

Raport z badania

Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna

wrzesień 2025

Metodologia badania

Badanie przeprowadzono na Ogólnopolskim Panelu Badawczym Ariadna na ogólnopolskiej próbie osób pracujących, liczącej N=1037

Kwoty dobrane wg reprezentacji w populacji Polaków w wieku 18 lat i więcej dla płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania

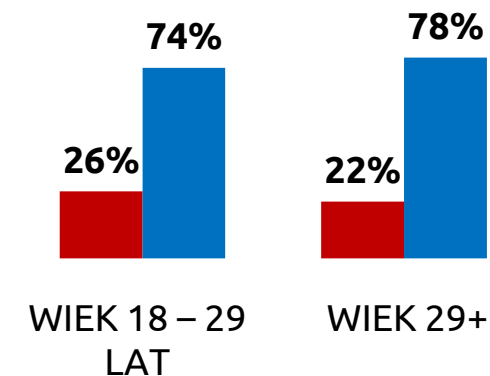
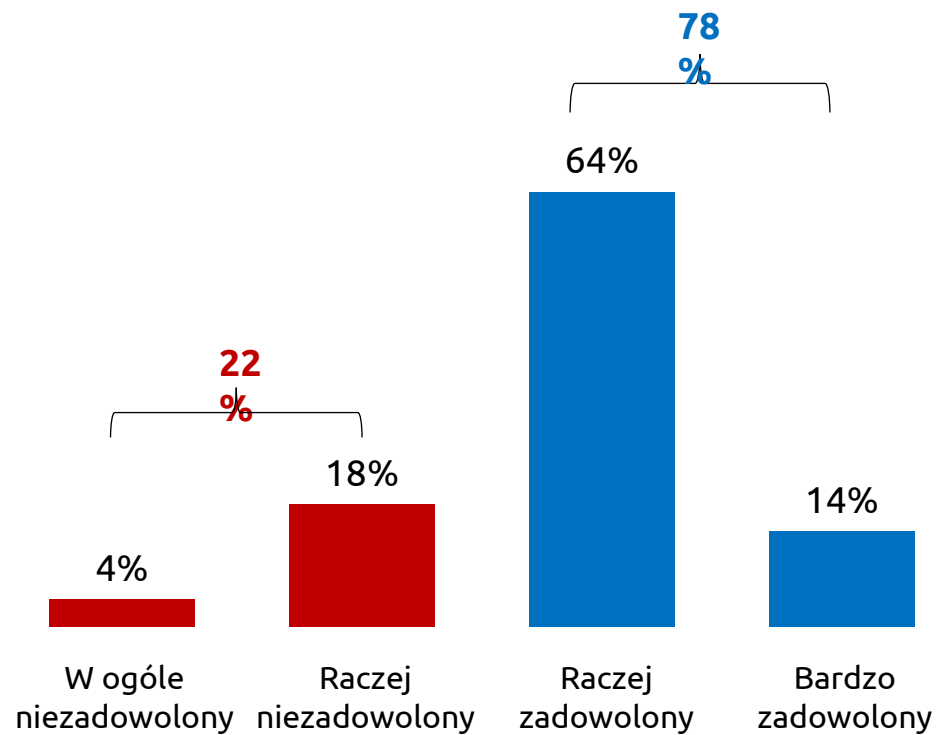
Termin realizacji: 26 sierpnia - 4 września 2025

Metoda: CAWI



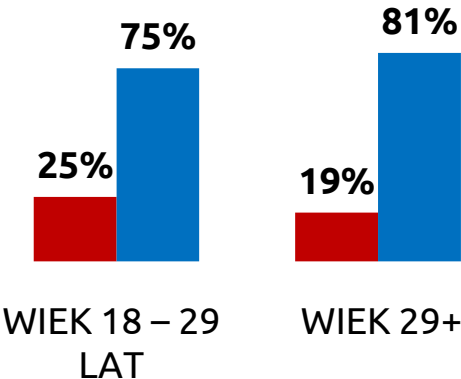
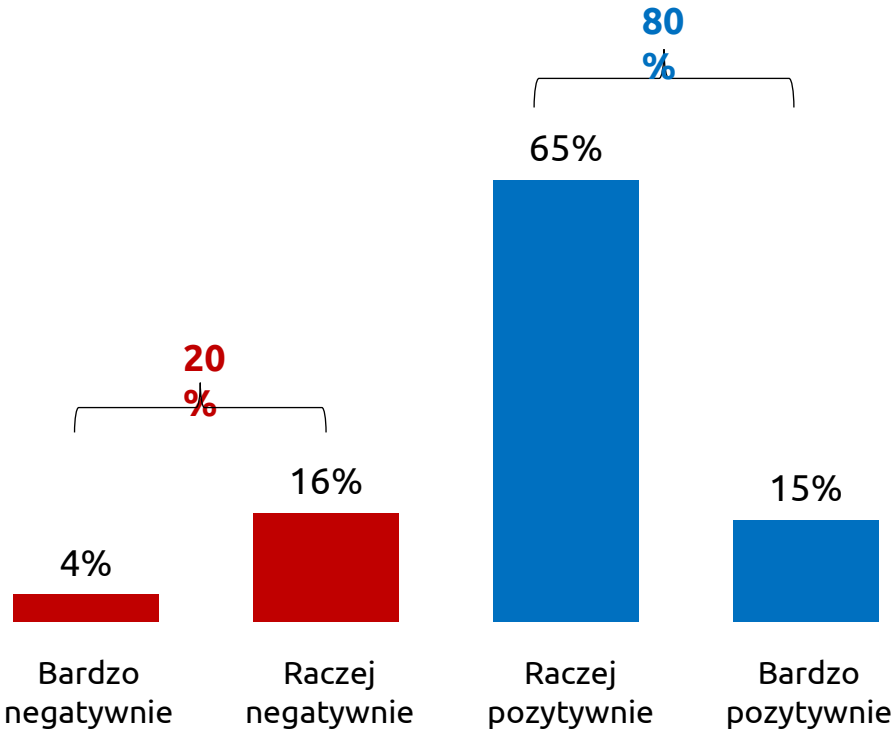


Na ile ogólnie jesteś zadowolony ze swojej sytuacji zawodowej?

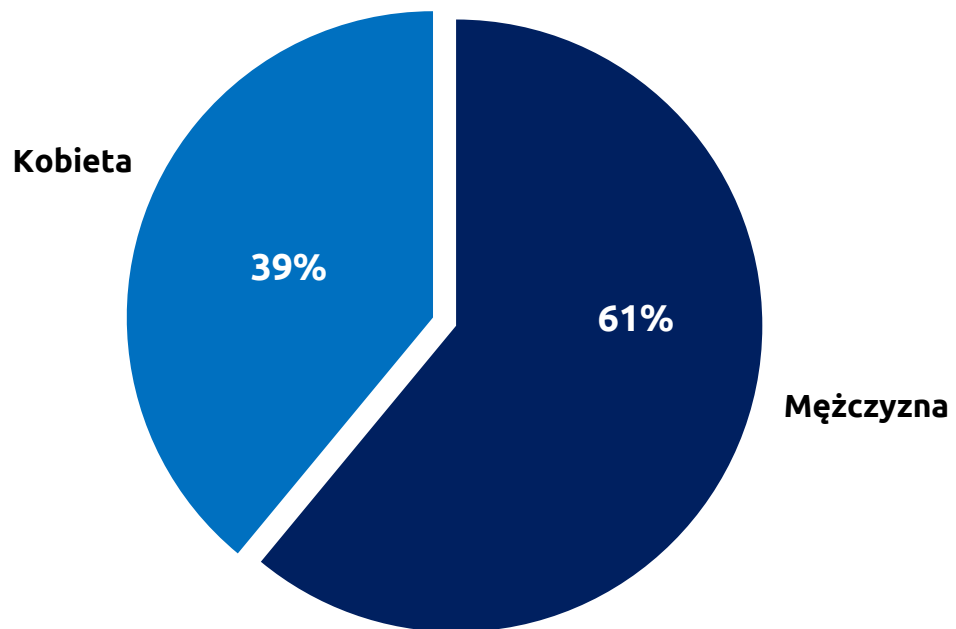




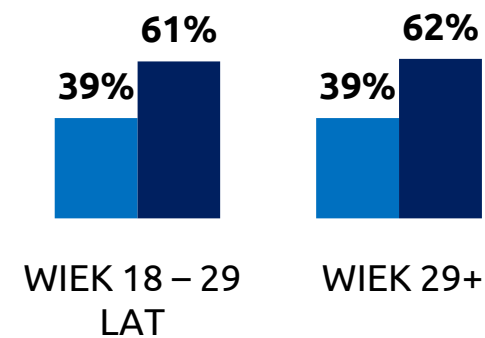
Jak ogólnie oceniasz firmę lub instytucję, dla której obecnie pracujesz?



Jakiej płci jest Twój bezpośredni przełożony lub przełożona?

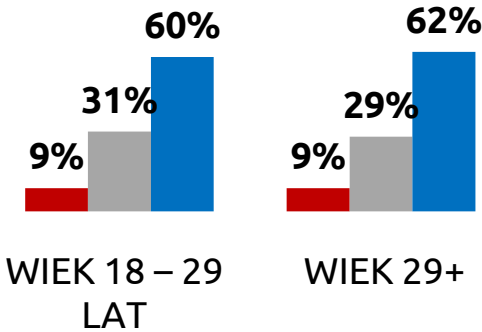
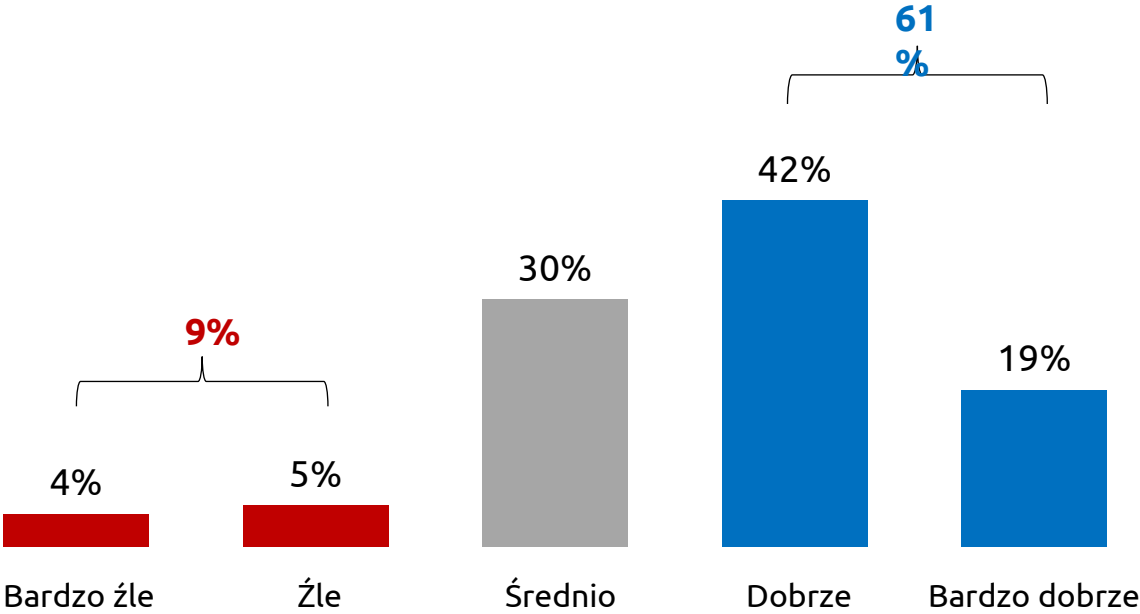


Wszyscy badani (N=1037)





