

Wypalenie zawodowe w polskiej branży gamedev

Raport 2024

Autor raportu: Jerzy Gab

Korekta: Róża Słowik

Twórcy badania: Jerzy Gab, Krzysztof Marciniak, Jakub Wujec

Wsparcie merytoryczne: mgr Oliwia Zaborowska

Wersja: 1.0.0

1. Wstęp.....	3
Cel badania.....	3
Czym jest wypalenie zawodowe?.....	3
Notka autorska.....	4
2. Metodologia.....	5
Ankieta.....	5
Narzędzia badawcze.....	5
Burnout Assessment Tool (BAT).....	5
Skala satysfakcji z pracy (SSP).....	6
Ważne informacje.....	6
3. Ograniczenia badania.....	7
Próba badawcza nie jest losowa.....	7
Wielkość próby.....	7
Wiarygodność odpowiedzi.....	7
Język ankiety.....	7
Termin przeprowadzenia badania.....	7
4. Analiza danych demograficznych.....	8
Płeć.....	8
Wiek.....	9
Wykształcenie.....	10
Miejsce zamieszkania.....	11
5. Analiza danych zawodowych.....	12
Zatrudnienie.....	12
Doświadczenie w branży.....	13
Staż w aktualnym miejscu pracy.....	14
Liczba projektów.....	15
Liczba projektów a segment branży.....	15
Rozmiar firmy.....	16
Rozmiar zespołu.....	17
Wymiar czasu pracy.....	18
Specjalizacja.....	19
Stanowisko.....	20
Tryb pracy.....	20
Forma zatrudnienia.....	21
Segment.....	21
6. Wypalenie zawodowe.....	22
Płeć a poziom wypalenia zawodowego.....	22

Specjalizacja a poziom wypalenia zawodowego.....	23
Zatrudnienie a poziom wypalenia zawodowego.....	25
7. Satysfakcja z pracy.....	26
Zatrudnienie a satysfakcja z pracy.....	26
Stanowisko a satysfakcja z pracy.....	26
Tryb pracy a satysfakcja z pracy.....	27
8. Analiza korelacji.....	28
BAT x SSP.....	28
SSP x Doświadczenie.....	28
SSP x Stanowisko.....	28
9. Wnioski.....	29
10. Sugestie dla przyszłych badań.....	30
Wywiady.....	30
Wpływ innych czynników.....	30
Współpraca z firmami i organizacjami.....	30
11. Bibliografia.....	31

1. Wstęp

Polska branża game dev jest jedną z największych w Europie. Według raportu The Game Industry of Poland 2023 (Marszałkowski et al., 2023) w Polsce jest zatrudnionych ok. 15 tys pracowników. Podobnie jak w innych sektorach, także w branży gamedev pracownicy są narażeni na wypalenie zawodowe. Zaskakujące jest, że pomimo dosyć powszechnej świadomości na temat zjawiska "crunchu"¹ nie były dotychczas przeprowadzone badania dotyczące wypalenia zawodowego czy satysfakcji z pracy - stąd pomysł na zrobienie takiego badania.

Branża gier komputerowych jest dynamicznie rozwijającym się sektorem, który przyciąga zarówno młodych, jak i doświadczonych profesjonalistów. Jednak jej specyficzne wymagania i intensywność pracy mogą prowadzić do problemów zdrowotnych i obniżonej satysfakcji z pracy. Mamy nadzieję, że wyniki przedstawione w tym raporcie przyczynią się do lepszego zrozumienia tego zjawiska i pomogą w tworzeniu zdrowszego i bardziej zrównoważonego środowiska pracy w polskiej branży gamedev.

Cel badania

Celem badania było zbadanie ogólnego poziomu wypalenia zawodowego i satysfakcji z pracy w polskim sektorze gamedev i ich korelacji z różnymi zmiennymi. Jako, że nie było dotychczas podobnych badań na tej grupie, badanie to można uznać za badanie pilotażowe. Jako główne cele możemy wyróżnić:

1. **Identyfikacja poziomu wypalenia zawodowego** wśród pracowników branży gamedev w Polsce.
2. **Ocena poziomu satysfakcji z pracy** oraz jej korelacji z wypaleniem zawodowym.
3. **Analiza wpływu demografii i warunków pracy** na poziom wypalenia zawodowego oraz satysfakcji z pracy.

Czym jest wypalenie zawodowe?

Definiowane jako stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, wypalenie zawodowe może prowadzić do znacznego obniżenia efektywności zawodowej, satysfakcji z pracy oraz ogólnego dobrostanu jednostki.

¹ **Crunch** - Intensywne, często obowiązkowe nadgodziny podczas produkcji gry.

Notka autorska

Badanie zostało przeprowadzone w ramach zajęć na Uniwersytecie SWPS w Warszawie pod opieką mgr Oliwii Zaborowskiej.

Szczególne podziękowania należą się Arturowi Ganszyńcowi, Ewie Szczepanowskiej, Mateuszowi Witczakowi oraz wszystkim innym osobom, które udostępniły ankietę.

Niniejsze badanie oraz raport z niego wynikający zostały przeprowadzone i opracowane bez zewnętrznego finansowania. Projekt nie otrzymał żadnego wsparcia finansowego, sponsoringu ani dotacji od jakichkolwiek podmiotów komercyjnych, organizacji non-profit, instytucji rządowych czy innych źródeł zewnętrznych. Wszystkie koszty związane z realizacją badania i przygotowaniem raportu zostały pokryte ze środków własnych autorów.

2. Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone w formie ankiety internetowej w Google Forms w dniach **22.04-22.05.2024**. Ankieta była dystrybuowana na Facebooku, LinkedIn, podczas konferencji Digital Dragons oraz propagowana kanałami prywatnymi przez autorów i osoby ankietowane.

Zebraliśmy 224 wypełnione ankiety. Jedna osoba zgłosiła chęć wycofania swoich odpowiedzi, w związku z tym **do analizy trafiły 223 wypełnione ankiety**.

Ankieta

Ankieta składała się z 4 pytań demograficznych, 12 pytań dotyczących zatrudnienia w branży gamedev, pełnego kwestionariusza Burnout Assessment Tool (BAT) - 33 pytania, oraz kwestionariusza skali satysfakcji z pracy (SSP) - 5 pytań. Ankieta była dostępna tylko w języku polskim.

Narzędzia badawcze

Burnout Assessment Tool (BAT)

Do zmierzenia poziomu wypalenia zawodowego wykorzystaliśmy Metodę Oceny Wypalenia Zawodowego (Basińska et al., 2023) czyli polską wersję Burnout Assessment Tool (Schaufeli et al., 2020). Narzędzie to obejmuje objawy podstawowe (BAT-C) oraz mogące im towarzyszyć objawy wtórne (BAT-S).

BAT-C składa się z 23 stwierdzeń, które mierzą cztery wymiary wypalenia: wyczerpanie, pogorszenie funkcjonowania poznawczego i emocjonalnego, oraz zdystansowanie psychiczne. Natomiast BAT-S zawiera 10 stwierdzeń odnoszących się do skarg psychosomatycznych i objawów dystresu psychologicznego, które stanowią objawy wtórne. Uczestnicy badania oceniali na 5-punktowej skali, jak często doświadczają poszczególnych objawów w kontekście swojej pracy. Zarówno wyniki dla podskal, jak i ogólne wyniki dla objawów podstawowych i wtórnych, obliczane były poprzez zsumowanie odpowiedzi i podzielenie przez liczbę stwierdzeń.

Skala satysfakcji z pracy (SSP)

W badaniu wykorzystano również Skalę Satysfakcji z Pracy (Zalewska, 2003). Narzędzie to opiera się na koncepcji satysfakcji z Życia (Pavot, Diener 1993) i zawiera 5 stwierdzeń dotyczących pracy jako całościowego zjawiska. Uczestnicy badania oceniali na 7-punktowej skali, w jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają z poszczególnymi stwierdzeniami, takimi jak:

- Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału,
- Mam świetne warunki pracy,
- Jestem zadowolony z pracy,
- Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągać to, czego chciałem,
- Gdybym miał decydować raz jeszcze, wybrałbym tę samą pracę

Do analiz wykorzystano zsumowane wyniki skali.

