



**OGÓLNOPOLSKIE BADANIE
SATYSFAKCJI Z PRACY
MAJ 2021**

 LEANPASSION®

Podstawowe informacje

Cel badania, próba badawcza, metodyka badania

01



Cel badania

Ocenić obecny poziom satysfakcji z pracy polskich pracowników i określić czynniki, które mają na nią istotny wpływ



Próba badawcza

W badaniu wzięło udział 1000 dorosłych Polaków. Respondentów dobierano metodą doboru kwotowego na podstawie zmiennych demograficznych (płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania)

02

03



Metodologia badań

Anonimowy test CAWI (Computer-Assisted Web Interview) został przeprowadzony online na panelu badawczym. Dane zostały zebrane w kwietniu 2021.



Cykle badawcze

Badanie Leanpassion realizowane jest cyklicznie: pierwsze odbyło się w 2016r., kolejne w 2018 r., 2019 r. i 2020 r.

04

Dane statystyczne

Próba badawcza oraz branże

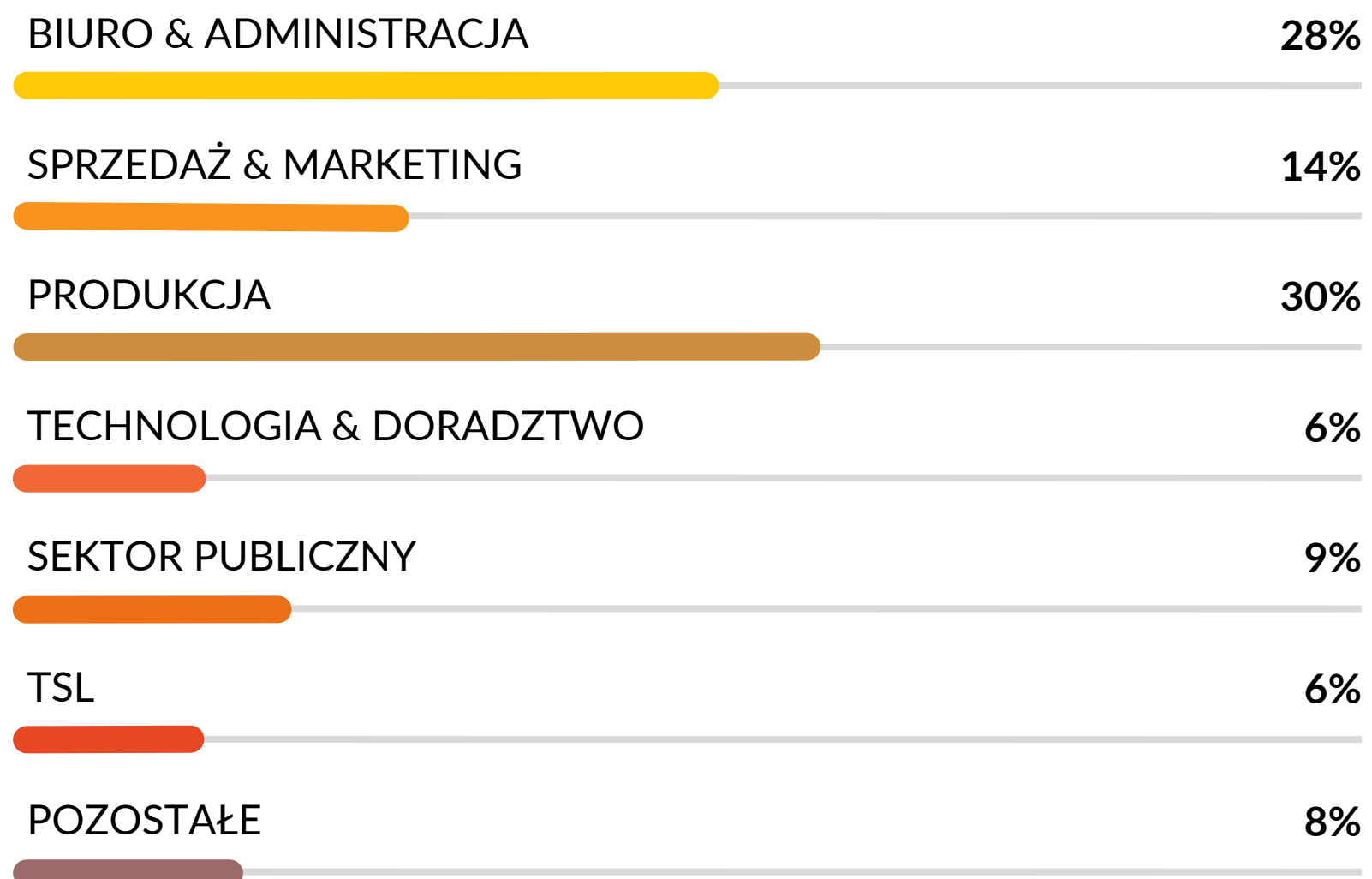
N = 1000



60% Kobiety

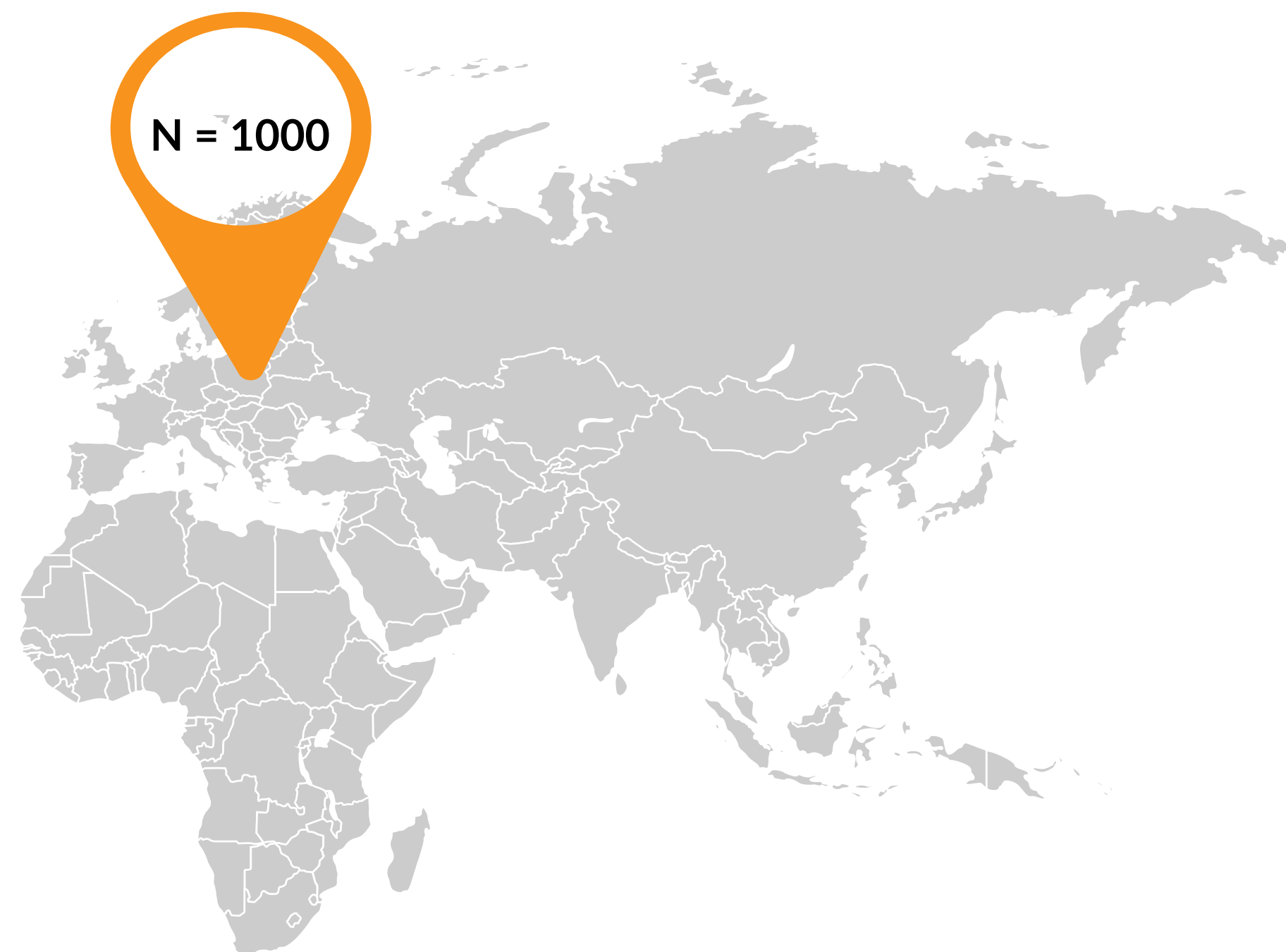
Mężczyźni **40%**

Branże

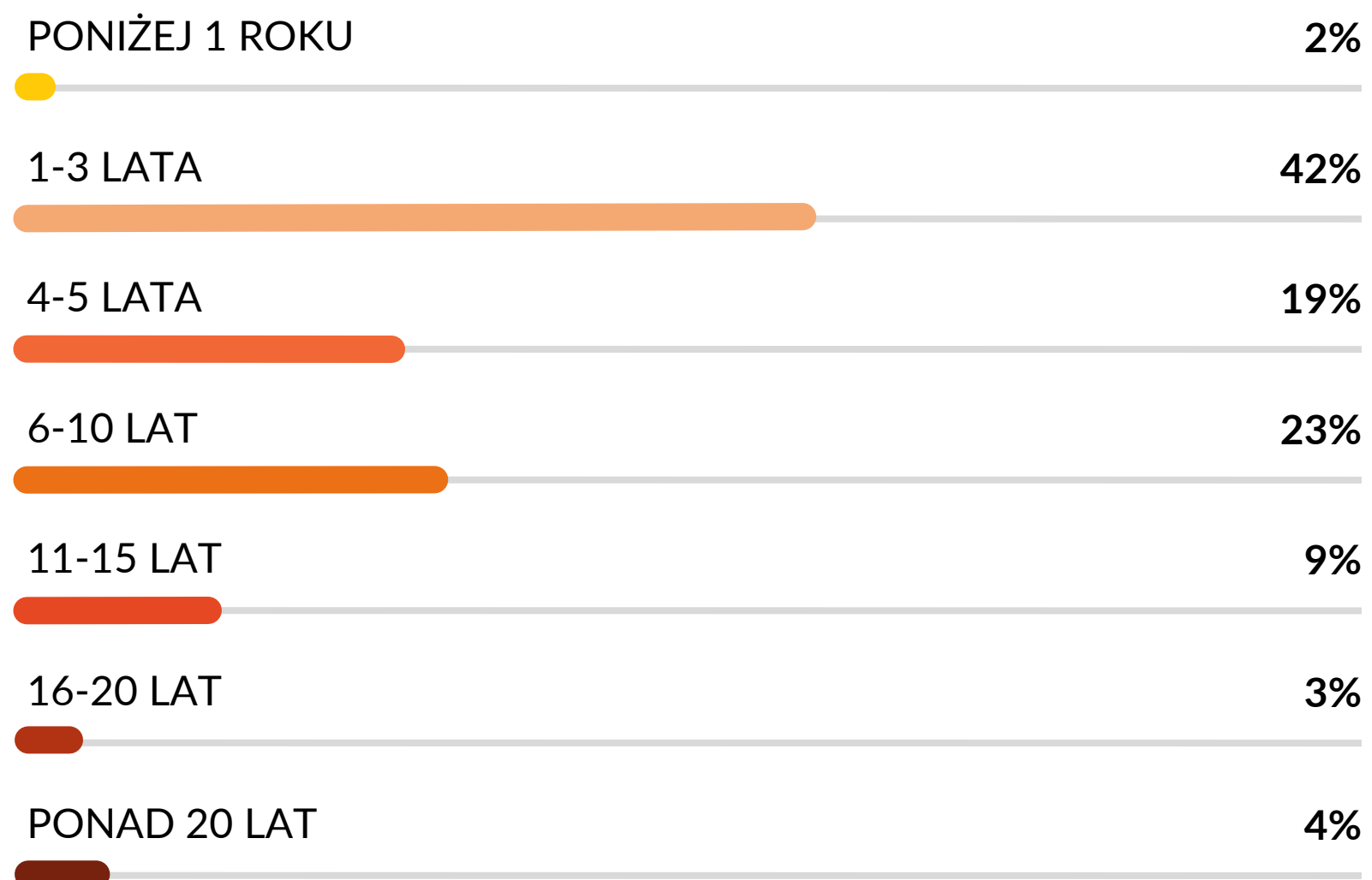


Dane statystyczne

Długość obecnego zatrudnienia w badanej grupie

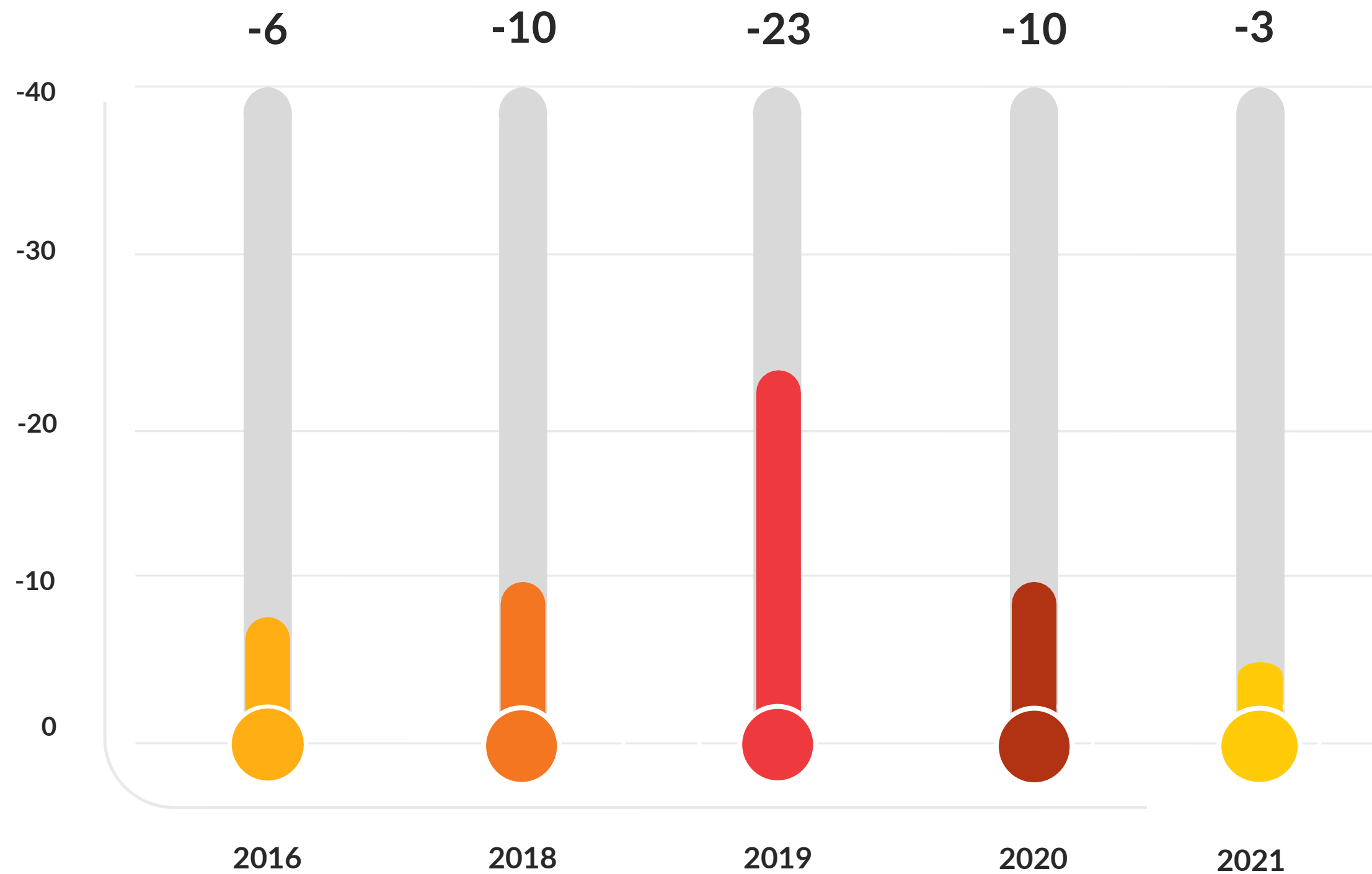


Długość zatrudnienia



Net Promoter Score

Wyniki w latach 2016 - 2021



2016

% Promotorów - 30

% Krytyków - 36

2018

% Promotorów - 29

% Krytyków - 39

