



ANNA WALCZYNA¹, ANNA ARENT², PAWEŁ DROŹDZIEL³

Wypalenie zawodowe w ocenie nauczycieli akademickich Politechniki Lubelskiej

Burnout in the Opinion of Academic Teachers of the Lublin University of Technology

¹ Doktor, Politechnika Lubelska, Wydział Zarządzania, Katedra Ergonomii, Polska

² Doktor, Politechnika Lubelska, Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania, Polska

³ Doktor habilitowany inżynier, Profesor PL, Politechnika Lubelska, Wydział Mechaniczny, Instytut Transportu, Silników Spalinowych i Ekologii, Polska

Streszczenie

W artykule poruszono problem wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich zatrudnionych w Politechnice Lubelskiej. Zaprezentowane wyniki badań wskazują, iż nieco ponad 70% badanych deklaruje zetknięcie się z tym problemem. Blisko 20% ocenia, że dość często odczuwa wypalenie, a prawie 5% – bardzo często. Zakres występowania oraz natężenie odczuwania wypalenia zawodowego są zróżnicowane ze względu na stanowisko, tytuł zawodowy, staż pracy i inne obowiązki związane z dydaktyką. Uzyskane wyniki skłaniają do bardziej pogłębionych badań nad zjawiskiem wypalenia nauczycieli akademickich w Uczelni oraz prze-ciwdziałania mu na poziomie organizacji ze względu na jego potencjalny wpływ na jakość realizowanego procesu kształcenia.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, nauczyciele akademicy, zarządzanie szkołą wyższą

Abstract

In the article the problem of burnout regarding academic teachers employed by Lublin University of Technology was mentioned. Presented research shows, that nearly 70% of the questioned teachers declares that the problem has appeared, 20% that it happens quite often, and 5% – extremely often. Range of existing and intensity of burnout are varied, and differed considering their workplace, science title, seniority and other educational responsibilities. Gathered results show that the further research about the burnout of the academic teachers at the universities and how to fight it, because of it's not yet confirmed influence on the level of the teaching process.

Keywords: burnout, academic teachers, university management

Wstęp

Wypalenie zawodowe od lat jest przedmiotem dociekań psychologów, ze względu jednak na skalę problemu wydaje się, że warto spojrzeć na nie również z perspektywy zarządzania. Podejście takie wydaje się uzasadnione z dwóch względów. Po pierwsze, mówiąc o przyczynach wypalenia zawodowego, wymieniamy się m.in. te o charakterze organizacyjnym. Po drugie zaś, wypalenia doświadcza pracownik wraz z innymi współtworzący kapitał ludzki organizacji. Wszystko, co niekorzystnie wpływa na pracownika, negatywnie też przekłada się na jego funkcjonowanie w organizacji, ale także na działanie jej samej.

Zjawisko wypalenia zawodowego po raz pierwszy opisane zostało przez Freudenberga w 1974 r. (Maslach, 1993, s. 19; Sęk, 2010, s. 7; Wachowiak, 2011, s. 89; Woźniak-Krakowian, 2013, s. 122) jako „stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody” (Wachowiak, 2011, s. 89). Dwa lata później syndrom wypalenia zawodowego został opisany przez Maslach, która wraz z Jackson opracowała szeroko do dziś stosowane narzędzie badawcze MBI (*Maslach Burnout Inventory*) (Maslach, 1993, s. 19–32). Zdaniem Maslach (1993, s. 15) wypalenie zawodowe to proces złożony, obejmujący 3 komponenty: wyczerpanie, depersonalizację i cynizm oraz obniżone poczucie dokonań osobistych. W sferze zawodowej ich symptomami mogą być m.in.: mniejsze zainteresowanie pracą, zniechęcenie i obniżona aktywność, poczucie wyeksploatowania zawodowego, mniejsze angażowanie się w pracę, bezduszny i powierzchowny charakter relacji międzyludzkich oraz przedmiotowe traktowaniem innych. Wśród objawów wypalenia wymieniamy się też obniżoną samoocenę własnych kompetencji zawodowych, poczucie niezrozumienia ze strony przełożonych, a w konsekwencji poczucie braku osiągnięć zawodowych (Wachowiak, 2011, s. 91; Bilska, 2004; Baka, Basińska, 2016, s. 31).