Ważne informacje

Do analiz wykorzystujących dane z poniższych pytań wzięliśmy pod uwagę tylko osoby aktualnie zatrudnione.

- Staż w aktualnym miejscu pracy
- Rozmiar firmy
- Rozmiar zespołu
- Wymiar czasu pracy
- Stanowisko
- Tryb pracy
- Forma zatrudnienia
- Segment firmy

3. Ograniczenia badania

Próba badawcza nie jest losowa

Ankieta była rozpowszechniana za pomocą mediów społecznościowych oraz kanałami prywatnymi. Nie jesteśmy w stanie stwierdzić, do ilu osób ankieta trafiła, ale nie została przez nie wypełniona. Osoby, które nie korzystają z mediów społecznościowych mogły nie mieć szansy na wzięcie udziału w badaniu. Podczas udostępniania ankiety podczas konferencji Digital Dragons spotkaliśmy się też kilka razy z defensywną reakcją osób, którym reklamowaliśmy ankietę. Twierdziły, że nie muszą jej wypełniać, bo nie uważają się za osoby wypalone.

Wielkość próby

Mimo iż wielkość próby jest na zadowalającym poziomie, jesteśmy świadomi tego, że mogłaby być większa. Być może liczba pytań lub tematyka badania zniechęciły część osób do wzięcia udziału w badaniu. Innym potencjalnym powodem mniejszej próby niż oczekiwana może być niewystarczające udostępnianie i reklamowanie ankiety przez nas.

Wiarygodność odpowiedzi

Nie zidentyfikowaliśmy odpowiedzi, które wskazywałyby na wypełnienie ankiety w sposób losowy lub fałszywy. Mimo to nie jesteśmy w stanie zagwarantować, że nikt spośród ankietowanych nie podał fałszywej informacji.

Język ankiety

Ankieta była dostępna wyłącznie w języku polskim. Według raportu "The Game Industry of Poland" (Marszałkowski et al., 2023) w Polsce było zatrudnionych ponad 2200 obcokrajowców w 2023 roku, co przekłada się na ponad 14,5% całej populacji branży. Rozważaliśmy ankietę w dwóch językach (polskim i angielskim), zrezygnowaliśmy jednak ze względu na problematykę interpretacji wyników kwestionariuszy BAT i SSP pomiędzy ankietami w różnych językach.

Termin przeprowadzenia badania

Zwolnienia, które dotknęły branżę gier w latach 2023 i 2024, mogły wpłynąć na wyniki badania. Utrata stabilności zatrudnienia, obawy związane z przyszłością, a także dodatkowy stres wynikający z niepewności w pracy, mogły pogłębiać poczucie wypalenia u pracowników. Te czynniki, w połączeniu z ogólną niestabilnością w branży, mogły mieć wpływ na wyniki badań, ukazując wyższy poziom wypalenia, niż miało to miejsce przed falą zwolnień.

4. Analiza danych demograficznych

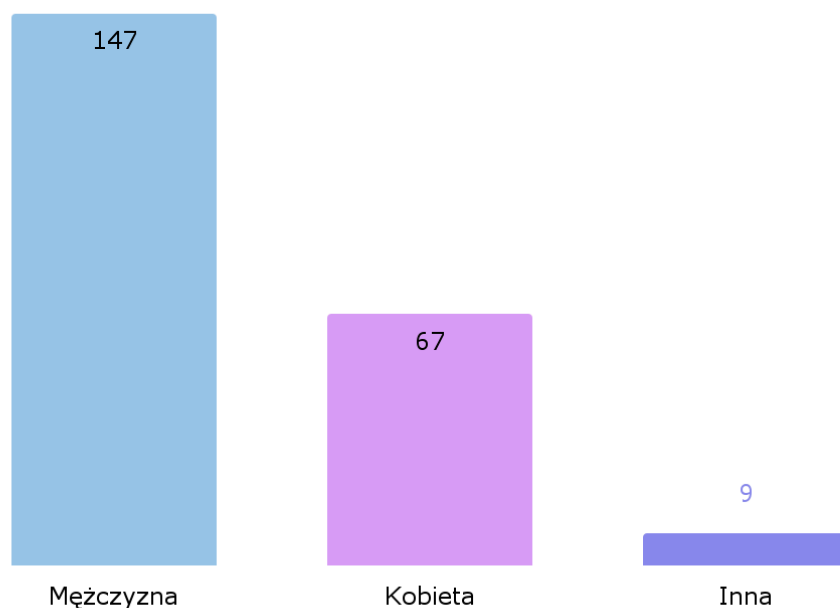
Płeć

Analiza płci uczestników badania wykazała wyraźną dominację mężczyzn, którzy stanowili 65,9% próby (147 osób). Kobiety, reprezentowane przez 67 uczestniczek, tworzyły drugą co do wielkości grupę, stanowiąc 30,0% badanej populacji. Kategoria "Inna" obejmowała 9 osób (4,0% uczestników), potencjalnie uwzględniając osoby identyfikujące się jako niebinarne lub preferujące alternatywne formy określenia swojej tożsamości płciowej.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że niniejsze badanie wykazało stosunkowo wysoki odsetek kobiet w tej grupie zawodowej. Dla porównania, w raporcie "The game industry of Poland" (Marszałkowski et al., 2023) kobiety stanowiły 24% badanych. Interesujące jest, że w późniejszym badaniu dotyczącym zarobków (Ganszyniec & Hacura, 2024) odsetek ten wyniósł 27%, co sytuuje się między wynikami naszego badania a wcześniejszym raportem branżowym.

Rozkład płci

n=223



Zaobserwowane różnice w reprezentacji płci między badaniami mogą wynikać z odmiennych metodologii, zróżnicowanej wielkości prób badawczych, a także potencjalnych zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia w polskiej branży gamedev. Warto zauważyć, że fluktuacje w odsetku kobiet między badaniami mogą również odzwierciedlać rosnącą skuteczność w docieraniu do zróżnicowanej grupy respondentów lub krótkoterminowe trendy w zainteresowaniu badaniami wśród różnych grup demograficznych.

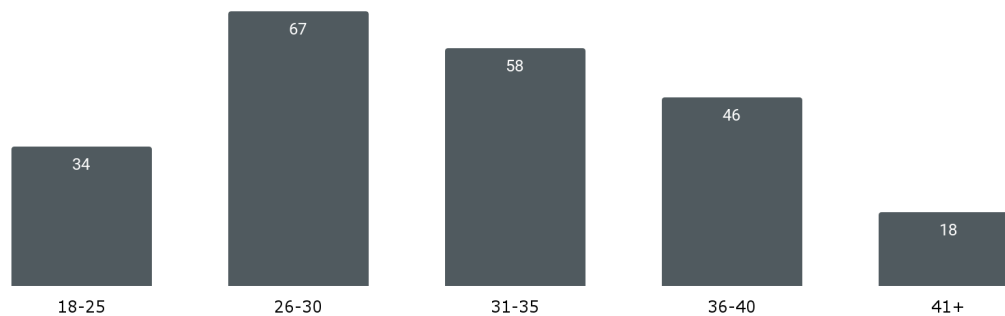
Wiek

Średni wiek uczestników wyniósł 31,93 lata, z medianą 31 lat. Odchylenie standardowe wieku to 6,18 lat, co wskazuje na umiarkowane zróżnicowanie wiekowe w grupie.

Rozkład wieku uczestników przedstawia się następująco: Najmłodsza grupa wiekowa, 18-25 lat, stanowiła 15,2% badanych. Najliczniejsza była grupa 26-30 lat, obejmująca 30,0% uczestników. Kolejna grupa, 31-35 lat, to 26,0% badanych. Uczestnicy w wieku 36-40 lat stanowili 20,6% próby. Najstarsza grupa, 41 lat i więcej, była najmniej liczna, obejmując 8,1% badanych.