2019

% Promotorów - 21

% Krytyków - 44

2020

% Promotorów - 29

% Krytyków - 38

2021

% Promotorów - 30

% Krytyków - 33

Net Promoter Score

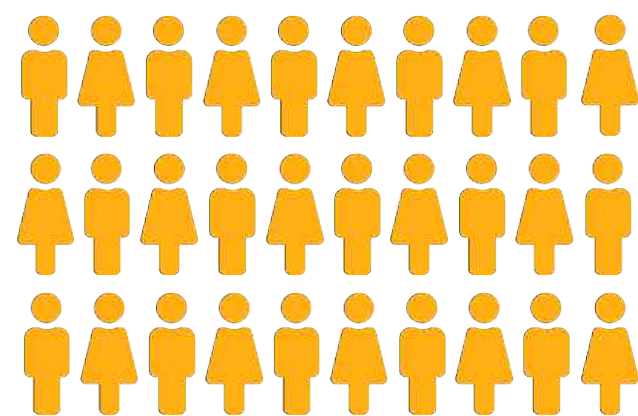
Większość Polaków nie poleca swojego pracodawcy



33% Krytycy

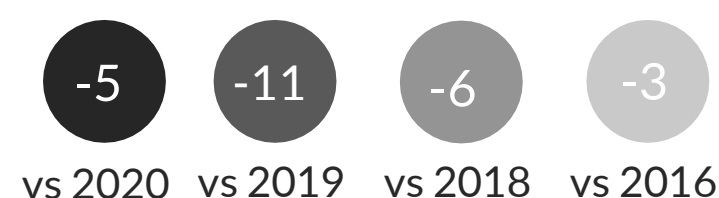


37% Neutralni



30% Promotorzy

NPS = -3



Rozkład częstości pomiędzy promotorami pracodawców a ich krytykami. Na podstawie metodyki NPS.

