

Ewa Płaczek

Rafał Otręba

Dobrostan pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2026



Katowice 2026

Spis treści

Pojęcie dobrostanu	3
Metodyka badań	5
Charakterystyka próby	5
Poczucie dobrostanu pracowników	12
Wypalenie zawodowe	22
Bibliografia	31
Spis rysunków	32

Pojęcie dobrostanu

Termin dobrostan „well-being” pojawił się w definicji zdrowia sformułowanej przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) w 1948 r. Definicja określała zdrowie jako „stan pełnego, fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu [well-being], a nie tylko brak choroby lub kalectwa” [WHO, 1948].

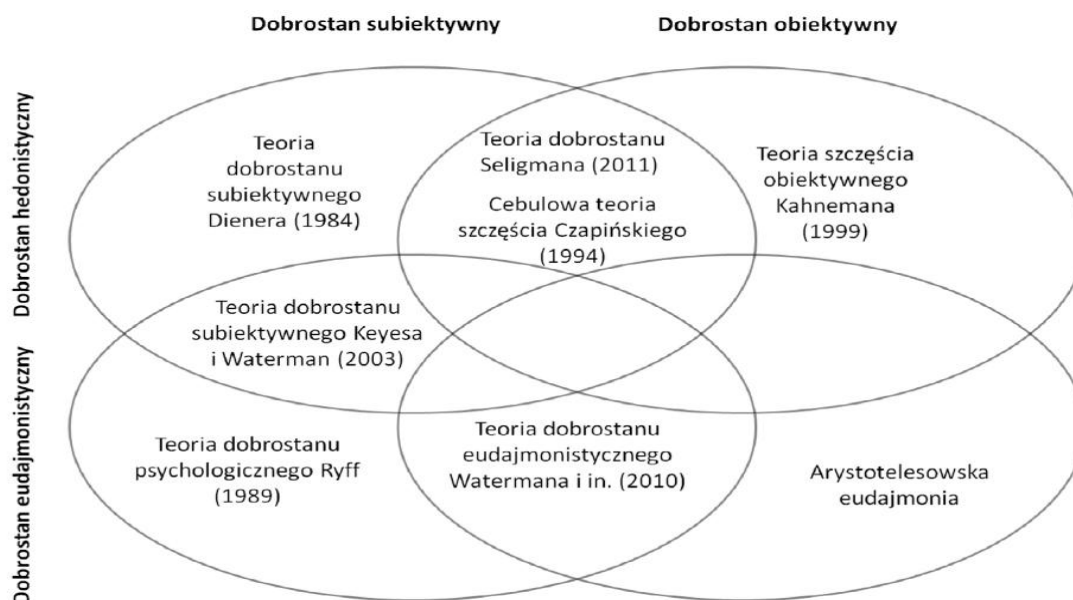
Pojęcie dobrostanu jest najczęściej używanym terminem na gruncie psychologii pozytywnej, który „odnosi się do tych elementów sytuacji człowieka, które są dla niego korzystne” [Trzebińska, 2012]. Dobrostan obejmuje szeroką kategorię zjawisk, odnosząc się do globalnej oceny zadowolenia z życia, jak i oceny satysfakcji z konkretnych dziedzin życia w połączeniu z emocjonalnymi reakcjami świadczącymi o zadowoleniu ludzi [Kołodziej-Zaleska, Przybyła-Basista, 2018].

Termin „dobrostan” często jest używany zamiennie ze „szczęściem”, „satysfakcją z życia”, „jakością życia”, „zdrowiem psychicznym w ujęciu pozytywnym” czy „subiektywnym dobrostanem”, chociaż pomiędzy tymi terminami występują większe czy mniejsze różnice znaczeniowe [Levin, Currie, 2014].

Najczęściej dobrostan jest definiowany w sposób wielowymiarowy, obejmując zarówno obiektywne warunki egzystencji, jak i subiektywne poczucie satysfakcji oraz szczęścia. Tak szerokie ujęcie zwraca uwagę na fakt, iż dobrostan nie może być redukowany jedynie do kondycji biologicznej (skupiającej się na pozytywnych emocjach tj. radości i zadowoleniu z życia, oraz na braku negatywnych emocji), ale wymaga uwzględnienia czynników psychologicznych (obejmujących poczucie celu w życiu, samorealizację, rozwój osobisty i postrzeganie siebie) i społecznych (dotyczących poczucia więzi z innymi ludźmi, akceptacji, poczucia przynależności i pozytywnych relacji społecznych).

Mimo różnic w definiowaniu dobrostanu na gruncie różnych dziedzin nauki należy zauważyć, że dobrostan nie jest zjawiskiem jednoznacznym. Większość źródeł wskazuje na podział dobrostanu na subiektywny i obiektywny oraz hedonistyczny i eudajmonistyczny (rys. 1). **Dobrostan obiektywny** odnosi się do warunków życia jednostki, które można zmierzyć w sposób niezależny od jej osobistych odczuć. Z kolei **dobrostan subiektywny** dotyczy indywidualnej oceny własnego życia, niezależnie od faktycznych warunków materialnych czy zdrowotnych. **Dobrostan hedonistyczny** koncentruje się na doświadczaniu przyjemności i unikaniu cierpienia [Diener, 1984],

podczas gdy **dobrostan eudajmonistyczny** kładzie nacisk na realizację potencjału jednostki, rozwój osobisty i poczucie sensu życia [Ryff, 1989]. Granice między poszczególnymi rodzajami dobrostanu są płynne i zależne od orientacji teoretycznej [zob. więcej Karaś, 2019].



Rys. 1 Klasyfikacje i teorie dobrostanu

Źródło: Karaś (2019)

Trudności w jednoznacznym zdefiniowaniu pojęcia dobrostanu wynikają ze złożoności tego konstruktu. W tym ujęciu dobrostan można rozumieć jako subiektywną ocenę własnego funkcjonowania i zadowolenia ze stanu, w jakim znajduje się człowiek. W literaturze dobrostan pracownika wiązany jest z jego funkcjonowaniem i samopoczuciem, a część badań wskazuje również na jego związek z funkcjonowaniem zawodowym i produktywnością. Strykowska (2009) zauważyła, że dwoma podstawowymi warunkami wpływającymi korzystnie na poziom dobrostanu pracowników są: dopasowanie pracowników ze względu na posiadane kompetencje i cechy osobowości do powierzonych zadań oraz szeroko rozumiana optymalizacja warunków pracy. Kształtowanie warunków sprzyjających dobrostanowi pracownika może wymagać uwzględnienia wielu obszarów funkcjonowania, takich jak obciążenie pracą, warunki pracy, zdrowie, sen czy możliwość regeneracji. Wynika to z faktu, że praca nie jest monolityczną całością, lecz systemem złożonym z wielu elementów, z których każdy stanowi źródło innego aspektu zadowolenia [Zalewska, 2006].

Na potrzeby badań przyjęto, że **dobrostan oznacza zaspokojenie istotnych potrzeb pracowników, które daje im poczucie szczęścia i bezpieczeństwa.**

Metodyka badań

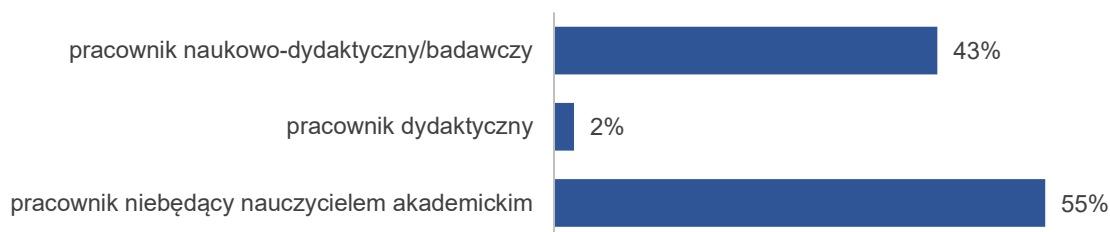
Celem badania było określenie deklarowanego poziomu dobrostanu pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach (UE) oraz rozpoznanie wybranych czynników związanych z ich funkcjonowaniem zawodowym i pozazawodowym. Analizie poddano deklarowany poziom dobrostanu i poczucia szczęścia, wybrane doświadczenia związane z funkcjonowaniem zawodowym oraz podstawowe cechy społeczno-demograficzne respondentów. Populację objętą badaniem stanowili wszyscy pracownicy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Liczebność tej populacji na dzień 1 stycznia 2026 wynosiła 840 osób, w tym 454 to nauczyciele akademicki, a 386 to pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Badania ankietowe z wykorzystaniem formularza Google przeprowadzono od 5 maja do 27 czerwca 2026, umożliwiając szybkie i anonimowe gromadzenie odpowiedzi.

Kwestionariusz ankiety składał się z trzech części. Pierwsza z nich dotyczyła samooceny poziomu dobrostanu i poczucia szczęścia. W tej części zastosowano zaadaptowaną wersję narzędzia wzorowanego na Oksfordzkim Kwestionariuszu Szczęścia (Oxford Happiness Questionnaire). Respondenci oceniali m.in. swoje samopoczucie, poziom energii, poczucie sensu życia oraz jakość relacji z innymi ludźmi. Druga część kwestionariusza dotyczyła wypalenia zawodowego spowodowanego długotrwałym stresem i obciążeniem zawodowym. Trzecia część ankiety obejmowała pytania klasyfikacyjne, umożliwiające określenie podstawowych cech społeczno-demograficznych badanych. Znalazły się tam pytania dotyczące m.in. wieku, płci, formy zatrudnienia oraz posiadania orzeczenia o niepełnosprawności.

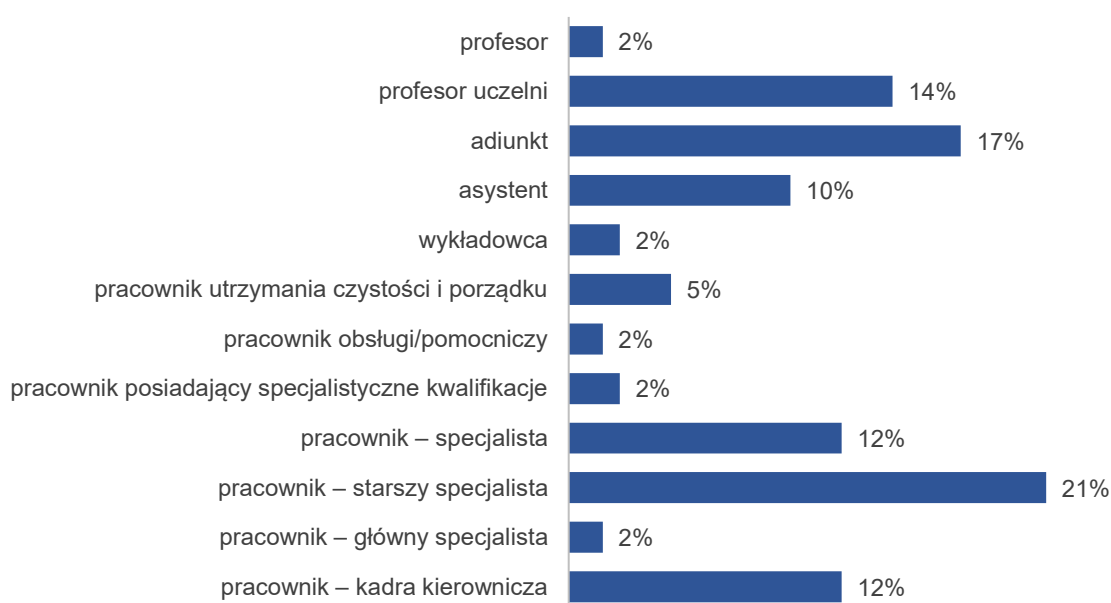
Charakterystyka próby

W badaniu wzięły udział 133 osoby zatrudnione w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach (16% populacji). W porównaniu z ubiegłorocznym badaniem liczba respondentów zmniejszyła się ze 220 do 133 osób, czyli o 87 osób (40%). Większość badanych to pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi – 55%, dalej pracownicy naukowo-dydaktyczni/badawczy – 43% oraz pracownicy dydaktyczni – 2% (por. rys. 2).



