

JAKUB KĘDZIERSKI

Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu
Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: jakubkedzierski2488@gmail.com

ALEKSANDRA SIKORA

Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu
Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: aleksandrasikorax@gmail.com

PAULINA ZIMNY

Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu
Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: lysiak.pau@gmail.com

WIKTORIA TROSCZYŃSKA

Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu
Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: trosczynska.wiktoria2@gmail.com

Wpływ wybranych uwarunkowań psychobiologicznych na satysfakcję z życia i zadowolenie z pracy wśród pracowników pokolenia Z na tle pokolenia X i Y¹

Streszczenie. Artykuł porusza problem wpływu cech psychobiologicznych na satysfakcję z życia i zadowolenie z pracy wśród pracowników pokolenia Z na tle pokolenia X i Y. Celem artykułu jest wskazanie, które cechy psychobiologiczne w ujęciu Claude'a Roberta Cloningera (TCI-R) oraz jakie zmienne środowiska pracy wykazują największy związek z satysfakcją z życia i z zadowoleniem z pracy, oraz zaproponowanie możliwych przyczyn opisanych zależności. W badaniu został wykorzystany kwestionariusz TCI-R Claude'a Roberta Cloningera oraz skala satysfakcji z pracy Anny Zalewskiej. Czynniki wykazującymi najsilniejszą korelację z zadowoleniem z pracy i satysfakcją z życia w pokoleniu Z są: cecha temperamentu — unikanie szkody oraz zmienne środowiska pracy — znaczenie wykonywanej pracy. Unikanie szkody i znaczenie wykonywanej pracy w opracowanym modelu regresji opisują 28% zmiennej zależnej, jaką jest zadowolenie z przebiegu kariery, oraz 40% trzeciej zmiennej — niezależnej satysfakcji z życia.

Słowa kluczowe: pokolenie Z, pokolenie X, pokolenie Y, satysfakcja z życia, zadowolenie z pracy, psychobiologiczne uwarunkowania, temperament, TCI-R

<https://doi.org/10.58683/dnswsb.380>

¹ Artykuł został przygotowany na podstawie projektu dyplomowego autorów pt. „Cechy psychobiologiczne a zadowolenie z pracy i satysfakcja z życia wśród pracowników pokoleń X, Y, Z”, napisanego pod kierunkiem dr Katarzyny Brzuszkiewicz.

1. Dlaczego warto zrozumieć pokolenie Z

Obecnie pracodawcy mierzą się z wyzwaniem, jakim jest rosnąca liczba młodych pracowników reprezentujących pokolenie Z na rynku pracy. Młodzi mają zupełnie inne potrzeby i oczekiwania od pracodawcy niż reprezentanci pokoleń X i Y. Pracodawcy często nie wiedzą, jak skutecznie oddziaływać na młodego pracownika. Stąd rodzą się pytania: jak efektywnie motywować pokolenie Z do pracy, jak zbudować zespół międzypokoleniowy, jak skonstruować atrakcyjną ofertę pracy dla młodego pokolenia i jak budować przywiązanie i zaangażowanie. Niewiedza w tym obszarze stanowi problem zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Będzie on jedynie przybierał na sile z uwagi na rosnący udział pokolenia Z na rynku pracy i różnorodność pokoleniową pracowników w obrębie jednej organizacji. Metody stosowane przez pracodawców do motywowania pokoleń X i Y okazują się mniej skuteczne przy pracownikach pokolenia Z. W obliczu dynamicznie zmieniającego się rynku pracy rozwiązania sprawdzające się wcześniej nie są również skuteczne teraz. Różnorodność pokoleniowa w miejscu pracy ma również zalety i daje pracodawcy szansę na tworzenie wielozadaniowych zespołów, w których pracownicy dopasowani komplementarnie stanowią jeden efektywnie działający zespół, wykorzystując typowe dla swojego pokolenia atuty i wspierając się nawzajem.

2. Pokolenie Z na tle pozostałych pokoleń na rynku pracy

Zarządzanie wiekiem w organizacjach jest jedną z ważniejszych umiejętności, jakimi powinni się wykazać współcześni managerowie, by sprostać wymaganiom dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Na polskim rynku pracy są obecne różne pokolenia — począwszy od najstarszego — X, Y, Z. Każde z nich reprezentuje odmienne wyznawane wartości, stosunek do pracy oraz przełożonego. Zdecydowanie różni je także styl wykonywania pracy oraz tryb, w jakim chcą ją wykonywać. Dlatego istotne jest, by dopasować sposób zarządzania organizacją do generacji pracowników, które się w niej znajdują. Charakter określonej grupy pokoleniowej nie zależy wyłącznie od daty urodzenia jej członków, ale również od zebranego doświadczenia. W literaturze przedmiotu typologie pokoleń mogą różnić się ze względu na indywidualne doświadczenia przedstawicieli oraz wydarzenia, które miały miejsce w danym okresie [Ratajczak 2018: 207]. Obserwuje się również zjawisko, jakim jest przenikanie się poszczególnych generacji i zacieranie wyraźnych granic, szczególnie widoczne w początkowej fazie kształtowania się danego pokolenia.

2.1. Cechy i wyznawane wartości poszczególnych pokoleń

Najstarsze z badanych pokoleń to pokolenie X, obejmujące osoby urodzone w latach 1964–1979 [Baran, Kłos 2014: 924]. Ta generacja doznała wielu kryzysów gospodarczych, inflacji oraz bezrobocia. Z tego powodu przedstawiciele powyższej grupy wiekowej cenią sobie stabilność zatrudnienia oraz zajęcia, które określić można jako schematyczne. Ponadto cechują się przywiązaniem do swojej pracy, co wpływa na fakt, iż dopiero przymuszeni ją zmieniają. Za ich motto można uznać: „Żyję, aby pracować” [Opalińska 2018: 143], a praca jest dla nich nadrzędną wartością, którą należy traktować z pokorą i szacunkiem. Przedstawiciele tej generacji dopatrują się motywacji w sensie swojej pracy i w tym, jakie korzyści mogą z niej czerpać. W stosunkach z przełożonym preferują kontakt bezpośredni, wolą również mniej zdigitalizowane formy przekazu. Często podporządkowują swoje życie prywatne wykonywanej pracy, a na sukces pracują wytrwale i z pokorą.