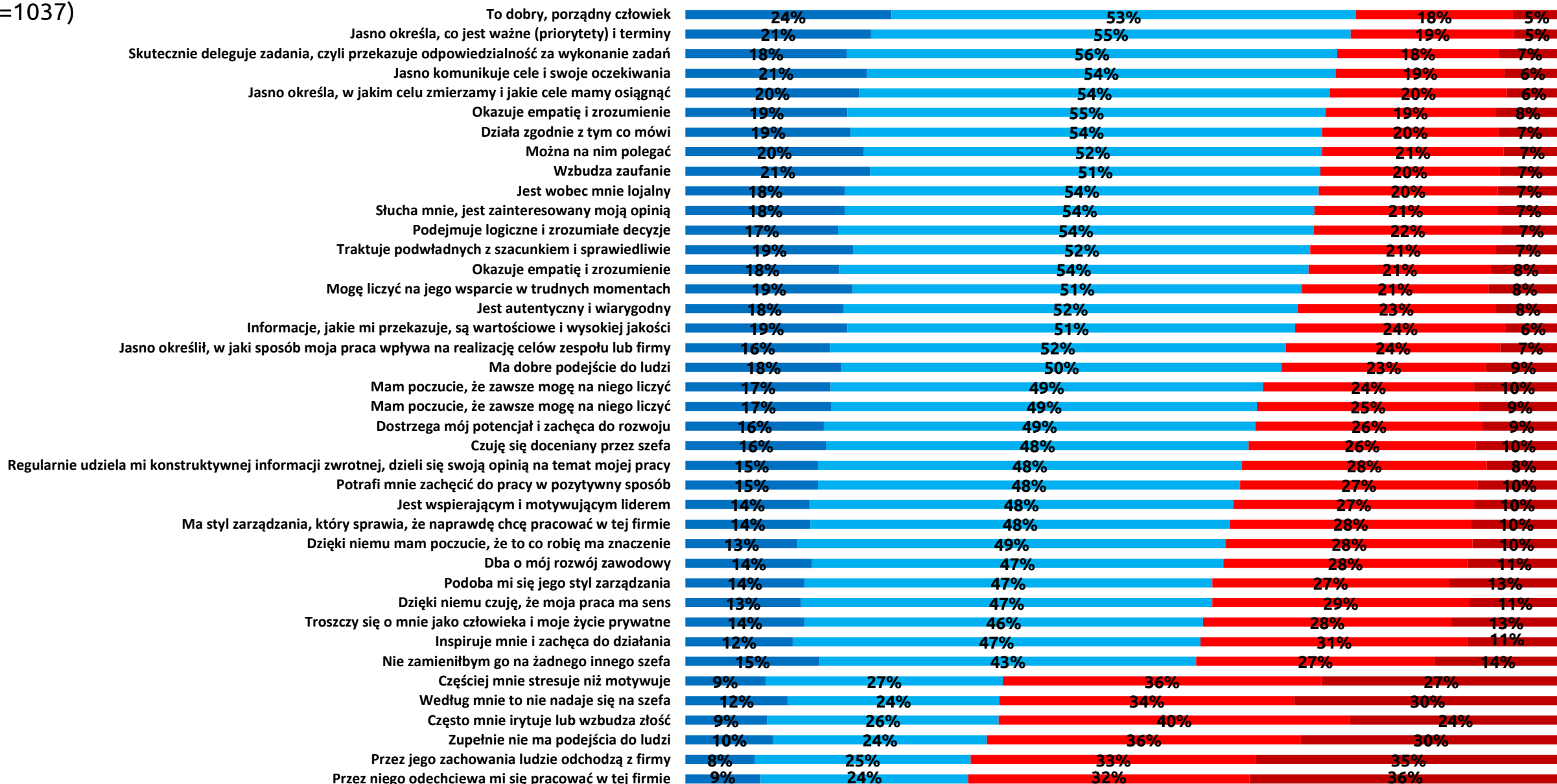
Jak ogólnie oceniasz swojego bezpośredniego przełożonego/przełożoną?



Na ile poniższe stwierdzenia pasują do Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej?

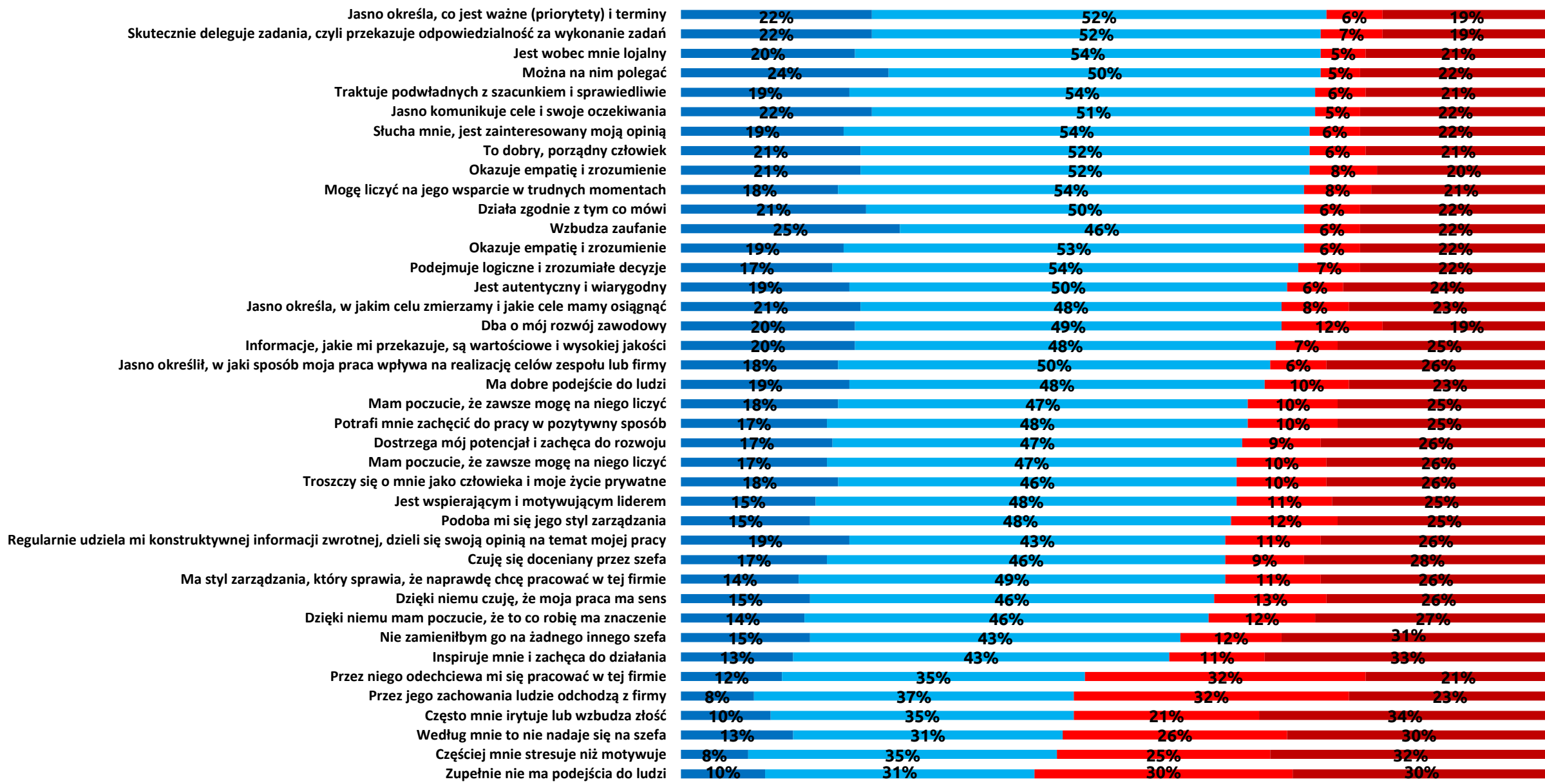
Wszyscy badani

(N=1037)



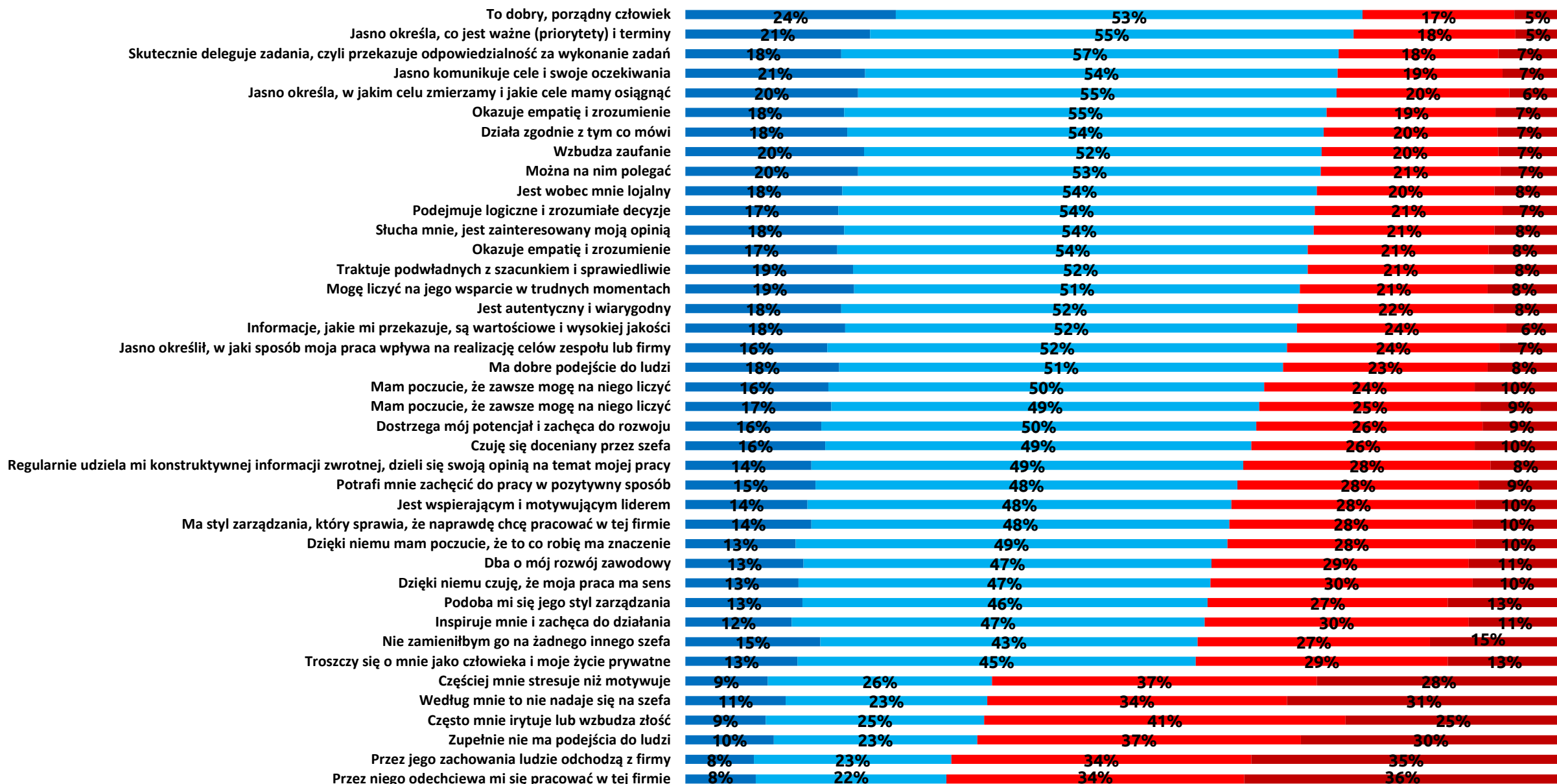
Na ile poniższe stwierdzenia pasują do Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej?

Badani w wieku 18 -28 lat / n=155



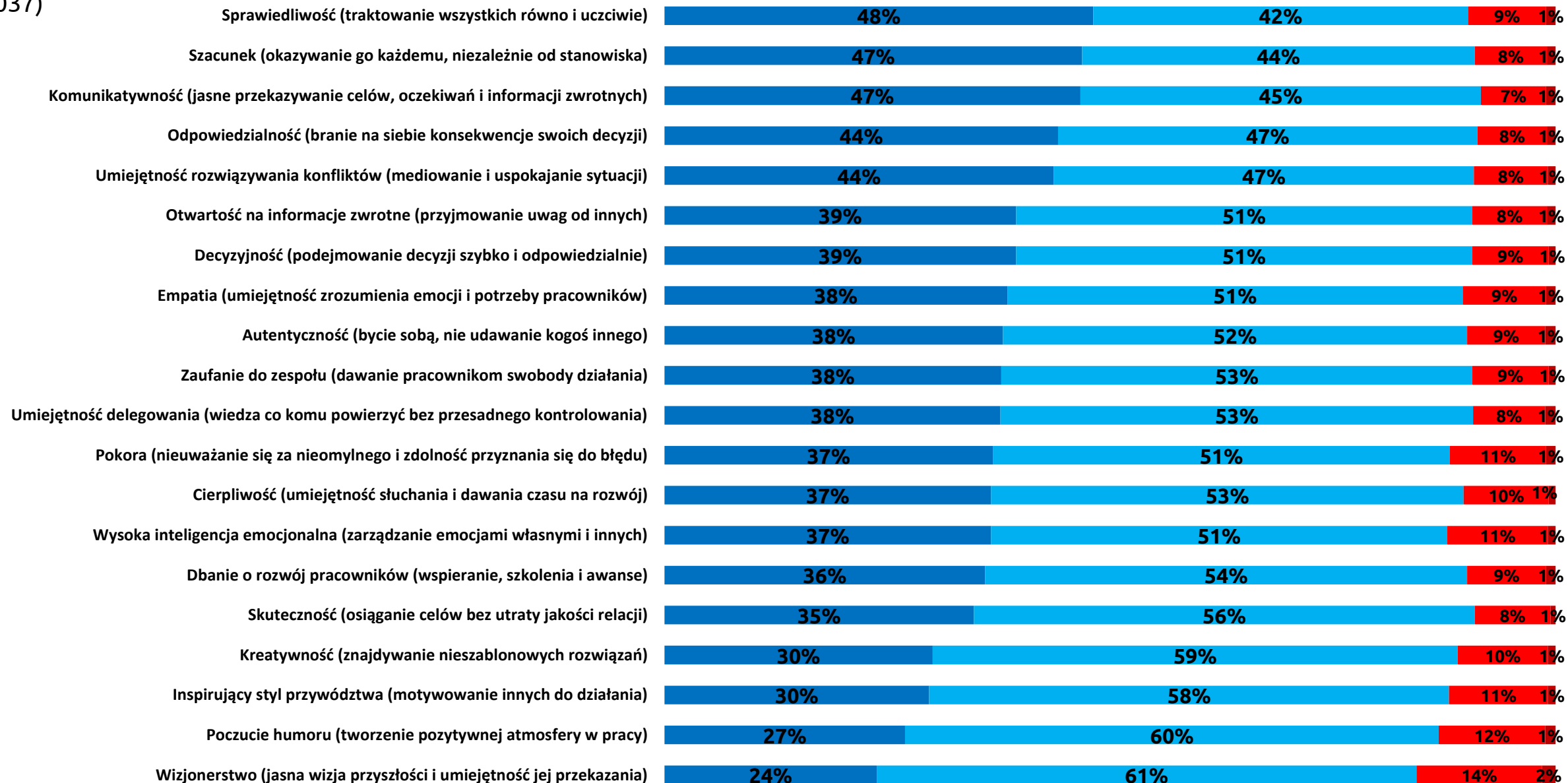
Na ile poniższe stwierdzenia pasują do Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej?

