

JOURNAL OF MODERN SCIENCE

TOM 4/58/2024

[www.jomswsge.com](http://www.jomswsge.com)



DOI: [doi.org/10.13166/jms/192198](https://doi.org/10.13166/jms/192198)

MARLENA NIEMIEC

War Studies University, Poland

ORCID iD: [orcid.org/0000-0001-6025-1862](https://orcid.org/0000-0001-6025-1862)

**WYSTĘPOWANIE PATOLOGII  
W ORGANIZACJACH A ICH  
DOBROSTAN – ANALIZA WYNIKÓW  
BADAŃ PILOTAŻOWYCH**

**OCCURRENCE OF PATHOLOGY  
IN ORGANISATIONS AND THEIR  
WELLBEING – ANALYSIS OF THE  
RESULTS OF A PILOT STUDY**

## ABSTRACT

**Objectives:** The aim of the research was to find out whether there is a relationship between the occurrence of dysfunctions in organisations and their wellbeing.

**Material and methods:** 121 participants took part in the study. The respondents were students from the Faculty of Management and Command, who are studying and have been employed for at least one year, and individuals who are not affiliated with the University but meet the condition of having been employed for at least one year. A proprietary survey questionnaire was used to collect empirical data.

**Results:** The research indicated that respondents perceived a correlation between the lack of wellbeing and the occurrence of dysfunction in the organisation. Respondents indicated in their answers, specific pathologies that they associate with the absence of wellbeing – this was job burnout. The research did not show a relationship with the seniority of the respondents.

**Conclusions:** While the research undertaken showed a relationship between the occurrence of organisational pathology indicated by the respondents such as job burnout, the empirical data obtained did not indicate a strong relationship in terms of the perception of organisational pathology in relation to seniority. In contrast, respondents perceive a link between the presence or absence of organisational pathology and wellbeing.

## STRESZCZENIE

**Cel pracy:** Celem badań było sprawdzenie, czy istnieje zależność między występowaniem dysfunkcji w organizacjach a ich dobrostanem.

**Materiał i metody:** W badaniu wzięło udział 121 osób. Respondenci to studenci Wydziału Zarządzania i Dowodzenia, którzy studiują oraz są zatrudnieni od co najmniej roku oraz osoby, które nie są związane z uczelnią, ale spełniają warunek o zatrudnieniu przynajmniej rok. Do zebrania danych empirycznych wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety.

**Wyniki:** Badania wskazały, że respondenci dostrzegają zależność między brakiem well-beingu a występowaniem dysfunkcji w organizacji. Respondenci w swoich odpowiedziach wskazali, konkretne patologie, które wiążą z brakiem występowania well-beingu – było to wypalenie zawodowe. Badania nie wykazały związku ze stażem pracy respondentów.

**Wnioski:** Podjęte badania wykazały związek między występowaniem wskazanej przez respondentów patologii organizacyjnej, jaką jest wypalenie zawodowe, uzyskane dane empiryczne nie wskazały silnego związku, jeśli chodzi o postrzeganie patologii w organizacji w odniesieniu do stażu pracy. Respondenci natomiast dostrzegają powiązanie między występowaniem lub brakiem występowania patologii w organizacji a well-beingiem.

**KEYWORDS:** *wellbeing, pathologies, dysfunctions, organisation, pilot studies*

**SŁOWA KLUCZOWE:** *wellbeing, patologie, dysfunkcje, organizacja, badania pilotażowe*

## WSTĘP

Każdy dzień człowieka to intensywne działania zarówno w obszarze pracy zawodowej, jak i kwestiach związanych z życiem osobistym. Po latach, kiedy większość pracowników była skoncentrowana głównie na celach zawodowych, coraz częściej ważną rolę zaczyna odgrywać element funkcjonowania odnoszący się do zachowania szeroko rozumianego dobrostanu. Popularność tego terminu wzrasta wraz z rozwojem psychologii pozytywnej. *Wellbeing* z języka angielskiego tłumaczony jest na język polski jako dobrostan. Jak pisze K. Kulig-Moskwa, *wellbeing* w dosłownym tłumaczeniu to nie tylko stan komfortu, zdrowia, szczęścia, lecz także poczucie satysfakcji. Można go bowiem rozpatrywać subiektywnie jako odczucia i myśli jednostki na temat sensu i istoty jej życia (Kulig-Moskwa, 2018, s. 5).