Rozkład wieku

n=223



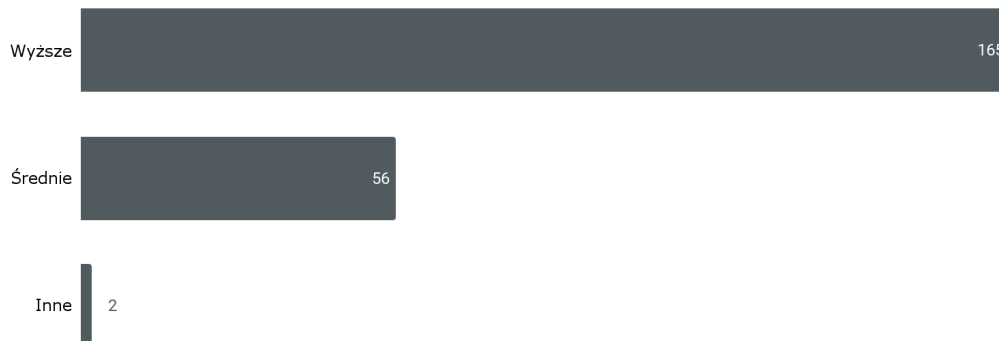
Warto zauważyć, że ponad połowa uczestników (56,0%) mieści się w przedziale wiekowym 26-35 lat, co sugeruje, że branża gamedev w Polsce jest zdominowana przez młode osoby. Analiza statystyczna wskazuje, że rozkład wieku jest zbliżony do normalnego (test Shapiro-Wilka: $W = 0,981$, $p = 0,004$), z lekką asymetrią prawostronną. Kurtóza wynosi $-0,144$, co sugeruje rozkład nieco bardziej płaski niż normalny.

Wykształcenie

Łącznie 74,0% wszystkich badanych zadeklarowało posiadanie dyplomu uczelni wyższej, co świadczy o wysokim poziomie edukacji formalnej w polskiej branży game dev.

Poziom wykształcenia

n=223



Szczegółowa analiza z uwzględnieniem płci respondentów ujawniła interesujące zróżnicowanie:

1. Wśród mężczyzn 68,0% (100 z 147) posiada wykształcenie wyższe, podczas gdy 32,0% (47) nie ma takiego wykształcenia.
2. W przypadku kobiet odsetek osób z wykształceniem wyższym jest znacząco wyższy i wynosi 88,1% (59 z 67). Tylko 11,9% (8) kobiet nie posiada wykształcenia wyższego.

Warto zwrócić uwagę na wyraźnie wyższy odsetek kobiet z wykształceniem wyższym w porównaniu do mężczyzn (różnica 20,1 punktów procentowych). Ta dysproporcja może sugerować, że kobiety wchodzące do branży game development częściej posiadają formalne wykształcenie wyższe niż ich męscy koledzy.

Obserwowane różnice w poziomie wykształcenia między płciami mogą mieć istotne implikacje dla dynamiki zawodowej w branży, ścieżek kariery oraz potencjalnych różnic w doświadczaniu wypalenia zawodowego. Warto rozważyć, czy wyższy poziom formalnego wykształcenia wśród kobiet może być związany z wyższymi barierami wejścia do branży dla tej grupy lub innymi czynnikami społeczno-ekonomicznymi.

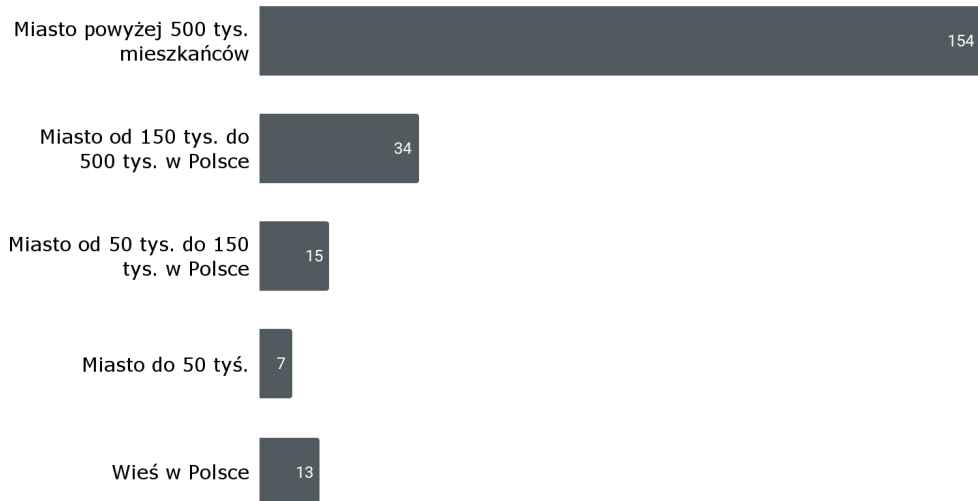
Należy jednak zachować ostrożność w interpretacji tych danych, szczególnie w odniesieniu do kategorii "Inna", ze względu na małą liczebność tej grupy w próbie badawczej.

Miejsce zamieszkania

Zdecydowana większość respondentów mieszka w dużych miastach, liczących powyżej 500 tysięcy mieszkańców. Stanowią oni aż 69,1% wszystkich respondentów. Nikt z badanych nie zaznaczył, że mieszka poza Polską.

Miejsce zamieszkania

n=223



5. Analiza danych zawodowych

Zatrudnienie

W ankiecie 8,5% respondentów zaznaczyło że nie mają aktualnie pracy, co jest wynikiem zbliżonym do 9% odsetka osób bez pracy, odnotowanego w badaniu w tym samym okresie na temat zarobków (Ganszyniec & Hacura, 2024). Wśród mężczyzn brak zatrudnienia zadeklarowało 7,5% badanych, natomiast wśród kobiet odsetek ten wyniósł 10,4%.

Status zatrudnienia

n=223

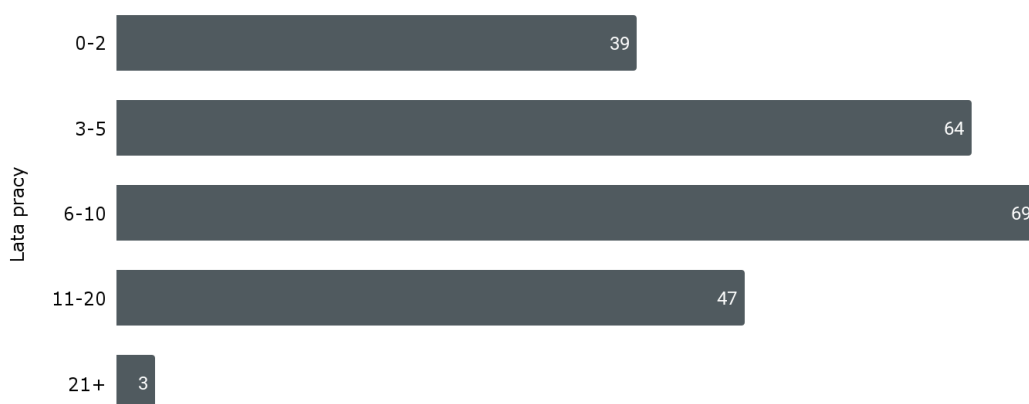


Doświadczenie w branży

Najwięcej respondentów (31,1%) ma 6-10 lat doświadczenia w branży gamedev, a 28,8% posiada 3-5 lat stażu. Mniej liczne grupy to osoby z 11-20 latami doświadczenia (21,2%) oraz te z najkrótszym stażem 0-2 lat (17,6%). Tylko 1,4% badanych ma ponad 21 lat doświadczenia. Średnia wynosi 7,26 lat, mediana 6 lat, Rozkład doświadczenia jest asymetryczny, co potwierdza test Shapiro-Wilka ($W = 0,892$, $p < 0,001$).