Badani w wieku 29+ / n=882



Na ile poniższe cechy i umiejętności są według Ciebie ważne w skutecznym zarządzaniu ludźmi?

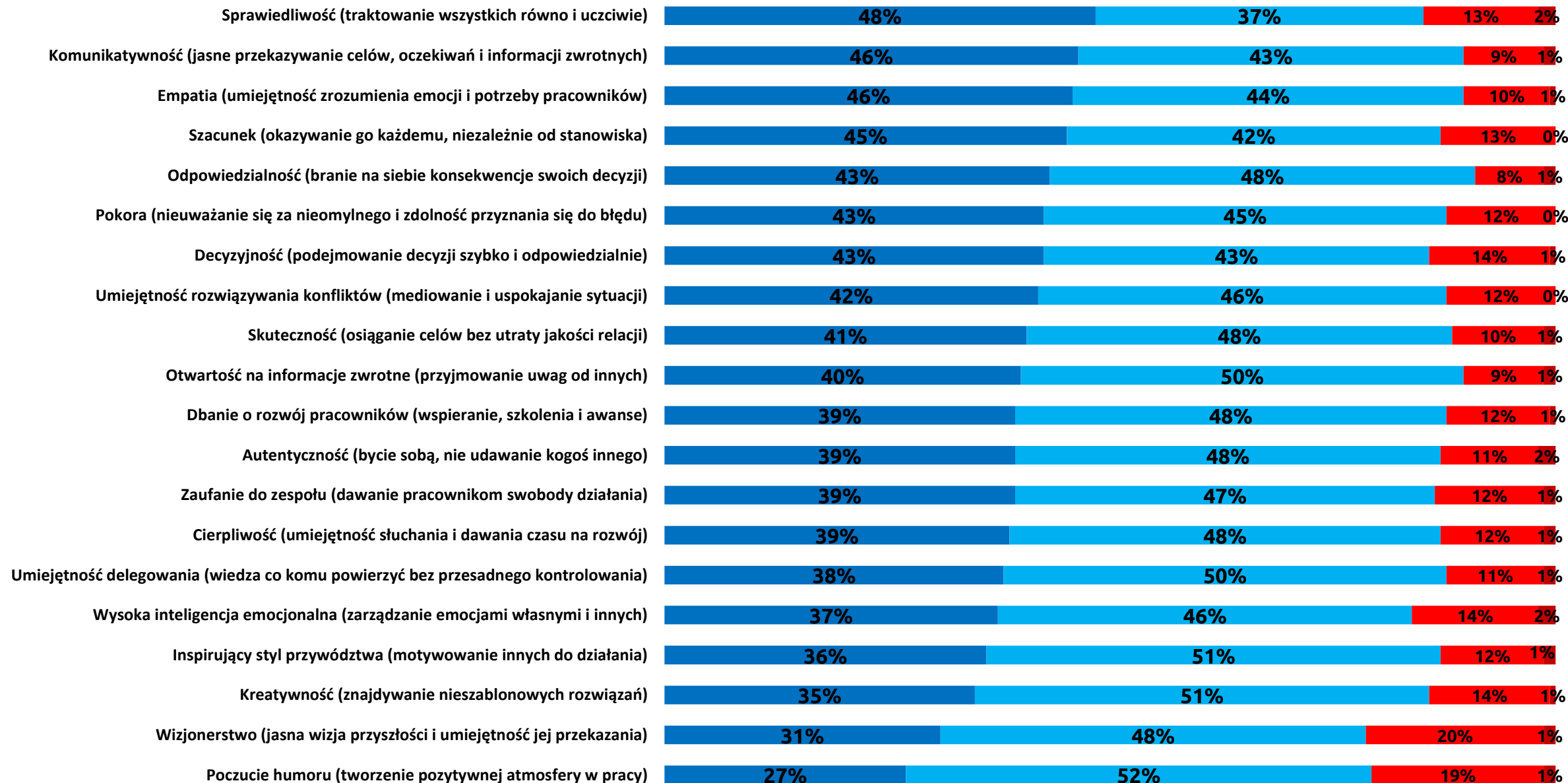
Wszyscy badani
(N=1037)



Na ile poniższe cechy i umiejętności są według Ciebie ważne w skutecznym zarządzaniu ludźmi?

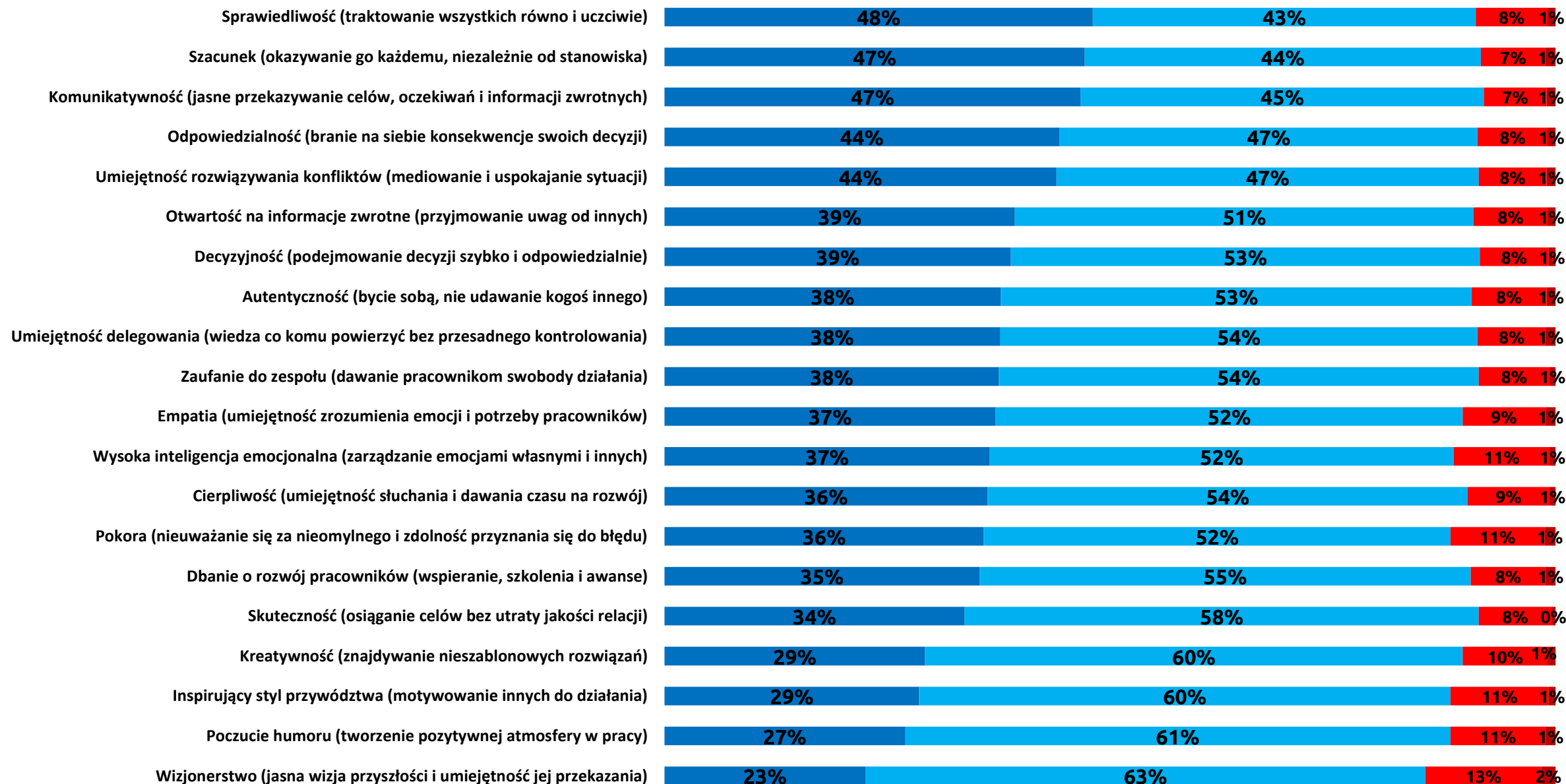
Badani w wieku 18 -28 lat / n=155

lat



Na ile poniższe cechy i umiejętności są według Ciebie ważne w skutecznym zarządzaniu ludźmi?

Badani w wieku 29+ / n=882



Jakie cechy i umiejętności powinien mieć Twój idealny szef lub szefowa?



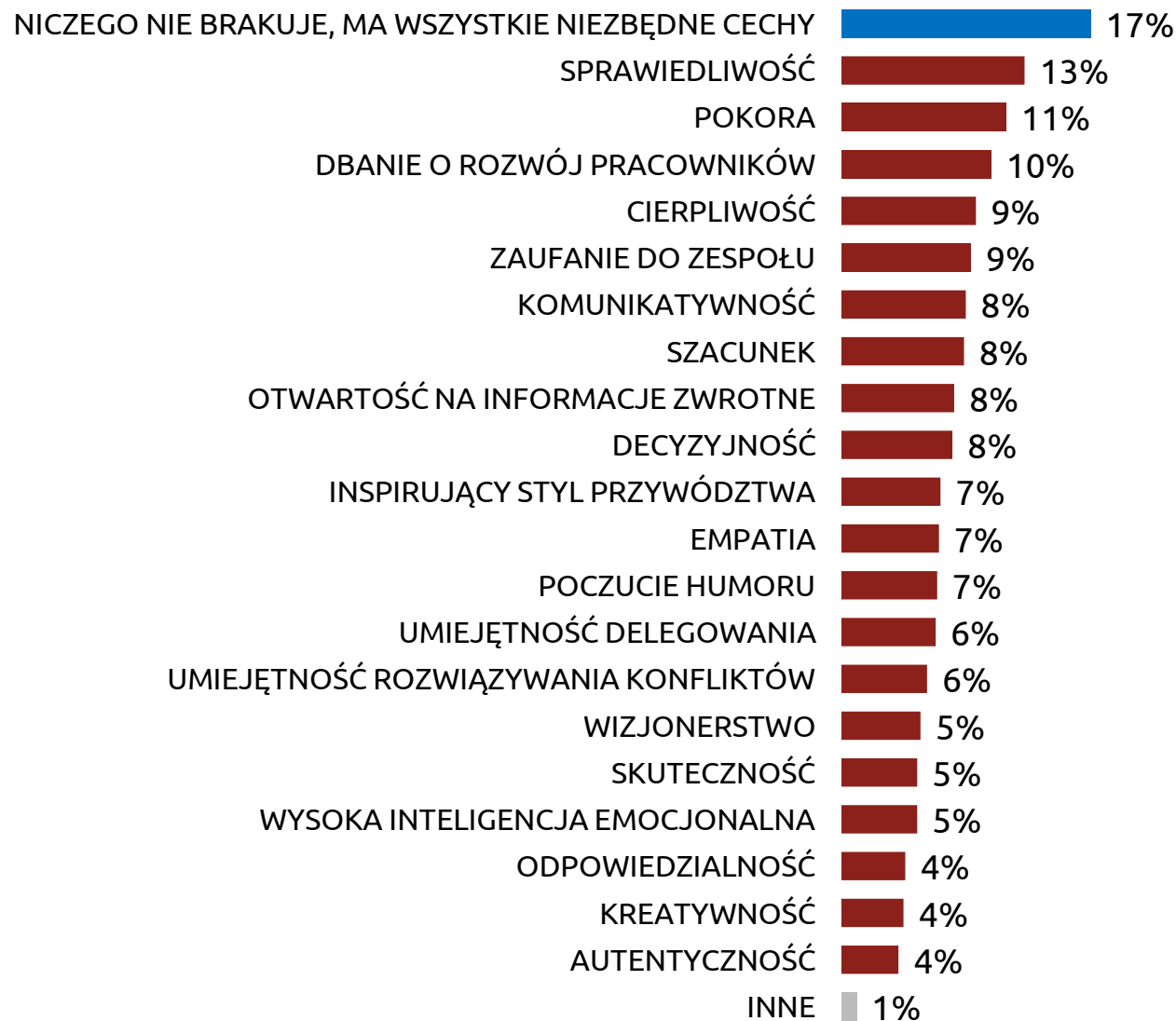
Wszyscy badani (N=1037)

Jakie cechy i umiejętności powinien mieć Twój idealny szef lub szefowa?