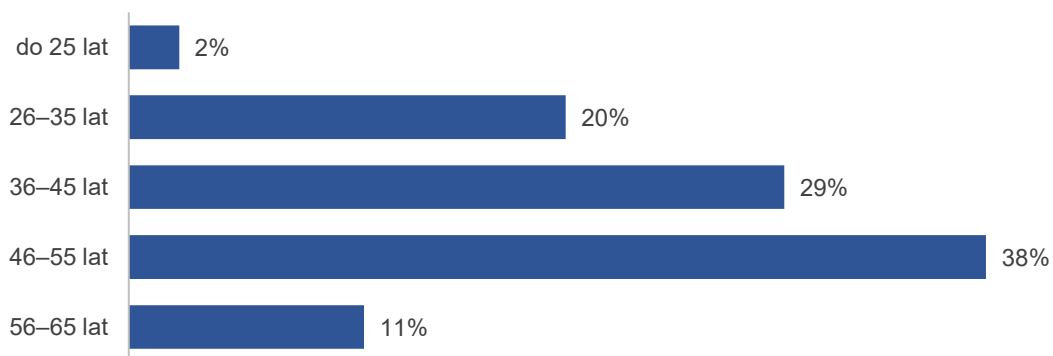
Rys. 2 Rozkład respondentów ze względu na typ etatu zatrudnienia

Strukturę próby według zajmowanego stanowiska przedstawiono na rys. 3. Wśród nauczycieli akademickich najliczniej reprezentowani byli adiunkci (17%), profesorowie uczelni (14%) i asystenci (10%), natomiast wykładowcy i profesorowie stanowili po 2% badanych. Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi największą grupę tworzyli starsi specjaliści (21%), a następnie specjaliści i kadra kierownicza (po 12%). Pozostałe grupy – pracownicy utrzymania czystości i porządku (5%) oraz pracownicy posiadający specjalistyczne kwalifikacje, pracownicy obsługi i główni specjaliści (po 2%) – były nieliczne. W badaniu nie wzięli udziału lektorzy ani instruktorzy.



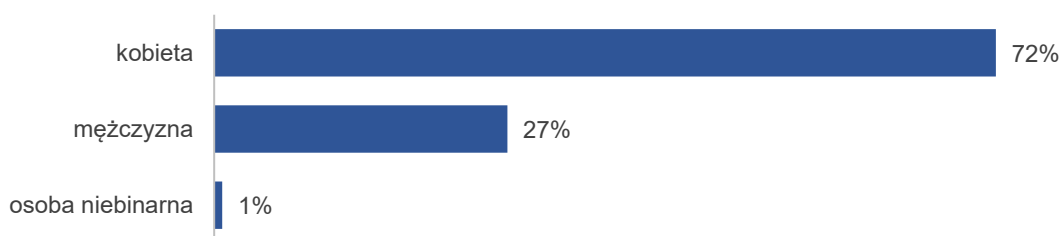
Rys. 3 Rozkład respondentów ze względu na zajmowane stanowisko

W próbie znalazły się osoby z różnych grup wiekowych (por. rys. 4). Najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 46–55 lat (38%), a kolejne – osoby w wieku 36–45 lat (29%) i 26–35 lat (20%). Pozostałe grupy wiekowe były znacznie mniej liczne: 56–65 lat – 11%, do 25 lat – 2%.



Rys. 4 Rozkład wieku respondentów

Ze względu na płeć udział kobiet wynosił 72%, mężczyzn 27%, a osoby niebinarne stanowiły 1% badanych (rys. 5).



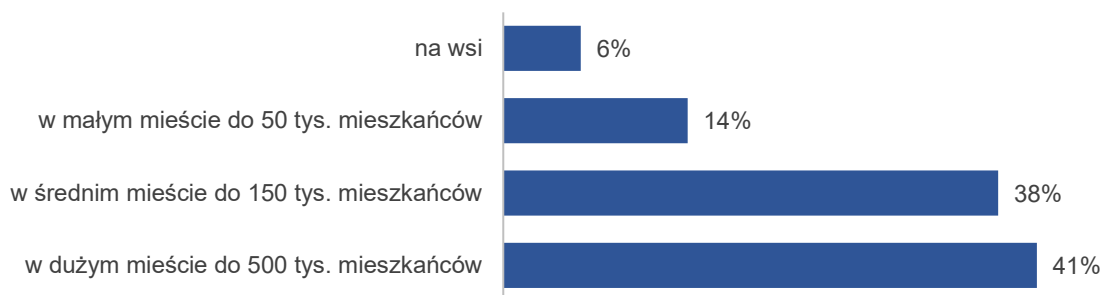
Rys. 5 Rozkład płci w badaniu

Jedną ze zmiennych uwzględnionych w analizie była forma świadczenia pracy, która może być związana z poziomem deklarowanego dobrostanu. Większość badanych (56%) pracuje w trybie hybrydowym (częściowo stacjonarnie, częściowo zdalnie), 43% – wyłącznie stacjonarnie, a 2% – wyłącznie zdalnie (por. rys. 6).



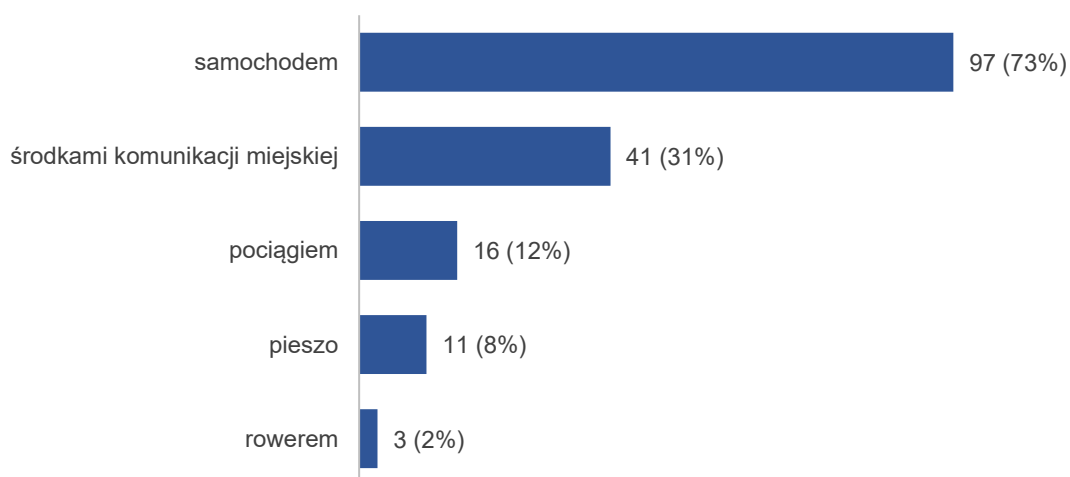
Rys. 6 Rozkład form świadczenia pracy przez respondentów

Kolejną analizowaną zmienną było miejsce zamieszkania respondentów. Pozwoliło to ustalić, że 41% badanych osób mieszka w dużym mieście, 38% w średnim mieście, 14% w małym mieście, a 6% na wsi (por. rys. 7).



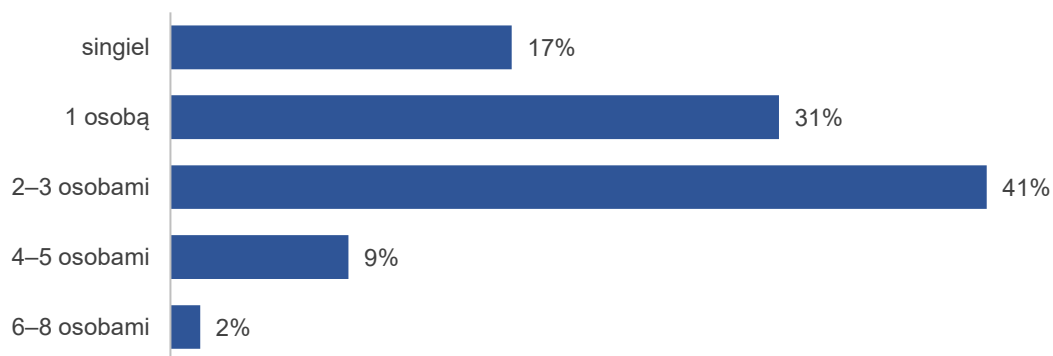
Rys. 7 Rozkład zamieszkania pracowników UE

Badanych zapytano, w jaki sposób docierają do pracy. Zdecydowana większość ankietowanych dojeżdża samochodem (73%), a niemal co trzeci korzysta z komunikacji miejskiej (31%). Pociągiem dojeżdża 12% badanych, pieszo przychodzi 8%, a rowerem – 2% (rys. 8; można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź, odsetki obliczono względem 132 osób, które odpowiedziały na pytanie). Uzyskane odpowiedzi wskazują, że część respondentów korzysta z więcej niż jednego środka transportu.



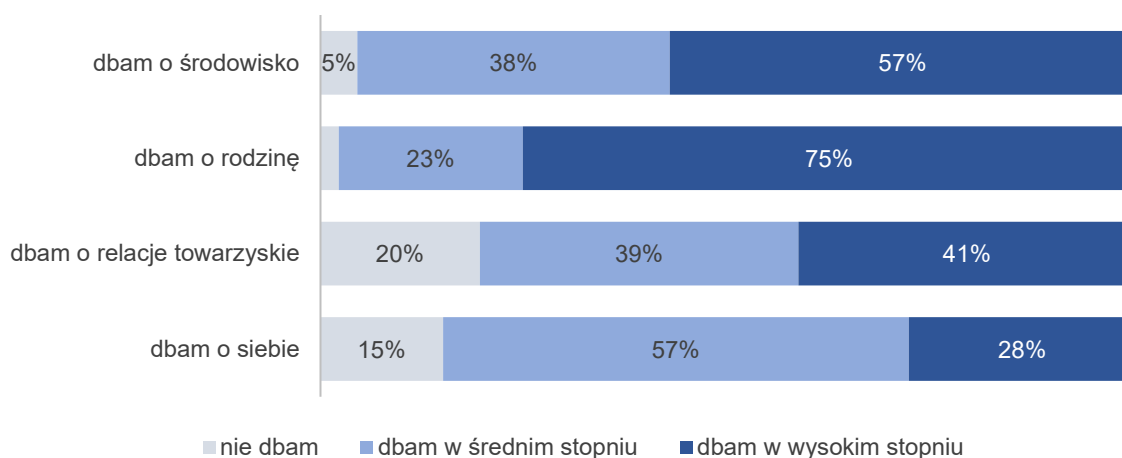
Rys. 8 Rozkład korzystania ze środków transportu w dotarciu do pracy

Badanych zapytano także o liczbę osób, z którymi prowadzą wspólne gospodarstwo domowe na co dzień. Wyniki wskazują, że 41% badanych mieszka z dwiema lub trzema osobami, 31% mieszka z jedną osobą, 17% mieszka w pojedynkę (singiel), 9% z czterema lub pięcioma osobami i 2% z sześcioma lub większą liczbą osób (rys. 9). W stosunku do ubiegłego roku nastąpiły nieznaczne wahania w odsetku wskazań.