Staż w gamedevie

n=222



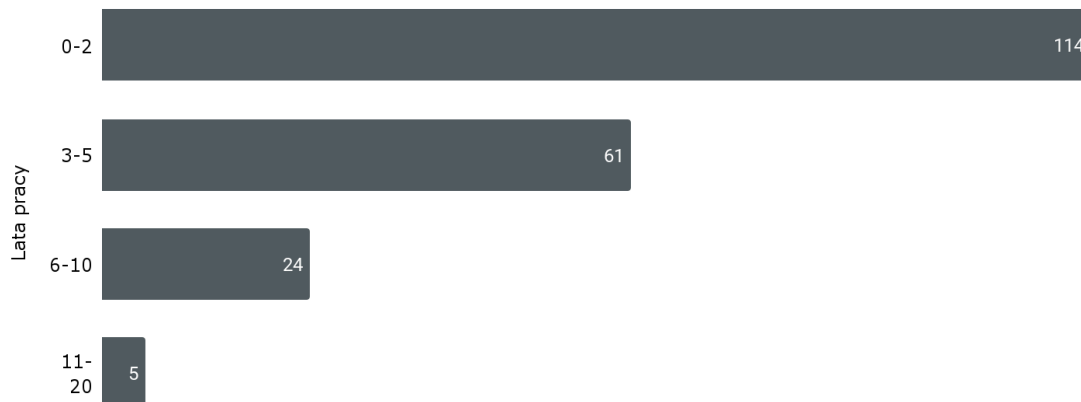
Mężczyźni mają średnio większe doświadczenie niż kobiety, z przeciętnym stażem 8,10 lat w porównaniu do 5,65 lat u kobiet. Wyniki testu Mann-Whitneya ($U = 3618$, $p = 0,002$) potwierdzają istotne różnice w doświadczeniu między płciami, z umiarkowanym efektem (rank biserial correlation = 0,260). Mężczyźni dominują w grupach z dłuższym stażem, zwłaszcza w przedziałach 6-10 lat (65,2%) i 11-20 lat (83,0%). Wśród kobiet, największy odsetek ma 3-5 lat doświadczenia (34,3%), a tylko 10,4% pracuje 11-20 lat. Jednak w grupie z najmniejszym doświadczeniem (0-2 lata) proporcje kobiet (41,0%) i mężczyzn (56,4%) są zbliżone, co sugeruje rosnącą obecność kobiet w branży. Ogólnie, różnice w doświadczeniu między płciami wskazują na dłuższe zatrzymywanie się mężczyzn w branży oraz wzrost liczby kobiet wchodzących na rynek pracy w gamedevie.

Staż w aktualnym miejscu pracy

Większość respondentów (55,9%) ma krótkie doświadczenie, mieszczące się w przedziale 0-2 lat. Kolejna grupa (29,9%), pracuje w obecnej firmie od 3 do 5 lat, podczas gdy tylko 11,8% badanych ma doświadczenie w przedziale 6-10 lat, a zaledwie 2,5% - od 11 do 20 lat. Średnia liczba lat doświadczenia w obecnym miejscu pracy wynosi 3,06, a mediana to 2 lata, co sugeruje, że wielu pracowników jest stosunkowo nowymi pracownikami swoich firm.

Staż w aktualnym miejscu pracy

n=204



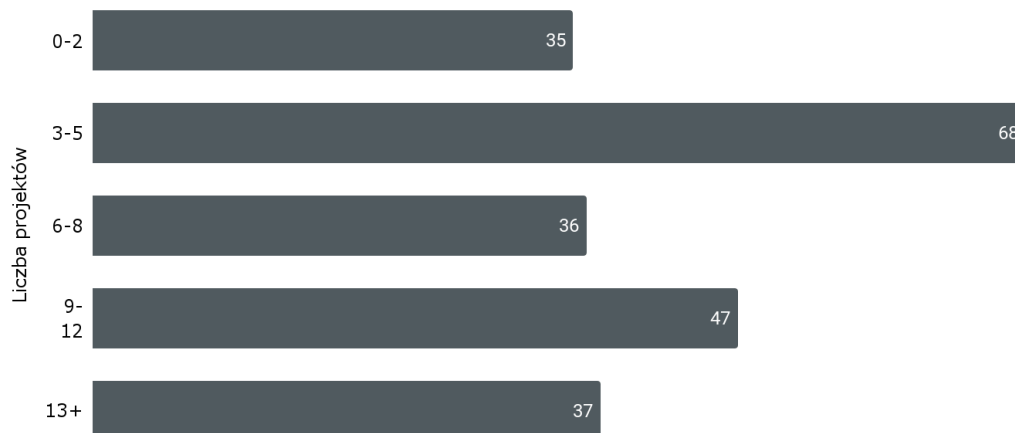
Te wyniki sugerują, że większość pracowników jest stosunkowo krótko związana z aktualnym miejscem pracy, co może wskazywać na dynamiczny charakter branży lub wysoką rotację pracowników.

Liczba projektów

Analiza liczby projektów, przy których badani pracowali, ujawnia różnice w zależności od segmentu branży. Ogólnie, najwięcej osób (30,5%) pracowało przy 3-5 projektach, a 16,6% uczestniczyło w ponad 13 projektach. Średnia liczba projektów wynosi 9,13, z medianą na poziomie 6 projektów.

Liczba projektów

n=223



Liczba projektów a segment branży

W segmentach AAA średnia liczba projektów jest niższa (6,79), co może być efektem większej złożoności i długości trwania projektów. W segmencie AA średnia wynosi 8,71, w indie 7,25, a w mobilkach 8,82. Najwięcej projektów mają osoby pracujące w outsourcingu, z średnią liczbą 18,89 projektów, co może wynikać z różnorodności i liczby mniejszych zleceń realizowanych w tym segmencie.

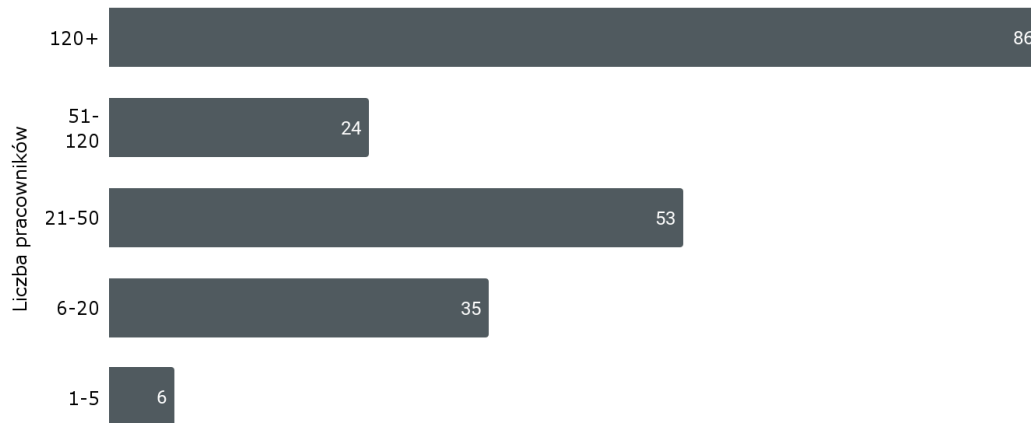
Różnice te wskazują, że liczba projektów, w których pracownik brał udział, zależy od typu pracy i segmentu branży, z bardziej zróżnicowanym doświadczeniem projektowym w segmentach takich jak outsourcing.

Rozmiar firmy

Większość respondentów (42,2%) pracuje w firmach zatrudniających ponad 120 osób. Kolejne 26,0% badanych jest zatrudnionych w firmach liczących od 21 do 50 pracowników. Grupa 17,2% respondentów pracuje w firmach zatrudniających od 6 do 20 osób i tylko 2,9% w bardzo małych firmach (1-5 pracowników).