*Wellbeing* to doświadczenie pozytywnych emocji, takich jak radość, wdzięczność; rzadkie doświadczenie smutku lub złości, oraz ogólna satysfakcja z życia (Diener, Suh, Oishi, 1997, s. 25–41). Barbara Antczak definiuje dobrostan jako zadowolenie z życia, które zależy od powodzenia m.in.: w życiu rodzinnym, zawodowym a także od aprobaty ze strony innych ludzi, szans rozwoju oraz od wielu innych czynników (Antczak, 2014, s. 34).

Istnieje ogromna różnorodność, jeśli chodzi o próbę zdefiniowania tego zjawiska. Taką próbę podejmowali liczni autorzy, ale wydaje się, że najistotniejszy wkład w tym zakresie mają R. Dodge, A. Daly, J. Huyton, L. Sanders (Dodge, Daly, Huyton, Sanders, 2012, s. 222–235; Karaś, 2019, s. 5–23), którzy stwierdzili, że większość definicji *wellbeingu* koncentruje się na istocie – a więc zakresie merytorycznym – tego, czym on jest.

Dobrostan można rozpatrywać z dwóch perspektyw, które są wskazywane w literaturze przedmiotu: hedonistycznej oraz eudajmonistycznej (Czerw, 2017, s. 23–30). Jeśli chodzi o perspektywę hedonistyczną, to dotyczy ona szczęścia i satysfakcji z życia zarówno w kontekście poznawczym, jak i afektywnym funkcjonowania człowieka. Podejście eudajmonistyczne obejmuje zaś m.in.: skupienie się na doświadczeniu celu, rozwoju osobistym itd. (Liversage, Wissing, Schutte, 2023, s. 94–110).

W literaturze można rozpoznać kilka obszarów dobrostanu, które wspólnie tworzą dobrostan ogólny. Najczęściej wskazuje się na dobrostan osobisty,

zawodowy i społeczny (Wawrzonek, 2022, s. 218). Można również znaleźć podział na wspomniany wyżej dobrostan hedonistyczny i eudajmonistyczny. Jeśli chodzi o dobrostan w rozumieniu hedonistycznym, to początki myśli hedonistycznej datuje się na czasy, gdy prym wiodły myśli Arystypa, greckiego filozofa żyjącego w IV w. p.n.e. Głosił on, że głównym celem życia jest doświadczanie maksymalnej przyjemności. Tak rozumiany dobrostan jest poczuciem szczęścia i pomyślności w życiu, które jest osiągnięte przez ustawiczne poszukiwanie przyjemności i unikanie cierpienia. Inaczej ujmując, to pozytywny stan psychologiczny opisywany w wymiarach satysfakcji z życia, pozytywnych i negatywnych uczuć, który jest osiągnięty wówczas, gdy człowieka cechuje wysoka satysfakcja życiowa, wysoki poziom uczuć pozytywnych oraz niski poziom uczuć negatywnych (Cieślińska, 2013, s. 100; Karaś, Ciecuch, 2017, s. 816). Drugi z wyróżnionych nurtów – eudajmonistyczny – mówi o tym, że dobrostan to stan uczuć, przeżyć, doświadczeń, które towarzyszą działaniu człowieka zmierzającego do aktualizacji własnego potencjału, a także życiu spójnemu i zgodnemu z prawdziwym *ja*. Warto zwrócić uwagę, iż podstawy tej koncepcji pochodzą od Arystotelesa, który otwarcie krytykował wizję człowieka hedonistycznego, a istotę szczęścia upatrywał w cnocie, czynieniu przez ludzi tego, co jest wartościowe. Przedstawiciele tego nurtu sądzą, że osiągnięcie tzw. *dajmonu*, czyli ideału perfekcji i doskonałości, jest możliwe właśnie dzięki podejmowaniu pełnej aktywności życiowej, która jest wyznaczana przez zróżnicowane cele i wartości, właściwe dla każdego człowieka. Dobrostan w tym ujęciu nie jest bowiem prostym osiągnięciem przyjemności, lecz nagrodą za nadanie swojemu życiu należytego sensu, za dobre przeżycie własnego istnienia (Cieślińska, 2013, s. 100; zob. szerzej Soren, Ryff, 2023, s. 1–21; Ryff, 2023, s. 19–48).