Net Promoter Score

Wynik dla poszczególnych branż



-21%

BIURO

ADMINISTRACJA

% Promotorów - 19
% Krytyków - 40



-16

SPRZEDAŻ

MARKETING

% Promotorów - 21
% Krytyków - 37



3

BRANŻA

PRODUKCYJNA

% Promotorów - 33
% Krytyków - 30



3

NOWOCZESNE

TECHNOLOGIE

% Promotorów - 32
% Krytyków - 29



11

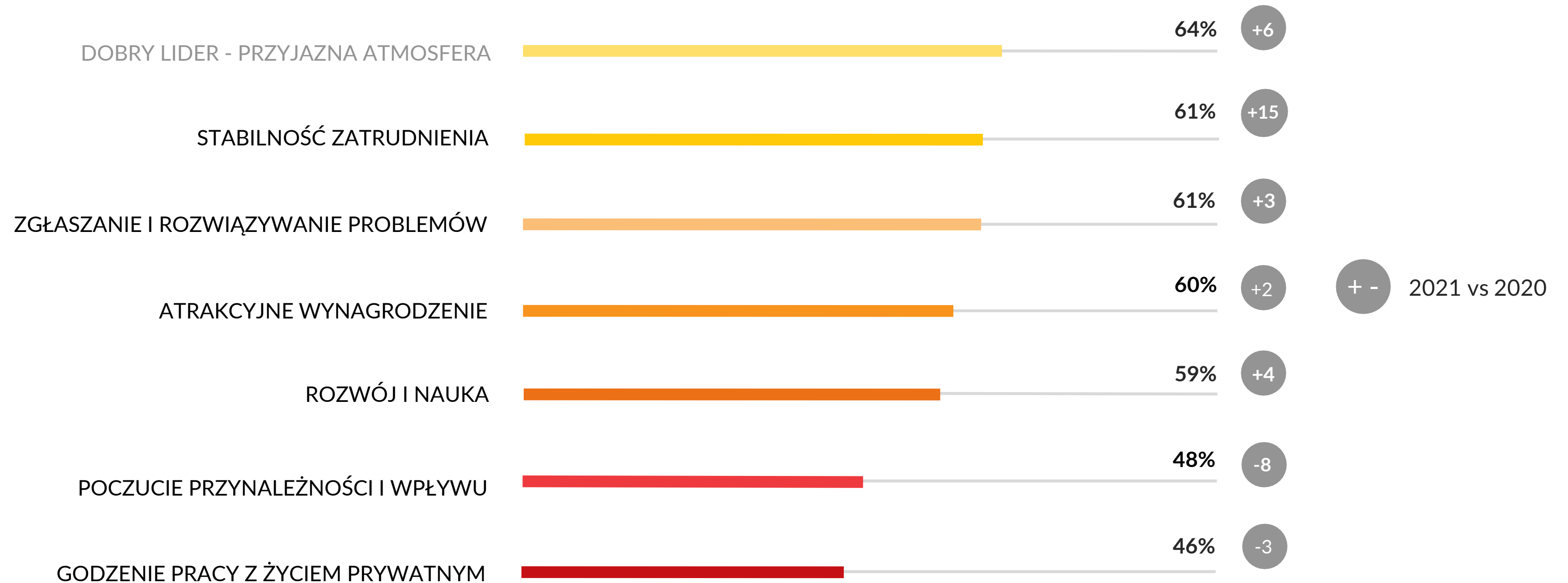
TSL

LOGISTYKA

% Promotorów - 41
% Krytyków - 30

TOP 7 czynników 2021

mających związek z satysfakcją z pracy



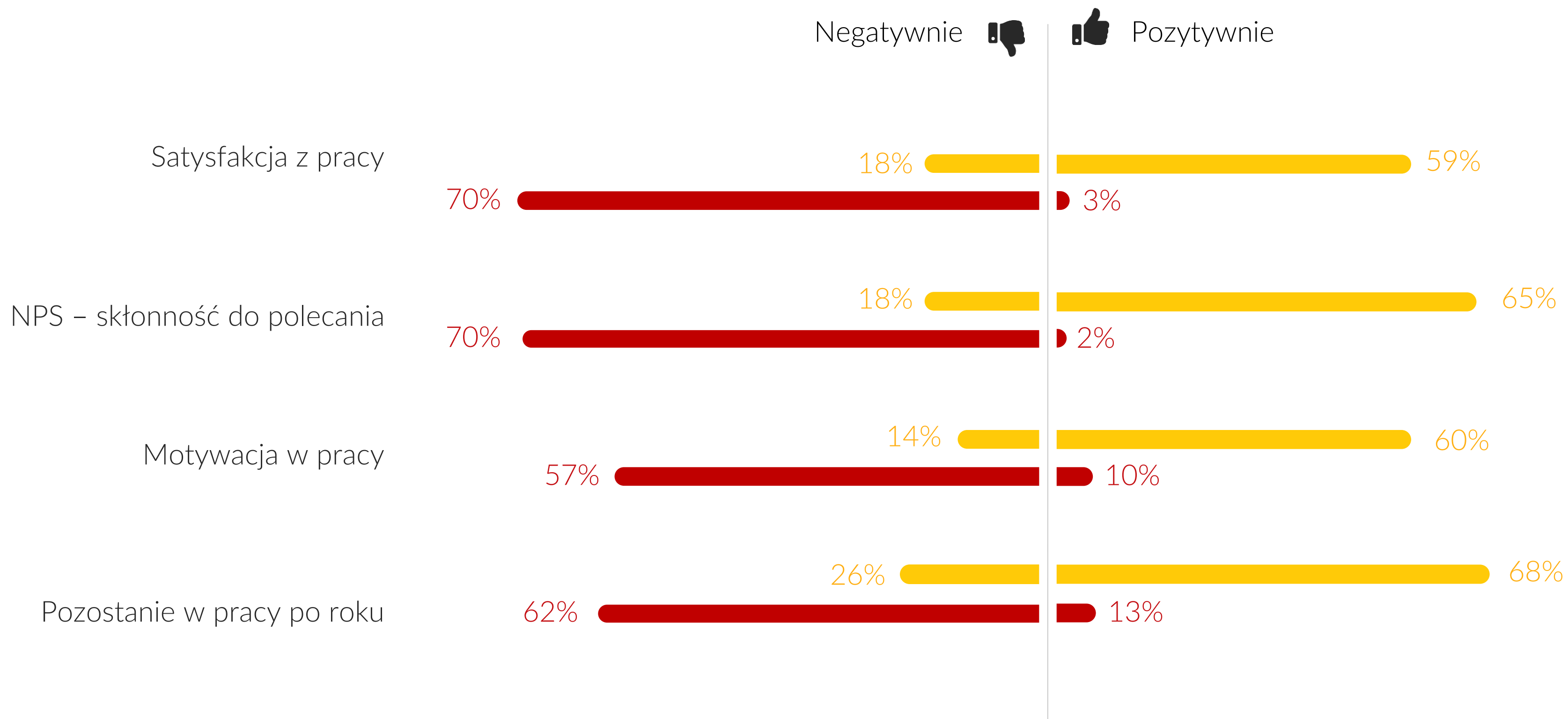
Wskaźniki współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy oceną satysfakcji z pracy, a aspektami mającymi z nią związek.