Rozmiar Firmy

n=204

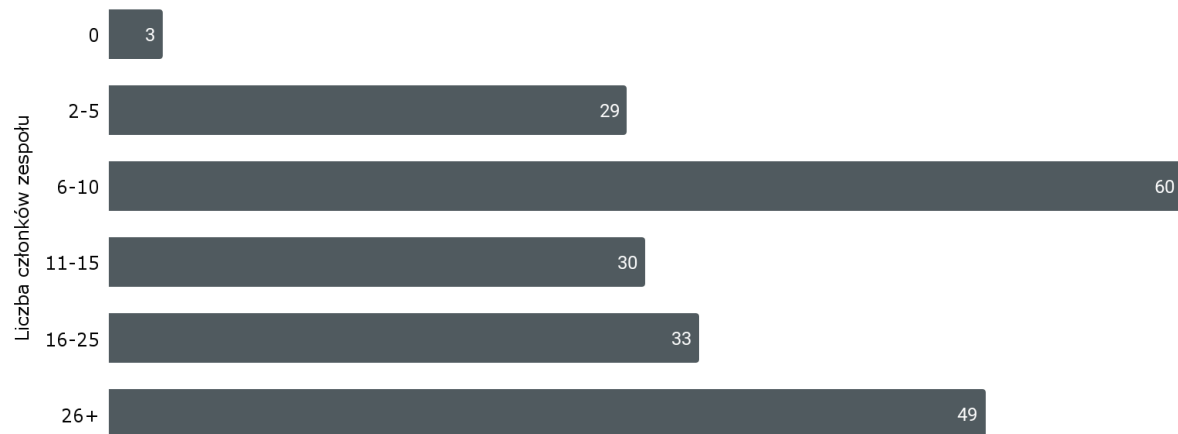


Rozmiar zespołu

Średni rozmiar zespołu, w którym pracują respondenci, wynosi 19,6 osób, a mediana to 10 osób, co sugeruje, że wiele osób pracuje w zespołach średniej wielkości. Najwięcej badanych (29,4%) pracuje w zespołach liczących od 6 do 10 osób, podczas gdy 24,0% jest zatrudnionych w zespołach liczących ponad 26 osób. Mniejsze zespoły, liczące od 2 do 5 osób, są reprezentowane przez 14,2% respondentów, a zespoły z 11-15 osób to 14,7%

Rozmiar Zespołu

n=204



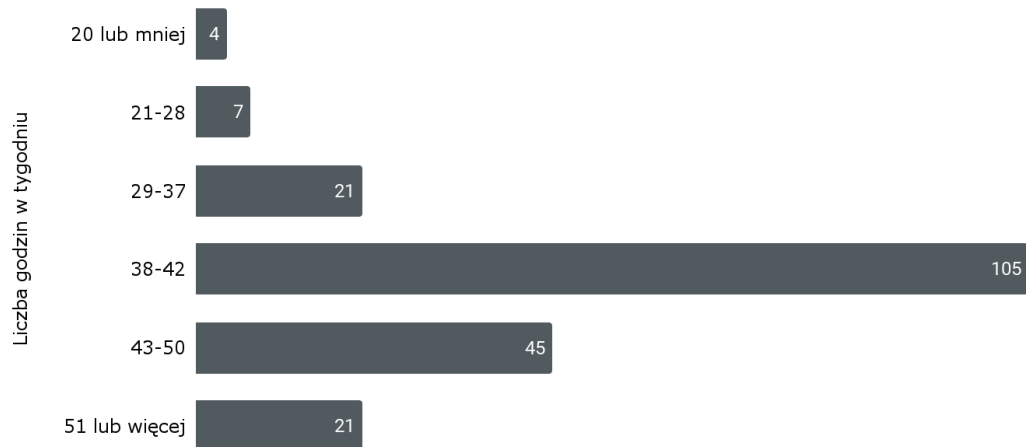
Część respondentów mogła zrozumieć pytanie jako dotyczące całej firmy, a nie tylko zespołu, co w efekcie może wpływać na dokładność powyższych danych.

Wymiar czasu pracy

Większość respondentów (51,7%) pracuje od 38 do 42 godzin tygodniowo, a 22,2% spędza w pracy od 43 do 50 godzin w tygodniu. 10,3% pracuje 51 lub więcej godzin tygodniowo. Tylko 2,0% badanych pracuje 20 godzin lub mniej tygodniowo, co wskazuje na dominację pełnoetatowego wymiaru pracy w branży.

Wymiar czasu pracy

n=203

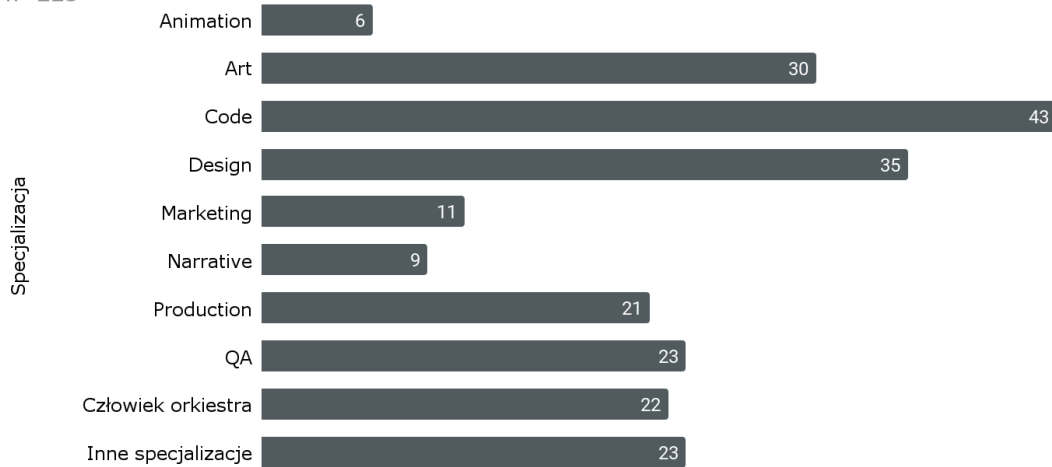


Specjalizacja

Największa grupa wśród respondentów specjalizuje się w programowaniu (20,2%) oraz w designie (16,5%). Znaczącą reprezentację mają również artyści (14,2%) i QA (10,8%). W produkcji pracuje 9,9% respondentów, a osób które zaznaczyły opcję "człowiek orkiestra"² jest 10,3%. Mniejsze grupy to osoby zajmujące się marketingiem (5,2%) oraz narracją (4,2%). Pozostałe 10,8% to inne specjalizacje.

Podział specjalizacji

n=223



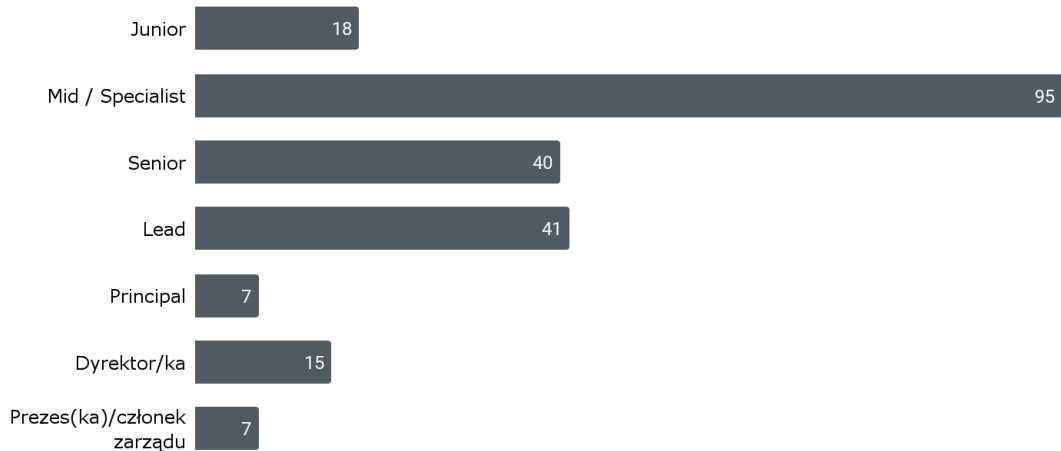
² Osoba o więcej niż jednej specjalizacji

Stanowisko

Wśród badanych dominują osoby na poziomie Mid / Specialist, które stanowią 45,1% badanych. Kolejne grupy to Seniorzy (18,1%) oraz Lead (17,2%). Juniorzy stanowią 5,9%, a Dyrektorzy i Prezesi to odpowiednio 7,4% i 3,4% badanych. Najmniej liczna jest reprezentacja osób na poziomie Principal, która stanowi 2,9% respondentów.