Z analizy literatury wynika, że do określenia poziomu zadowolenia służą różne narzędzia. Jak pisze H. Kinowska, w zarządzaniu zasobami ludzkimi dobrostan badany jest najczęściej za pomocą modelu PERMA, opracowanego przez M. Seligmana. Narzędzie to uwzględnia pięć elementów dobrego życia: P (*positive emotions*) – pozytywne emocje (np. radość, uznanie, komfort, inspiracja, nadzieja czy ciekawość), E (*engagement*) – zaangażowanie (rozumiane jako odbieranie rzeczywistości jako prawidłowej i sprzyjającej), R (*relationships*) – relacje (bycie z ludźmi, wspólna praca), M (*meaning*) – znaczenie (poczucie sensu działania), A (*accomplishment/achievement*) – osiągnięcia (Kinowska, 2021, s. 54).

Inny model, o którym wspominają M. Juchowska i H. Kinowska, to model trójwymiarowy, który obejmuje zdrowie, szczęście i relacje. Pierwszy wymiar tego modelu opisuje dobrostan w kategoriach zdrowia oraz funkcjonowania fizycznego i psychicznego. Drugi wymiar składa się z dwóch aspektów szczęścia: doświadczania hedonistycznej przyjemności w pracy oraz eudajmonistycznego postrzegania pracy jako znaczącej i angażującej. Wymiar relacyjny dotyczy percepcji jakości relacji interpersonalnych pracownika i obejmuje takie aspekty, jak: zaufanie, sprawiedliwość w miejscu pracy i wsparcie społeczne (Juchowska, Kinowska, 2022, s. 35).

Krótki przegląd wybranych narzędzi służących do pomiaru dobrostanu w rozumieniu eudajmonistycznym i hedonistycznym, które szeroko wykorzystywane są w badaniach polskich i światowych, zaprezentowały M. Iłska oraz A. Kołodziej-Zalewska. Można wśród nich wyróżnić następujące narzędzia:

- *Skala Dobrostanu Psychologicznego PWB* autorstwa Ryff i Keyes powstała zgodnie z koncepcją sześciowymiarowego modelu dobrostanu w tradycji eudajmonistycznej, ujmującej zadowolenie i szczęście jednostki w kategoriach rozwoju ludzkiego i egzystencjalnych wyzwań stojących przed człowiekiem;
- *Satisfaction With Life Scale SWLS, polska adaptacja Juczyńskiego*. SWLS służy do pomiaru ogólnego wymiaru zadowolenia w znaczeniu świadomego docenienia jakości życia jako całości. Jest jednym z bardziej znanych i często wykorzystywanych narzędzi do badania zadowolenia z życia wśród współczesnych badaczy nurtu hedonistycznego;
- *Skala Subiektywnego Poczucia Szczęścia SHS* służy do pomiaru subiektywnej oceny własnego poczucia szczęścia. Jest narzędziem wykorzystywanym do oceny dobrostanu subiektywnego, w nurcie hedonistycznym;
- *Skala Pozytywnego i Negatywnego Afektu PANAS-X* może być wykorzystana do pomiaru dobrostanu emocjonalnego: afektu pozytywnego i negatywnego, częstości i intensywności doświadczeń afektywnych;
- *Kwestionariusz Zadowolenia z Życia FLZ Fahrenberga i współpracowników* w adaptacji Chodkiewicza pozwala dokonywać oceny satysfakcji czerpanej z życia poprzez skumulowanie różnych miar zadowolenia z poszczególnych obszarów funkcjonowania jednostki, np. z pracy, z małżeństwa, ze zdrowia;

- *Social Well-Being Scale*, polska adaptacja Karaś, Najderskiej i Ciecucha narzędzia Keyesa służy do badania dobrostanu społecznego;
- *Oksfordzki Kwestionariusz Szczęścia OHQ*, polska adaptacja Kołodziej-Zaleska i Przybyła-Basista. OHQ rzadko pojawia się na rodzimym gruncie. Służy do oceny dobrostanu psychicznego jednostki, nie jest natomiast prostą i bezpośrednią metodą pomiaru szczęścia w znaczeniu subiektywnego dobrostanu, ale raczej ogólną miarą potencjałów szczęścia człowieka czy też miarą bogactwa psychicznego. Narzędzie to wydaje się adekwatne do pomiaru dobrostanu, zwłaszcza w przypadku osób, które doświadczają różnego rodzaju kryzysów normatywnych i nienormatywnych (Ilska, Kołodziej-Zalewska, 2018, s. 165–167).