Pokolenie Y, które z pewnością można uznać za bardzo zróżnicowane, zostało podzielone na starsze i młodsze. Starszy segment obejmuje ludzi urodzonych w okresie 1980–1989, młodszy natomiast 1990–1999 [Kuczamer-Kłopotowska, Kalinowska-Żeleźnik 2019: 225]. Jest to pokolenie nazywane milenialsami. Ich starsza generacja wykazuje cechy poprzedniego pokolenia X, natomiast młodsi mogą utożsamiać się z przedstawicielami najmłodszej generacji Z. Milenialsi są lojalni względem pracodawcy, jednakże nie podporządkowują swojego życia wyłącznie pracy, stawiają na work-life balance, a ich motto to: „Pracuję, aby żyć” [Rzeszutek 2016]. W pracy doceniają płaskie struktury organizacyjne oraz bliski, bezpośredni kontakt z przełożonym, są nastawieni na współpracę w grupach. Przedstawiciele młodszych Y dorastali w erze globalizacji, możemy porównywać ich do najmłodszego pokolenia Z, dlatego że technologia jest dla nich naturalnym środowiskiem. Jest to grupa bardzo otwarta na różnorodność, dlatego jej członkowie wyróżniają się w zespołach pracowniczych. Wykazują się dobrym wykształceniem i znajomością języków obcych. Istotna dla przedstawicieli tego pokolenia jest możliwość decydowania o sposobie wykonywanej pracy. Preferują oni elastyczne formy zatrudnienia, dlatego często wybierają możliwość pracy zdalnej, by móc stawiać na samorozwój [Janiak-Rejno 2015: 29]. Różnią się od poprzedników podejściem do przełożonego, który musi zasłużyć sobie na ich szacunek, na przykład poprzez swoje kompetencje. Poszukują swego rodzaju mentora, dlatego nie liczy się dla nich wyłącznie pozycja w hierarchii. Potrzebują szybkiej wymiany informacji wewnątrzzespołowej i informacji zwrotnej od przełożonego bezpośrednio po wykonanym zadaniu.

Najmłodsze pokolenie Z dorastało w szybko zmieniającym się świecie, dlatego przyzwyczajone jest do szybko zmieniających się sytuacji. Nowości techno-

logiczne są z nim od urodzenia, stąd też wymienna nazwa to pokolenie C – od angielskiego słowa *connected*, czyli połączony/online [Ratajczak 2018: 148]. Ludzie ci wzrastali w przekonaniu o swojej wyjątkowości, dlatego cechuje ich potrzeba indywidualizmu, a ich motto to: „Praca powinna być pasją” [Roguska 2018: 131]. Zdeterminowani do osiągnięcia sukcesu, wymagają często natychmiastowego efektu i bardzo dobrego wynagrodzenia, przy niewielkim wysiłku. Dzięki swobodnemu dostępowi do informacji są otwarci na zmiany, a języki obce nie stanowią dla nich problemu. Oczekują, że miejsce pracy będzie dostosowane do ich potrzeb, preferują pracę zdalną i taką, która umożliwi im nieustanne rozwijanie siebie i swoich kwalifikacji [Ratajczak 2018: 209]. Przez wychowanie w wirtualnym świecie mają często trudności w nawiązywaniu relacji z współpracownikami, dlatego wolą pracę indywidualną. Oczekują transparentności firmy i przejrzystej ścieżki kariery zawodowej, motywują ich zarobki oraz możliwość rozwoju. Wyróżnia ich to, że potrafią sami poszukiwać wiedzy. Internet jest dla nich głównym źródłem, a nowości technologiczne nie stanowią dla nich trudności.

3. Satysfakcja z życia a zadowolenie z pracy

Ogólne pojęcie satysfakcji z życia definiowane jest jako szczęście, dobrostan [Czapiński 1991, 1992]. Satysfakcja z życia może również oznaczać stopień, w jakim dana jednostka postrzega pozytywnie własne życie, czyli jak bardzo lubi życie, które wiecie [Veenhoven 1991]. Głównym problemem w badaniach nad satysfakcją z życia jest odpowiedź na pytanie, od czego zależy jej poziom.

Istnieją cztery modele badań nad uwarunkowaniem postawy wobec życia.

- Pierwszy z nich zakłada, że poziom życiowej satysfakcji zależy od warunków życia: dochodu, statusu społecznego, ekonomicznego, relacji, takich jak małżeństwo [Czapiński 1992], oraz zdarzeń życiowych: konfliktów [Bolger, Schilling 1991: 355–386], zdarzeń ekstremalnych: wygrana na loterii, śmierć bliskiej osoby [Brickman, Coates, Janoff-Bulman 1978: 917–927].
- Kolejnym modelem badań nad satysfakcją z życia jest cebulowa teoria szczęścia. Zakłada się w niej, że zewnętrzne czynniki nie mają dużego wpływu na poziom satysfakcji z życia. Różnice w postawach ludzi wobec życia są uwarunkowane genetycznymi predyspozycjami [Czapiński 1992].
- Trzeci model zakłada, iż czynniki zewnętrzne, osobowość i rodzaj interakcji warunkują satysfakcję z życia [Furnhman 1991]. Model zakłada, że pewni ludzie są bardziej zdolni do odczuwania większej satysfakcji z życia w dość podobnych warunkach.

Najbardziej wielopoziomowy model akcentuje to, że poziom satysfakcji z życia zależy od zasobów danej jednostki (ang. *stocks*) i zdarzeń życiowych (ang. *flows*) [Headey, Wearing 1991]. Oprócz cech demograficznych (płeć, wiek) liczą się cechy osobowości, takie jak: neurotyzm, ekstrawersja, otwartość na uczucia i utrzymywanie relacji z innymi osobami.

Zadowolenie z pracy jest badane od blisko 70 lat. Okazuje się, że badania nie są ze sobą spójne, pojęcie to jest różnie definiowane i w związku z tym inaczej opracowywane w różnych źródłach. Poczucie zadowolenia jest subiektywne i indywidualne. Niejednokrotnie bywa używane naprzemiennie z satysfakcją, lecz należy je rozgraniczyć, ponieważ różnią się one czasem występowania. Satysfakcja to stan, który człowiek odczuwa po dłuższym okresie zadowolenia, natomiast samo zadowolenie jest chwilowe [Kunecka, Kamińska, Karakiewicz 2007]. Zadowolenie z pracy to rezultat postrzegania własnej pracy jako pozwalającej na osiągnięcie ważnych dla pracownika wartości i pomagającej mu w realizacji podstawowych potrzeb [Locke 1976: 1300].