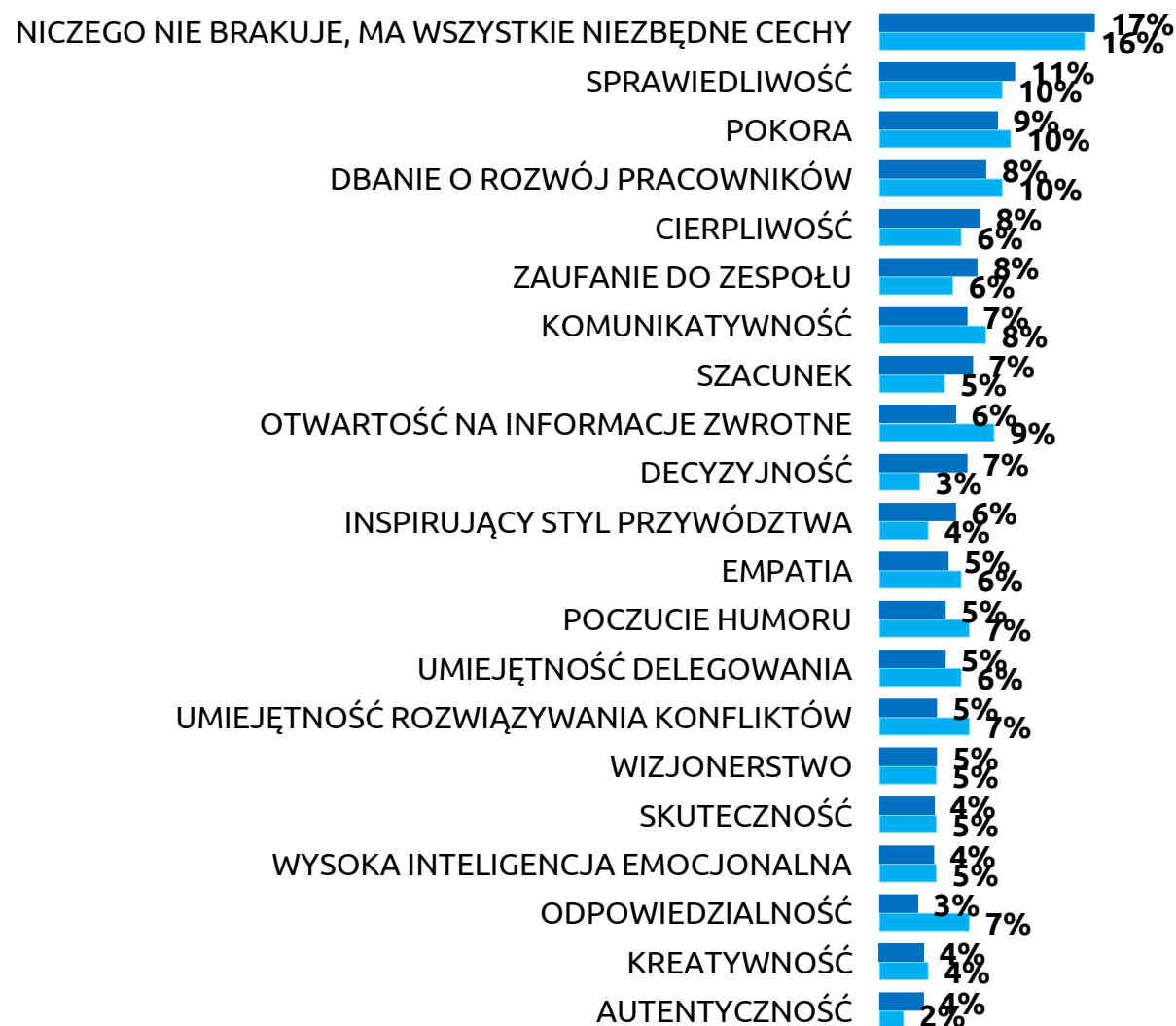
Wszyscy badani (N=1037)

A jakich cech lub umiejętności najbardziej brakuje Twojemu obecnemu bezpośredniemu przełożonemu/przełożonej?



Wszyscy badani (N=1037)

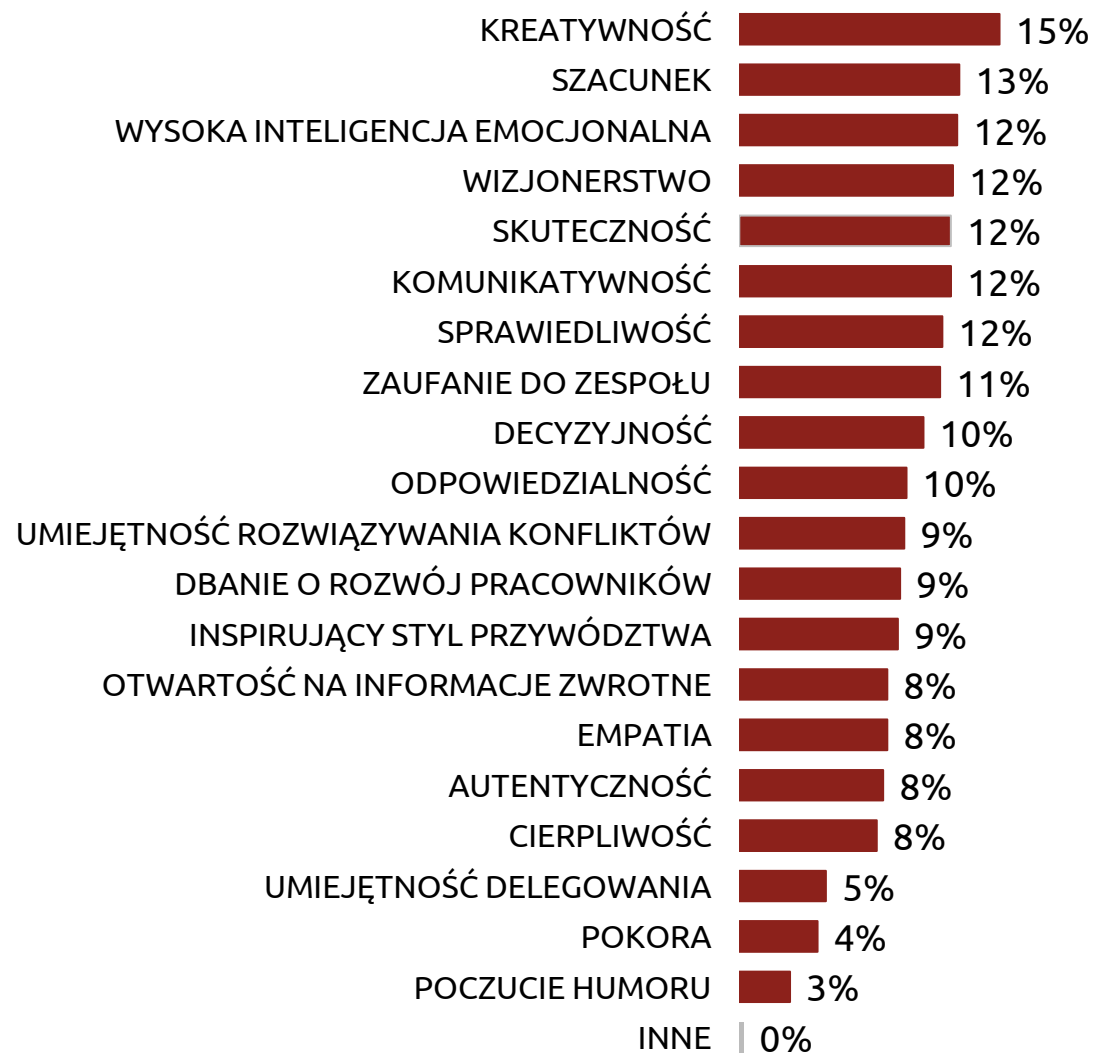
A jakich cech lub umiejętności najbardziej brakuje Twojemu obecnemu bezpośredniemu przełożonemu/przełożonej?



■ WIEK 29+
■ WIEK 18-28

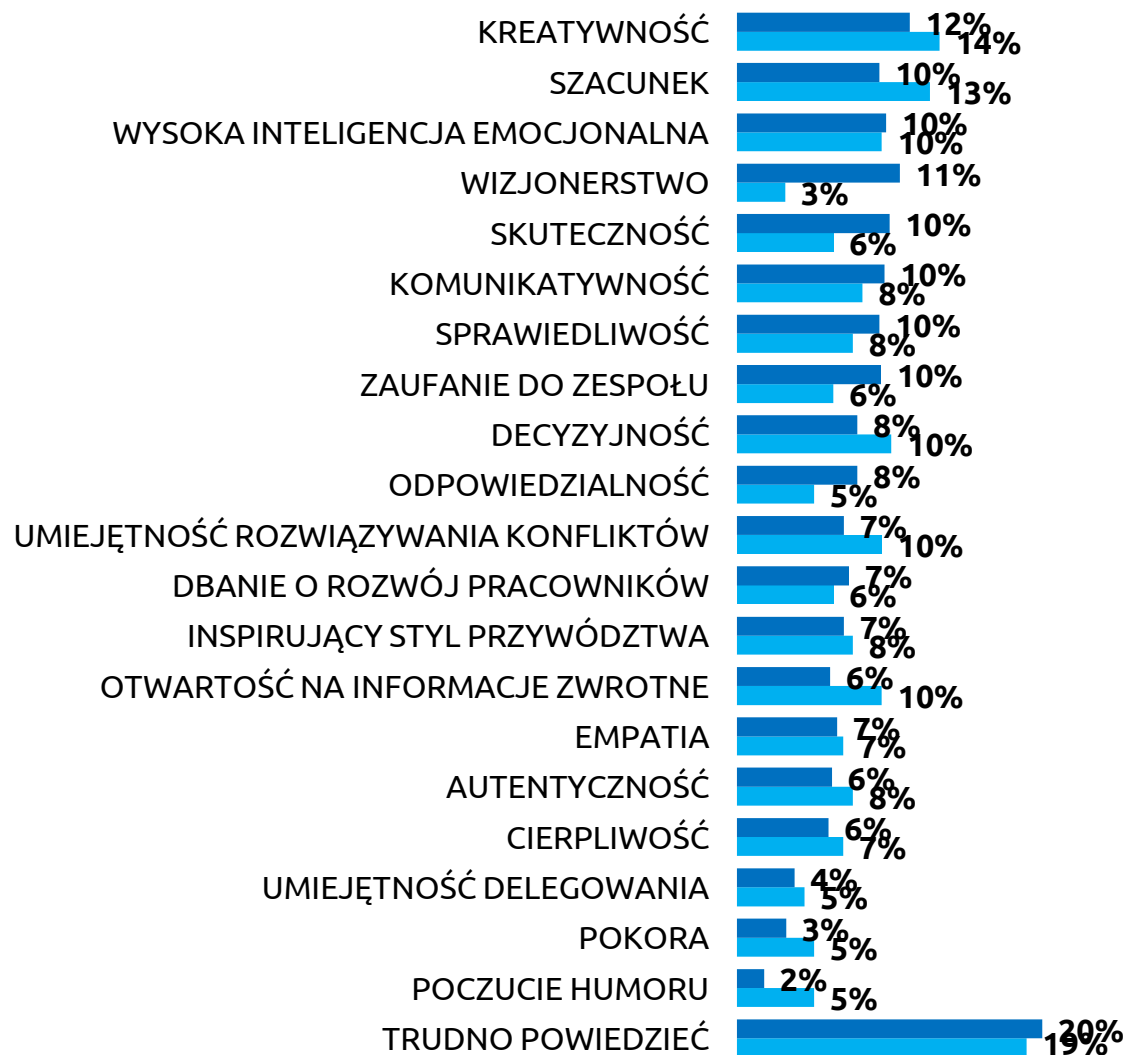
Wszyscy badani (N=1037)

Jak Ci się wydaje – jakie cechy lub umiejętności będą najważniejsze w zarządzaniu ludźmi w przyszłości - za 10 lat?