Na potrzeby niniejszego opracowania nie sięgnięto po wyżej wymienione narzędzia badawcze. Do pozyskania danych empirycznych posłużył kwestionariusz ankiety opracowany przez autorkę, ponieważ położono szczególny akcent na kwestie związane z patologiami i dysfunkcjami w organizacjach.

Warto zwrócić uwagę, że zagadnienia związane z dobrostanem mają charakter interdyscyplinarny, ponieważ łączą w sobie zagadnienia z obszaru nauk społecznych, w tym psychologii, nauk o zarządzaniu, a zwłaszcza w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi (Czerw, 2017, s. 14).

Równie ważnym elementem podejmowanej problematyki są dysfunkcje i patologie, tym razem odnoszące się do organizacji. Jak piszą K. Kowalewski i J.M. Moczydłowska, termin *patologia* wywodzi się z języka greckiego i oznacza stan chorobowy lub naukę o chorobach. Ci autorzy przytaczają za W. Kieźunem, że patologią organizacji jest ekstremalna forma jej dysfunkcji, dewiacji, czy defektu. Jest to względnie trwała niesprawność, która powoduje marnotrawstwo w sensie ekonomicznym i/lub moralnym przekraczające granice społecznej tolerancji. I analogicznie patologią zarządzania jest długotrwała, istotna niesprawność w procesach zarządzania organizacją. Warto również podkreślić, że dysfunkcje to zjawisko organizacyjne, przejawiające się w postaci intencjonalnych zachwiania pracowników lub grup pracowniczych, które mają negatywny wpływ na pozostałych członków i/lub na całą organizację. Omawiane dysfunkcje mogą uderzać w dobro jednostki, ale również w dobro całej organizacji (Kowalewski, Moczydłowska, 2020, s. 11–12;

Kozak, 2009, s. 14). W literaturze przedmiotu wyróżnia się patologię indywidualną, rodziny, struktur organizacyjnych (Kozak, 2009, s. 15) i właśnie ta wymieniona jako ostatnia będzie miała niebagatelne znaczenie z punktu widzenia podjętych rozważań. W patologii struktur organizacyjnych będzie mieścić się szereg zjawisk, takich jak m.in.: korupcja, biurokracja, bezrobocie, ubóstwo, *mobbing*, wypalenie zawodowe, pracoholizm (Kozak, 2009, s. 23–24, 106–130, 131–168, 285–288; Lewicka, 2014, s. 23–61; Golińska, 2014, s. 13–29, 132–150, 169–177; Bieniek, 2018, s. 235–252; Pospiszyl, 2023, s. 399–413, 442–450).

## BADANIA WŁASNE

### CEL BADAŃ

Celem badań, których wyniki zaprezentowano w artykule, było wskazanie, czy istnieje zależność między występowaniem dysfunkcji w organizacjach a ich dobrostanem.

Pytania szczegółowe:

1. Które z wymienionych patologii organizacyjnych były zaobserwowane przez respondentów w ich organizacjach?
2. Jaka jest zależność między występowaniem lub brakiem wellbeingu a występowaniem wskazanych patologii organizacyjnych?
3. Czy staż pracy ma znaczenie w przypadku dostrzegania braku lub występowania wellbeingu w ich organizacji?

### OSOBY BADANE

Badanie przeprowadzono w czerwcu i październiku 2023 r. Wzięło w nim udział 121 respondentów. W badaniu uczestniczyło 49 proc. kobiet i 51 proc. mężczyzn. Najwięcej respondentów (87 proc.) miało wykształcenie wyższe, 13 proc. ankietowanych wskazało, że ma wykształcenie średnie.