Mówiąc o zadowoleniu, konieczne jest wskazanie czynników, które determinują poziom postawy wobec pracy. Można ująć je w cztery modele: model czynników środowiskowych (dwuczynnikowa teoria Herzberga, model „witaminowy”, teorie cech pracy), model dopasowania osoby i środowiska, model cech osoby oraz model trójczynnikowy [Zalewska 2003: 41–43].

To, czy pracownik będzie zadowolony ze swojej pracy, nie zależy jednak wyłącznie od czynników przedstawianych w wyżej wymienionych modelach. Jest związane również ze zmiennymi podmiotowymi, takimi jak osobowość, wiedza, umiejętności pracownika, oraz zmiennymi środowiskowymi, takimi jak warunki pracy, relacje, czynniki kulturowe, funkcjonowanie rynku pracy. Znaczącymi czynnikami decydującymi o zadowoleniu z pracy są: rozumienie wartości pracy i sensu wykonywanej pracy, zaufanie do przełożonych oraz współpracowników, bezpieczeństwo socjalne, bezpieczeństwo zatrudnienia, satysfakcjonujące i sprawiedliwe wynagrodzenie, poczucie własnego znaczenia dla pracy, uznanie, sprzyjające warunki do pracy, możliwość wykorzystania własnych zasobów, świadomość uczestnictwa w ważnej pracy [Herzberg, Mausner, Snyderman 1959].

Zadowoleni pracownicy są bardzo cenni z uwagi na ich lojalność wobec pracodawcy, zaangażowanie w pracę oraz niski poziom absencji. Są niezwykle istotni dla pracodawcy, szczególnie w warunkach, które sprzyjają niskiemu bezrobociu, a poszukującym pracy umożliwiają wybór lepszych warunków zatrudnienia.

4. Psychobiologiczna koncepcja osobowości Claude’a Roberta Cloningera

Sformułowana trzydzieści lat temu przez Claude’a Roberta Cloningera psychobiologiczna koncepcja osobowości do dziś cieszy się dużym zainteresowaniem w środowisku naukowym. Uwzględnia ona czynniki: biologiczny, społeczny, kulturowy i psychologiczny, spójnie opisując osobowość człowieka. Ujmuje osobowość jako wieloczynnikową strukturę dynamiczną, która umożliwia zachowanie równowagi psychicznej między jednostką a środowiskiem. Indywidualną konfigurację cech uważa się za zasadniczo niezmienną [Pervin 2002]. U podstaw psychobiologicznego modelu osobowości Cloningera [Cloninger, Svrakic i Przybeck 1993; za: Hornowska 2003] leży założenie o modulującym wpływie systemu neurotransmiterów, kontrolowanych genetycznie, na ekspresję określonych cech osobowości człowieka [Jang, Vernon, Livesley 2001; za: Hornowska 2003]. Zgodnie z koncepcją osobowości na osobowość składają się genetycznie uwarunkowany temperament oraz charakter zdeterminowany środowiskiem [Hornowska 2003]. Oznacza to, że geny determinują strukturę osobowości, jednak jest ona podatna na zmiany podczas procesu rozwoju osobowości człowieka.

4.1. Model osobowości – wymiary temperamentu

Uważa się, że cechy temperamentu są względnie stałe i ulegają jedynie powolnym zmianom w wyniku specyficznych dla jednostki oddziaływań między genotypem a środowiskiem fizycznym i społecznym [Laskowska 2013]. Temperament, jak twierdzi Cloninger, przejawia się najczęściej w postaci rutynowych stylów reagowania [Wontorczyk 2011]. Poszczególne wymiary temperamentu są strukturami autonomicznymi, genetycznie uwarunkowanymi i decydującymi o różnicach indywidualnych jednostek. Są również odpowiedzialne za emocjonalne i percepcyjne funkcjonowanie osoby [Wontorczyk 2011]. We wskazanym modelu Cloninger wyróżnia cztery wymiary opisujące temperament:

- Poszukiwanie nowości (PN – ang. *novelty seeking*), rozumiane jako tendencja do aktywnego reagowania na nowe bodźce. Poszukiwanie nowości występuje u osób ciekawych oraz entuzjastycznie nastawionych do życia [Cloninger, Przybeck, Svrakic, Wetzel 1994; za: Kasprzak, Skiba 2019]. Poszukiwanie nowości wyraża się jako skłonność do bycia pobudliwym, odkrywczym, entuzjastycznym i impulsywnym [Hruby, Nosalova, Hruha 2010].

- Unikanie szkody (US – ang. *harm avoidance*), rozumiane jako tendencja do hamowania działań w odpowiedzi na bodźce negatywne. To skłonność do bycia ostrożnym, napiętym, lęklwym i pesymistycznym [Hruby, Nosalova, Hrubá 2010]. Unikanie szkody występuje u osób ostrożnych, niepewnych i lękowych [Cloninger, Przybeck, Svrakic, Wetzel 1994; za: Kasprzak, Skiba 2019]. Takie osoby cechują się skłonnością do hamowania działań w przypadku napotkania bodźców negatywnych, co uwidacznia się szczególnie w obliczu trudności, nowości i ryzyka [Cloninger i in. 1994; za: Kasprzak, Skiba 2019].
- Zależność od nagrody (ZN – ang. *reward dependence*), rozumiana jako skłonność do podtrzymywania zachowania w odpowiedzi na pozytywne wzmocnienia. Cechuje osoby, których motywacja w głównej mierze zależy od pozytywnych wzmocnień. To skłonność do bycia ciepłym, wrażliwym, zależnym i towarzyskim [Hruby, Nosalova, Hrubá 2010].
- Wytrwałość (W – ang. *persistence*), rozumiana jako zdolność do samodzielnego podtrzymywania danego rodzaju aktywności. Wytrzymałość cechuje osoby stanowcze, pracowite i ambitne. Cecha przejawia się w wytrwałym dążeniu do celu, pomimo trudności i zmęczenia [Cloninger i in. 1994; za: Kasprzak, Skiba 2019]. Osoby z wysoką wytrwałością są wytrwałe, stabilne, pracowite i zdeterminowane [Hruby, Nosalova, Hrubá 2010].