Rys. 9 Rozkład liczebności osób, z którymi pracownicy UE prowadzą gospodarstwo domowe

Na rys. 10 przedstawiono deklaracje pracowników dotyczące dbałości o siebie, relacje społeczne, rodzinne oraz najbliższe środowisko naturalne. Największe zaangażowanie badani deklarują w odniesieniu do rodziny – 75% wskazało, że dba o nią w stopniu wysokim, a tylko 2% przyznało, że nie zwraca na to uwagi. Pomimo obniżenia wyniku wysokiej dbałości o rodzinę o 7 punktów procentowych, uzyskany wynik tegoroczny wskazuje na wysoką deklarowaną dbałość o rodzinę, która może stanowić istotny element funkcjonowania badanych.



Rys. 10 Rozkład udziałów odpowiedzi dotyczących deklarowanych dbałości

Silnie akcentowana jest również troska o najbliższe środowisko naturalne – 57% respondentów deklaruje wysokie zaangażowanie, a 38% średnie. Niski odsetek osób, które przyznają, że nie dbają o otoczenie (5%), pokazuje, że większość badanych deklaruje co najmniej umiarkowany poziom dbałości o najbliższe środowisko naturalne. W przypadku relacji towarzyskich rozkład udziałów odpowiedzi uległ zmianom. Nastąpiło zmniejszenie o 9 punktów procentowych deklaracji dbałości o relacje w stopniu wysokim (z 50% do 41%) oraz zwiększenie o 4 punkty procentowe

dbałości w stopniu średnim (z 35% do 39%) oraz braku dbałości o 5 punktów procentowych (z 15% do 20%). Wyniki te wskazują, że relacje społeczne są traktowane jako ważne, choć nieco mniej priorytetowo niż rodzina. Największe zmiany odnotowano w odpowiedziach o dbałość o siebie. Tylko 28% deklaruje wysoki poziom troski o własne potrzeby. Nastąpiło zmniejszenie o 13 punktów procentowych przy równoczesnym wzroście o 11 punktów procentowych deklaracji dbałości o siebie w stopniu średnim (obecnie 57%) oraz braku dbałości o siebie o 2 punkty procentowe (obecnie 15%). Wynik ten może wskazywać na relatywnie niższy poziom deklarowanej dbałości o własne potrzeby w porównaniu z dbałością o rodzinę, relacje społeczne i środowisko.

Na rys. 11 zaprezentowano preferencje dotyczące formy spotkań towarzyskich. Zdecydowana większość badanych (84%) deklaruje, że preferuje spotkania z przyjaciółmi w „realu”, czyli w bezpośrednim kontakcie. Tylko 16% wskazało na formę spotkań online jako dominującą. Wyniki te pomimo zmian w rozkładzie odpowiedzi w stosunku do ubiegłego roku (było 90% do 10%) pokazują, że mimo rozwoju technologii i łatwości utrzymania relacji na odległość, pracownicy częściej wybierają bezpośrednie spotkania twarzą w twarz. Wynik wskazuje na silną preferencję bezpośrednich kontaktów społecznych, które stanowią istotny zasób w budowaniu dobrostanu psychicznego i emocjonalnego.

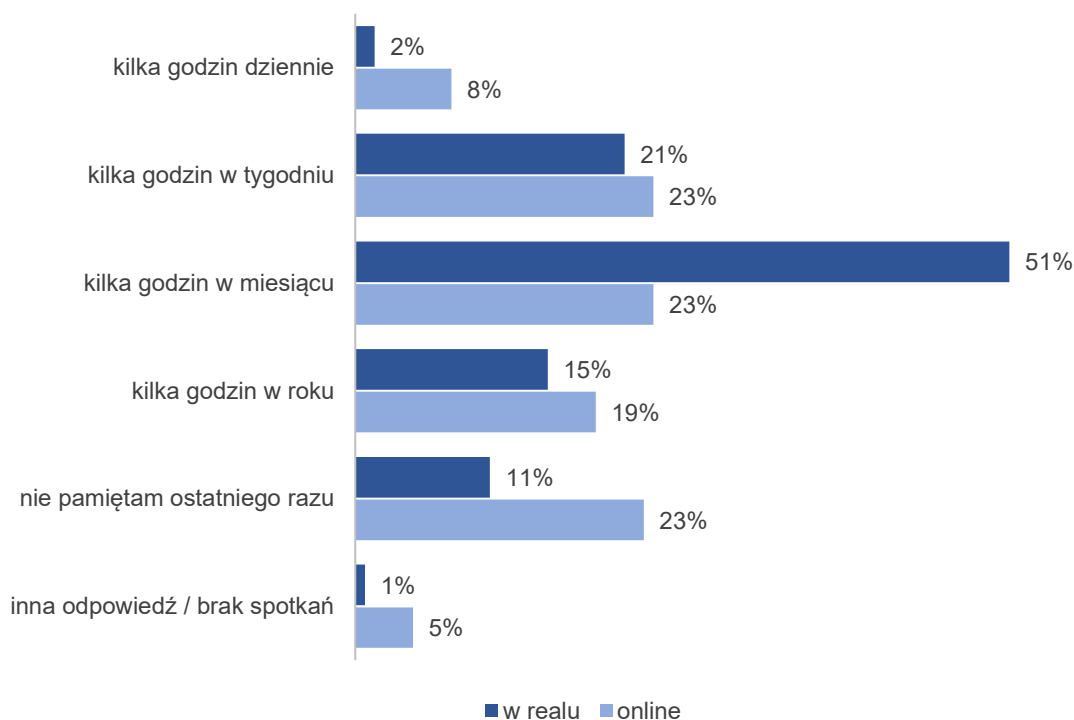


Rys. 11 Deklarowana forma spotkań towarzyskich

Deklarowane preferencje są spójne z wcześniejszymi wynikami dotyczącymi dbałości o relacje społeczne (por. rys. 10), gdzie większość respondentów podkreślała, że troszczy się o więzi społeczne. Łącząc oba wyniki można stwierdzić, że budowanie i podtrzymywanie relacji w świecie offline mają dla pracowników szczególne znaczenie i mogą stanowić istotny zasób społeczny związany z funkcjonowaniem i dobrostanem badanych.

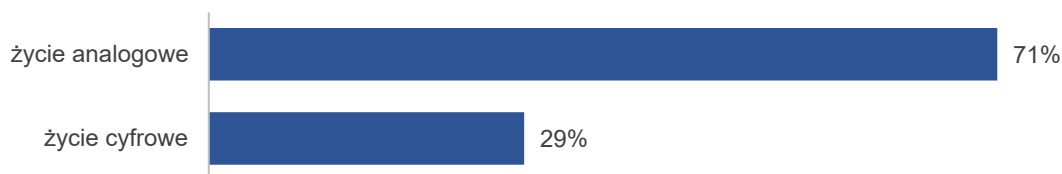
Na rys. 12 zaprezentowano częstotliwość spotkań z przyjaciółmi w zależności od form ich odbywania. W porównaniu z 2025 r. zmalał odsetek osób spotykających się z

przyjaciółmi w realu kilka godzin w tygodniu (z 33% do 21%), a wzrost – kilka godzin w miesiącu (z 45% do 51%). Największa grupa badanych (51%) deklaruje, że spędza z przyjaciółmi kilka godzin w miesiącu w realu. Pozostałe wyniki wskazują, że niezależnie od częstości spędzania czasu na spotkaniach z przyjaciółmi badani deklarują zarówno spotkania w bezpośrednim kontakcie jak i online. W przypadku części kategorii dotyczących spotkań online odsetki odpowiedzi były zbliżone i wynosiły około 23%. Kategoria „inna odpowiedź / brak spotkań” obejmuje głównie deklaracje braku spotkań online (np. „wcale”, „nie mam przyjaciół on-line”, „wolę kontakty w realu”); odpowiedzi, które można było jednoznacznie przypisać do skali (np. „raz na kwartał”, „kilka razy w tygodniu na czacie”), włączono do odpowiednich kategorii.



Rys. 12 Rozkład częstości spędzania czasu na spotkaniach z przyjaciółmi

Na rys. 13 przedstawiono odpowiedzi respondentów dotyczące ich identyfikacji z życiem analogowym lub cyfrowym.



Rys. 13 Rozkład udziałów odpowiedzi dotyczących bliskości do życia analogowego czy cyfrowego

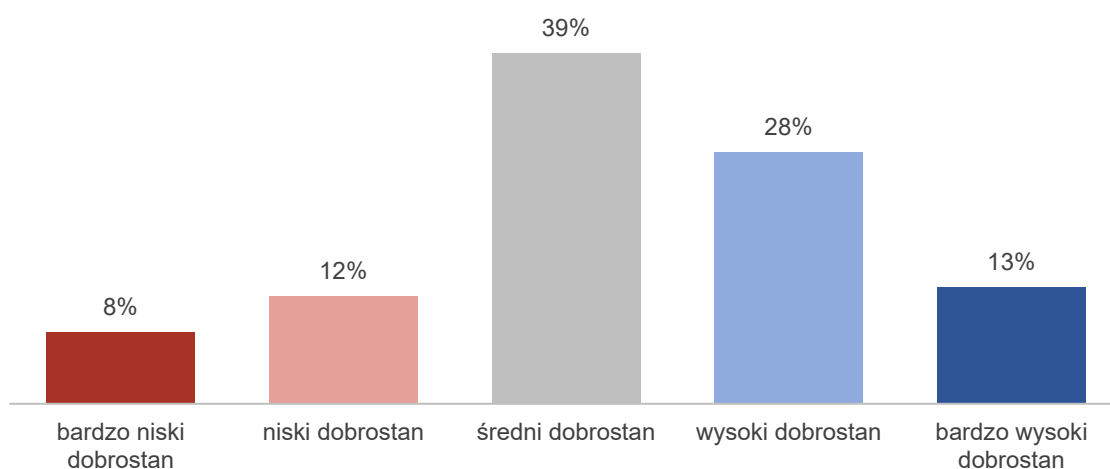
Zdecydowana większość badanych (71%) wskazała, że bliżej im do stylu życia analogowego, natomiast 29% zadeklarowało, że bardziej utożsamia się z życiem cyfrowym. Wyniki te są interesujące w kontekście współczesnych przemian społeczno-kulturowych, w których dominuje cyfryzacja i rozwój technologii komunikacyjnych. Choć narzędzia cyfrowe odgrywają ogromną rolę w pracy zawodowej i codziennym funkcjonowaniu, niezależnie od typu etatu zatrudnienia, to większość respondentów deklaruje większą bliskość z analogowym stylem życia oraz preferencję bezpośrednich kontaktów społecznych. Niemniej jednak w tegorocznym badaniu uzyskano zmniejszenie w bliskości do życia analogowego o 11 punktów procentowych na korzyść bliskości do życia cyfrowego. Można to powiązać z wcześniejszymi wynikami dotyczącymi form i częstotliwości spotkań towarzyskich (rys. 11 i 12), które również wskazywały na wyraźną dominację kontaktów bezpośrednich nad interakcjami online. Wyniki wskazują, że w badanej grupie bezpośrednie relacje społeczne i analogowy styl życia pozostają częściej deklarowane niż ich cyfrowe odpowiedniki. Nie pozwala to jednak określić ich wpływu na poziom dobrostanu.