Największą grupę wśród respondentów stanowiły osoby w wieku 18–30 lat (82 proc.), a następnie osoby w wieku 31–40 lat (15 proc.). Trzecią pod względem liczebności grupą były osoby w wieku 41–51 lat (3 proc.). Najwięcej respondentów – 67 proc. – wykonywało pracę umysłową, zaś 33 proc. to pracownicy fizyczni. 87 proc. ankietowanych zajmowało stanowiska niekierownicze,

a 13 proc. zajmowało stanowiska kierownicze. Jeśli chodzi o staż pracy, to najczęściej osób było zatrudnionych – 31 proc. – w przedziale powyżej jednego roku do trzech lat pracy, 26 proc. badanych pracowało powyżej trzech do pięciu lat pracy, 23 proc. badanych stanowiły osoby zatrudnione mniej niż rok, 12 proc. osób to ankietowani zatrudnieni powyżej 10 lat, a najmniej liczną grupę stanowiły osoby zatrudnione powyżej pięciu do 10 lat pracy. Było to 7 proc. badanych.

### **NARZĘDZIE BADAWCZE**

W badaniach zastosowano metody analizy, syntezy i sondażu diagnostycznego, w tym technikę ankietowania z wykorzystaniem narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety.

Dobór respondentów do badania miał charakter nielosowy, oparty na metodzie kuli śnieżnej. Na potrzeby badania diagnostycznego zaprojektowano kwestionariusz ankiety, który został rozpowszechniony wśród respondentów w tradycyjny sposób. Respondenci to studenci Wydziału Zarządzania i Dowodzenia, którzy studiują oraz są zatrudnieni od co najmniej jednego roku oraz osoby, które nie są związane z uczelnią, ale spełniają warunek o zatrudnieniu przynajmniej rok. Kwestionariusz ankiety składał się z 24 pytań zamkniętych, z czego 18 dotyczyło kwestii merytorycznych związanych z istotą analizowanych zagadnień, pozostałe zaś miały charakter metryczny. Pytania przygotowano przy użyciu skal nominalnej i porządkowej. Do analizy danych wykorzystano program Statistica.

## **WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH**

Respondentów zapytano, czy w ich opinii brak lub występowanie dobrostanu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych. 80 proc. osób badanych stwierdziło, że istnieje taka zależność, zaś 20 proc. wskazało, że takiej zależności nie ma.

W dalszym kroku analizy sprawdzono rozkłady zmiennych porządkowych włączonych do analizy. W tym celu wyliczono podstawowe statystyki opisowe wraz z testem Shapiro-Wilka badającym normalność rozkładu. Wyniki analizy zostały zaprezentowane w tabeli 1.



**Tabela 1.** Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych wraz z testem Shapiro-Wilka

Zmienna zależna	M	Me	SD	Sk.	Kurt.	Min.	Maks.	W	p
Nepotyzm	2,59	3,00	1,23	0,64	-0,23	1,00	5,00	0,85	<0,001
Korupcja	1,84	2,00	0,95	1,27	1,94	1,00	5,00	0,78	<0,001
Mobbing	2,12	2,00	1,07	0,77	0,37	1,00	5,00	0,82	<0,001
Molestowanie seksualne	1,45	1,00	0,73	1,79	3,91	1,00	5,00	0,65	<0,001
Wypalenie zawodowe	3,22	3,00	1,14	0,26	-0,42	1,00	5,00	0,80	<0,001
Dyskryminacja	2,02	2,00	1,19	1,05	0,44	1,00	5,00	0,78	<0,001
Przestępstwa	2,01	2,00	1,14	1,07	0,64	1,00	5,00	0,79	<0,001
Nieprawidłowości w polityce personalnej firmy	2,57	3,00	1,35	0,53	-0,66	1,00	5,00	0,84	<0,001

**Adnotacja:** M - średnia; Me - mediana; SD - odchylenie standardowe; Sk. - skośność; Kurt. - kurtოza; Min. - wartość minimalna; Maks. - wartość maksymalna; W - wynik testu Shapiro-Wilka; p - istotność statystyczna dla testu Shapiro-Wilka.

Otrzymane wyniki wskazywały na to, że wśród ankietowanych w najwyższym stopniu obserwowane było wypalenie zawodowe, natomiast w najniższym molestowanie seksualne i korupcja. Wynik testu Shapiro-Wilka w przypadku wszystkich wprowadzonych zmiennych okazał się istotny statystycznie, co oznaczało, że ich rozkłady istotnie odbiegały od rozkładu normalnego. Dodatnie wartości skośności w każdym z przypadków wskazywały ponadto na prawostronną asymetrię rozkładów, co świadczyło o przewadze obserwacji poniżej średniej.