Promotorzy lidera vs Krytycy

Wpływ na satysfakcję, NPS, motywację oraz lojalność

PROMOTORZY LIDERA 33%

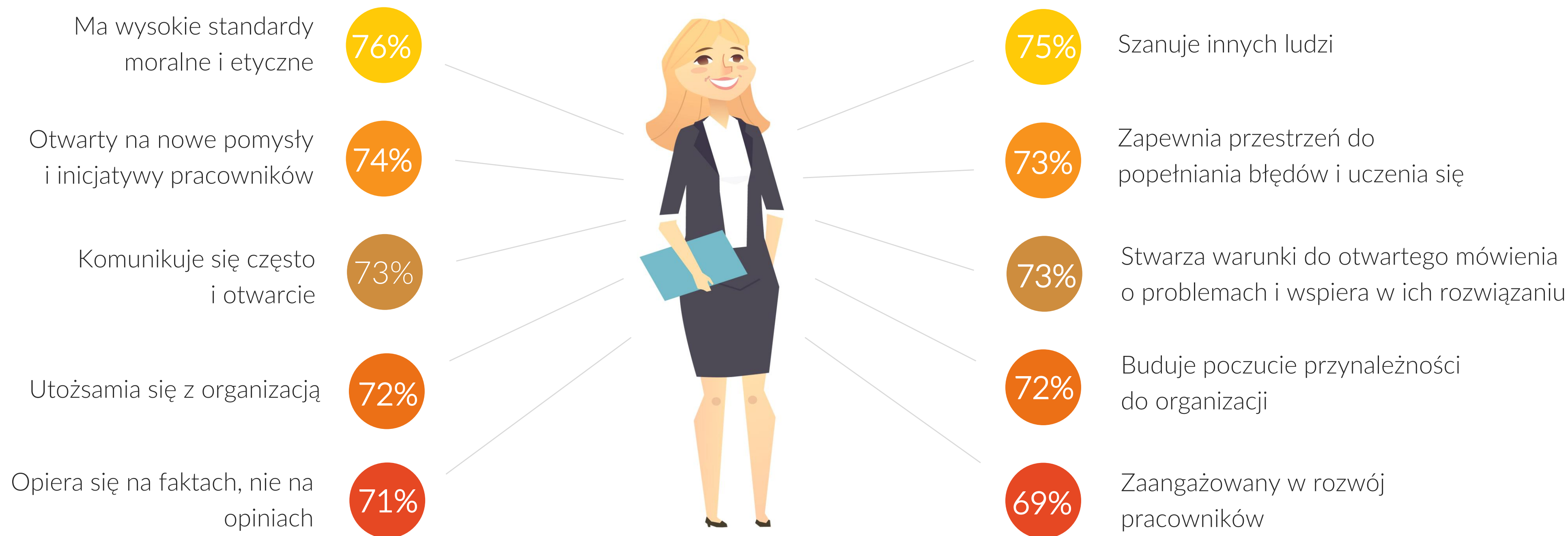
KRYTYCY LIDERA 41%



Rozkład częstości pomiędzy ocenami NPS liderów a satysfakcją, NPS pracodawcy, motywacją oraz lojalnością.

TOP 10 oczekiwań wobec lidera

Jak powinien pracować lider na co dzień



Wskaźnik współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy oceną lidera a środowiskiem pracy (N= 1000).

10 oczekiwań wobec lidera

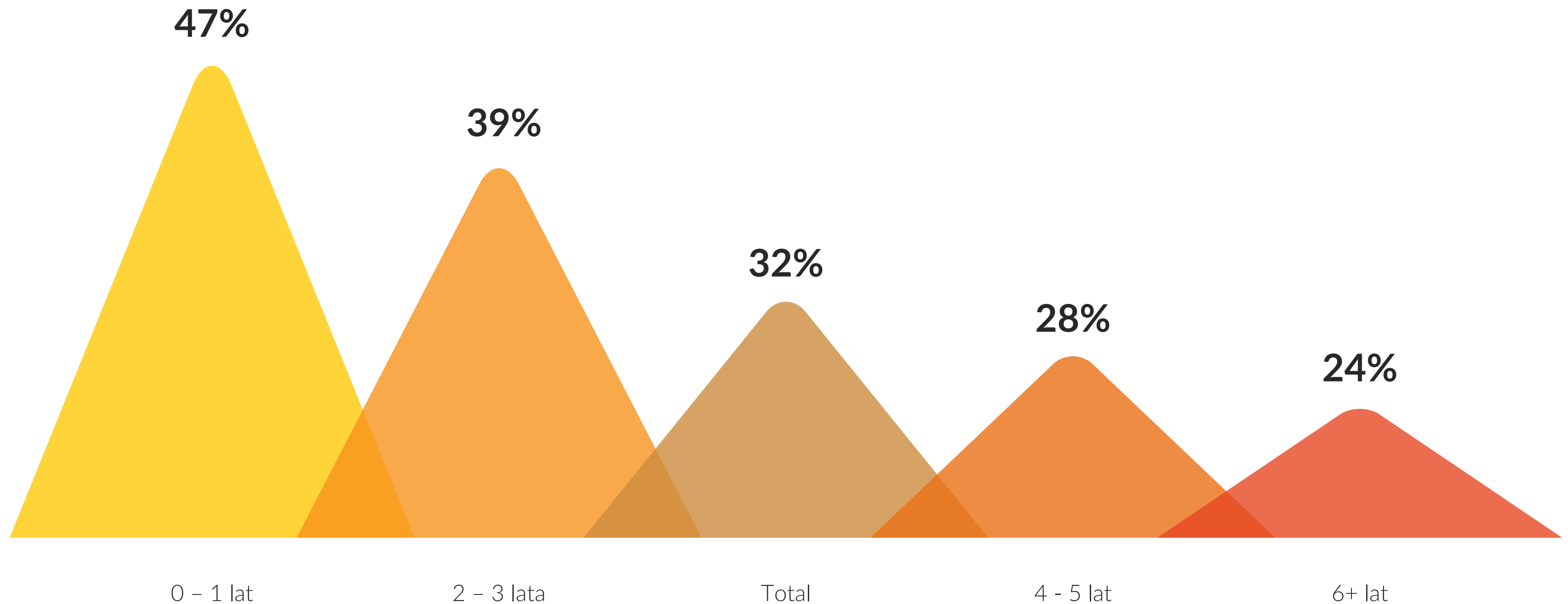
Jak Polacy oceniają swoich szefów?