Proces wypalenia zawodowego postępuje stopniowo, przechodząc kolejno przez stadia: fizjologiczne, społeczne, intelektualne, psychoemocjonalne i duchowe. Związane z nimi objawy to m.in. bóle głowy, problemy ze snem, nadużywanie substancji psychoaktywnych, poczucie bezużyteczności (Kraczla, 2013, s. 77; Makowski, Michalska-Rechowicz, Tomczyk, 2014, s. 18). Funkcjonowanie zawodowe pracownika doświadczającego wszystkich lub nawet tylko niektórych z wymienionych objawów wypalenia zawodowego z całą pewnością będzie skutkowało jego obniżoną efektywnością. Dlatego z punktu widzenia prawidłowości działania organizacji tak ważne jest zdiagnozowanie zarówno występowania omawianego zjawiska, jak i jego przyczyn.

Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich

Jedną z kategorii zawodowych, która doczekała się licznych badań w zakresie wypalenia zawodowego, są nauczyciele, mało jest natomiast doniesień traktujących o nauczycielach akademickich. Tymczasem na odmienną ich sytuację

zawodowej składa się kilka czynników: większość z nich pracę dydaktyczną łączy z pracą naukową, odbiorcami usług edukacyjnych przez nich świadczonych zazwyczaj są ludzie młodzi, ale jednak już dorośli, ramy prawne ich działalności regulują odrębne akty prawne. Te odmienności sugerują, aby traktować ich jako odrębną kategorię, która obok typowych dla nauczycieli źródeł wypalenia zawodowego może doświadczać specyficznych dla niej przyczyn niedopasowania między jednostką a środowiskiem pracy.

Niewątpliwie przyczyny wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich łączą się z płaszczyzną międzyludzką. W kontekście pracy ze studentami pod uwagę należy wziąć obciążenia związane z zaangażowaniem emocjonalnym w sprawy studenta, jak udzielanie porad, motywowanie, wspieranie w zdobywaniu wiedzy (Majchrzak, 2011, s. 143). Należy przy tym podkreślić wysokie oczekiwania studentów wobec nauczycieli akademickich dotyczące m.in.: wartości etycznych, wiarygodności, sprawiedliwego oceniania i rzetelnego przygotowania do zajęć, gruntownej wiedzy, zaangażowania oraz pasji, którymi zarażać będą studentów (Czerwińska, Kubiak, 2013, s. 194). Istotną umiejętnością zdaniem studentów jest też uczenie krytycznego myślenia i zachęcanie do stawiania pytań (Rudkowska, 2012, s. 72–75). W relacji z przełożonymi i współpracownikami takimi katalizatorami wypalenia mogą być wszelkiego rodzaju konflikty i zaburzona komunikacja (Majchrzak, 2011, s. 143). Z kolei cechująca polskie uczelnie kultura organizacyjna charakteryzująca się wysokim dystansem władzy, kolektywizmem i męskością stanowi organizacyjną i systemową barierę rozwoju kadry akademickiej (Striker, Wojtaszczyk, 2009, s. 476–481). Wiele dysfunkcji o charakterze strukturalnym można zaobserwować praktycznie w każdym obszarze zarządzania zasobami ludzkimi: przy pozyskiwaniu pracowników i wprowadzaniu ich do pracy, ocenianiu i kształtowaniu karier, w warunkach pracy (Wojtaszczyk, 2008). Wskazane bariery i dysfunkcje mogą być czynnikiem niedopasowania na linii jednostka–środowisko pracy i w ten sposób przyczyniać się do rozwoju wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich oraz negatywnie przekładać na funkcjonowanie organizacji.