Następnie sprawdzono czy przekonanie o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji, różnicowało nasilenie obserwowanych zjawisk organizacyjnych. W tym celu wykonano test Manna-Whitneya, którego wyniki przedstawiono w tabeli 2.

Analiza wykazała istotne statystycznie różnice pomiędzy porównywanymi grupami w zakresie mobbingu, dyskryminacji i nieprawidłowości w polityce personalnej firmy. Okazało się, że osoby, które były przekonane o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych, w istotnie wyższym stopniu obserwowały w swoich miejscach pracy *mobbing*, dyskryminację i nieprawidłowości w polityce personalnej firmy. Ponadto warto zwrócić uwagę na fakt, że w przypadku

nieprawidłowości w polityce personalnej odnotowany efekt okazał się umiarkowany ( $0,06 \leq \eta^2 < 0,14$ ), natomiast w przypadku mobbingu i dyskryminacji efekt był słaby ( $\eta^2 < 0,06$ ).

**Tabela 2.** Porównanie osób zróżnicowanych ze względu na przekonanie o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych pod względem nasilenia obserwowanych zjawisk organizacyjnych

Zmienna zależna	Przekonanie o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych						Z	p	$\eta^2$
	Tak (n = 97)			Nie (n = 24)					
	średnia ranga	M	SD	średnia ranga	M	SD			
Nepotyzm	60,64	2,61	1,24	57,48	2,50	1,22	0,42	0,678	<0,01
Korupcja	62,71	1,90	0,98	54,10	1,63	0,77	1,15	0,250	0,01
Mobbing	64,04	2,22	1,11	48,73	1,71	0,75	2,02	<b>0,044</b>	0,03
Molestowanie seksualne	63,26	1,52	0,78	51,85	1,21	0,41	1,71	0,088	0,02
Wypalenie zawodowe	63,47	3,30	1,10	51,02	2,92	1,28	1,74	0,082	0,03
Dyskryminacja	64,50	2,13	1,20	46,85	1,58	1,06	2,36	<b>0,018</b>	0,05
Przestępstwa	62,39	2,07	1,20	55,38	1,75	0,85	0,93	0,352	<0,01
Nieprawidłowości w polityce personalnej firmy	65,09	2,73	1,36	44,48	1,92	1,10	2,68	<b>0,007</b>	0,06

**Adnotacja:** n - liczba obserwacji; M - średnia; SD - odchylenie standardowe; Z - wartość statystyki testowej; p - istotność statystyczna;  $\eta^2$  - wskaźnik siły efektu.

W dalszej kolejności sprawdzono, czy staż pracy różnicował przekonanie o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych. W tym celu wykonano test chi kwadrat niezależności, którego wyniki przedstawiono w tabeli 3.

Analiza nie wykazała istotnej statystycznie różnicy pomiędzy osobami zróżnicowanymi ze względu na staż pracy w zakresie przekonania o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych. Oznacza to, że podobny odsetek osób o stażu pracy mniejszym niż rok, od roku do trzech lat, powyżej trzech lat do pięciu lat, powyżej pięciu lat do 10 lat oraz powyżej 10 lat deklarował,

że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych albo że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji nie wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych.

**Tabela 3.** Porównanie osób zróżnicowanych ze względu na staż pracy pod względem przekonania o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych

Staż pracy	Przekonanie o tym, że brak lub występowanie wellbeingu w organizacji wpływa na występowanie w niej dysfunkcji organizacyjnych				$\chi^2(4)$	p	Vc
	Tak		Nie				
	N	%	N	%			
Mniej niż 1 rok	22	78,6%	6	21,4%	2,99	0,560	0,16
1-3 lat	33	86,8%	5	13,2%			
>3-5 lat	26	81,3%	6	18,8%			
>5-10 lat	6	75,0%	2	25,0%			
Powyżej 10 lat	10	66,7%	5	33,3%			

**Adnotacja:** N - liczba obserwacji;  $\chi^2$  - wynik testu chi kwadrat; p - istotność statystyczna; Vc - wskaźnik siły efektu.