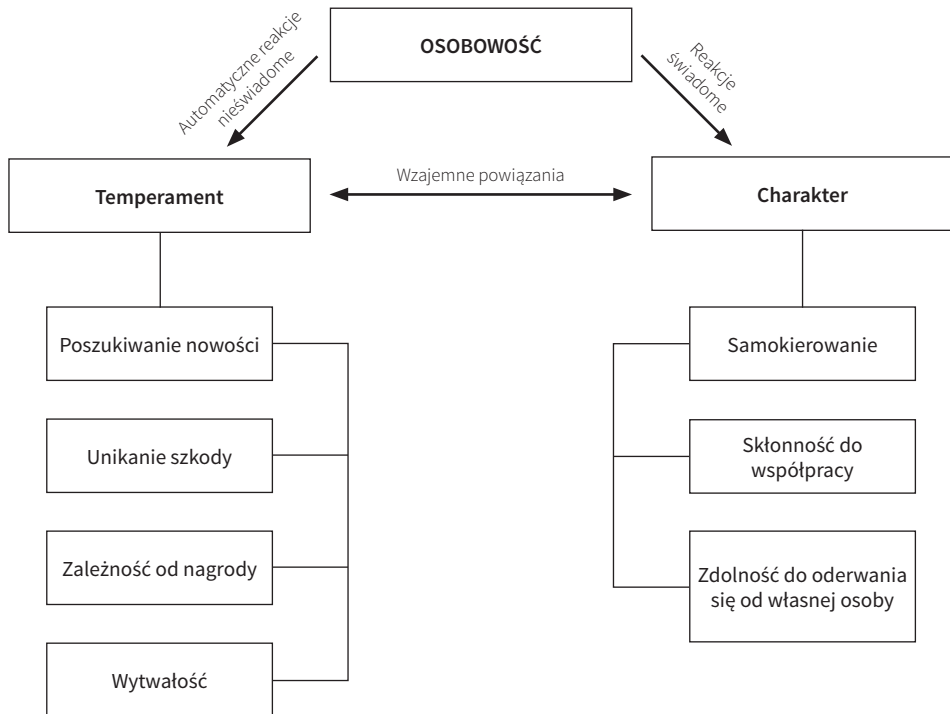
Trzy z czterech wymiarów temperamentu posiadają precyzyjnie określone podłoże biologiczne. Poszukiwanie nowości pozostaje w relacji do układu dopaminergicznego; unikanie szkody łączy się z układem serotonergicznym, a uzależnienie od nagrody wiąże się z układem noradrenergicznym [Hornowska 2003].

4.2. Wymiary charakteru

Obok temperamentu na przeciwnym biegunie znajdują się trzy wymiary charakteru, które z kolei odzwierciedlają różnice w postrzeganiu własnej osoby, uznawanych wartościach i celach życiowych. Pod wpływem doświadczeń ontogenetycznych charakter może podlegać względnym zmianom w ciągu życia jednostki [Cloninger i in. 1993; za: Wontorczyk 2011]. Z tego powodu struktury charakteru spełniają ważną funkcję w tej koncepcji temperamentu człowieka. Właściwie dzięki nim według Cloningera możemy obserwować różne style zachowania osób obdarzonych takimi samymi lub podobnymi cechami temperamentu [Wontorczyk 2011]. W prezentowanym modelu osobowości wyróżnia się trzy wymiary charakteru:

- samokierowanie (S – ang. *self-directedness*), które odnosi się do identyfikacji z autonomicznym ja i umiejętności radzenia sobie w sytuacjach zgodnie z indywidualnymi celami i wartościami [Hruby, Nosalova, Hruby 2010];
- skłonność do współpracy (SW – ang. *cooperativeness*), która wskazuje, w jakim stopniu jednostki postrzegają innych ludzi jako część siebie [Hruby, Nosalova, Hruby 2010];
- autotranscendencja (zdolność do oderwania się od własnej osoby; AT – ang. *self-transcendence*), która odpowiada za utożsamianie się z otaczającym nas światem [Hruby, Nosalova, Hruby 2010].

Na rysunku 1 znajduje się graficzna reprezentacja psychobiologicznego modelu osobowości Claude’a Roberta Cloningera. Warto zaznaczyć, jaki wpływ wywarł ten model na świat psychologiczny. Zainspirował on badaczy na całym świecie do zgłębiania wiedzy na temat złożonej osobowości człowieka. Badania, które są dzisiaj prowadzone, rzucają światło na funkcjonowanie człowieka i mają duży wpływ na naszą przyszłość i wiedzę.



Rysunek 1. Psychobiologiczny model osobowości
Źródło: Hornowska, 2003

5. Opis narzędzia badawczego i zakres badań

Badania przeprowadzone w okresie od 23 grudnia 2021 do 31 marca 2022 roku dotyczyły przedstawicieli pokoleń X, Y oraz Z i obejmowały 300 respondentów na terenie całej Polski. Struktura rozkładu procentowego pokoleń kształtuje się następująco: pokolenie X – 79 respondentów, co stanowi 26,3%, pokolenie Y – 121 respondentów, co stanowi 40,3%, pokolenie Z – 100 respondentów, co stanowi 33,3%. Celem przeprowadzonego badania było określenie wpływu cech psychologicznych na odczuwanie zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia. Do zbadania związku między psychobiologicznymi determinantami a zadowoleniem z pracy i satysfakcją z życia wśród pokoleń X, Y, Z wykorzystano ankietę, a respondentów pozyskiwano drogą internetową oraz papierową. Narzędzia, jakie zostały wykorzystane do zbadania wyżej wymienionych zmiennych, to kwestionariusz temperamentu i charakteru TCI-R autorstwa Cloningera oraz dwuczynnikowa skala zadowolenia i satysfakcji z życia. Ankieta zawierała 83 pytania i podzielona została na pięć sekcji:

Pierwsza sekcja dotyczyła informacji na temat płci respondenta i przynależności do jednego z trzech pokoleń.

Druga sekcja zawierała pięć pytań dotyczących sposobu pracy, wielkości firmy, stażu i poziomu stresu doświadczanego w pracy.