Stanowisko

n=204



Tryb pracy

W badanej grupie respondentów, 18,6% pracuje w trybie stacjonarnym, 44,6% pracuje zdalnie, a 36,8% korzysta z modelu hybrydowego.

Tryb Pracy

n=204

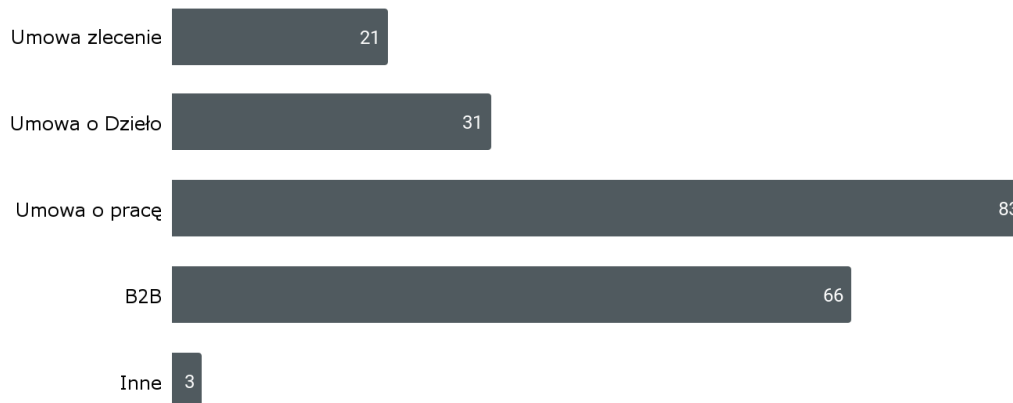


Forma zatrudnienia

W badanej grupie respondentów, 41,3% jest zatrudnionych na umowę o pracę, 32,8% na podstawie umowy B2B, a 15,4% ma umowę o dzieło. Umowa zlecenie dotyczy 10,4% badanych.

Forma zatrudnienia

n=204

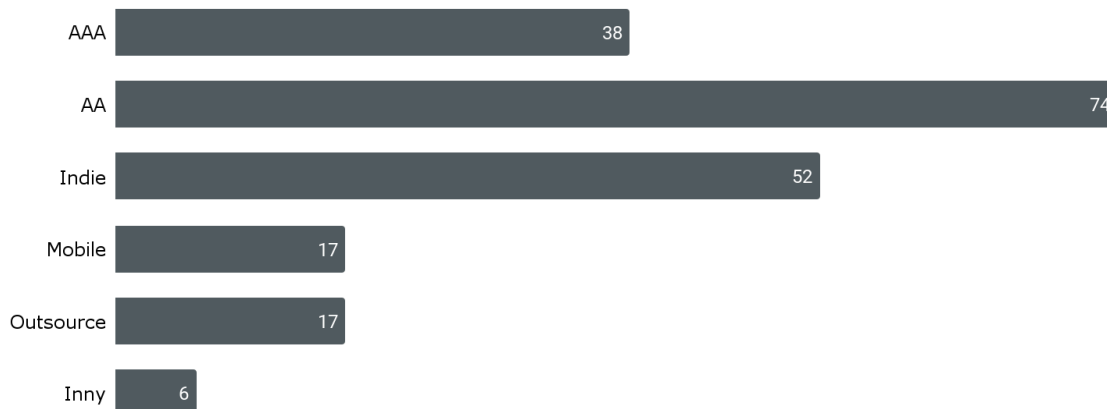


Segment

W badanej grupie respondentów, 37,4% pracuje w segmencie AA, 26,3% w segmentach indie, a 19,2% w segmencie AAA. Po 8,6% respondentów pracuje w segmentach mobilnych i outsourcingowych.

Segment

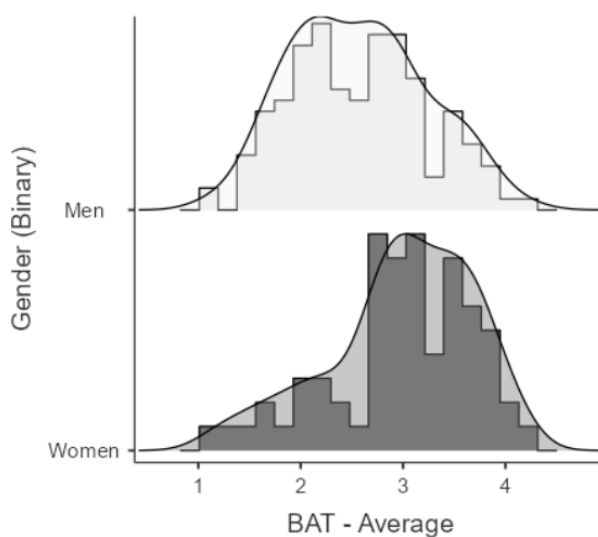
n=204



6. Wypalenie zawodowe

Płeć a poziom wypalenia zawodowego

Wykazano istotną statystycznie różnicę w ogólnym poziomie wypalenia zawodowego między płciami ($p < 0.001$) przy użyciu testu t-Studenta. Kobiety raportują wyższy poziom wypalenia ($M = 2.99$) niż mężczyźni ($M = 2.57$). Efekt ten można określić jako umiarkowany ($r = 0.362$).



	Płeć	N	Średnia	Mediana	SD	SE
BAT - Ogólny poziom	Mężczyzna	147	2.57	2.55	0.662	0.0546
	Kobieta	67	2.99	3.09	0.706	0.0863
Wyczerpanie (EX)	Mężczyzna	147	3.03	2.88	0.871	0.0718
	Kobieta	67	3.46	3.75	0.931	0.1138
Zdystansowanie psychiczne (MD)	Mężczyzna	147	2.44	2.40	0.946	0.0780
	Kobieta	67	2.64	2.80	1.016	0.1241
Pogorszenie funkcjonowania poznawczego (CI)	Mężczyzna	147	2.46	2.20	0.800	0.0660
	Kobieta	67	2.88	3.00	0.863	0.1054
Pogorszenie funkcjonowania emocjonalnego (EI)	Mężczyzna	147	2.01	2.00	0.767	0.0632
	Kobieta	67	2.41	2.40	0.806	0.0985
Objawy dystresu psychologicznego (PD)	Mężczyzna	147	2.99	2.80	0.994	0.0819
	Kobieta	67	3.49	3.60	0.804	0.0982
Objawy psychosomatyczne (PC)	Mężczyzna	147	2.18	2.00	0.844	0.0697
	Kobieta	67	2.77	2.80	0.872	0.1065

Kobiety konsekwentnie raportują wyższe poziomy wypalenia we wszystkich komponentach, z wyjątkiem zdystansowania psychicznego, gdzie różnica nie jest istotna statystycznie. Szczególnie wyraźne różnice obserwujemy w objawach psychosomatycznych, ogólnym poziomie wypalenia oraz wyczerpaniu. Warto zauważyć, że mimo tych różnic w poziomie wypalenia, nie zaobserwowano istotnej różnicy między płciami w satysfakcji z pracy.

Te wyniki sugerują potrzebę głębszej analizy czynników przyczyniających się do wyższego poziomu wypalenia wśród kobiet w branży. Mogą one wynikać z różnic w warunkach pracy, presji społecznej, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym lub innych czynników specyficznych dla branży.