W ostatnim kroku analizy sprawdzono, czy istnieje związek pomiędzy stażem pracy a nasileniem obserwowanych zjawisk organizacyjnych. W tym celu wykonano analizę korelacji rho Spearmana, której wyniki przedstawiono w tabeli 4.

**Tabela 4.** Korelacja stażu pracy z nasileniem obserwowanych zjawisk organizacyjnych

Zmienna zależna	Staż pracy	
	rho Spearmana	p
Nepotyzm	0,15	0,102
Korupcja	0,11	0,221
Mobbing	0,20	<b>0,031</b>
Molestowanie seksualne	0,15	0,100
Wypalenie zawodowe	0,13	0,154
Dyskryminacja	0,13	0,141
Przestępstwa	0,22	<b>0,018</b>
Nieprawidłowości w polityce personalnej firmy	0,25	<b>0,005</b>

Analiza wykazała istotne statystycznie dodatnie związki pomiędzy stażem pracy a mobbingiem, przestępstwami i nieprawidłowościami w polityce personalnej firmy. Oznacza to, że wraz ze wzrostem stażu pracy badanych rosło nasilenie obserwowanego przez nich mobbingu, przestępstw i nieprawidłowości w polityce personalnej firmy. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że odnotowane efekty okazały się słabe ( $\rho < 0,30$ ).

## WNIOSKI

Zakładanym celem niniejszego artykułu było uzyskanie odpowiedzi na sformułowany w postaci następującego pytania problem badawczy: *Czy istnieje zależność między występowaniem dysfunkcji w organizacjach a ich dobrostanem?*

Uzyskane i zaprezentowane dane empiryczne pozwalają udzielić odpowiedzi na postawiony problem badawczy. Po pierwsze, na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że respondenci wskazują w swoich odpowiedziach, że brak lub występowanie wellbeingu wpływa na występowanie patologii w organizacjach, w których przychodzi im funkcjonować. Po drugie, w kontekście uzyskanych danych empirycznych można stwierdzić, iż w najwyższym stopniu obserwowane przez respondentów było wypalenie zawodowe, natomiast w najniższym molestowanie seksualne i korupcja. Po trzecie, uzyskane wyniki badań stanowią podstawę do wniosku, że osoby, które wskazały w swoich odpowiedziach na znaczenie występowania lub braku wellbeingu w ich organizacji, jednocześnie wskazywały, że obserwowały w swoich miejscach pracy *mobbing*, dyskryminację i nieprawidłowości w polityce personalnej firmy. Po czwarte, przeprowadzone analizy statystyczne nie wykazały istotnego związku pomiędzy stażem pracy respondentów, a tym, że brak lub występowanie wellbeingu wpływa lub nie wpływa na występowanie patologii w ich organizacjach.

Odpowiadając na pierwszy problem szczegółowy, można stwierdzić, iż do zaobserwowanych przez respondentów w ich organizacjach patologii należy zaliczyć przede wszystkim wypalenie zawodowe, w dalszej kolejności molestowanie seksualne i korupcję.

Udzielając odpowiedzi na postawiony drugi problem szczegółowy, można stwierdzić, że respondenci dostrzegają zależność między występowaniem lub brakiem występowania patologii w ich organizacji a występowaniem lub brakiem występowania wellbeingu.

W odpowiedzi na trzecie pytanie szczegółowe można stwierdzić, że nie ma istotnej zależności między stażem pracy a dostrzeganiem braku lub występowania wellbeingu w organizacji.

Konkludując, autorka publikacji ma świadomość, że zaprezentowane w niej treści stanowią tylko wybrany fragment badanej rzeczywistości, ale dokonana analiza może przyczynić się do podjęcia pogłębionych badań, szczególnie w kontekście wypalenia zawodowego, molestowania seksualnego oraz korupcji i wellbeingu, jak również poszukania jeszcze innych zależności między zmiennymi, takimi jak wiek respondentów, płeć, zajmowane stanowisko pracy, typ stanowiska, a występowaniem patologii w organizacjach oraz wellbeingu.