NPS (N = 1000)



Rotacja pracowników

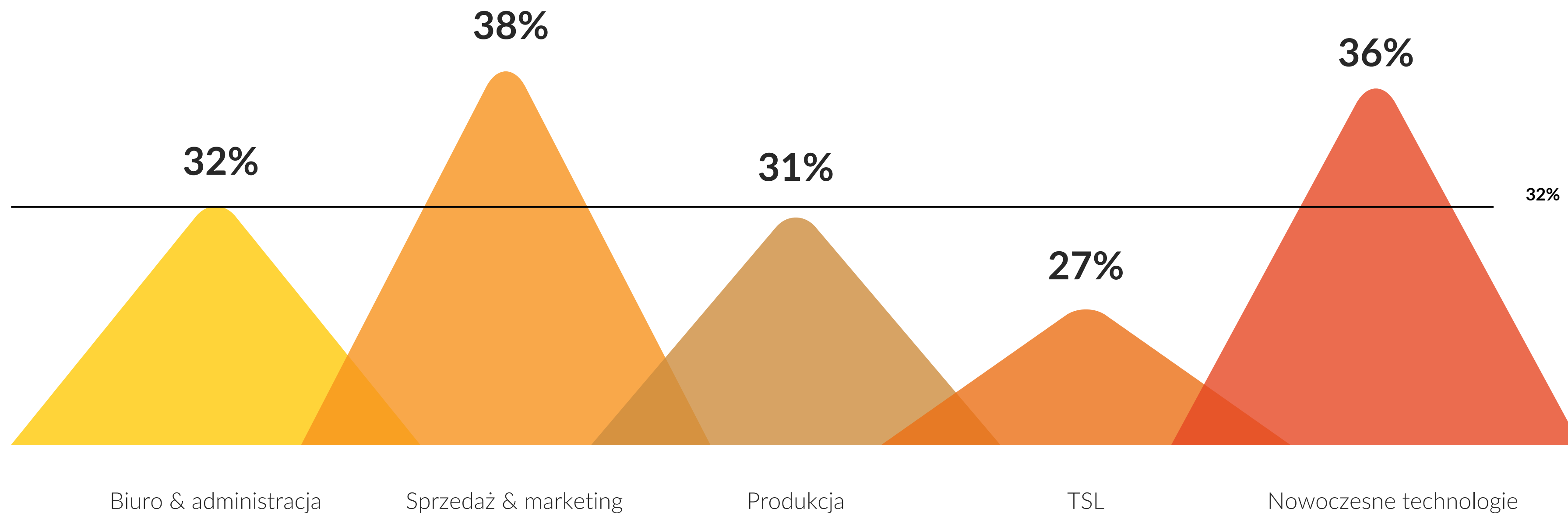
Prawdopodobieństwo odejścia w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Prawdopodobieństwo odejścia z pracy w ciągu 12 miesięcy – staż pracy (N= 1000).

Rotacja pracowników

Prawdopodobieństwo odejścia w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Prawdopodobieństwo odejścia z pracy w ciągu 12 miesięcy – branże (N= 1000).

Prawdopodobieństwo odejścia

vs satysfakcja z pracy oraz wynagrodzenie

Tabela krzyżowa odejście * satysfakcja, wynagrodzenie			Satysfakcja z pracy - Krytycy	Wynagrodzenie - Krytycy
Odejście z pracy NPS	Krytycy	Liczebność	226	253
		%	68%	44%
	Neutralni	Liczebność	74	146
		%	22%	25%
	Promotorzy	Liczebność	33	176
		%	10%	31%
	Ogółem	Liczebność	333	575
		%	100%	100%

Kluczowe wnioski



NPS = -3

branża produkcyjna, nowoczesne technologie, TSL → NPS dodatni.
Biuro, administracja, sprzedaż i marketing → NPS ujemny.



70% krytyków lidera

nie jest zadowolona z pracy oraz nie poleci pracodawcy. Dodatkowo aż 62% takich osób rozważa odejście z pracy w ciągu roku.



32% of Polaków

deklaruje, że odejdzie z pracy w ciągu 12 miesięcy. 47% dla stażu pracy 0-1 lat.



Jedynie 5,5% pracowników,

odczuwających satysfakcję z pracy rozważa zmianę pracy w ciągu roku. Aż 68% niezadowolonych z pracy deklaruje, że odejdzie z niej w ciągu najbliższego roku.



TOP 3 czynniki decydujące

o satysfakcji z pracy to: lider i przyjazna atmosfera, którą tworzy, stabilność zatrudnienia oraz możliwość zgłaszania i rozwiązywania problemów.



TOP 10 oczekiwań

pracowników wobec lidera dotyczy jego postawy, a nie aspektów merytorycznych.

Great Companies
Happy People



LEANPASSION®