Poczucie dobrostanu pracowników

W pierwszej części badania wykorzystano polską adaptację oksfordzkiego kwestionariusza do badania poczucia szczęścia i dobrostanu (Poprawa 2012). Metoda pomiaru dobrostanu opracowana przez Hilla i Argylea (2002) znana jako The Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) służy do oceny subiektywnego poczucia szczęścia, dobrostanu oraz ogólnego zadowolenia z własnego życia, a także czynników warunkujących ich osiągnięcie (Poprawa, 2012).

Badanie narzędziem OHQ pozwoliło na poznanie ogólnego poziomu dobrostanu i szczęścia wśród pracowników UE Katowice (rys. 14). Wśród badanych najliczniejszą grupę stanowią osoby oceniające swój poziom dobrostanu jako średni (39%). Poziom wysoki osiąga 28% oraz bardzo wysoki 13%, co pozwala zauważyć, że 41% badanych

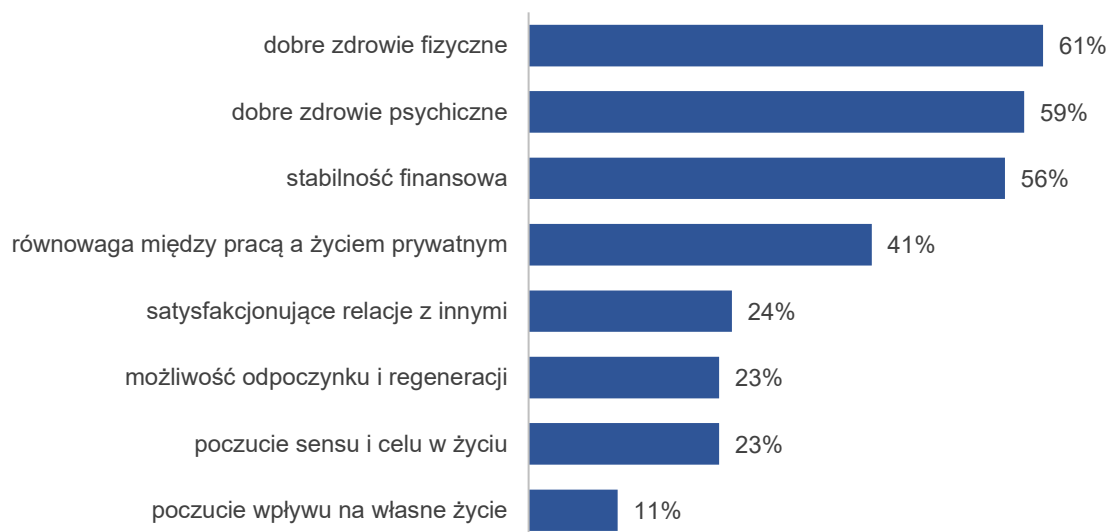
lokuje się w górnej części skali. Wskazuje to na przejaw pozytywnych doświadczeń życiowych i zadowolenia z pracy i życia prywatnego. Jednocześnie niski i bardzo niski poziom wskazuje 20% badanych. W porównaniu z 2025 r. odsetek osób w górnej części skali pozostał zbliżony (42% w 2025 r.), natomiast udział ocen niskich i bardzo niskich wzrósł z 16% do 20%. Uzyskany wynik może stanowić ważny sygnał ostrzegawczy, wskazując na obecność grupy osób szczególnie narażonych na obniżone poczucie szczęścia, potencjalnie związane z obciążeniami zawodowymi, problemami zdrowotnymi czy trudnościami w życiu prywatnym.



Rys. 14 Rozkład poczucia szczęścia w próbie badawczej pracowników UE

Podsumowując, rozkład wyników pokazuje przewagę średniego i wysokiego poziomu dobrostanu wśród pracowników, jednak obecność istotnej grupy osób z niskim i bardzo niskim poczuciem szczęścia wskazuje na potrzebę ciągłych działań wspierających ich dobrostan i przeciwdziałających ryzyku pogłębiania się dalszych negatywnych odczuć.

Wśród czynników wskazywanych przez respondentów jako istotne dla utrzymania wysokiego poziomu dobrostanu najczęściej wymieniano dobre zdrowie fizyczne (61%), dobre zdrowie psychiczne (59%) oraz stabilność finansową (56%). 41% respondentów wskazuje, że na ogólny poziom dobrostanu wpływa zagwarantowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Równie istotne są czynniki związane z relacjami społecznymi (24%), możliwościami odpoczynku i regeneracji (23%) oraz poczucie sensu i celu w życiu (23%). Niecałe 11% badanych wskazuje, że na ich dobrostan oddziałuje poczucie wpływu na własne życie (rys. 15).



Rys. 15 Wskazania respondentów dotyczące elementów niezbędnych do utrzymania dobrostanu na wysokim poziomie (badani mogli wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)

Respondenci wskazali również czynniki, które ich zdaniem w największym stopniu obniżają lub zaburzają ich dobrostan (rys. 16). Najczęściej badani wskazują na stres i presję związaną z pracą (48%) oraz brak czasu na odpoczynek (41%). Równie często badani wymieniają nadmiar obowiązków w pracy (33%) oraz problemy ze zdrowiem (fizycznym 27% i psychicznym 18%) czy brak motywacji i poczucia sensu (26%) i problemy finansowe (24%), a także brak snu (17%). Warto zauważyć, że mimo stosunkowo wysokich deklaracji dotyczących dbałości o relacje społeczne, 14% respondentów wskazało trudności w relacjach z innymi jako czynnik obniżający dobrostan.



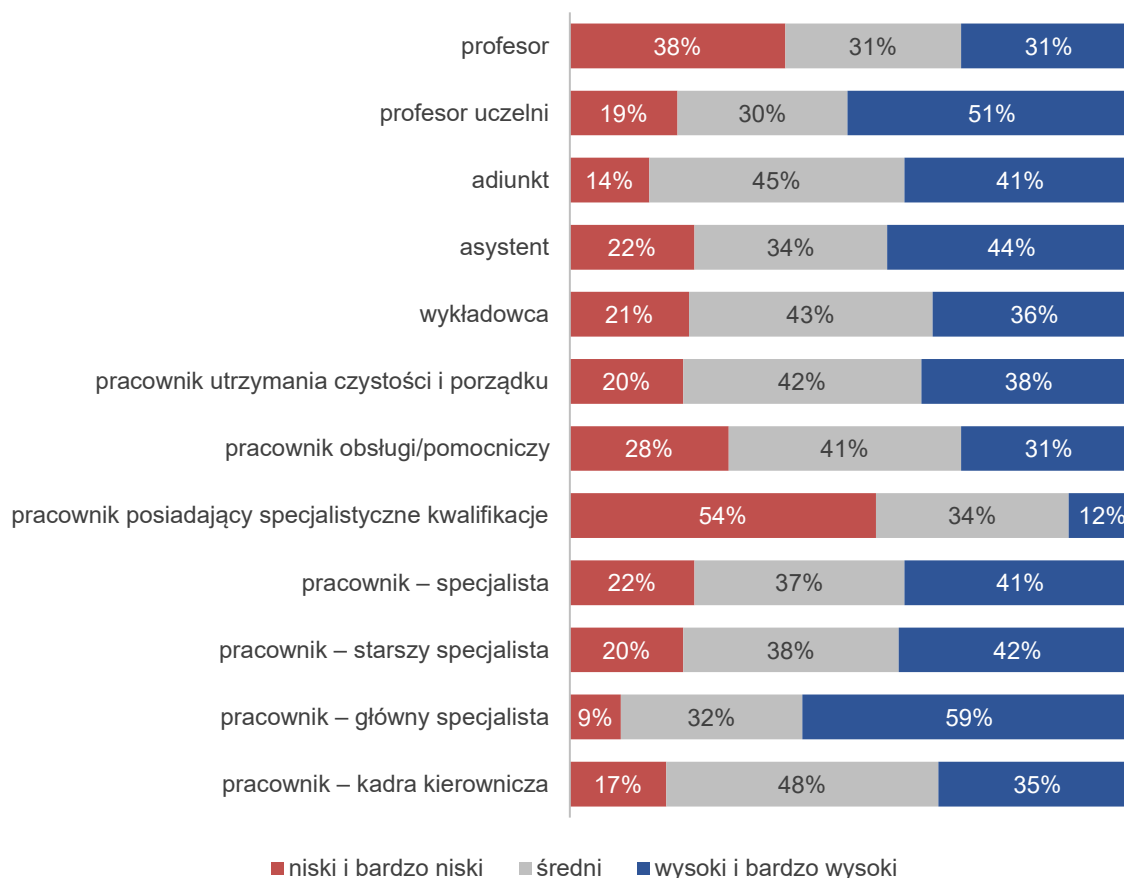
Rys. 16 Wskazania respondentów dotyczące elementów, które w największym stopniu zaburzają poziom dobrostanu (badani mogli wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)

Pozyskane dane pozwoliły na sporządzenie grafik ilustrujących poziom dobrostanu analizowany ze względu na szereg zmiennych niezależnych: wiek, płeć, formę świadczenia pracy, miejsce zamieszkania i liczbę osób w gospodarstwie domowym.

Na rys. 17 przedstawiono zależności między poziomem odczuwalnego dobrostanu a zajmowanym stanowiskiem¹. Wyniki wskazują, że we wszystkich grupach zawodowych dominuje średni oraz wysoki i bardzo wysoki poziom dobrostanu, przy czym rozkład odpowiedzi różni się w zależności od stanowiska.

Wśród pracowników naukowych najwięcej odpowiedzi wskazujących na wysoki dobrostan odnotowano w grupie profesorów uczelni (51%). Stosunkowo wysokie wyniki w tej kategorii uzyskali również adiunkci i asystenci (41% i 44%). W grupie profesorów i wykładowców odczucie dobrostanu na wysokim poziomie deklaruje 31% i 36% badanych. Średni poziom dobrostanu najczęściej wskazywali adiunkci i wykładowcy (45% i 43%). W pozostałych grupach pracowników naukowych średni poziom dobrostanu jest na poziomie zbliżonym i wynosi 30–34%. Najwięcej wskazań na niski dobrostan pojawiło się wśród profesorów (38%).

¹ Liczebność niektórych grup jest bardzo mała: profesor – 2 osoby, wykładowca – 3, pracownicy obsługi – 2, pracownicy – główni specjaliści – 2, pracownicy posiadający specjalistyczne kwalifikacje – 3, pracownicy utrzymania czystości i porządku – 6. Wyniki dla tych grup mają charakter orientacyjny.