Wszyscy badani (N=1037)

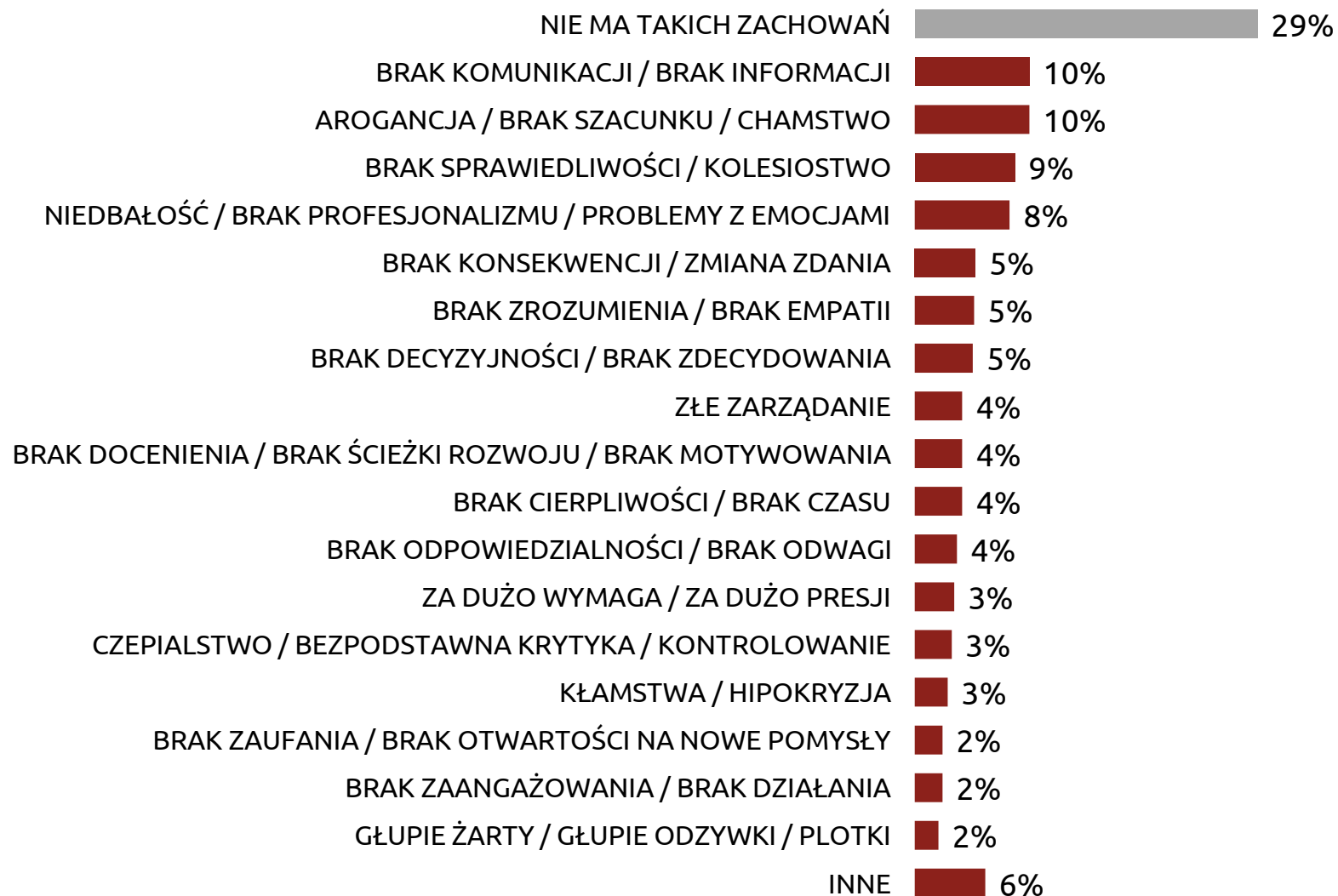
Jak Ci się wydaje – jakie cechy lub umiejętności będą najważniejsze w zarządzaniu ludźmi w przyszłości - za 10 lat?



■ WIEK 29+

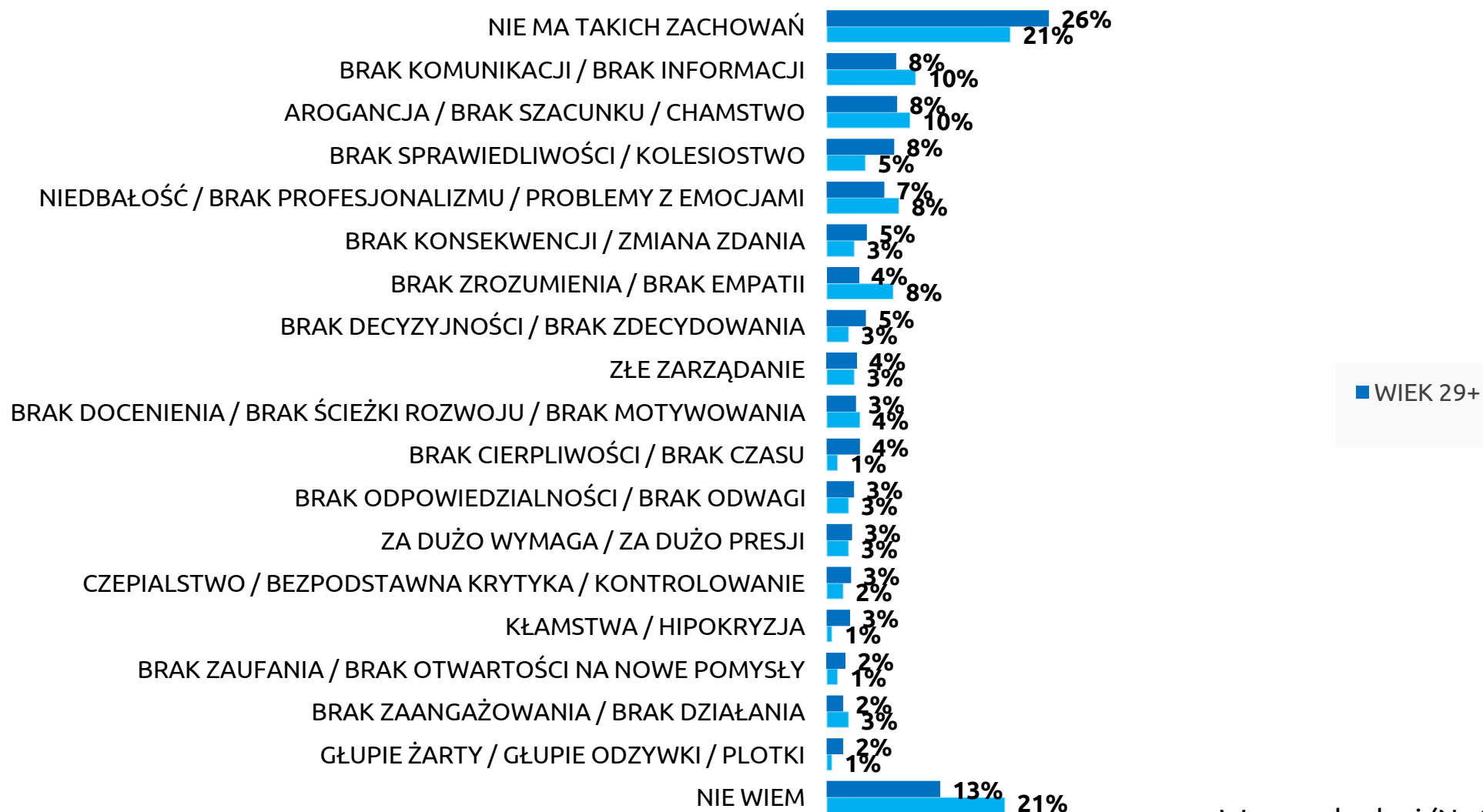
Wszyscy badani (N=1037)

Jakie zachowania Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej najczęściej wywołują w Tobie złość i zniechęcenie?



Wszyscy badani (N=1037)

Jakie zachowania Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej najczęściej wywołują w Tobie złość i zniechęcenie?



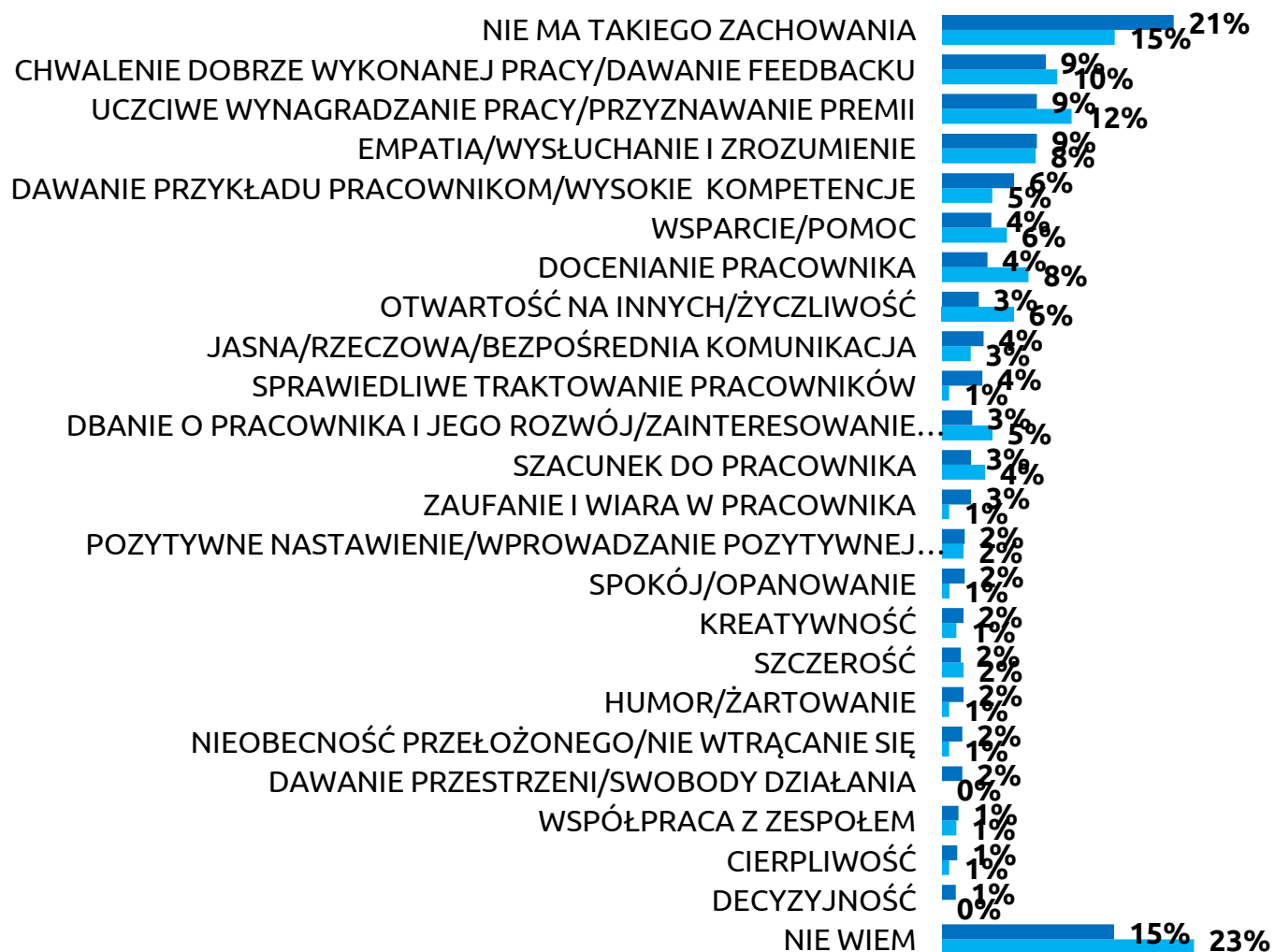
Wszyscy badani (N=1037)

A jakie zachowania Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej najbardziej motywują Cię do pracy?



Wszyscy badani (N=1037)

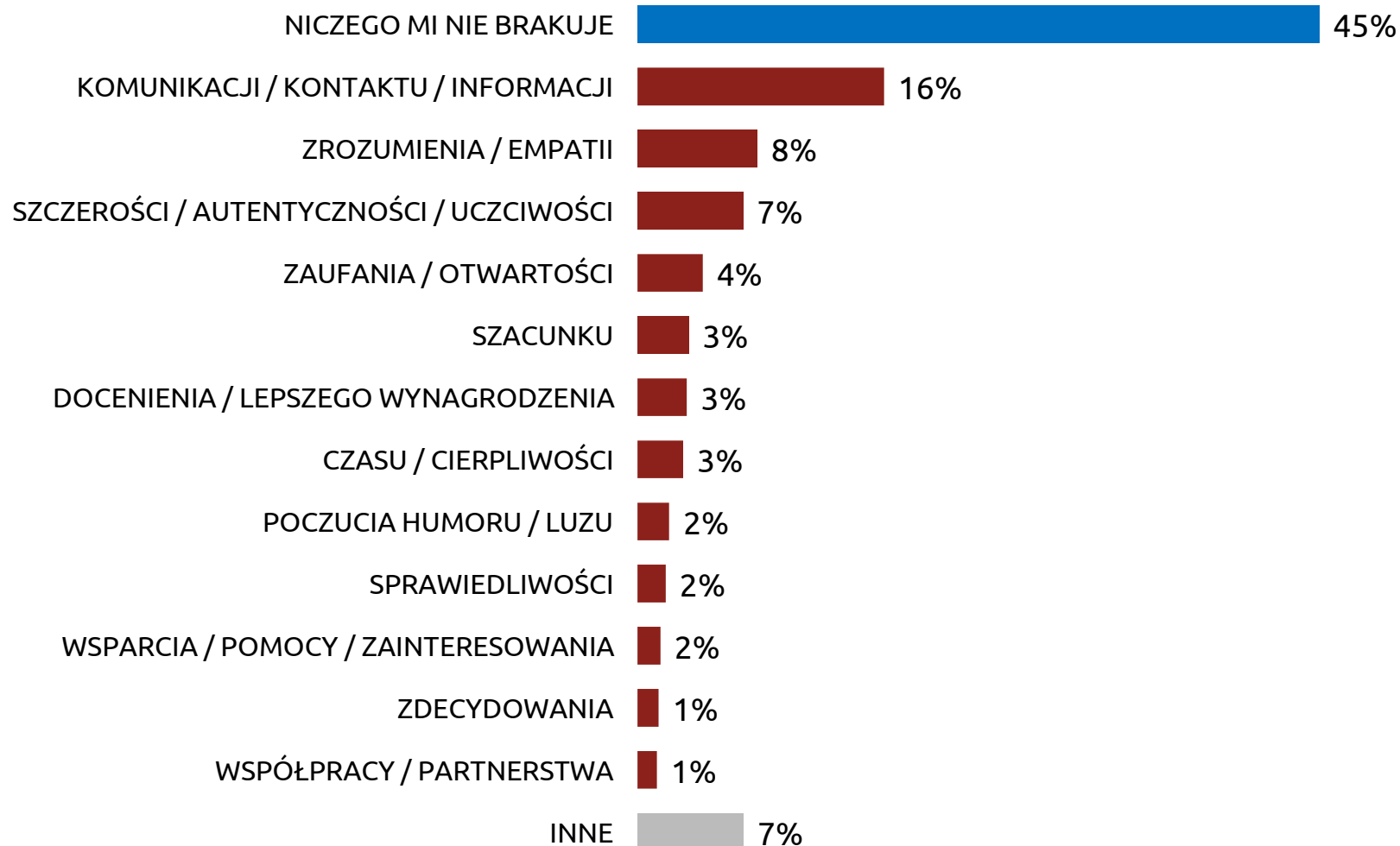
A jakie zachowania Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej najbardziej motywują Cię do pracy?