Trzecia sekcja zawierała osiem pytań dokonujących pomiaru zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia. Pytania dotyczące zadowolenia z pracy, które rozumiane jest jako postawa wobec pracy, obejmowały dwa aspekty: emocjonalny, czyli uczucia w pracy i wobec pracy, oraz poznawczy, czyli ocenę samej pracy. Pytania związane z wymiarem emocjonalnym opracowane zostały przez Elżbietę Kasprzak [Kasprzak 2012], pozostałe kwestie przeznaczone do pomiaru poznawczego aspektu satysfakcji z życia inspirowane były techniką The Satisfaction With Life Scale (SWLS) Eda Dienera i in. [1985].

Czwarta sekcja, dotycząca pomiaru uwarunkowań satysfakcji z pracy, składała się z dwunastu pytań opracowanych samodzielnie, z których dziewięć mierzy siłę wpływu cech środowiska pracy i ich przełożenia na satysfakcję z pracy. Siłę i rodzaj wpływu dziewięciu zmiennych mierzyły pytania skonstruowane na podstawie skali Likerta: od 1 – bardzo negatywny do 5 – bardzo pozytywny. Przyjęte zmienne to: pozytywne relacje ze współpracownikami, autonomia w działaniu/kształtowaniu swojej pracy, stabilność zatrudnienia, możliwości rozwoju zawodowego, zmienne wyzwania, monotonne zadania, poczucie spełnienia/znaczenie wykonanej pracy, wsparcie kierownictwa. Pozostałe trzy pytania mierzyły poczucie oderwania od czasu i całkowitego pochłonięcia wykonywanym zadaniem podczas pracy.

Piąta sekcja zawiera kwestionariusz temperamentu i charakteru Claude'a Roberta Cloningera i liczy 56 pytań. Bada cztery wymiary temperamentu: poszukiwanie nowości, unikanie szkody, zależność od nagrody i wytrwałość, oraz trzy wymiary charakteru: samokierowanie, skłonność do współpracy i autotranscendencję.

6. Wyniki badań własnych

Na podstawie uzyskanych danych opracowano modele regresji bez podziału na pokolenia ($N=300$). Przyjęte modele objaśniają zmienną zależną, za którą przyjmowano rodzaje zadowolenia z pracy oraz satysfakcję z życia. Modele różnią się od siebie liczbą zmiennych niezależnych, użytych w celu jak najdokładniejszego zbadania zachodzących pomiędzy zmiennymi wpływów. Ze względu na ograniczoną objętość artykułu przytoczono najistotniejsze modele (zob. tab. 1.)

Model 1 w największym stopniu objaśnia zadowolenie z przebiegu kariery na poziomie 40% pod wpływem zmiennych: satysfakcja z życia, unikanie szkody oraz znaczenie wykonywanej pracy a poczucie spełnienia. Tak wysoki poziom objaśnienia zmiennej zależnej można tłumaczyć silną korelacją, która występuje pomiędzy satysfakcją z życia (SWLS) a zadowoleniem z przebiegu kariery we wszystkich trzech pokoleniach. Najsilniejsza korelacja występuje w pokoleniu X ($0,599^{**}$)² oraz Y ($0,52^{**}$), natomiast umiarkowaną korelację ($0,466^{**}$) pomiędzy tymi zmiennymi obserwuje się w pokoleniu Z.

Model 2 objaśnia tę samą zmienną zależną na poziomie 28% przy zastosowaniu dwóch zmiennych niezależnych: unikania szkody oraz znaczenia wykonywanej pracy. Unikanie szkody – cecha temperamentu – koreluje umiarkowanie i odwrotnie proporcjonalnie we wszystkich pokoleniach z większością wymiarów dotyczących zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia. Wspomniana cecha będąca w nasileniu wydaje się mieć istotny wpływ na obniżenie poziomu odczuwanego szczęścia i zadowolenia przez jednostki we wszystkich pokoleniach.

Model 3 zawiera jedną zmienną niezależną, jaką jest znaczenie wykonywanej pracy, która samodzielnie wyjaśnia w największym stopniu zadowolenie z przebiegu kariery w 21%. Subiektywne odczucie spełnienia i sensu, jakie odczuwa jednostka w pracy, ma istotny wpływ na zadowolenie z przebiegu kariery zawodowej we wszystkich pokoleniach. Najsilniejszy związek pomiędzy tymi zmiennymi obserwuje się w pokoleniu Y ($0,555^{**}$), natomiast w pokoleniu Z zachodzi umiarkowana korelacja ($0,426^{**}$). W pokoleniu X związek ten jest najsłabszy ($0,333^{**}$).

² ** dla $p < 0,01$.

Opisane zależności tłumaczyć może fakt, że najstarsze z pokoleń wchodziło na rynek pracy w czasach wysokiego bezrobocia, zatem nie miało wielu możliwości wyboru zatrudnienia. Samo posiadanie pracy już było osobistym sukcesem, zatem odczucie spełniania nie było najważniejsze. Pokolenie Y natomiast wchodziło na rynek pracy z większą możliwością wyboru ścieżki zawodowej. Doświadczenie i wykształcenie pozwalały na wybór i dopasowanie pracy do swoich potrzeb i kompetencji. Pokolenie Z dorastało w świecie pełnym możliwości z niską stopą bezrobocia. Dzięki dobrej znajomości języków obcych i nowoczesnych technologii jego przedstawiciele mogli w większym stopniu wybierać stanowiska w organizacjach dopasowane do ich wartości, aby praca dawała im poczucie spełnienia i sensu.

Modele 4 i 5, w których zmienne niezależne to unikanie szkody oraz samokierowanie, objaśniają satysfakcję z życia i zadowolenie z przebiegu kariery na poziomie odpowiednio 16% i 14%.