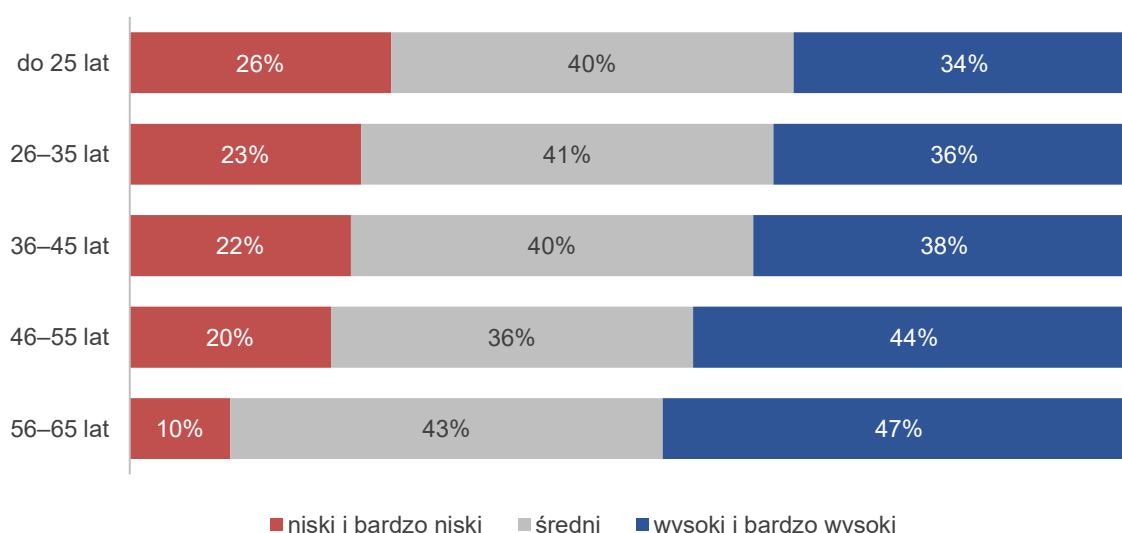
Rys. 17 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu w zależności od stanowiska

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi widoczny jest trend – im wyższe stanowisko tym większy poziom dobrostanu, jedyny wyjątek to grupa pracowników posiadających specjalistyczne kwalifikacje. Najwyższy poziom dobrostanu odnotowano wśród pracowników - główny specjalista (audytor, główny specjalista, inspektor ochrony danych, kustosz biblioteczny, pełnomocnik Rektora, radca prawny) – 59%. W pozostałych grupach (z wyjątkiem pracowników posiadających specjalistyczne kwalifikacje – 12%) wysoki dobrostan mieści się w przedziale 31–42%. Średni poziom dobrostanu można analizować w podziale na dwa przedziały uzyskanych wyników – najwięcej wskazań pojawiło się wśród kadry kierowniczej (48%) oraz pracowników utrzymania czystości i porządku (42%) i pracowników obsługi/ pomocniczych (magazynier, pracownik gospodarczy, referent, samodzielny referent) – 41%. Drugi przedział uzyskanych wyników mieści się w granicach 32–38% i deklarują je pracownik - główny specjalista (32%), pracownik posiadający specjalistyczne kwalifikacje (34%), pracownik specjalista (37%), pracownik – starszy specjalista (38%). Najwięcej wskazań na niski dobrostan pojawiło

się wśród pracowników posiadających specjalistyczne kwalifikacje – 54%. Jest to wynik znacząco odbiegający od pozostałych, dotyczy jednak jedynie 3 osób.

Podsumowując, rozkład wyników wskazuje, że dobrostan wśród pracowników UE Katowice jest zróżnicowany w zależności od stanowiska, jednak najczęściej osiąga poziom średni i wysoki. Wyższe wartości mogą świadczyć o większym poczuciu stabilizacji lub satysfakcji z pracy. Z kolei większy udział niskiego dobrostanu może sygnalizować obszary wymagające większego wsparcia organizacyjnego.

Na rys. 18 zilustrowano zależności poczucia dobrostanu od wieku badanych. W badanej próbie odsetek osób zaklasyfikowanych do kategorii niskiego i bardzo niskiego dobrostanu był niższy w starszych grupach wiekowych – od 26% w grupie najmłodszej (do 25 lat)² do 10% w grupie najstarszej (56–65 lat). Różnice te mogą być związane z odmiennymi doświadczeniami życiowymi i zawodowymi poszczególnych grup, jednak badanie nie pozwala określić mechanizmu tej zależności. Średni poziom dobrostanu we wszystkich grupach wiekowych jest porównywalny i oscyluje na poziomie 40%, co wskazuje na stabilizację oceny własnego dobrostanu. Wysoki i bardzo wysoki dobrostan deklarowały osoby w wieku 46–65 lat (średnio 45%) wskazując, że w badanej próbie osoby w wieku 46–65 lat częściej uzyskiwały wyniki należące do kategorii wysokiego i bardzo wysokiego dobrostanu.



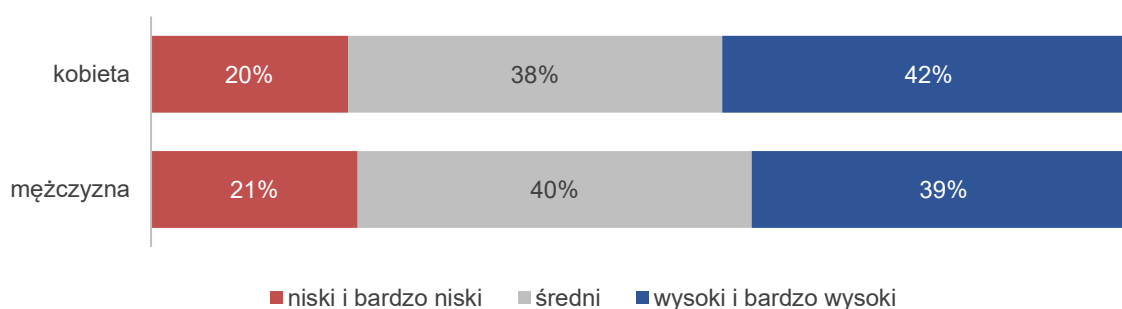
Rys. 18 Rozkład odpowiedzi odczuwanego poziomu dobrostanu w grupach wiekowych

² W badaniu wzięły udział 3 osoby w wieku do 25 lat.

Najwyższy wynik poziomu szczęścia mają osoby w wieku 46–65 lat (średnio 45%), przy 15% niskim i bardzo niskim (stosunek 3:1). Oznacza to, że w tych grupach wiekowych jest trzy razy więcej osób z wysokim i bardzo wysokim poczuciem dobrostanu niż osób z niskim i bardzo niskim poczuciem dobrostanu. Wśród osób w wieku 26–45 lat dominuje średni poziom dobrostanu (40%), przy niskim i bardzo niskim poziomie dobrostanu na poziomie 23% (stosunek 2:1). Oznacza to, że w tych grupach wiekowych osób ze średnim poczuciem dobrostanu jest dwa razy więcej niż tych z niskim i bardzo niskim wynikiem. W grupie wiekowej do 25 lat, 40% wskazuje swój poziom dobrostanu jako średni, przy czym aż 26% młodych ludzi ma niskie i bardzo niskie poczucie szczęścia i satysfakcji z życia.

Podsumowując, dane pokazują wyraźny trend: im starsza grupa wiekowa, tym rzadziej deklarowany jest niski poziom dobrostanu, a częściej wysoki. Najmłodsi pracownicy mogą znajdować się w grupie większego ryzyka obniżonego dobrostanu (ze względu na małą liczebność tej grupy wniosek ma charakter orientacyjny), podczas gdy pracownicy z większym doświadczeniem częściej wskazują na poczucie równowagi i satysfakcji.

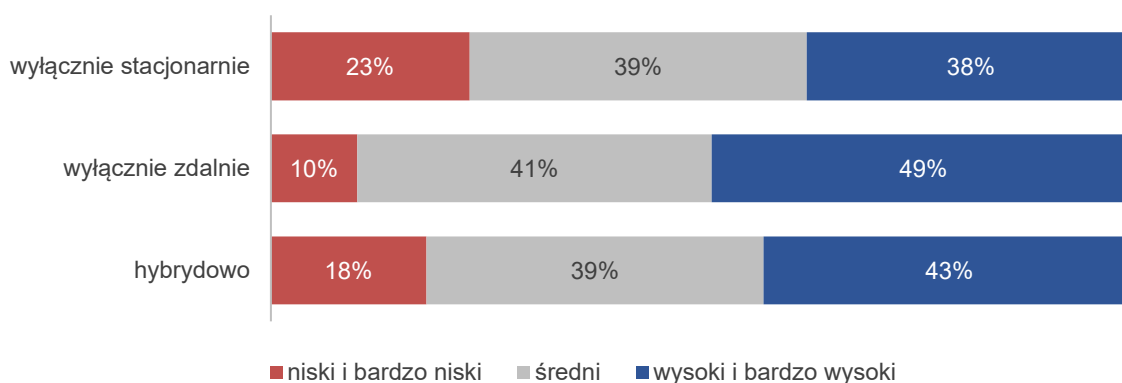
Na rys. 19 przedstawiono zależności między poziomem odczuwanego dobrostanu a płcią badanych. Wyniki pokazują, że kobiety częściej niż mężczyźni deklarują wysoki i bardzo wysoki poziom dobrostanu (42% wobec 39%). Różnica ta jest jednak niewielka (3 punkty procentowe). Wśród mężczyzn nieco większy był udział odpowiedzi w kategorii średniego dobrostanu (40%) niż wśród kobiet (38%). Różnice te należy interpretować ostrożnie. Jeśli chodzi o niski dobrostan, różnice między płciami są niewielkie – wskazało go 21% mężczyzn i 20% kobiet. Pokazuje to, że zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn udział osób zaklasyfikowanych do kategorii niskiego i bardzo niskiego dobrostanu był podobny w obu grupach.



Rys. 19 Rozkład odpowiedzi odczuwanego poziomu dobrostanu w zależności od płci respondentów

Podsumowując, w badanej próbie kobiety nieco częściej niż mężczyźni uzyskiwały wyniki w kategorii wysokiego i bardzo wysokiego dobrostanu, jednak różnica była niewielka.

Na rys. 20 przedstawiono zależności między poziomem odczuwanego dobrostanu a formą świadczenia pracy. Wyniki wskazują, że niezależnie od trybu pracy – wyłącznie stacjonarnego, zdalnego czy mieszanego (częściowo stacjonarnego, częściowo zdalnego) – dominują wskazania średniego oraz wysokiego dobrostanu. W przypadku osób pracujących w trybie hybrydowym 43% badanych deklaruje wysoki i bardzo wysoki poziom dobrostanu, a 39% – średni. W badanej próbie osoby pracujące hybrydowo częściej deklarowały wysoki i bardzo wysoki poziom dobrostanu niż osoby pracujące wyłącznie stacjonarnie. Badanie nie pozwala jednak określić, czy forma pracy jest przyczyną tych różnic. W grupie osób pracujących wyłącznie stacjonarnie rozkład odpowiedzi jest równomierny: średni dobrostan wskazuje 39%, a wysoki i bardzo wysoki – 38% badanych. W grupie osób pracujących wyłącznie zdalnie³ wysoki dobrostan kształtuje się na poziomie 49% a średni na poziomie 41%. Sugeruje to, że praca wyłącznie stacjonarna daje poczucie stabilizacji i przewidywalności, ale może też wiązać się z większym obciążeniem i mniejszą elastycznością w zarządzaniu czasem. Niski i bardzo niski dobrostan występuje we wszystkich trybach pracy (10–23%), co pokazuje, że forma świadczenia pracy nie jest decydującym czynnikiem dla tej grupy respondentów – ich niższe poczucie dobrostanu prawdopodobnie wynika z innych uwarunkowań, np. indywidualnych cech, obciążeń czy sytuacji życiowej.

