasję do czegoś można odkryć dopiero w trakcie pracy. Jednak biorąc pod uwagę wcześniej otrzymane wyniki dotyczące utożsamiania pasji z satysfakcją, można też wyciągnąć wnioski, że wykonywana praca sprawia respondentom po prostu przyjemność.



Rys. 2. Moment odkrycia pasji do pracy

Źródło: opracowanie własne.

Następnie respondentów zapytano o to, co zdecydowało o przekształceniu pasji w pracę lub odnalezienia jej w pracy. Wyniki przedstawia rysunek 3.

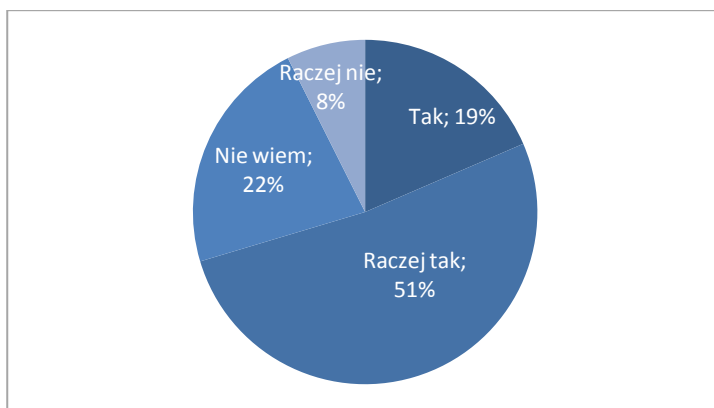


Rys. 3. Opinie respondentów na temat tego, co zdecydowało, o tym, że praca jest pasją

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej osób zadeklarowało, że o tym, że praca stała się ich pasją zdecydował przypadek (18 osób) czy też przeznaczenie (9 osób). Są to wyniki dość niepokojące, że o tak wydawałoby się ważnej rzeczy decyduje „przypadek”. Jednak na drugiej pozycji znalazła się odpowiedź, która wskazuje, że badane osoby aktywnie poszukiwały pracy, która mogłaby odzwierciedlać ich pasję. Tylko jeden respondent zadeklarował, że wpływ na to miała chęć zmiany w życiu. Pozostałe przyczyny zostały również wskazane tylko raz. Żadna z badanych osób nie wskazała żadnego innego powodu, pomimo istnienia takiej możliwości w kwestionariuszu badawczym.

Natomiast respondentów, którzy ocenili swoją pasję do pracy jako przeciętną lub niższą (ocena 3 lub mniej), zapytano o stosunek wobec pozostawania w danej pracy. Wyniki przedstawiono na rysunku 4.



Rys. 4. Opinie respondentów na temat tego, czy planują zmienić swoją pracę

Źródło: opracowanie własne.

Zaskakującym faktem jest to, że żaden z respondentów nie opowiedział się zdecydowanie za pozostaniem w pracy, jeżeli jest mu ona obojętna lub jest z niej niezadowolony. Odpowiedź „raczej nie” wybrało 8% respondentów, z czego wynika, że zmieniliby pracę, pod warunkiem zaistnienia szczególnych okoliczności. Niezdecydowaniem wykazała się ponad jedna piąta badanych osób (22%), wybierając odpowiedź „nie wiem”. Gotowością do zmiany niezadowolającej sytuacji wykazała się połowa respondentów (51%). Natomiast osób zdecydowanych na zmianę swojej sytuacji życiowej w kontekście pracy było 19%.



## Podsumowanie

Z naukowego punktu widzenia pasja i satysfakcja są oddziałującymi na siebie czynnikami, nie są jednak nierozłącznymi elementami. Pasja jest odczuciem bardziej złożonym, jednak oba są subiektywne i każdy człowiek odbierze je inaczej.

W odczuciu większości pracowników satysfakcja jest ściśle związana z pasjonowaniem się swoją pracą. W badanej grupie 75% osób określiło pasję i satysfakcję ze swojej pracy na tym samym poziomie. Z biegiem czasu wśród kobiet poczucie satysfakcji i pasji do pracy wzrasta, a u mężczyzn zmniejsza się, jednak poziom obu odczuć jest dość do siebie zbliżony w obu grupach. Badana grupa respondentów w większości odczuwała pasję i satysfakcję z wykonywanego zawodu, co więcej znaczna ich część odkryła to dopiero po rozpoczęciu pracy. Oznacza to, że w pracownikach można rozwinąć zamiłowanie do wykonywania określonych zadań i czynności. Osoby świadome zabiegały, aby pracować w pasjonującym ich zawodzie poprzez zdobywanie doświadczenia lub kontaktów. Ponadto większość badanych, która nie odczuwa ani pasji ani satysfakcji z wykonywanej pracy, zadeklarowała plany dotyczące jej zmiany.

W kontekście zarządzania pracownikami wyniki powyższych badań wskazują, że ważne jest tworzenie warunków sprzyjających odczuwaniu przez pracowników satysfakcji pracy. Pracownik wykonujący swoje zadania z pasją jest zdecydowanie mniej skłonny do zmiany swojej pracy i zawodu.

## Literatura

1. Lewicka D. (2010), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Locke E.A. (1976), *Nature and Causes of Job Satisfaction*. w: Dunnette M.D. (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational* 1, pp. 1297-1343
3. Łysakowska-Wencel B., Wencel J. (1998), *Encyklopedia psychologii*, wyd. Fundacja innowacja.
4. Moczydłowska J.M. (2017), *Individual Initiative of Employees – Psychological and Management Aspects*, *Entrepreneurship and Management* 1, pp. 49-60.
5. Sakanovič Z., Mayer J. (2006), *Nekateri vidiki vodenja in njihov vpliv na organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih v slovenski policiji*, *Organizacija*, 39(4), s. 247-253.
6. Spector, P.E. (2003), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 3rd ed., John Wiley & Sons, New York, NY.
7. Szymczak M. (1998), *Słownik Języka Polskiego*, PWN Tom III, Warszawa.

8. Szymczak M. (1998), *Słownik Języka Polskiego*, PWN Tom II, Warszawa.
9. Wexley K.N., Youkl G.A. (1984), *Organizational Behavior Personnel Psychology*, Homewood, Ill.
10. Zanker B., Trump D.J. (2010), *Myśl śmiało i pokaż, na co cię stać*, wyd. MT Biznes, Warszawa.
11. Ziglar Z. (2009), *Żyj lepiej niż dobrze, spełniaj swoje marzenia*, wyd. MT Biznes, Warszawa.

## **Passion and satisfaction in work**

### **Abstract**

The perception of passion differs amongst people. In the context of profession it is an important matter and the quality of the executed work highly relies on it. In the article we brought up a problem of a relation between passion and satisfaction, the importance of them both and changes in their levels within the perspective of time. We have based definitions of these two emotions on literature examples. Moreover, in order to compare the aforementioned ideas with reality the questionnaire has been prepared and spread between 80 random people. Basing on the above indicated knowledge, we have prepared conclusions, which also resulted in a set of pieces of advice.

### **Keywords**

passion, satisfaction, HR, management, motivation