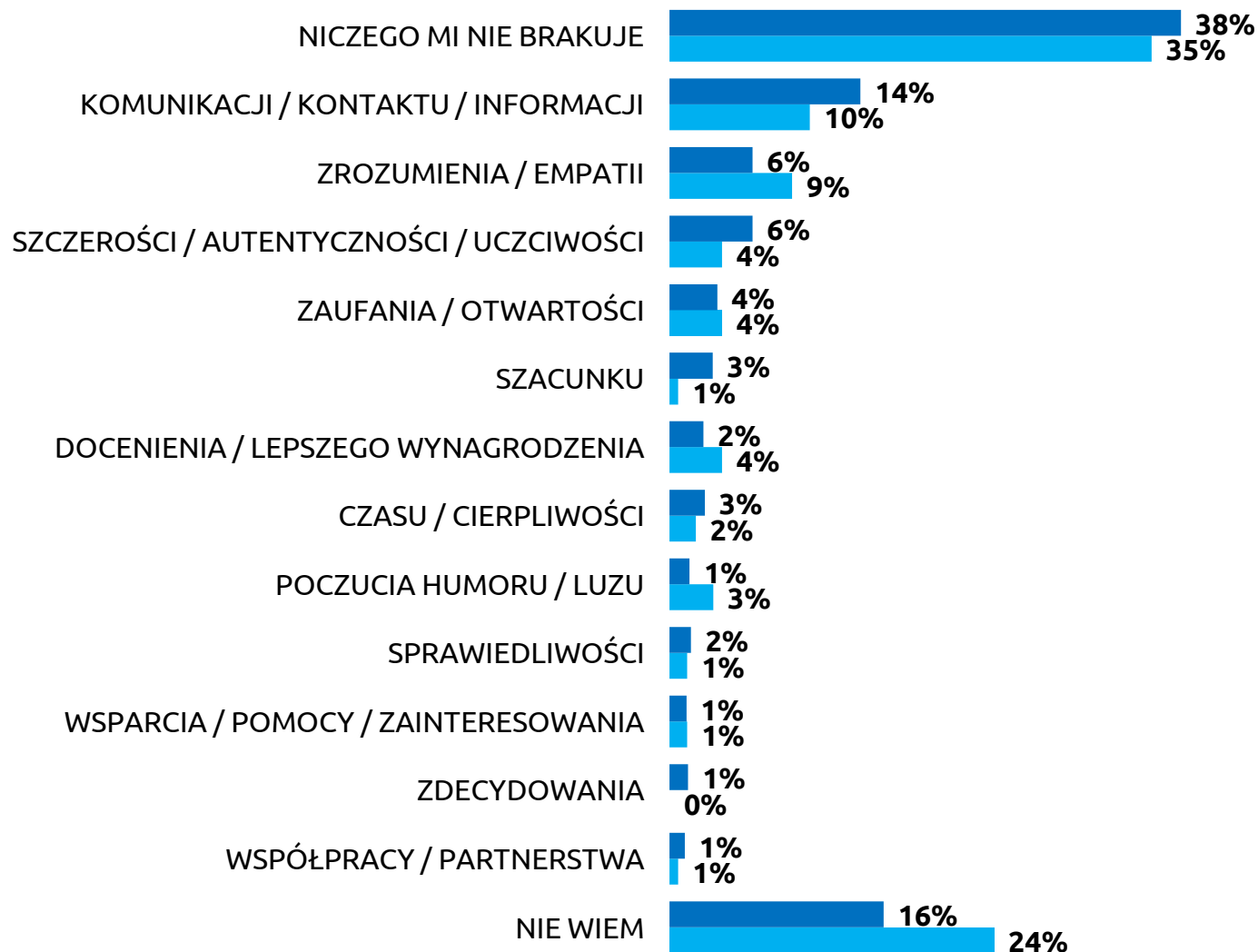
■ WIEK 29+

Wszyscy badani (N=1037)

Czego najbardziej brakuje Ci w relacji w relacji z Twoim bezpośrednim przełożonym/przełożoną?



Czego najbardziej brakuje Ci w relacji w relacji z Twoim bezpośrednim przełożonym/przełożoną?

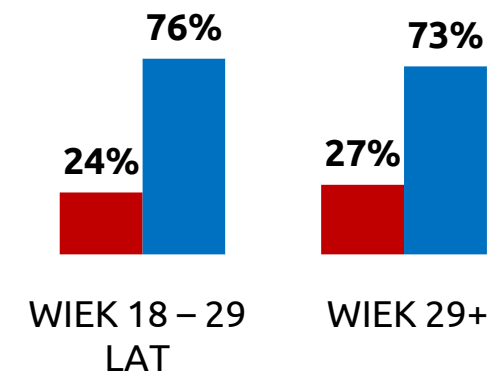
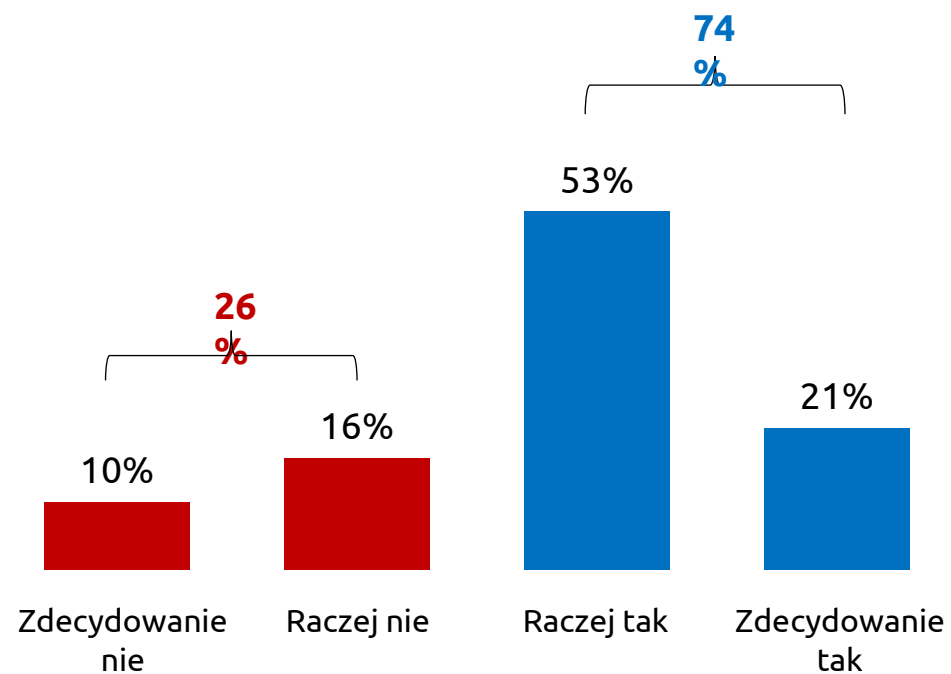


■ WIEK 29+

Wszyscy badani (N=1037)

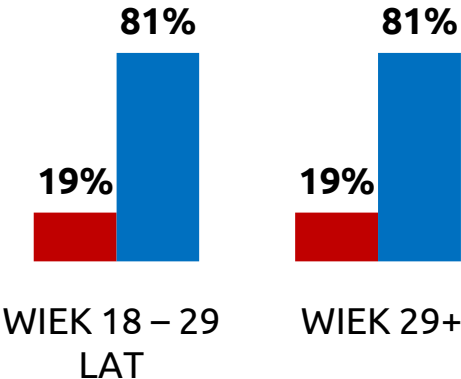
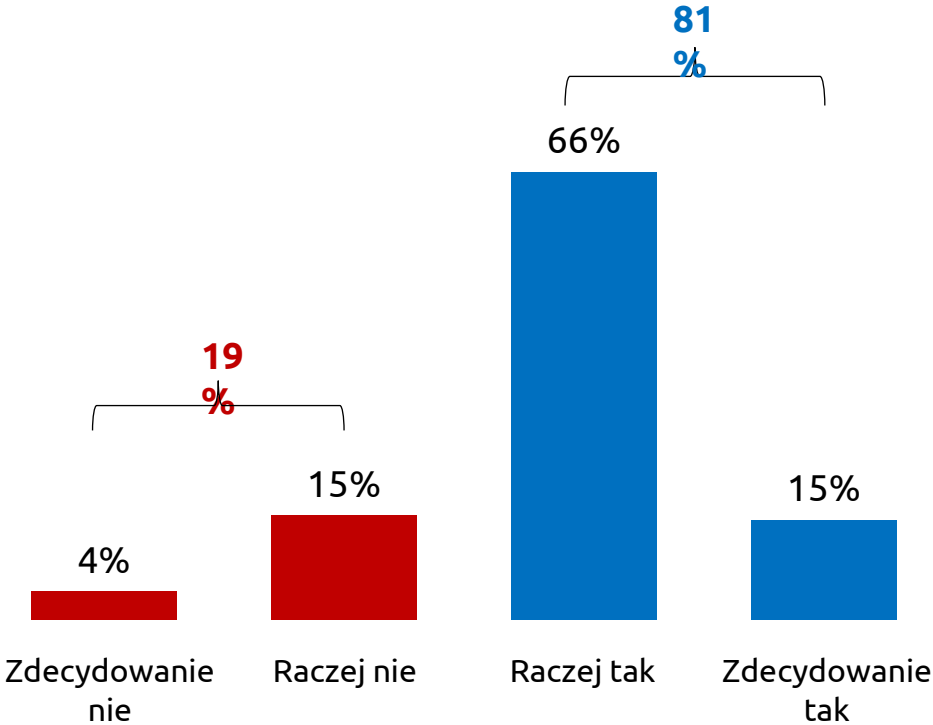


Czy ogólnie rzecz biorąc ufasz swojemu bezpośredniemu przełożonemu/przełożonej?