Jednym z przykładów badań wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich są badania porównawcze Świętochowskiego. Wynika z nich, że ogólny poziom wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich jest niższy niż nauczycieli liceów (Świętochowski, 2011, s. 137–138). Innym źródłem wiedzy na temat wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich są badania dotyczące oceny jakości kształcenia w poszczególnych szkołach wyższych, przy czym wypalenie jest w nich traktowane jako jedna ze zmiennych i diagnozowane dość ogólnie na podstawie samooceny badanych. Jednak mankamentem jest brak publikacji wyników przez większość uczelni. Jedne z nielicznych to raporty UKSW w Warszawie oraz UAM w Poznaniu. W przypadku pierwszej z uczelni dostępne są dane za rok akademicki 2013/2014 oraz 2014/2015. Na ich podsta-

wie można stwierdzić wzrost odsetka nauczycieli akademickich deklarujących, że doświadczyli wypalenia zawodowego (*Ocena uczelni...*, 2014, s. 37; *Ocena uczelni...*, 2015, s. 48–49). Porównując raporty z badania jakości kształcenia na UAM, można również zaobserwować wzrost odsetka nauczycieli deklarujących doświadczanie analogicznego problemu (Raport z badania na temat..., 2012, s. 21; Raport z badania jakości..., 2015, s. 40). Pomimo że uzyskane wyniki nie zostały zebrane w toku systematycznych badań nad zjawiskiem wypalenia, wydaje się, że nie można lekceważyć faktu, iż w obydwu przypadkach ponad 1/5 ankietowanych deklaruje, iż w trakcie swojej pracy doświadczyla wypalenia zawodowego. Wydaje się więc, że zasadne jest nie tylko identyfikowanie występowania zjawiska, ale także badanie jego źródeł i podejmowanie działań zaradczych.

Metodologia badania

Problem wypalenia zawodowego został uwzględniony w badaniach ankietowych pracowników Politechniki Lubelskiej przeprowadzonych w roku akademickim 2015/2016. Ogólnym celem przeprowadzenia ankiety była – podobnie jak w przywoływanych badaniach – diagnoza i ocena jakości realizowanego procesu kształcenia. Ocena stopnia odczuwania wypalenia zawodowego stanowiła jeden z czynników, który zdaniem autorów badania mógł potencjalnie wpływać na postrzeganie procesu kształcenia. Jednocześnie jednak założono, że wyniki pozwolą na wstępne zdiagnozowanie zjawiska wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni.

Przeprowadzone badanie miało charakter ilościowo-jakościowy. Narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankietowy składający się z pytań merytorycznych oraz metryczki. Samoocena stopnia odczuwania wypalenia zawodowego dokonana była z wykorzystaniem 4-stopniowej skali, w której poszczególnym cyfrom od 3 do 0 przypisano następujące oznaczenie: 3 – bardzo częste odczuwanie wypalenia zawodowego, 2 – dość częste odczuwanie wypalenia zawodowego, 1 – rzadkie odczuwanie wypalenia zawodowego, 0 – brak odczuwania wypalenia zawodowego. W metryczce kwestionariusza uwzględniono wybrane cechy respondentów związane z pracą zawodową, m.in.: tytuł/stopień naukowy, zajmowane stanowisko, staż pracy w Uczelni oraz wykonywanie innych obowiązków związanych z obszarem dydaktyki.

W anonimowym badaniu przeprowadzonym w okresie maj–lipiec 2016 roku uczestniczyło 180 nauczycieli akademickich, co stanowiło 26,8% osób prowadzących zajęcia w Uczelni. Uzyskane wyniki badania wskazują, że przeważająca część (71,1%) nauczycieli akademickich Uczelni uczestniczących w badaniu odczuwa problem wypalenia zawodowego, chociaż ma on różny stopień natężenia: 47,2% osób stosunkowo rzadko boryka się z tym problemem, 19,4% – dość

często, zaś 4,4% – bardzo często. Struktura respondentów według kryterium odczuwania wypalenia zawodowego oraz pozostałych cech została przedstawiona w tabeli 1.