Tabela 1. Modele analizy regresji tłumaczące związek między zadowoleniem z przebiegu kariery a satysfakcją z życia na zagregowanej grupie trzech pokoleń

model	Zmienna zależna	Zmienna niezależna	Zmienna niezależna	Zmienna niezależna	R ²	Skorygowane R ²
1	zadowolenie z przebiegu kariery	SWLS	US	znaczenie wykonywanej pracy	0,407	0,401
2	zadowolenie z przebiegu kariery	US	znaczenie wykonywanej pracy		0,285	0,281
3	zadowolenie z przebiegu kariery	znaczenie wykonywanej pracy			0,216	0,213
4	SWLS	US	S		0,169	0,163
5	zadowolenie z przebiegu kariery	US	S		0,150	0,144

US — unikanie szkody, S — samokierowanie, SWLS — skala satysfakcji z życia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

6.1. Analiza korelacji

6.1.1. Pokolenie Z

Na podstawie danych uzyskanych z analizy regresji przeprowadzono analizę korelacji. Ze względu na ograniczoną objętość artykułu skupiono się na analizie korelacji wybranych związków pomiędzy najważniejszymi zmiennymi w pokoleniach Z oraz Y na tle pokolenia X. (zob. tab. 2). Przeprowadzona analiza korelacji Pearsona pomiędzy siłami wpływu środowiska pracy na zadowolenie z pracy i kariery wykazała w pokoleniu Z umiarkowaną korelację dodatnią 0,426 pomiędzy

zadowoleniem z przebiegu kariery a znaczeniem wykonywanej pracy. Znaczenie wykonywanej pracy wykazało również słabe korelacje dodatnie na poziomie 0,210 z zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej oraz poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy. Analiza korelacji wykazała również umiarkowaną korelację dodatnią pomiędzy pozytywnymi relacjami ze współpracownikami a zadowoleniem z pracy 0,349 oraz słabą korelację dodatnią na poziomie 0,256 z zadowoleniem z przebiegu kariery i zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej.

Tabela 2. Korelacje zadowolenia z pracy z czynnikami środowiska pracy w pokoleniu Z

	Znaczenie wykonywanej pracy	Pozytywne relacje ze współpracownikami	Możliwość rozwoju	Autonomia w działaniu
Zadowolenie z przebiegu kariery	,426**	,259**	,206**	,207**
Zadowolenie z pracy – wymiar poznawczy	,210*	,349**		
Zadowolenie z aktualnej pracy zawodowej	,217*	,256*	,230*	

*p<0,05; **p<0,01

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Analiza korelacji przeprowadzona pomiędzy cechami temperamentu i charakteru a zadowoleniem z pracy i satysfakcją z życia wykazała w pokoleniu Z silną korelację dodatnią na poziomie 0,524 pomiędzy skalą satysfakcji z życia a samokierowaniem (zob. tab. 3). Wspomniana cecha charakteru wykazuje również umiarkowaną korelację dodatnią z zadowoleniem z przebiegu kariery 0,494 oraz wymiarem poznawczym zadowolenia z pracy 0,422. Analiza korelacji wykazała także umiarkowane korelacje ujemne cechy temperamentu unikanie szkody z poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy -,456, zadowoleniem z przebiegu kariery -,344, zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej -,322 oraz satysfakcją z życia -,306. Cecha temperamentu zależność od nagrody wykazała słabą korelację dodatnią na poziomie 0,310 z poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy oraz zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej. Cecha charakteru autotranscendencja wykazała umiarkowaną korelację dodatnią 0,349 z satysfakcją z życia.

Tabela 3. Korelacje zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia z cechami temperamentu i charakteru w pokoleniu Z

	S	US	ZN	A	PN	W
Zadowolenie z przebiegu kariery	,494**	-,344**		,257**	,214**	,285**
Zadowolenie z pracy – wymiar poznawczy	,422**	-,456**	,310**		,214**	
Zadowolenie z aktualnej pracy zawodowej	,285**	-,322**			,310**	
SWLS	,524**	-,306**		,349**		

US – unikanie szkody, S – samokierowanie, W – wytrwałość, ZN – zależność od nagrody, PN – poszukiwanie nowości, A – autotranscendencja, *p<0,05; **p<0,01

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Analiza korelacji Pearsona wykazała również związki występujące pomiędzy niektórymi cechami temperamentu i charakteru – zob. tab. 4. W pokoleniu Z analiza wykazała silną korelację ujemną $-0,551$ pomiędzy cechami temperamentu, takimi jak unikanie szkody a samokierowanie. Samokierowanie wykazało również silną korelację dodatnią $0,527$ z zależnością od nagrody oraz umiarkowaną korelację dodatnią $0,368$ z wytrwałością. Pomiedzy cechą temperamentu unikanie szkody a poszukiwaniem nowości zaobserwowano umiarkowaną korelację ujemną $-0,446$.

Tabela 4. Korelacje pomiędzy cechami temperamentu i charakteru w pokoleniu Z

	PN	US	S	ZN	W
PN	—	-,446**		,227*	-,218*
US		—	-,551**	-,243*	—
S			—	,527**	,368*

US – unikanie szkody, S – samokierowanie, W – wytrwałość, ZN – zależność od nagrody, PN – poszukiwanie nowości, *p<0,05; **p<0,01

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

6.1.2. Pokolenie Y

Przeprowadzona analiza korelacji Pearsona pomiędzy siłami wpływu środowiska pracy na zadowolenie z pracy i kariery oraz satysfakcję z życia w pokoleniu Y wykazała silną korelację dodatnią $0,609$ pomiędzy znaczeniem wykonywanej pracy a zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej, co pokazano w tab. 5. Znaczenie

wykonywanej pracy wykazało również silną korelację dodatnią 0,555 z zadowoleniem z przebiegu kariery, umiarkowaną korelację dodatnią 0,476 z poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy oraz umiarkowaną korelację dodatnią 0,332 z satysfakcją z życia. Analiza korelacji wykazała również umiarkowane korelacje dodatnie pomiędzy zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej a autonomią w działaniu 0,331, pozytywnymi relacjami ze współpracownikami 0,372 oraz wsparciem kierownictwa 0,312.