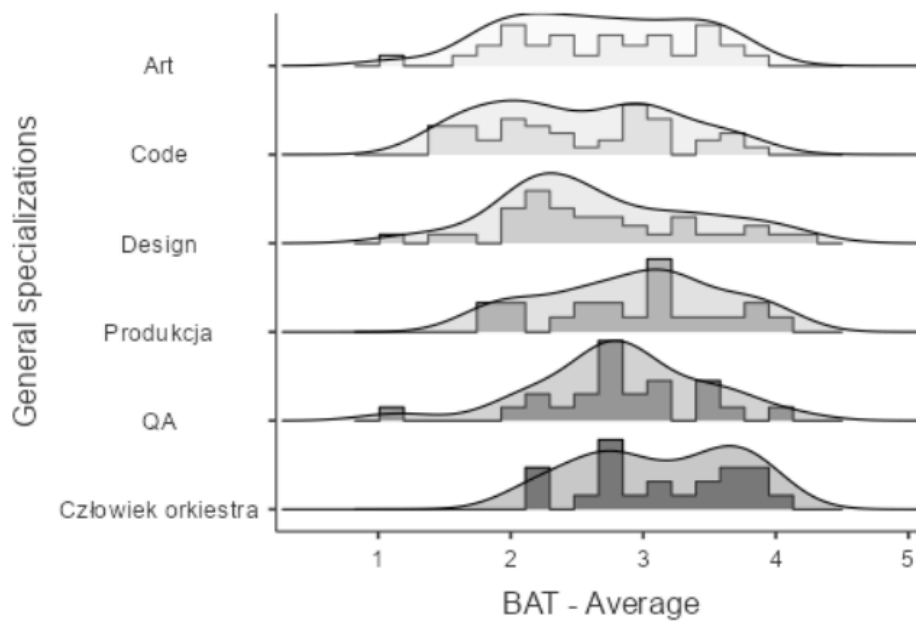
Specjalizacja a poziom wypalenia zawodowego

Test Kruskala-Wallisa wykazał istotne statystycznie różnice w poziomie wypalenia zawodowego między różnymi specjalizacjami ($\chi^2 = 13.68$, $p = 0.018$, $\epsilon^2 = 0.0791$). Najwyższy poziom wypalenia zaobserwowano wśród osób określających się jako "człowiek orkiestra" ($M = 3.12$), podczas gdy programiści raportowali najniższe poziomy ($M = 2.52$).

Wynik ogólny BAT

Specjalizacja	N	Średnia	Mediana	SD	SE
Art	30	2.66	2.68	0.697	0.127
Code	43	2.52	2.45	0.692	0.106
Design	35	2.66	2.48	0.739	0.125
Produkcja	21	2.93	3.09	0.668	0.146
QA	23	2.82	2.79	0.641	0.134
Człowiek Orkiestra	22	3.12	3.12	0.590	0.126

Istotne różnice wystąpiły w komponentach wyczerpania, pogorszeniu się funkcjonowania emocjonalnego oraz objawów dystresu psychologicznych i objawów psychosomatycznych, przy czym osoby określające się jako "człowiek orkiestra" konsekwentnie wykazywały najwyższe wyniki, a programiści - najniższe. Interesujące jest, że mimo tych różnic, nie zaobserwowano istotnych statystycznie rozbieżności w satysfakcji z pracy między specjalizacjami ($p = 0.332$).



Wyniki te sugerują, że charakter pracy w poszczególnych specjalizacjach może znacząco wpływać na doświadczanie wypalenia zawodowego, przy czym osoby o wielu specjalizacjach mogą być szczególnie narażone.

Zatrudnienie a poziom wypalenia zawodowego

Test U Manna-Whitneya wykazał istotne statystycznie różnice w poziomie wypalenia zawodowego między osobami zatrudnionymi a niezatrudnionymi ($U = 1036$, $p < 0.001$, $r = 0.465$). Osoby bez pracy raportowały znacząco wyższy poziom wypalenia zawodowego ($M = 3.24$, $SD = 0.626$) w porównaniu do osób zatrudnionych ($M = 2.67$, $SD = 0.693$). Siła tego efektu jest umiarkowana do dużej, co sugeruje, że status zatrudnienia jest istotnym czynnikiem związanym z doświadczaniem wypalenia zawodowego w tej branży.

Wynik ogólny BAT

Zatrudnienie	N	Średnia	Mediana	SD	SE
Tak	204	2.67	2.70	0.693	0.0485
Nie	19	3.24	3.48	0.626	0.1436

Wynik ten może wskazywać, że brak zatrudnienia w branży może być zarówno konsekwencją, jak i potencjalnym czynnikiem ryzyka wypalenia zawodowego. Może to wynikać z różnych przyczyn, takich jak stres związany z poszukiwaniem pracy, utrata poczucia przynależności do branży, czy kumulacja negatywnych doświadczeń z poprzedniego zatrudnienia. Należy jednocześnie zachować ostrożność w interpretacji tych wyników, uwzględniając możliwość, że osoby doświadczające silnego wypalenia mogą częściej rezygnować z pracy lub mieć trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia.

7. Satysfakcja z pracy

Zatrudnienie a satysfakcja z pracy

Test U Manna-Whitneya wykazał istotne statystycznie różnice w poziomie satysfakcji z pracy między osobami zatrudnionymi a niezatrudnionymi ($U = 1301$, $p = 0.018$, $r = 0.329$).

Wynik SSP					
Zatrudnienie	N	Średnia	Mediana	SD	SE
Tak	204	22.59	23.00	7.125	0.4988
Nie	19	18.11	20.00	7.817	1.793

Osoby, które mają pracę, wykazały wyraźnie wyższy poziom zadowolenia z pracy niż osoby bezrobotne. Średni wynik dla pracujących wyniósł 22.6 punktów, podczas gdy dla bezrobotnych było to 18.1 punktów.

Stanowisko a satysfakcja z pracy

W ramach badania została przeprowadzona analiza związku między stanowiskiem a poziomem satysfakcji z pracy. Z analizy zostały wykluczone role principal i prezesa/członka zarządu ze względu na małą liczbę respondentów w tych grupach, co mogłoby zniekształcić wyniki.

Nieparametryczna analiza wariancji (test Kruskala-Wallisa) została zastosowana dla pozostałych grup stanowisk. Zostały wykazane istotne statystycznie różnice w poziomie satysfakcji z pracy między różnymi stanowiskami ($\chi^2 = 15.6$, $p = 0.002$, $\epsilon^2 = 0.0819$).

Wynik SSP					
Stanowisko	N	Średnia	Mediana	SD	SE
Junior	12	16.5	13.5	9.26	2.673
Mid / Specjalista	92	22.0	23.0	6.89	0.718
Senior	37	25.6	27	6.18	1.016
Lead	35	22.1	21	6.40	1.082
Principal	6	27.8	29.5	6.74	2.750
Dyrektor/ka	15	21.7	22	5.87	1.516
Prezes(ka)/członek zarządu	7	24.7	25	9.38	3.544

Najwyższy poziom satysfakcji z pracy zaobserwowano wśród pracowników na stanowiskach seniorskich, podczas gdy najniższy wśród juniorów. Warto zauważyć, że różnice między stanowiskami są stosunkowo niewielkie, ale statystycznie istotne.

Wyniki te sugerują, że poziom stanowiska ma pewien wpływ na satysfakcję z pracy w badanej grupie, przy czym pracownicy na wyższych stanowiskach (z wyjątkiem najwyższego kierownictwa) wydają się być nieco bardziej zadowoleni ze swojej pracy.

Tryb pracy a satysfakcja z pracy

W badaniu przeanalizowano związek między trybem pracy a satysfakcją z pracy. Do analizy wykorzystano test Kruskala-Wallisa. Wyniki wskazują na istotne statystycznie różnice w poziomie satysfakcji z pracy między różnymi trybami pracy ($\chi^2 = 6.772$, $p = 0.034$, $\epsilon^2 = 0.0334$).

Wynik SSP

Tryb pracy	N	Średnia	Mediana	SD	SE
Stacjonarny	38	20.2	19.5	8.18	1.326
Hybrydowy	91	22.3	23	6.20	0.716
Zdalny	75	23.8	25	7.17	0.751

Najwyższy poziom satysfakcji z pracy został zaobserwowany wśród pracowników pracujących zdalnie, następnie wśród pracujących w trybie hybrydowym, a najniższy wśród pracowników stacjonarnych.

Warto zauważyć, że chociaż różnice są statystycznie istotne, wielkość efektu ($\epsilon^2 = 0.0334$) wskazuje na stosunkowo słaby związek między trybem pracy a satysfakcją z pracy.

Na podstawie tych wyników może być sugerowane, że tryb pracy ma pewien wpływ na satysfakcję z pracy w badanej grupie, przy czym pracownicy pracujący zdalnie wydają się być najbardziej zadowoleni ze swojej pracy.