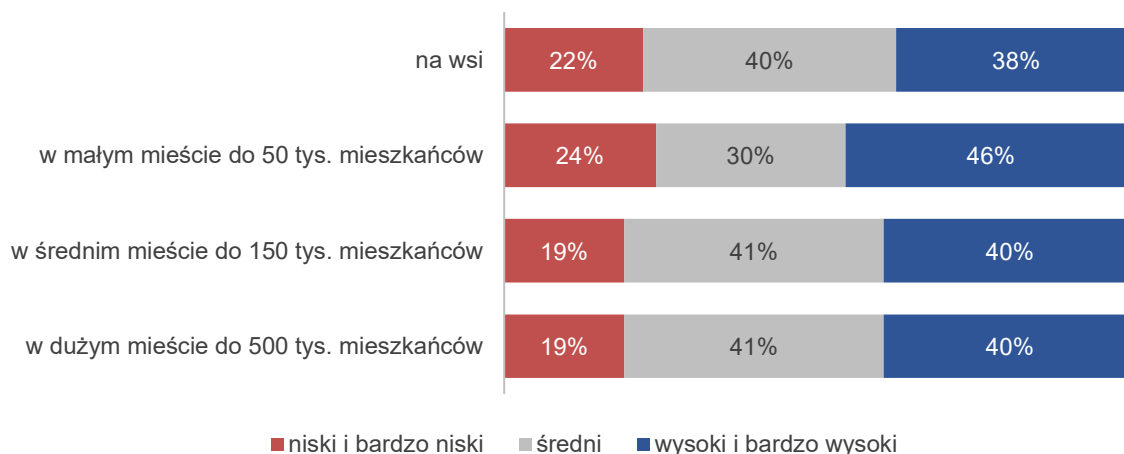


Rys. 20 Rozkład odpowiedzi odczuwanego poziomu dobrostanu względem formy świadczenia pracy

³ W badaniu wzięły udział 2 osoby pracujące wyłącznie zdalnie.

Podsumowując, dane sugerują, że tryb pracy hybrydowej może sprzyjać nieco wyższemu odczuwaniu dobrostanu niż praca wyłącznie stacjonarna, choć różnice między tymi grupami nie są duże. Oba modele pracy zapewniają przede wszystkim stabilny poziom dobrostanu, z przewagą ocen średnich i wysokich.

Na rys. 21 przedstawiono zależności między miejscem zamieszkania a odczuwanym poziomem dobrostanu. Różnice między grupami nie układają się w jednoznaczny trend. Wśród osób mieszkających w dużych i średnich miastach wysoki dobrostan wskazuje 40%, a średni – 41% badanych. Również mieszkańcy wsi prezentują podobny rozkład, choć proporcje kształtują się na poziomie wysokim (38%) i średnim (40%). Najwięcej odpowiedzi wskazujących na wysoki dobrostan odnotowano wśród pracowników zamieszkujących w małych miastach (do 50 tys. mieszkańców) 46%, a średni – 30%. Niski dobrostan występuje w każdej grupie, choć nieznacznie częściej w mniejszych miejscowościach (24% w małych miastach i 22% na wsi wobec 19% w dużych i średnich miastach). Obserwowane różnice mogą być związane z wieloma czynnikami, jednak badanie nie pozwala określić, czy dostęp do zasobów środowiskowych jest jednym z mechanizmów wyjaśniających te różnice.

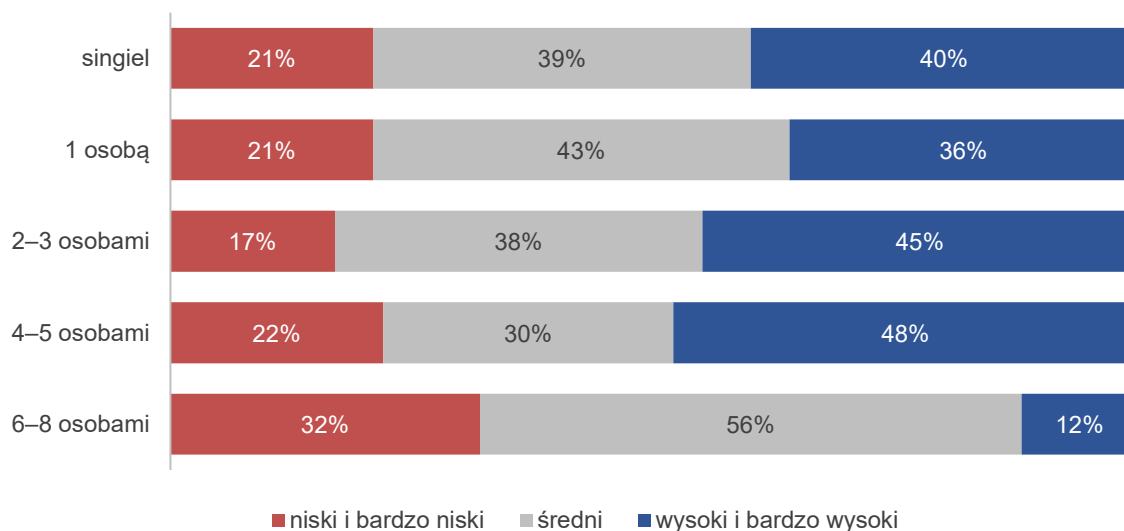


Rys. 21 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu względem wielkości miejscowości w której żyją respondenci

Podsumowując, dane wskazują, że miejsce zamieszkania w niewielkim stopniu różnicuje odczuwany dobrostan. Najczęściej wysoki dobrostan deklarują mieszkańcy małych miast, natomiast mieszkańcy dużych i średnich miast oraz wsi częściej lokują się na poziomie średnim.

Na rys. 22 przedstawiono zależności między liczbą osób we wspólnym gospodarstwie domowym a poziomem odczuwanego dobrostanu. Wyniki pokazują, że najczęściej

wskazywanymi kategoriami są średni oraz wysoki i bardzo wysoki dobrostan, niezależnie od liczebności gospodarstwa. Najwyższy odsetek wysokiego dobrostanu pojawia się wśród osób mieszkających w gospodarstwach 4–5 osobowych (48%) i 2–3 osobowych (45%), a także wśród singli (40%). Może to świadczyć, że zarówno stabilne rodziny wieloosobowe, jak i mniejsze gospodarstwa czy życie samotne mogą sprzyjać pozytywnej ocenie dobrostanu, jeśli struktura ta odpowiada indywidualnym potrzebom i stylowi życia. Najwięcej odpowiedzi wskazujących na średni poziom dobrostanu odnotowano w gospodarstwach 6–8 osobowych (56%)⁴. Oznacza to, że w większych rodzinach dobrostan częściej lokowany jest na poziomie umiarkowanym, co może być związane z większymi obciążeniami i koniecznością dzielenia zasobów (czas, przestrzeń, finanse). Niski poziom dobrostanu występuje stosunkowo równomiernie w różnych grupach (17–22%). Najwyższy udział występuje w dużych gospodarstwach 6–8 osób i wynosi 32%. To sugeruje, że zarówno izolacja, jak i nadmierna liczebność domowników mogą wiązać się z ryzykiem obniżonego dobrostanu.



Rys. 22 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu względem liczby osób w gospodarstwie domowym

Podsumowując, dane wskazują, że najwyższy poziom dobrostanu deklarują osoby mieszkające w średniej wielkości gospodarstwach (4–5 osób) oraz w mniejszych układach (2–3 osoby lub singiel). Najniżej dobrostan oceniany jest w dużych gospodarstwach (6–8 osób), gdzie częściej pojawia się średni poziom satysfakcji.

⁴ W badaniu wzięły udział 2 osoby prowadzące gospodarstwo domowe liczące 6–8 osób. Wynik tej grupy badanych należy traktować wyłącznie orientacyjnie.

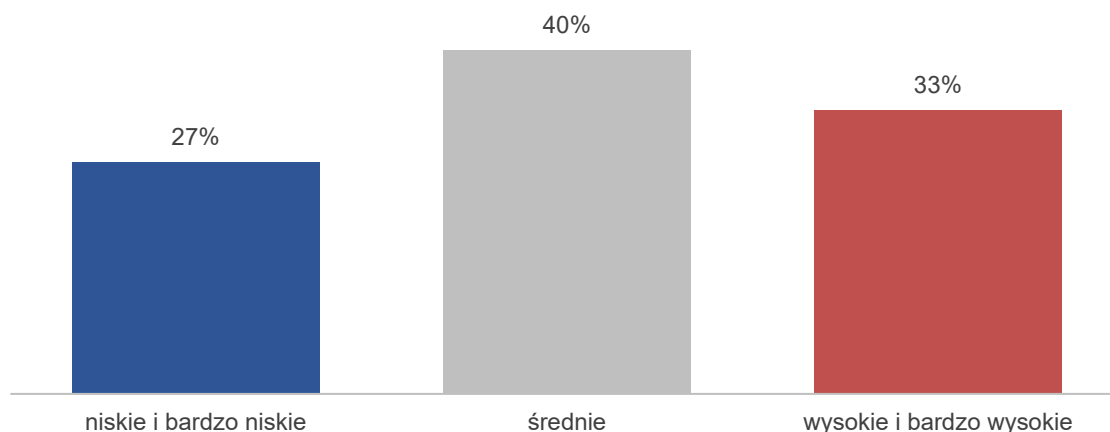
Osoby mieszkające z 1 osobą i 2–3 osobami wskazują dwa razy częściej średni poziom poczucia dobrostanu w stosunku do osób oceniających swój dobrostan na niskim i bardzo niskim poziomie. Nie zauważono znaczących różnic w pozostałych grupach. Osoby mieszkające same, czy z 4–5 osobami wskazują dwa razy częściej na wysoki i bardzo wysoki poziom poczucia dobrostanu niż te wskazujące na niski i bardzo niski wynik.

Wypalenie zawodowe

Według definicji WHO wypalenie zawodowe to syndrom wynikający z chronicznego stresu w miejscu pracy, który objawia się uczuciem wyczerpania lub braku energii, zwiększonym dystansem psychicznym do wykonywanej pracy lub negatywizmem i cynizmem związanym z wykonywaną pracą, oraz zmniejszoną wydajnością zawodową [WHO, 2022].

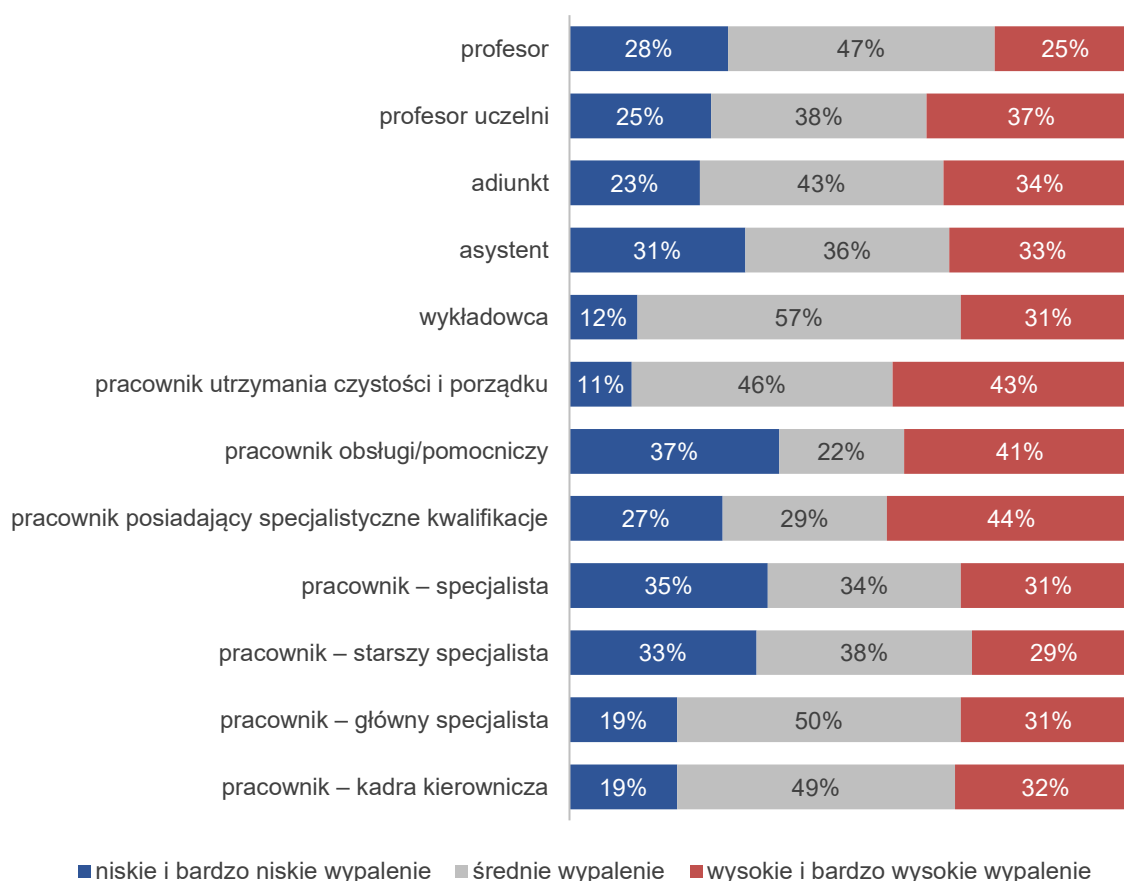
Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem związanym z przewlekłym stresem w środowisku pracy; jego występowanie może być związane z wieloma czynnikami organizacyjnymi i indywidualnymi. Wiąże się również z uczuciem frustracji wywołanej brakiem efektów z działań, mimo poświęcenia nadmiaru energii w ich realizację.