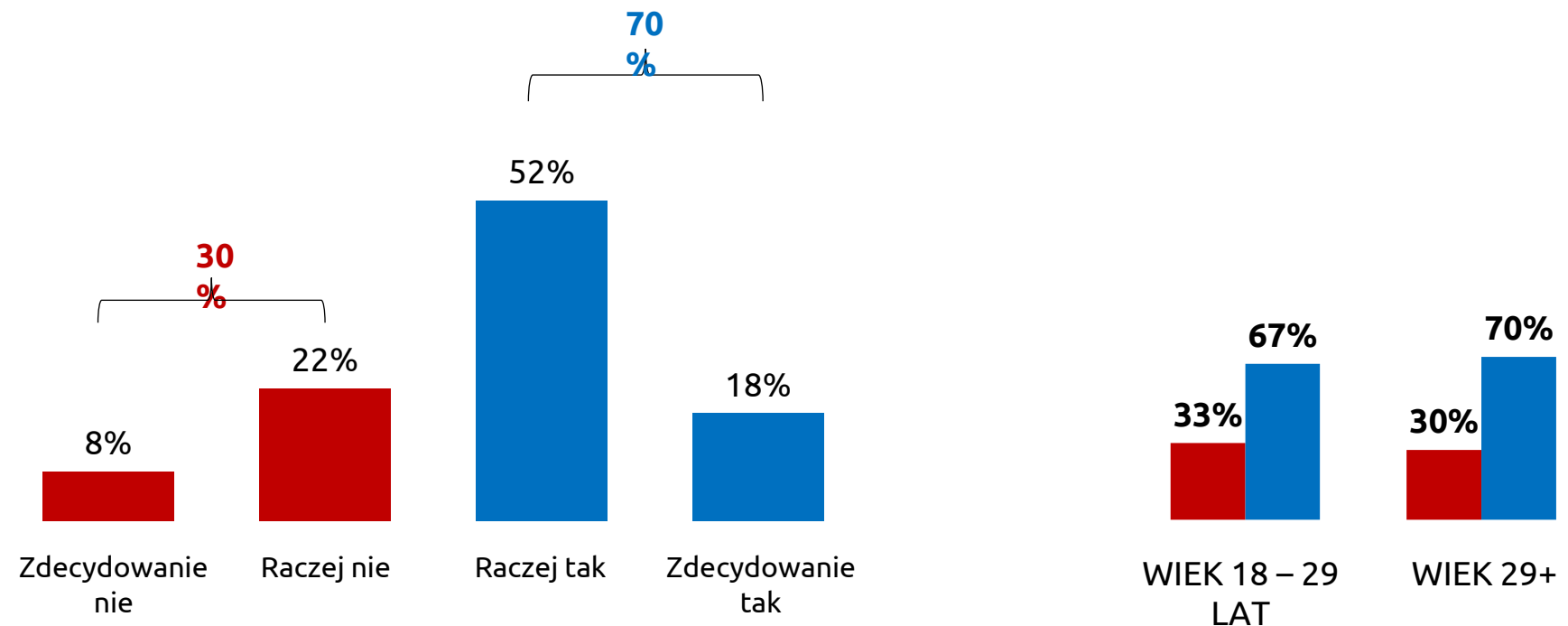




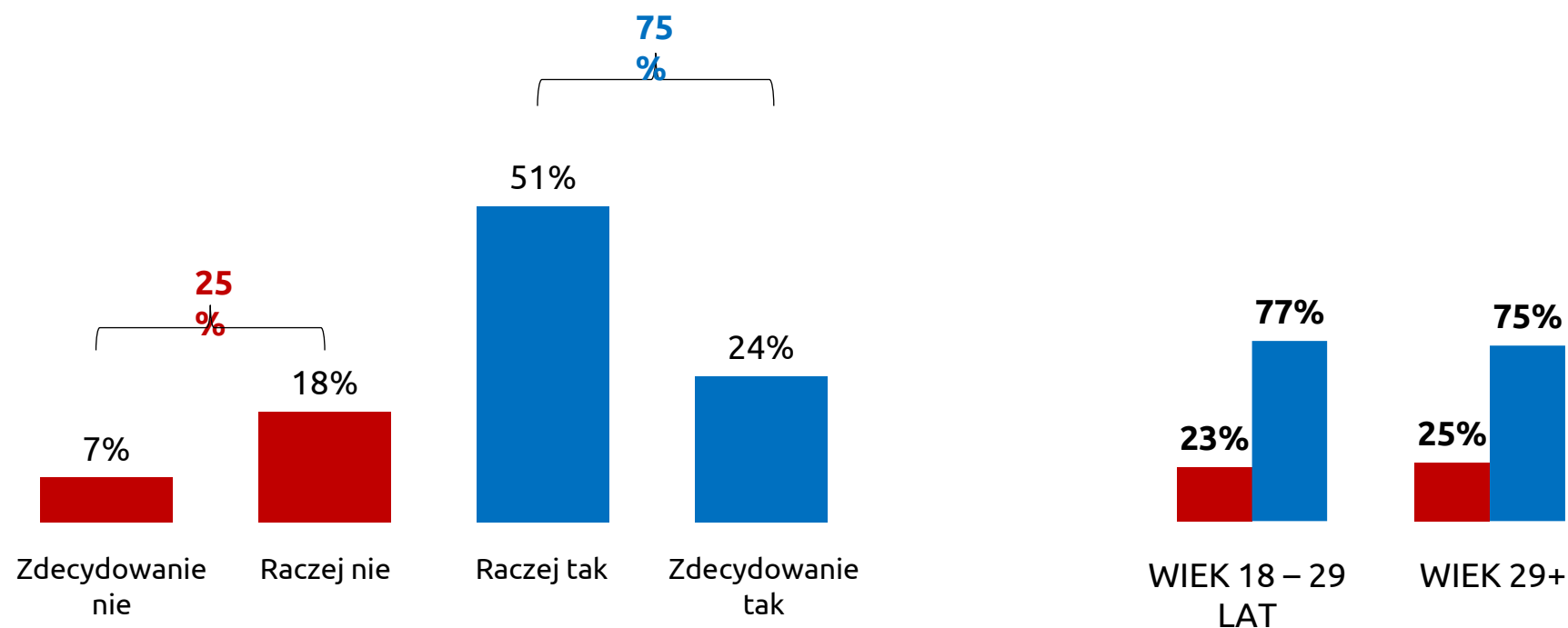
A jak Ci się wydaje - czy Twój bezpośredni przełożony/przełożona ufa Tobie?



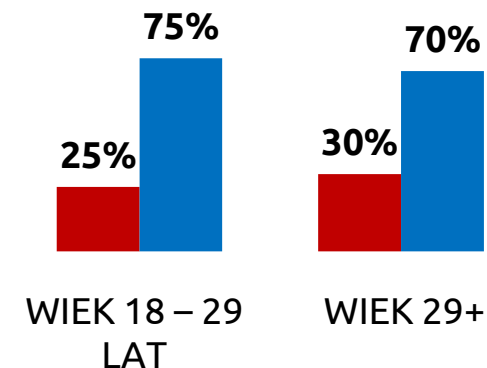
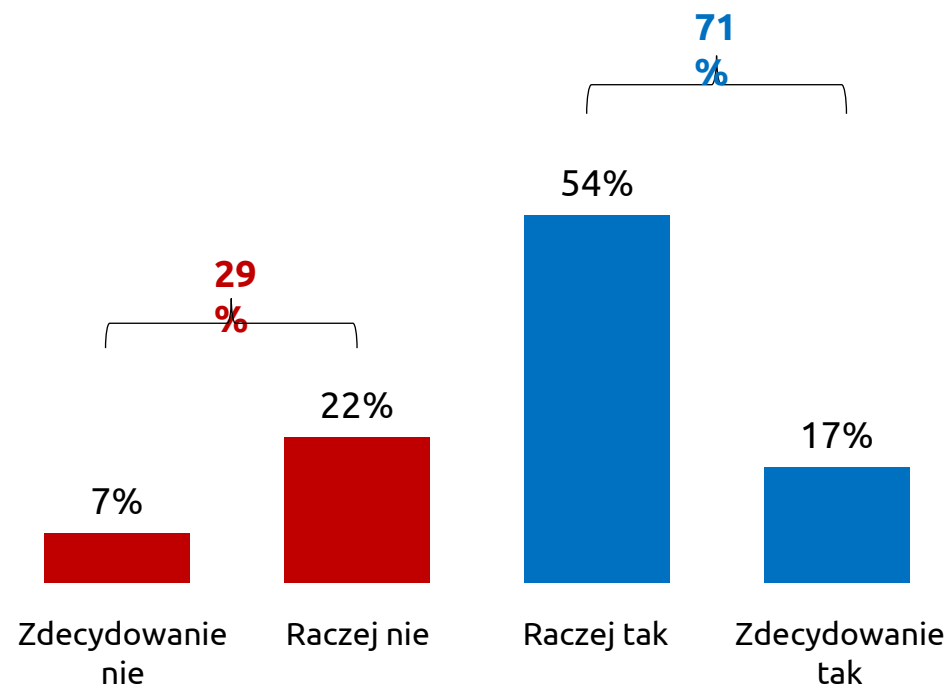
Czy czujesz się dostrzegany (zauważany) przez Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożoną? Innymi słowy czy masz poczucie, że Twoje opinie są przez niego/nią brane pod uwagę?



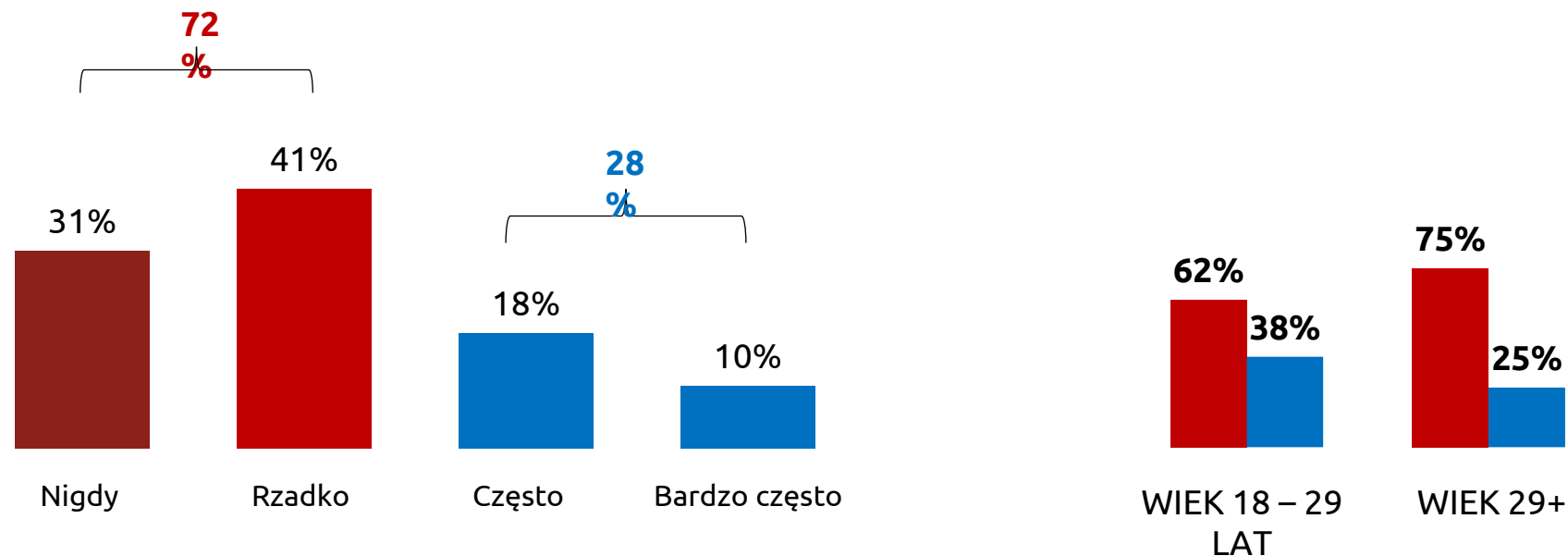
Czy masz poczucie, że możesz swobodnie wyrażać swoje uwagi, opinie i pomysły w obecności bezpośredniego przełożonego/przełożonej?



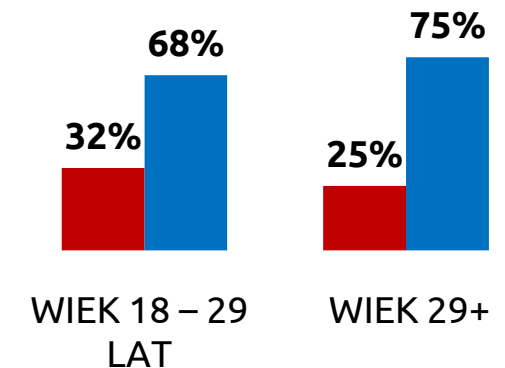
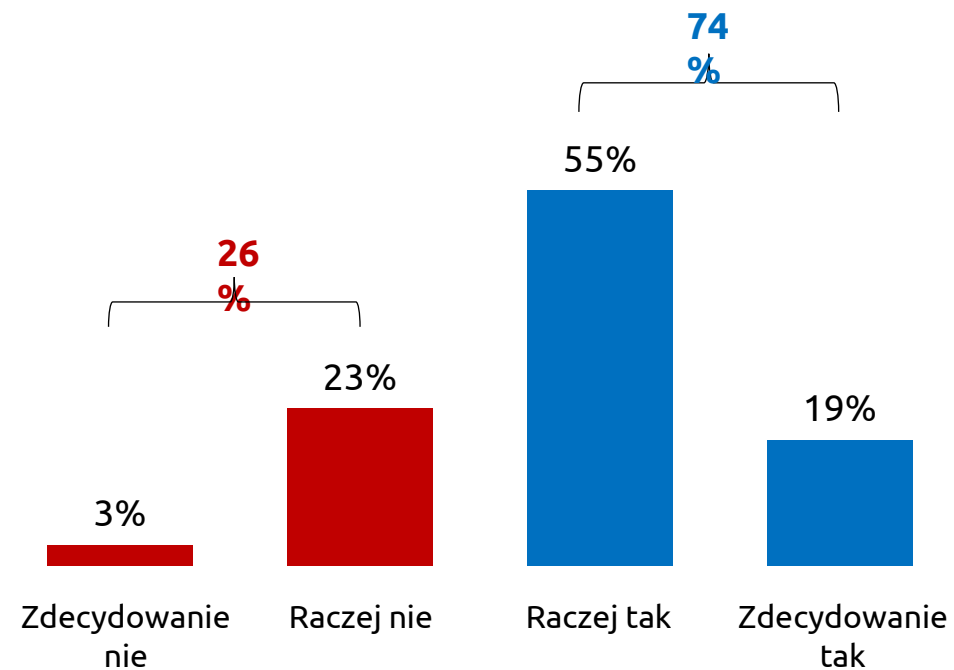
Czy masz poczucie jeśli popełnisz jakieś błędy, będziesz mógł liczyć na wyrozumiałość swojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej, bez obawy, że od razu spotkają Cię bardzo negatywne konsekwencje?



Czy styl zarządzania Twojego bezpośredniego przełożonego/przełożonej sprawia, że zdarza Ci się myśleć o odejściu z obecnej pracy?



Czy zostałbyś w obecnej pracy, jeśli oszczędłby z niej Twój obecny bezpośredni przełożony/przełożona?



Na ile poniższe kwestie wpływają na Twoje zaangażowanie w pracę?

Wszyscy badani

(N=1037)

Wynagrodzenie (na ile poziom mojego wynagrodzenia odzwierciedla moją pracę i wpływa na moje zaangażowanie)



Poczucie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia (poczucie, że moje stanowisko i przyszłość w firmie są stabilne)



Równe traktowanie i szacunek (czy czuję, że jestem traktowany sprawiedliwie, z poszanowaniem mojej osoby)



Dobra atmosfera w zespole (relacje z koleżankami i kolegami z pracy sprzyjają współpracy i pozytywnemu nastawieniu)



Docenianie mojej pracy (czy czuję się dostrzegany i doceniany za swój wkład i osiągnięcia)



Work-life balance (możliwość skutecznego łączenia życia zawodowego z prywatnym, i unikanie wypalenia)



Jasna i efektywna komunikacja w organizacji (czy czuję się dobrze poinformowany o tym, co dzieje się w firmie i jakie są oczekiwania wobec mnie)



Warunki pracy (środowisko, narzędzia, organizacja pracy, odpowiednie warunki do komfortowego i efektywnego wykonywania moich obowiązków)



Jasny cel i sens pracy (to na ile rozumiem, dlaczego robię to, co robię, i w jakim stopniu widzę sens swojej pracy)



Poczucie, że moja praca ma znaczenie (poczucie, że moja praca przynosi realną wartość innym, np. klientom, zespołowi, firmie, społeczeństwu)



Benefits, czyli dodatkowe świadczenia (np. opieka medyczna, karta sportowa, elastyczne godziny pracy, itp.)