Tabela 5. Korelacje zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia z czynnikami środowiska pracy w pokoleniu Y

	Znaczenie wykonywanej pracy	Autonomia w działaniu	Pozytywne relacje ze współpracownikami	Wsparcie kierownictwa
Zadowolenie z przebiegu kariery	,555**	,264**		,211*
Zadowolenie z pracy – wymiar poznawczy	,476**	,269**	,249**	,211*
Zadowolenie z aktualnej pracy zawodowej	,609**	,331**	,372**	,312**
SWLS	,332**	,252**		

SWLS – skala satysfakcji z życia, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Analiza korelacji przeprowadzona pomiędzy cechami temperamentu i charakteru a zadowoleniem z pracy i satysfakcją z życia w pokoleniu Y wykazała umiarkowaną korelację dodatnią na poziomie 0,322 pomiędzy skalą satysfakcji z życia a samokierowaniem (zob. tab. 6). Wspomniana cecha charakteru wykazuje również słabe korelacje dodatnie z wymiarem poznawczym zadowolenia z pracy 0,297, zadowoleniem z przebiegu kariery 0,219 oraz zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej 0,191. Analiza korelacji wykazała także umiarkowaną korelację ujemną cechy temperamentu unikanie szkody z satysfakcją z życia $-0,326$ oraz słabą korelację ujemną $-0,270$ z zadowoleniem z przebiegu kariery. Cecha temperamentu wytrwałość wykazała umiarkowaną korelację dodatnią 0,316 z poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy oraz słabą 0,262 z zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej.

Tabela 6. Korelacje zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia z czynnikami środowiska pracy w pokoleniu Y

	S	W	US
Zadowolenie z przebiegu kariery	,219*	,209*	-,270*
Zadowolenie z pracy – wymiar poznawczy	,297**	,316**	
Zadowolenie z aktualnej pracy zawodowej	,191*	,262**	-,189*
SWLS	,322**		-,326*

S – samokierowanie, W – wytrwałość, US – unikanie szkody, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Analiza korelacji Pearsona wykazała również związki występujące pomiędzy niektórymi cechami temperamentu i charakteru zob. tab. 7. W pokoleniu Y analiza wykazała silną korelację ujemną $-0,540$ pomiędzy dwiema cechami temperamentu: unikanie szkody i poszukiwanie nowości. Z kolei w przypadku cechy charakteru samokierowanie obserwowano umiarkowane korelacje dodatnie z zależnością od nagrody $0,413$, wytrwałością $0,363$ oraz umiarkowaną ujemną $-0,337$ z unikaniem szkody.

Tabela 7. Korelacje pomiędzy cechami temperamentu i charakteru w pokoleniu Y

	PN	US	S	ZN	W
PN	x	-,540**		,281*	
US		x	-,337**		
S			x	,413**	,363*

US – unikanie szkody, S – samokierowanie, W – wytrwałość, ZN – zależność od nagrody, PN – poszukiwanie nowości

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

7. Podsumowanie i wnioski

Na podstawie przeprowadzonej analizy regresji można wnioskować o istotnym wpływie znaczenia wykonywanej pracy oraz cechy temperamentu unikanie szkody na zadowolenie z przebiegu kariery. Można również zauważyć, że stosunek i znaczenie wykonywanej pracy dla pracownika ma większy wpływ na zadowolenie niż cechy temperamentu i charakteru. Omówione korelacje mają na celu wyodrębnienie najistotniejszych zmiennych w konkretnych pokoleniach Z oraz Y.

Analiza korelacji przeprowadzona dla pokolenia Z pozwoliła wyodrębnić dwie zmienne środowiska pracy cechujące się największym związkiem z zadowoleniem

niem z pracy. Znaczenie wykonywanej pracy najsilniej koreluje z zadowoleniem z przebiegu kariery, z kolei pozytywne relacje ze współpracownikami korelują najmocniej z poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy. W pokoleniu Y analiza korelacji pozwoliła wskazać najsilniejszy związek znaczenia wykonywanej pracy z zadowoleniem z aktualnej pracy zawodowej oraz z przebiegu kariery.

Korelacje cech temperamentu i charakteru oraz zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia pozwalają wysunąć wniosek o istotnym znaczeniu cech, jakimi są samokierowanie i unikanie szkody w pokoleniu Z na poziom zadowolenia z pracy oraz satysfakcji z życia. W przypadku unikania szkody jest to związek odwrotnie proporcjonalny. W pokoleniu Y również na pierwszy plan wysuwa się samokierowanie, a cecha wytrwałość wykazuje także istotny związek z zadowoleniem z pracy, szczególnie z wymiarem poznawczym.

Zarówno w pokoleniu Z, jak i Y obserwuje się podobne związki pomiędzy cechami temperamentu i charakteru. Pomędzy zmiennymi występuje silnie odwrotnie proporcjonalny związek cechy unikanie szkody z poszukiwaniem nowości (silniejszy w pokoleniu Y) oraz samokierowaniem (silniejszy w pokoleniu Z). W obydwu pokoleniach występuje również związek pomiędzy cechą samokierowanie a zależnością od nagrody (silniejszy w pokoleniu Z) oraz z wytrwałością.

Największą różnicą obserwowaną pomiędzy pokoleniem Y oraz Z jest silniejszy u pokolenia Z wpływ znaczenia pozytywnych relacji ze współpracownikami oraz większy odwrotnie proporcjonalny związek unikania szkody. Dla obydwu pokoleń czynnikami mającymi największy wpływ na zadowolenie z pracy jest jej znaczenie dla pracownika oraz nasilenie cechy charakteru samokierowanie.

Kluczowa dla osiągnięcia zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia wydaje się unikatowa dla każdej jednostki kompozycja i zharmonizowanie cech temperamentu i charakteru. Unikanie szkody, samokierowanie i poszukiwanie nowości wydają się mieć największe znaczenie w przypadku generacji Z. Unikanie szkody i samokierowanie wykazują silną $-0,551$ odwrotnie proporcjonalną korelację pomiędzy sobą, która mówi o istotnym związku obydwu zmiennych. Samokierowanie wykazuje również silny związek $0,527$ z zależnością od nagrody; wnioskować można o silnym wprost proporcjonalnym związku pomiędzy cechą charakteru a temperamentu. Pomędzy unikaniem szkody a poszukiwaniem nowości natomiast obserwuje się umiarkowany $-0,446$ odwrotnie proporcjonalny związek. Wspomniane korelacje nie występowały w takim nasileniu w pokoleniu Y. Dokładne wytłumaczenie zależności pomiędzy zadowoleniem a cechami temperamentu i charakteru oraz różnica w nasileniu związków u przedstawicieli poszczególnych pokoleń wymaga dalszych badań.