Na rys. 23 przedstawiono rozkład odpowiedzi dotyczących poziomu wypalenia zawodowego wśród pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Największa grupa respondentów wskazała na średni poziom wypalenia (40%). Kolejne 33% zadeklarowało bardzo wysoki lub wysoki poziom wypalenia, natomiast 27% określiło swój poziom jako niski lub bardzo niski. W porównaniu z 2025 r. udział respondentów zaklasyfikowanych do kategorii średniego poziomu wypalenia wzrósł z 38% do 40%, natomiast udział kategorii wysokiego i bardzo wysokiego zmniejszył się z 35% do 33%.



Rys. 23 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu wypalenia zawodowego

Na rys. 24 zaprezentowano rozkład odpowiedzi dotyczących odczuwanego poziomu wypalenia zawodowego w zależności od stanowiska pracy w Uniwersytecie⁵ Ekonomicznym w Katowicach.



Rys. 24 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu wypalenia zawodowego w zależności od stanowiska

⁵ Liczebność poszczególnych grup – zob. przypis przy rys. 17.

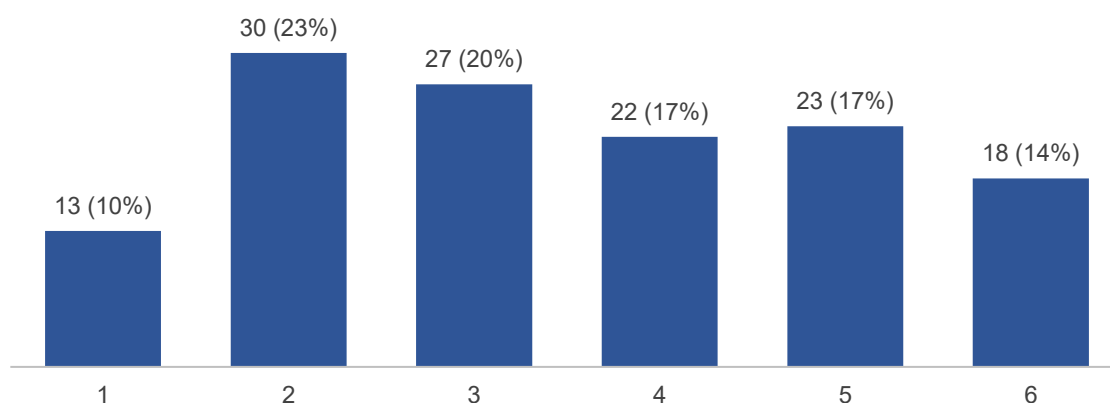
Wśród analizowanych grup pracowników akademickich najczęściej występowała kategoria średniego deklarowanego poziomu wypalenia zawodowego. W stosunku do wyników uzyskanych w ubiegłym roku nastąpiło przesunięcie rozkładu odczuwalnego poziomu wypalenia zawodowego - nastąpił wzrost odsetka średniego wypalenia a zmniejszenie odsetka pracowników deklarujących najwyższy poziom wypalenia. Największy odsetek średniego poziomu wypalenia odnotowano wśród wykładowców (57%), profesorów (47%) oraz adiunktów (43%). Wśród pozostałych grup – profesorów uczelni i asystentów średni poziom wypalenia deklaruje 36–38% badanych. Z kolei niskie i bardzo niskie poziomy wypalenia są zróżnicowane i odczuwa je: asystenci (31%), profesorowie (28%), profesorowie uczelni (25%), adiunkci (23%) oraz wykładowcy (12%). Zauważyć można, że najbardziej równomierną grupą odczuwalnego poziomu wypalenia zawodowego są asystenci (niski 31%, średni 36%, wysoki 33%). Trudno wnioskować o poziomie wypalenia w grupie lektorów i instruktorów ponieważ pracownicy pracujący na tych stanowiskach jako jedyni nie wzięli udziału w badaniach.

Oznacza to, że także w grupach, w których obserwowano relatywnie wysokie poziomy deklarowanego wypalenia, występowała część osób wskazujących niski lub bardzo niski jego poziom.

Na uwagę zasługuje również sytuacja wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Najliczniejszą grupę stanowią osoby deklarujące średni poziom wypalenia zawodowego: pracownicy – główny specjalista (50%), pracownicy – kadra kierownicza (49%) czy pracownicy utrzymania czystości i porządku (46%). Z kolei najwyższy poziom wypalenia wskazują pracownicy posiadający specjalistyczne kwalifikacje (44%), pracownicy utrzymania czystości i porządku (43%) oraz pracownicy obsługi/ pomocniczy (41%). Niski i bardzo niski poziom wypalenia deklarują pracownicy obsługi/pomocniczy (37%), pracownicy – specjaliści (35%) oraz pracownicy – starsi specjaliści (33%). Można zauważyć, że rozkład wyników jest zróżnicowany – występują znaczne różnice indywidualne, część osób odczuwa względny komfort pracy, podczas gdy inni respondenci deklarują objawy związane z wypaleniem zawodowym. Wyniki pokazują, że w każdej z analizowanych grup występowały osoby deklarujące objawy lub poziom wypalenia zawodowego, przy czym rozkład odpowiedzi był zróżnicowany między grupami.

Podsumowując, deklaracje dotyczące średniego oraz wysokiego i bardzo wysokiego poziomu wypalenia występowały u znacznej części respondentów. Najwyższe wskaźniki wypalenia średniego obserwuje się u pracowników naukowych oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi prezentujących wyższy szczebel zarządczy. Wyniki te mogą uzasadniać rozważenie działań wspierających skierowanych do grup, w których częściej występowały wyższe poziomy deklarowanego wypalenia. Najbardziej zróżnicowane wyniki uzyskano wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, co wskazuje na znaczne zróżnicowanie indywidualnych deklaracji dotyczących wypalenia. Wyniki pokazują, że zarówno wśród kadry akademickiej, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi występowały deklaracje średniego oraz wysokiego i bardzo wysokiego poziomu wypalenia, choć jego nasilenie i charakter różni się w zależności od specyfiki obowiązków.

Na rys. 25 przedstawiono rozkład odpowiedzi dotyczących odczuwalnego poziomu wyczerpania po pracy. Uzyskane wyniki wskazują, że największa grupa respondentów sytuowała swoje odczucia w dolnej części skali z przesunięciem do środkowej, wybierając wartości 2 (23%) i 3 (20%). Oznacza to, że dominującym doświadczeniem pracowników jest niskie lub umiarkowane poczucie zmęczenia i zużycia. W porównaniu z 2025 r. odpowiedzi przesunęły się jednak w górę skali, co oznacza nasilenie zmęczenia po pracy – odsetek ocen wysokich (5–6) wzrósł z 25% do 31%. Bardzo niskiej oceny (1) deklarowało 10% respondentów (w 2025 r. – 15%), nastąpiło zmniejszenie o 5 punktów procentowych. Natomiast bardzo wysokiej oceny (6) dokonało 14% ankietowanych (wzrost o 4 punkty procentowe w stosunku do badań 2025).

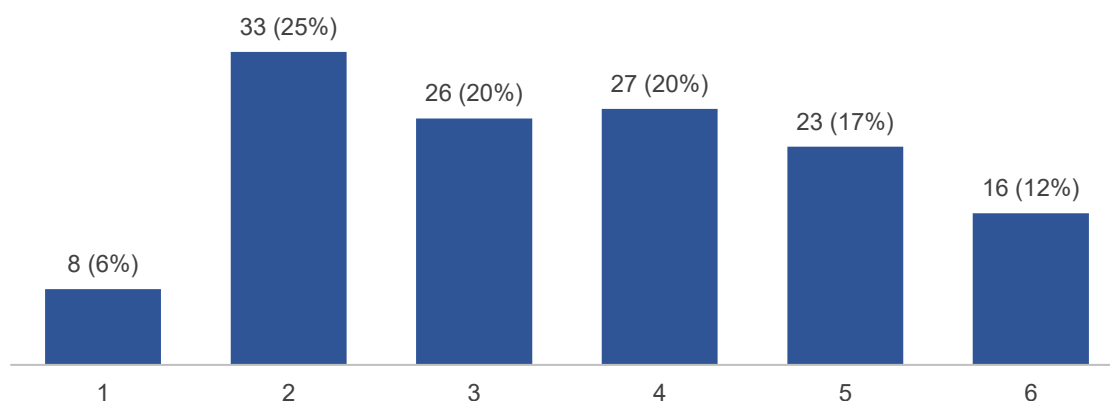


Rys. 25 Rozkład odpowiedzi – „Po pracy zazwyczaj czuję się wyczerpana(-y) i zużyta(-y)”

Warto zauważyć, że ponad połowa badanych (łącznie 54%) wskazała wartości 3, 4 i 5, co oznacza, że znaczna część pracowników odczuwa średni i wysoki poziom zmęczenia po zakończeniu obowiązków zawodowych.

Analiza wyników wskazuje, że udział procentowy ocen niskich, średnich i wysokich rozkłada się równomiernie (32%, 37%, 31%). Pozwala to na stwierdzenie, że choć część pracowników dobrze radzi sobie z obciążeniem, to jednak znaczący odsetek doświadcza umiarkowanego lub wysokiego poczucia wyczerpania, co może wpływać nie tylko na ich dobrostan, ale także na efektywność pracy i satysfakcję zawodową.