8. Analiza korelacji

BAT x SSP

W celu zbadania zależności między poziomem wypalenia zawodowego a satysfakcją z pracy wśród pracowników, przeprowadzono analizę korelacji Spearmana. Wyniki wykazały silną, ujemną korelację między tymi zmiennymi ($\rho = -0.571$, $p < 0.001$, $df = 221$).

Korelacja jest statystycznie istotna, co oznacza, że istnieje znaczący związek między poziomem wypalenia zawodowego a satysfakcją z pracy. Ujemny charakter korelacji wskazuje, że wyższy poziom wypalenia zawodowego jest związany z niższą satysfakcją z pracy, i odwrotnie.

SSP x Doświadczenie

Analiza korelacji Spearmana między satysfakcją z pracy a doświadczeniem w branży wykazała słabą, ale statystycznie istotną pozytywną zależność ($\rho = 0.155$, $p = 0.021$, $N = 222$). Oznacza to, że wraz ze wzrostem doświadczenia w branży gier, obserwuje się niewielki wzrost satysfakcji z pracy. Choć siła tej korelacji jest relatywnie niska, wynik ten sugeruje, że dłuższy staż pracy w gamedevie może przyczyniać się do nieco większego zadowolenia z wykonywanej pracy. Może to wynikać z lepszego dopasowania do specyfiki branży, rozwoju umiejętności, czy też osiągnięcia wyższych stanowisk wraz z nabytym doświadczeniem. Należy jednak zaznaczyć, że ze względu na słabą siłę korelacji, inne czynniki mogą mieć znacznie większy wpływ na satysfakcję z pracy.

SSP x Stanowisko

Analiza korelacji Spearmana między satysfakcją z pracy a poziomem stanowiska (seniority), z wyłączeniem stanowisk "Prezes/członek zarządu", wykazała słabą do umiarkowanej, ale statystycznie istotną pozytywną zależność ($\rho = 0.191$, $p = 0.005$, $N = 216$). Wynik ten wskazuje, że wraz ze wzrostem stażu pracy i awansem na wyższe stanowiska, obserwuje się tendencję do wzrostu satysfakcji z pracy. Korelacja ta jest silniejsza niż w przypadku ogólnego doświadczenia w branży, co sugeruje, że nie tylko sam czas spędzony w branży, ale przede wszystkim rozwój kariery i osiągnięcie wyższych stanowisk może mieć pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy. Może to być związane z większą autonomią, lepszym wynagrodzeniem czy możliwością podejmowania bardziej znaczących decyzji na wyższych szczeblach kariery. Niemniej jednak, siła tej korelacji wciąż pozostaje w zakresie słabym do umiarkowanego, co wskazuje, że inne czynniki również odgrywają istotną rolę w kształtowaniu satysfakcji zawodowej w branży.

9. Wnioski

Przeprowadzone badanie rzuca światło na zjawisko wypalenia zawodowego w polskiej branży gamedev, ujawniając szereg istotnych obserwacji. Przede wszystkim, wyraźnie zarysowują się różnice płciowe w doświadczaniu wypalenia zawodowego. **Kobiety w branży gier wykazują znacząco wyższy poziom wypalenia niż mężczyźni.**

Specjalizacja zawodowa okazała się istotnym czynnikiem wpływającym na poziom wypalenia. **Osoby określające się jako "człowiek orkiestra" wykazują najwyższy poziom wypalenia**, podczas gdy programiści raportują najniższe poziomy. Wskazuje to na potencjalne ryzyko związane z pełnieniem wielu ról jednocześnie i sugeruje potrzebę lepszego zarządzania obciążeniem pracą oraz specjalizacją.

Status zatrudnienia również odgrywa znaczącą rolę. Osoby bezrobotne wykazują znacząco wyższy poziom wypalenia zawodowego i niższą satysfakcję z pracy niż osoby zatrudnione.

Badanie ujawniło także zależności między satysfakcją z pracy a zajmowanym stanowiskiem. Pracownicy na stanowiskach seniorskich i principal wykazują najwyższy poziom satysfakcji, podczas gdy juniorzy - najniższy. Sugeruje to, że rozwój kariery w branży gier może przynosić zwiększoną satysfakcję zawodową.

Tryb pracy okazał się mieć wpływ na zadowolenie pracowników. Osoby pracujące zdalnie wykazują najwyższy poziom satysfakcji z pracy, co może sugerować korzyści płynące z elastycznych form zatrudnienia w branży. Jednocześnie zaobserwowano, że osoby pracujące zdalnie mają krótszy staż pracy w aktualnej firmie, co może wskazywać na większą mobilność zawodową w tej grupie.

Wykazano silną ujemną korelację między poziomem wypalenia zawodowego a satysfakcją z pracy, co potwierdza wzajemne powiązanie tych zjawisk i podkreśla znaczenie działań mających na celu zwiększenie satysfakcji pracowników jako potencjalnej strategii przeciwdziałania wypaleniu.

Badanie ujawnia złożoność zjawiska wypalenia zawodowego w branży gier, wskazując na potrzebę zróżnicowanych strategii prewencji i wsparcia. Szczególną uwagę należy zwrócić na wsparcie kobiet, osób pełniących wiele ról jednocześnie oraz pracowników na początkowych etapach kariery. Promowanie zdrowego balansu między życiem zawodowym a prywatnym, jasne definiowanie ról oraz tworzenie inkluzywnego środowiska pracy mogą być kluczowe w redukcji ryzyka wypalenia zawodowego i zwiększaniu satysfakcji z pracy w dynamicznie rozwijającej się branży gier.

10. Sugestie dla przyszłych badań

Wywiady

W celu uzyskania bardziej szczegółowego obrazu doświadczeń respondentów oraz lepszego zrozumienia czynników wpływających na wypalenie zawodowe i poziom satysfakcji w branży gier warto rozważyć przeprowadzenie pogłębionych wywiadów. Stosując tego rodzaju jakościowe podejście, można byłoby uzyskać wgląd w indywidualne historie oraz konteksty, które nie zawsze są widoczne w standardowych ankietach, a także ułatwić identyfikację ukrytych trendów i zjawisk.

Wpływ innych czynników

Uwzględnienie wpływu czynników takich jak satysfakcja z poziomu zarobków, benefity, stan cywilny i liczba dzieci na wypalenie zawodowe w branży mogłoby stanowić wartość dodaną dla przyszłych badań tego typu. Analiza tych zmiennych może ujawnić, jak aspekty Życia prywatnego, np. presja finansowa czy obowiązki rodzinne, oddziałują na poziom satysfakcji i wypalenia pracowników, co pozwoli na opracowanie bardziej trafnych wniosków.

Współpraca z firmami i organizacjami

Nawiązanie współpracy z dużymi firmami i organizacjami z branży, aby zwiększyć zasięg i liczbę uczestników jest inną kwestią wartą rozważenia. Partnerstwo z tymi podmiotami mogłoby ułatwić dotarcie do szerszego grona pracowników, a także zwiększyć wiarygodność badania. W efekcie możliwe byłoby uzyskanie bardziej reprezentatywnej próby, co pozwoliłoby na dokładniejsze zrozumienie zjawiska wypalenia zawodowego oraz sformułowanie bardziej trafnych wniosków i rekomendacji.

11. Bibliografia

- Basińska, B. A., Gruszczyńska, E., & Schaufeli, W. B. (2023). The Polish adaptation of the Burnout Assessment Tool (BAT-PL) by Schaufeli et al. *Psychiatria polska*, 57(1), 223-235.
- Ganszyniec, A., & Hacura, A. (2024). *Raport o zarobkach w polskiej branży gier wideo*.
<https://ganszyniec.com/main/zarobki-w-branzy/>
- Marszałkowski, J., Biedermann, S., & Rutkowski, E. (2023). *The game industry of Poland – report 2023*. Polish Agency for Enterprise Development.
<https://en.parp.gov.pl/publications/publication/the-game-industry-of-poland-report-2023>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*. KU Leuven.
- Zalewska, A. M. (2003). Skala Satysfakcji z Pracy: pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Historica*, 7, 49-61.