Poczucie wpływu i sprawczości oraz samodzielność (czy mam swobodę działania, podejmowania decyzji i wpływu na sposób realizacji zadań)



Styl przywództwa mojego przełożonego (to w jakim stopniu sposób zarządzania mojego szefa wspiera moje zaangażowanie, motywuje mnie (...))



Poczucie, że praca służy moim interesom (jest zgodna z moimi osobistymi celami, wartościami i potrzebami, np. rozwoju, stylu życia, ambicji)



Możliwość rozwoju (czy mam przestrzeń do uczenia się, rozwijania kompetencji i awansu)



Szacunek dla różnych światopoglądów i różnorodności (czy czuję, że w miejscu pracy panuje otwartość, akceptacja i poszanowanie (...))

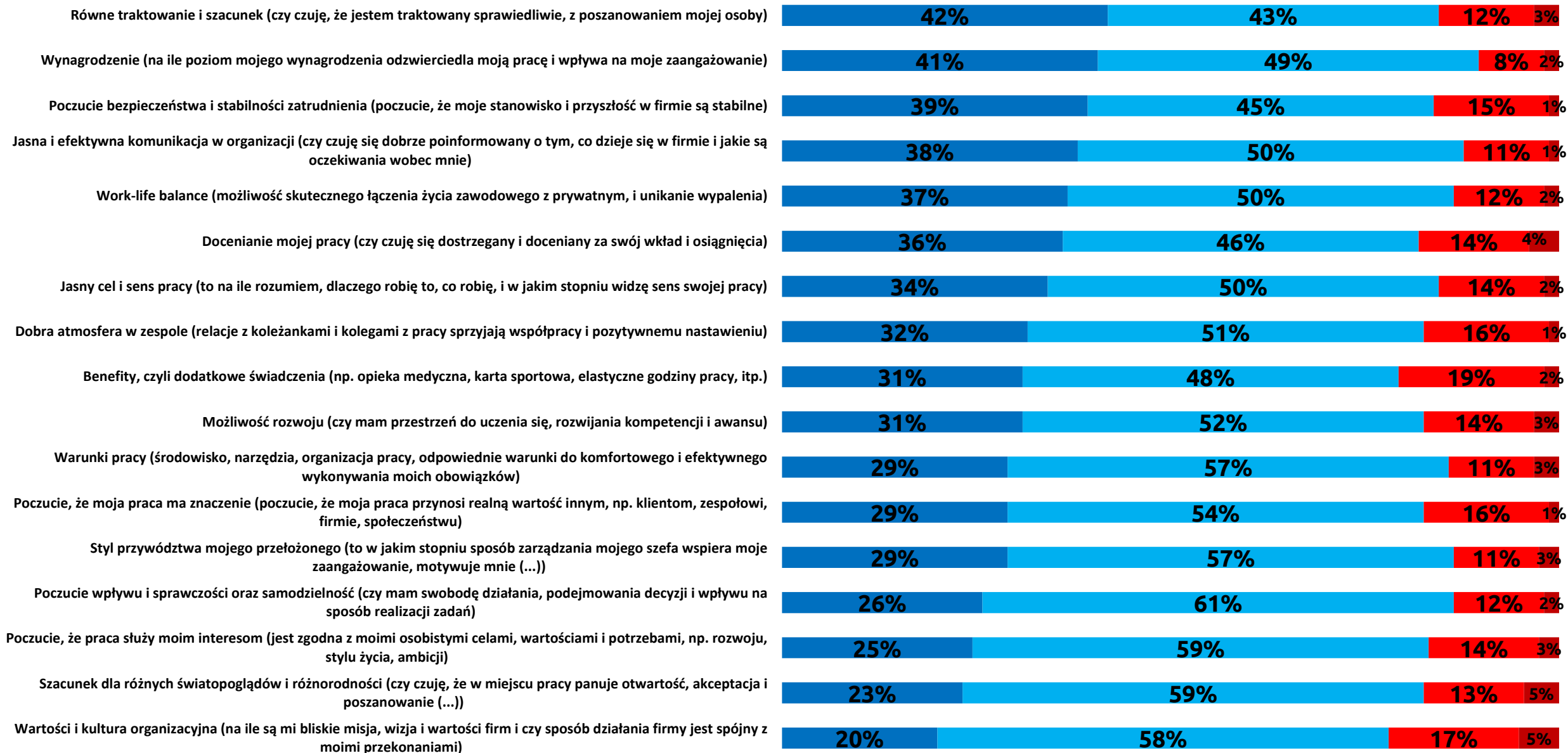


Wartości i kultura organizacyjna (na ile są mi bliskie misja, wizja i wartości firm i czy sposób działania firmy jest spójny z moimi przekonaniami)



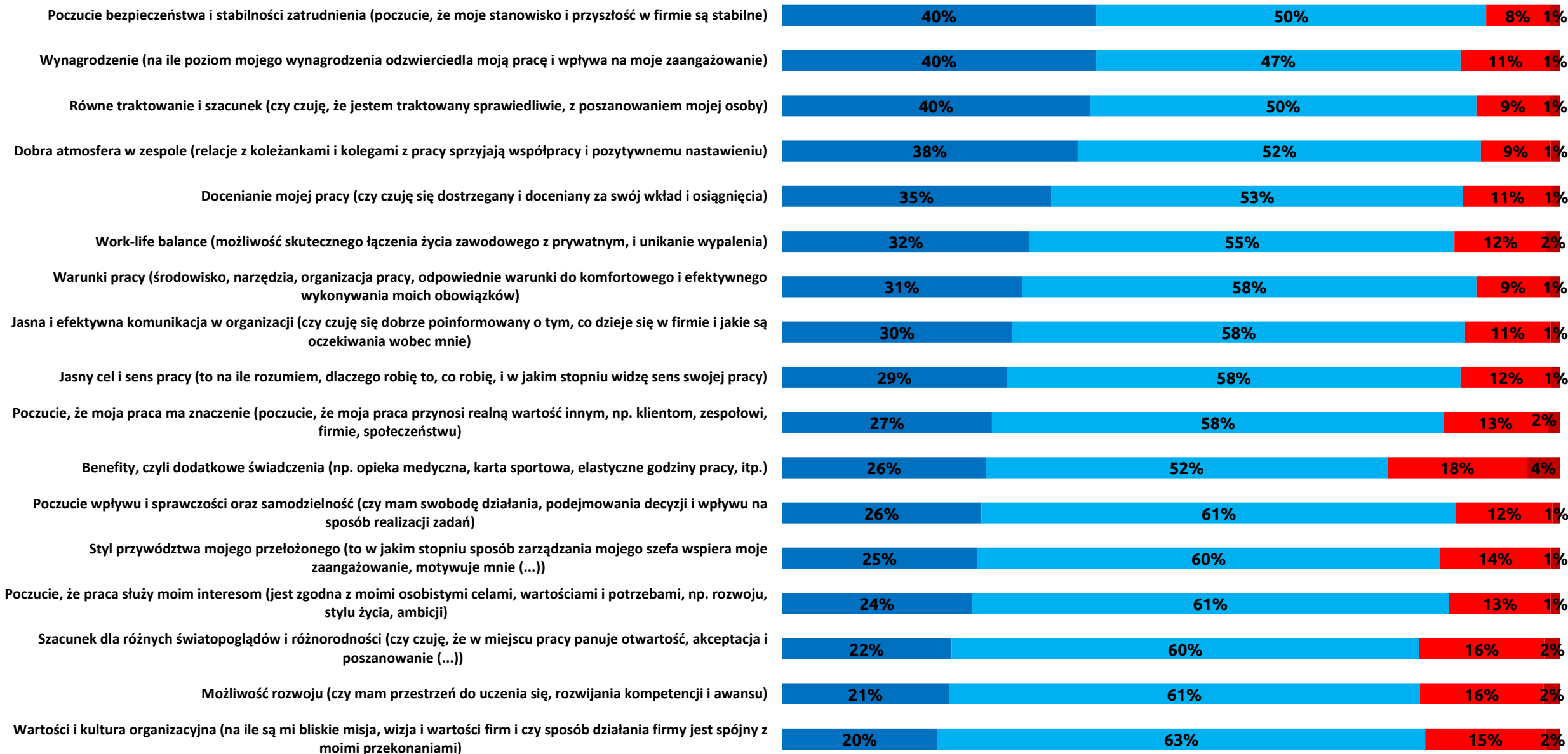
Na ile poniższe kwestie wpływają na Twoje zaangażowanie w pracę?

Badani w wieku 18 -28 lat / n=155



Na ile poniższe kwestie wpływają na Twoje zaangażowanie w pracę?

Badani w wieku 29+ / n=882

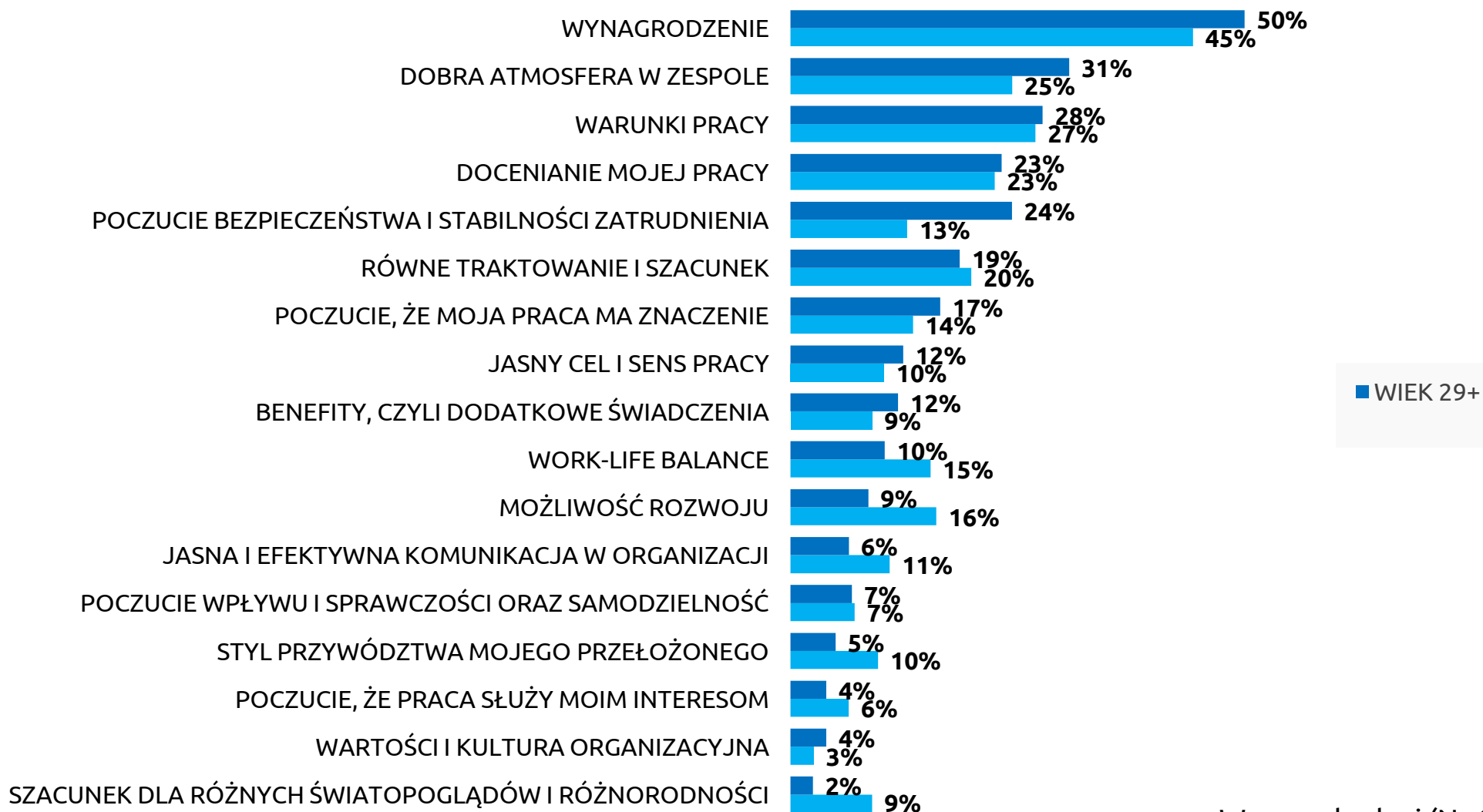


A które z tych kwestii mają największy wpływ na Twoje zaangażowanie w pracy?



Wszyscy badani (N=1037)

A które z tych kwestii mają największy wpływ na Twoje zaangażowanie w pracy?



Wszyscy badani (N=1037)



ariadna

ogólnopolski panel badawczy

Nowoczesna platforma badań online dla:

- agencji badawczych
- marketerów
- agencji reklamowych
- domów mediowych
- dla wszystkich profesjonalistów

Sprawdź nas: panelariadna.pl