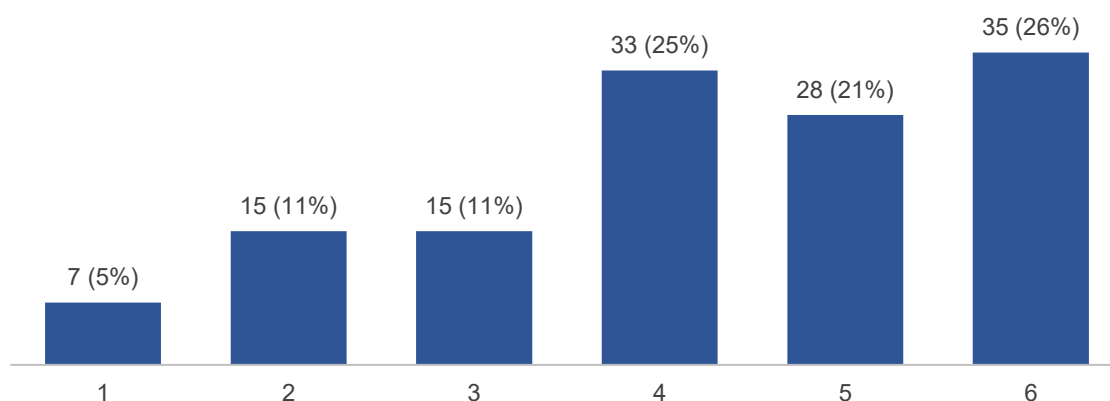
Na rys. 26 przedstawiono rozkład odpowiedzi dotyczących odczuwalnego emocjonalnego wyczerpania w trakcie pracy. Największa grupa badanych ułożyła swoje odpowiedzi na poziomie 2 (25%). Nieco mniejszy, ale wciąż istotny odsetek osób wybrał wartości 4 (20%) oraz 3 (20%), a skrajne wartości – 1 (6%) i 6 (12%) – były wybierane najrzadziej. Układ odpowiedzi wskazuje na koncentrację części odpowiedzi w środkowej części skali. Na tej podstawie można stwierdzić, że doświadczenia związane z emocjonalnym wyczerpaniem są w badanej grupie zróżnicowane, przy czym znacząca część odpowiedzi przypada na środkowe wartości skali. Niekorzystną zmianą w stosunku do ubiegłego roku jest natomiast spadek o 7 punktów procentowych odsetka osób, które wybrały ocenę 1, czyli nie odczuwają wyczerpania emocjonalnego (z 13% do 6%).



Rys. 26 Rozkład odpowiedzi – „W czasie pracy często czuję się wyczerpana(-y) emocjonalnie”

Co istotne, trudno jednoznacznie zinterpretować rozkład uzyskanych odpowiedzi ponieważ mniej więcej połowa pracowników doświadcza wyraźnych trudności emocjonalnych w związku z wykonywaną pracą, a druga połowa ich nie odczuwa. Wyniki wskazują na znaczne zróżnicowanie doświadczeń związanych z emocjonalnym wyczerpaniem. Część respondentów deklaruje niskie wartości na skali, podczas gdy inni wskazują wartości wysokie, co może uzasadniać dalsze rozpoznanie czynników związanych z przeciążeniem zawodowym.

Na rys. 27 przedstawiono rozkład odpowiedzi dotyczących odczuwania zmęczenia jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Wyniki wskazują, że najwyższe wartości na skali (4–6) były wybierane przez znaczną część respondentów – łącznie 72% (w 2025 r. – 67%). Oznacza to, że ponad dwie trzecie respondentów wybierało wartości 4–6 na skali odpowiedzi dotyczącej występowania zmęczenia jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Widoczny jest podział respondentów na dwie grupy – „zmęczonych” i „niezmęczonych”.



Rys. 27 Rozkład odpowiedzi – „Są takie dni, kiedy czuję się zmęczona(-y) jeszcze zanim wyjdę do pracy”

Najczęściej wskazywaną odpowiedzią była wartość 6 (26%) oraz 4 (25%) i 5 (21%). Dane te pokazują, że deklarowane zmęczenie przed rozpoczęciem pracy występuje u znacznej części respondentów. Niskie wartości skali (1–3) wybierano znacznie rzadziej (łącznie 28%), co oznacza, że jedynie nieco ponad jedna czwarta respondentów rzadko odczuwa ten typ zmęczenia.

Interpretując wyniki można stwierdzić, że wysoki odsetek osób rozpoczynających dzień pracy w stanie obniżonej energii może być sygnałem przeciążenia lub niewystarczającej regeneracji, jednak badanie nie pozwala określić przyczyn tego stanu.

Porównanie trzech rozkładów odpowiedzi (rys. 25–27) pokazuje, że deklarowane doświadczenia zmęczenia występują zarówno po pracy, w trakcie pracy, jak i przed jej rozpoczęciem. W porównaniu z 2025 r. wszystkie trzy rozkłady przesunęły się w stronę większego zmęczenia, a wyniki wyraźnie wskazują, że doświadczenia związane ze zmęczeniem i wyczerpaniem są obecne u znacznej części badanych.

Obecny poziom wypalenia zawodowego – opinie pracowników

W pytaniu otwartym poproszono pracowników o subiektywny opis obecnego poziomu wypalenia zawodowego. Odpowiedzi udzieliły 83 osoby (62% badanych). Najwięcej wypowiedzi wskazywało na średni poziom wypalenia (25 osób), w dalszej kolejności na wysoki (21 osób) oraz na brak wypalenia (19 osób), a 12 osób określiło swój poziom wypalenia jako niski. Sześć wypowiedzi nie pozwalało na jednoznaczną ocenę. Wśród 21 osób opisujących swój poziom wypalenia jako wysoki 14 stanowili nauczyciele akademicki, natomiast wśród 19 osób deklarujących brak wypalenia 11 stanowili

pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Poniżej przedstawiono główne motywy pojawiające się w wypowiedziach.

Wysoki poziom (21 osób)

- chroniczne zmęczenie, brak sił i poczucie, że nie da się sprostać wszystkim wymaganiom na oczekiwanym poziomie,
- poczucie bezsilności, utrata wiary w sens pracy i zniechęcenie,
- presja oceny parametrycznej – ocena pracownicza oparta na punktach za publikacje, która zdaniem badanych promuje zdobywanie punktów kosztem rzetelnych badań,
- nadmiar obowiązków przy braku wsparcia, poczucie niesprawiedliwości i braku docenienia zaangażowania,
- brak zrozumienia ze strony władz i administracji dla równowagi między pracą a odpoczynkiem,
- odczuwany brak szacunku dla zawodu nauczyciela akademickiego,
- silne objawy przeciążenia stresem, przenikanie pracy do życia prywatnego oraz myśli o jak najszybszym przejściu na emeryturę.

Średni poziom (25 osób)

- zmęczenie, zubożenie, monotonia i mniejsza radość z pracy,
- zmienność odczuć w zależności od okresu pracy oraz potrzeba regularnego „odcięcia się” od obowiązków, utrudniona przez pracę w czasie urlopu,
- presja związana z „slotami” i punktacją publikacji, obniżająca motywację mimo satysfakcji z dydaktyki,
- trudność w pogodzeniu pracy na uczelni z innymi aktywnościami (dodatkową pracą, nauką) i niedobór czasu prywatnego,
- obowiązki niedopasowane do predyspozycji oraz brak integracji pracowniczey,
- wymagania dotyczące dostępności nieadekwatne do wynagrodzenia, skłaniające do rozważania zmiany pracy,
- demotywujące zajęcia prowadzone online oraz obawa, że sytuacja zmierza w coraz gorszym kierunku.

Niski poziom (12 osób)

- sporadyczne spadki energii i motywacji przy zachowaniu efektywności w pracy,
- frustracja wywołana sprawami niezależnymi od pracownika,
- poprawa po wcześniejszym kryzysie – m.in. dzięki dłuższemu odpoczynkowi lub pracy nad własnym nastawieniem,
- ograniczanie dodatkowych zobowiązań jako sposób na utrzymanie równowagi.

Brak wypalenia (19 osób)

- zadowolenie z pracy i deklaracje, że „do wypalenia daleko”,
- krótki staż pracy,
- zmęczenie wynikające z ilości obowiązków, które badani odróżniają od wypalenia,
- doświadczenie wypalenia w poprzednich miejscach pracy lub działach i poprawa po zmianie otoczenia.

Wypowiedzi otwarte są zgodne z ogólnym kierunkiem wyników ilościowych, wskazując na znaczenie takich doświadczeń jak nadmiar obowiązków, presja związana z oceną pracy oraz ograniczone możliwości regeneracji.

Bibliografia

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Hills, P., Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073–1082.
- Karaś, D. (2019). Pojęcia i koncepcje dobrostanu: przegląd i próba uporządkowania. *Studia Psychologica: Theoria et Praxis*, 19(2), 5–23.
- Kołodziej-Zaleska, A., Przybyła-Basista, H. (2018). Dobrostan psychiczny i jego pomiar za pomocą polskiej wersji Oksfordzkiego Kwestionariusza Szczęścia. *Czasopismo Psychologiczne*, 24(1), 87–97.
- Levin, K.A., Currie, C. (2014). Reliability and validity of an adapted version of the Cantril Ladder for use with adolescent samples. *Social Indicators Research*, 119(2), 1047–1063.
- Poprawa, R. (2012). Oksfordzki Kwestionariusz Szczęścia. Polska adaptacja „The Oxford Happiness Questionnaire”. *Psychologia Jakości Życia*, 11(1), 37–56.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Strykowska, M. (2009). Dobrostan pracowników a zarządzanie współczesnymi organizacjami. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 71(1), 187–194.
- Trzebińska, E. (2012). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- WHO (1948). *Constitution of the World Health Organization*. Geneva: World Health Organization.
- WHO (2022). *International Classification of Diseases, 11th Revision (ICD-11)*, QD85 Burnout. Geneva: World Health Organization.
- Zalewska, A.M. (2006). Związki między potrzebą aprobaty społecznej a zadowoleniem z pracy w badaniach anonimowych. *Roczniki Psychologiczne*, 9(2), 29–44.

Spis rysunków

Rys. 1 Klasyfikacje i teorie dobrostanu	4
Rys. 2 Rozkład respondentów ze względu na typ etatu zatrudnienia	6
Rys. 3 Rozkład respondentów ze względu na zajmowane stanowisko	6
Rys. 4 Rozkład wieku respondentów	7
Rys. 5 Rozkład płci w badaniu.....	7
Rys. 6 Rozkład form świadczenia pracy przez respondentów	7
Rys. 7 Rozkład zamieszkania pracowników UE.....	8
Rys. 8 Rozkład korzystania ze środków transportu w dotarciu do pracy	8
Rys. 9 Rozkład liczebności osób, z którymi pracownicy UE prowadzą gospodarstwo domowe	9
Rys. 10 Rozkład udziałów odpowiedzi dotyczących deklarowanych dbałości	9
Rys. 11 Deklarowana forma spotkań towarzyskich.....	10
Rys. 12 Rozkład częstości spędzania czasu na spotkaniach z przyjaciółmi	11
Rys. 13 Rozkład udziałów odpowiedzi dotyczących bliskości do życia analogowego czy cyfrowego	12
Rys. 14 Rozkład poczucia szczęścia w próbie badawczej pracowników UE.....	13
Rys. 15 Wskazania respondentów dotyczące elementów niezbędnych do utrzymania dobrostanu na wysokim poziomie (badani mogli wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi).....	14
Rys. 16 Wskazania respondentów dotyczące elementów, które w największym stopniu zaburzają poziom dobrostanu (badani mogli wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi).....	15
Rys. 17 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu w zależności od stanowiska	16
Rys. 18 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu w grupach wiekowych	17
Rys. 19 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu w zależności od płci respondentów.....	18
Rys. 20 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu względem formy świadczenia pracy.....	19
Rys. 21 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu względem wielkości miejscowości w której żyją respondenci	20
Rys. 22 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu dobrostanu względem liczby osób w gospodarstwie domowym.....	21
Rys. 23 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu wypalenia zawodowego	23
Rys. 24 Rozkład odpowiedzi odczuwalnego poziomu wypalenia zawodowego w zależności od stanowiska.....	23
Rys. 25 Rozkład odpowiedzi – „Po pracy zazwyczaj czuję się wyczerpana(-y) i zużyta(-y)”	26
Rys. 26 Rozkład odpowiedzi – „W czasie pracy często czuję się wyczerpana(-y) emocjonalnie”	27
Rys. 27 Rozkład odpowiedzi – „Są takie dni, kiedy czuję się zmęczona(-y) jeszcze zanim wyjdę do pracy”	28