## REFERENCES

- Antczak, B. (2014). Poczucie dobrostanu w polskich rodzinach. *Journal of Modern Science*, 20(1).
- Bieniek, E. (2018). Mobbing w praktyce polskich przedsiębiorstw – rozpoznawalność zjawiska. *Journal of Modern Science*, 1(36). DOI: 10.13166/jms/90172
- Cieślińska, J. (2013). Poczucie dobrostanu i optymizmu życiowego kadry kierowniczej placówek oświatowych. *Studia edukacyjne*, 27.
- Czerw, A. (2017). Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy. Warszawa: wyd. PWN.
- Diener, E., Lucas, R.E., & Oishi S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C.R., & Lopez, S.J. (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1).
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3). DOI: 10.5502/ijw.v2i3.4 (PDF). Pobrano z [https://www.researchgate.net/publication/233740458\\_The\\_challenge\\_of\\_defining\\_wellbeing](https://www.researchgate.net/publication/233740458_The_challenge_of_defining_wellbeing) (dostęp: 18.10.2023).
- Golińska L. (2014). *Pracoholizm inaczej*. Warszawa: wyd. Difin.
- Ilska, M., Kołodziej-Zaleska, A. (2018). Dobrostan hedonistyczny i eudajmonistyczny w sytuacjach kryzysów normatywnych i nienormatywnych, *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*, Seria: Organizacja i Zarządzanie, 123.
- Juchnowicz, M., Kinowska, H. (2022). Komponenty dobrostanu pracowników w warunkach pracy hybrydowej. W: Tabor-Błażewicz, J., Rachoń, H. (red.), *Wyzwania kierowania ludźmi w systemie hybrydowej organizacji pracy*. Warszawa: wyd. SGH.
- Karaś, D., Ciecuch, J. (2017). Polska adaptacja kwestionariusza dobrostanu (Psychological Well-Being Scales). Caroll Ryff, *Roczniki Psychologiczne*, 20(4), 815–835. DOI: <http://dx.doi.org/10.18290/rpsych.2017.20.4-4.pl>
- Karaś, D. (2019). Pojęcia i koncepcje dobrostanu: przegląd i próba uporządkowania. *Studia Psychologica: Theoria et Praxis*, 19(2), 5–23. <https://doi.org/10.21697/sp.2019.19.2.01>
- Kinowska, H. (2021). Zaangażowanie jako warunek dobrostanu pracowników. *Zeszyty Naukowe UEK*, 2(992), 51–65. ISSN 1898-6447, e-ISSN 2545-3238, <https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2021.0992.0203>
- Kowalewski, K., Moczydłowska, J.M. (2020). *Patologie i dysfunkcje w organizacji*. Warszawa: wyd. Difin.
- Kozak, S. (2009). *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*. Warszawa: wyd. Difin.
- Kulig-Moskwa, K. (2018). *Wellbeing w organizacji. Co? Jak? Dlaczego?* Warszawa: wyd. Infor.
- Lewicka, D. (2014). *Zapobieganie patologiom w organizacji. Rola funkcji personalnej*. Warszawa: wyd. Difin.

- Liversage, C., Wissing, M.P., & Schutte L. (2023). Promotion of well-being in work and interpersonal relationships: A scoping review of goals and meaning interventions. *International Journal of Wellbeing*, 13(3). <https://doi.org/10.5502/ijw.v13i3.2941>
- Pospiszyl, I. (2023). *Patologie społeczne i problemy społeczne*. Warszawa: wyd. Scholar.
- Ryff, C.D. (2023). The Integrative Science of Eudaimonic Wellbeing: Past Progress and the Road Ahead. In Rieger, E., Costanza, R., Kubiszewski, I., Dugdale, P. (Eds.), *Toward an Integrated Science of Wellbeing*. Oxford: Oxford University Press. DOI: 10.1093/oso/9780197567579.003.0002
- Soren, A., & Ryff, C.D. (2023). Meaningful Work, Well-Being, and Health: Enacting a Eudaimonic Vision. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12; 20(16), 6570. DOI: 10.3390/ijerph20166570
- Wawrzonek, A. (2022). Poczucie dobrostanu istotnym aspektem zasobów ważnych w pracy zawodowej nauczycieli. *Dyskursy Młodych Andragogów / Adult Education Discourses*, 23, CC BY 4.0, ISSN 2084-2740, e-ISSN 2719-9312, [doi.org/10.34768/dma.vi23](https://doi.org/10.34768/dma.vi23), [doi.org/10.34768/dma.vi23.655](https://doi.org/10.34768/dma.vi23.655)