Bibliografia

- Baran M., Kłos M., 2014, *Marketing i rynek, Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Bolger N., Schilling E., 1991, Personality and the problems of everyday life: the role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors, *Journal of Personality*, nr 59, 355–386.
- Brickman P., Coates D., Janoff-Bulman R., 1978, Lottery winners and accidents victims: is happiness relative?, *Journal of Personality and Social Psychology*, nr 36, 917–927.
- Cloninger C.R., 1994, Temperament and personality, *Current Opinion in Neurobiology*, t. 4, nr 2.
- Cloninger C.R., Svrakic D.M., Przybeck T.R., 1993, A psychobiological model of temperament and charakter, w: E. Hornowska, Neurogenetyczna koncepcja osobowości R.C. Cloningera – związki z teorią PEN H.J. Eysencka oraz Modelem Wielkiej Piątki w ujęciu P.T. Costy i R.R. McCrae, *Czasopismo Psychologiczne*, t. 9, nr 1, 7–14.
- Cloninger C.R., Svrakic D.M., Przybeck T.R., 1994, A psychobiological model of temperament and charakter, *Archives of General Psychiatry*, w: E. Kasprzak, K. Skiba (red.), Cechy temperamentu i charakteru a skłonność do kształtowania pracy, *Szkola – Zawód – Praca*, nr 17.
- Cloninger C.R., Przybeck T.R., Svrakic D.M., Wetzel R.D., 1994, *The Temperament and Character Inventory (TCI): a guide to its development and use*, St. Louis, Missouri, Center for Psychobiology of Personality, Washington University.
- Czapiński J., 1991, Szczęście – złudzenie czy konieczność?, w: M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 204–256.
- Czapiński J., 1992, *Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*, Pracownia Testów Psychologicznych, Polskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S., 1985, The Satisfaction with Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 71–75.
- Furnham A., 1991, Work and leisure satisfaction, w: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective*, Oxford: Pergamon Press, 235–259.
- Headey B., Wearing A., 1991, Subjective well-being: a stocks and flows Framework, w: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective*, Oxford: Pergamon Press, 49–76.
- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B., 1959, *The motivation to work*, New York: Wiley and Sons.
- Hornowska E., 2003, Temperamentalne uwarunkowania zachowań, Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Hruby R., Nosalova G., Hruby S., 2010, Predictive significance of TCI-R for antidepressant treatment, *Medical Science Monitor: International Medical Journal of Experimental and Clinical Research*.
- Jang K.L., Vernon P.A., Livesley W.J., 2001, *Behavioural-Genetic Perspectives on Personality Function*, w: E. Hornowska, Neurogenetyczna koncepcja osobowości R.C. Cloningera – związki z teorią PEN H.J. Eysencka oraz Modelem Wielkiej Piątki w ujęciu P.T. Costy i R.R. McCrae, *Czasopismo Psychologiczne*, t. 9, nr 1, 7–14.
- Janiak-Rejno I., 2015, *Identyfikacja motywów zawodowych pracowników pokolenia Y istotnym czynnikiem budującym trwałą przewagę konkurencyjną przedsiębiorstwa*, Management Forum.
- Kasprzak E., 2012, Zadowolenie z życia jako kategoria emocjonalna i poznawcza, *Polskie Forum Psychologiczne*, t. 17, nr 1, 187–199.
- Kasprzak E., Skiba K., 2019, Cechy temperamentu i charakteru a skłonność do kształtowania pracy, *Szkola – Zawód – Praca*, nr 17, 143–165.

- Kuczamer-Kłopotowska S., Kalinowska-Żeleźnik A., 2019, Rola Facebooka w komunikowaniu treści blogów w segmencie polskich milenialsów, w: I. Hofman, D. Kępa-Figura (red.), *Współczesne media: problemy i metody badań nad mediami*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Kunecka D., Kamińska M., Karakiewicz B., 2007, Analiza czynników wpływających na zadowolenie z pracy w grupie zawodowej pielęgniarek, *Problemy Pielęgniarstwa*, nr 15, 192–196.
- Laskowska A.E., 2013, *Temperament, radzenie sobie, objawy traumy towarzyszące chorobie a jakość życia osób chorych na nowotwory i po zawale mięśnia sercowego*, Warszawa.
- Locke E.A., 1976, *Nature and Causes of Job Satisfaction*, w: M.D. Dunette (red.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1300.
- Opalińska A., 2018, W poszukiwaniu komunikacji między pracownikami a pracodawcami: analiza porównawcza pokoleń funkcjonujących na współczesnym rynku pracy, *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego*, nr 9.
- Pervin L.A., 2002, *Psychologia osobowości*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, nr 69.
- Ratajczak J., 2018, Pozyskiwanie i utrzymanie w organizacji pracowników z pokolenia Z w kontekście ich oczekiwań wobec pracodawcy, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego*, nr 512.
- Roguska A., 2018, *iGeneration Język komunikacji i konsekwencje budowania relacji z innymi pokoleniami „X” i „Y”*.
- Rzeszutek J., 2016, Pokolenie sieci na rynku pracy, czyli nowe wyzwanie dla kadry zarządzającej, *Rzeszowskie Studia Socjologiczne*, nr 7.
- Veenhoven R., 1991, *Questions on happiness: classical topics, modern answers, blind spots*, w: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective*, Oxford: Pergamon Press, 7–26.
- Wontorczyk A., 2011, *Niebezpieczne zachowania kierowców*, Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, 229.
- Zalewska A., 2003, *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*, Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS.

The impact of selected psychobiological conditions on life satisfaction and job satisfaction among Generation Z employees compared to Generation X and Y

Abstract. The article discusses the issue of the impact of psychobiological features on life satisfaction and job satisfaction among Generation Z employees compared to Generation X and Y. The aim of the article is to indicate which psychobiological features according to C. Robert Cloninger (TCI-R) and which work environment variables show the greatest relationship with life satisfaction and job satisfaction, and to propose possible causes of the described relationships. The study used the TCI-R questionnaire by C. Robert Cloninger and the job satisfaction scale by Anna Zalewska. The factors showing the strongest correlation with job satisfaction and life satisfaction in Generation Z are the temperament trait – harm avoidance and the work environment variable – the importance of the work performed. Avoiding harm and the importance of work in the developed regression model are described by 28% of the dependent variable, career satisfaction, and 40%, adding the third independent variable, life satisfaction.

Key words: Generation Z, Gen Z, Generation X, Generation Y, life satisfaction, job satisfaction, psychobiological factors, temperament, TCI-R