Tabela 1. Wyniki oceny stopnia odczuwania wypalenia zawodowego według przyjętych kryteriów¹

Wyszczególnienie	Odczuwanie wypalenia zawodowego	
	Tak	Nie
Stanowisko:		
Pracownik naukowo-dydaktyczny	73,3%	26,7%
Pracownik dydaktyczny	68,4%	31,6%
Pracownik inżynieryjno-techniczny	55,6%	44,4%
Stopień/tytuł naukowy/zawodowy:		
Profesor doktor habilitowany	85,7%	14,3%
Doktor habilitowany	89,5%	10,5%
Doktor	78,6%	21,4%
Magister	55,9%	44,1%
Staż pracy:		
Staż pracy do 2 lat	27,8%	72,2%
Staż pracy 2–5 lat	63,2%	36,8%
Staż pracy 6–10 lat	63,6%	36,4%
Staż pracy 11–20 lat	83,3%	16,7%
Staż pracy 21–30 lat	85,1%	14,9%
Staż pracy 31 lat i więcej	64,7%	35,3%
Pozostałe obowiązki związane z dydaktyką:		
Prowadzenie zajęć na studiach doktoranckich lub podyplomowych organizowanych przez Uczelnię	84,8%	15,2%
Wykonywanie innych obowiązków związanych z procesem kształcenia	74,3%	25,7%
Prowadzenie zajęć dydaktycznych w innych uczelniach	80,4%	19,6%

Źródło: opracowanie własne.

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że średni poziom odczuwania wypalenia zawodowego wśród osób sygnalizujących występowanie tego problemu wyniósł 1,40 przy odchyleniu standardowym 0,61. Zestawienie wyników oceny według przyjętych kryteriów zostało przedstawione w tabeli 2.

Wśród respondentów, którzy wykonywali obowiązki organizacyjne związane z obszarem dydaktyki, średnie natężenie wypalenia zawodowego wyniosło 1,45 (odchylenie standardowe – 0,62). Na zbliżonym poziomie problem ten dotyczył osób, które prowadziły zajęcia na studiach podyplomowych i doktoranckich w Uczelni (1,43 przy odchyleniu standardowym 0,57), oraz respondentów realizujących zajęcia w innych szkołach wyższych (1,44 przy odchyleniu standardowym 0,63).

¹ Przedstawione w tabeli wskaźniki struktury zostały obliczone w stosunku do liczby respondentów w każdej grupie według wskazanych kryteriów.

Tabela 2. Średni poziom odczuwania wypalenia zawodowego respondentów według kryteriów: zajmowanego stanowiska, posiadanego tytułu lub stopnia naukowego albo zawodowego oraz stażu pracy²

Wyszczególnienie	N ważnych	Średnia	Odchylenie standardowe
Stanowisko:			
Pracownik naukowo-dydaktyczny	96	1,40	0,61
Pracownik dydaktyczny	26	1,38	0,57
Pracownik inżynieryjno-techniczny	5	1,60	0,89
Stopień/tytuł naukowy/zawodowy:			
Profesor doktor habilitowany	6	1,50	0,55
Doktor habilitowany	17	1,35	0,61
Doktor	66	1,41	0,63
Magister	38	1,39	0,60
Staż pracy:			
Staż pracy do 2 lat	5	1,20	0,45
Staż pracy 2–5 lat	12	1,50	0,67
Staż pracy 6–10 lat	14	1,36	0,63
Staż pracy 11–20 lat	45	1,53	0,66
Staż pracy 21–30 lat	40	1,30	0,52
Staż pracy 31 lat i więcej	11	1,09	0,30

Źródło: opracowanie własne.

Dyskusja wyników i wnioski

Ze względu na cel badań (ocena przez nauczycieli akademickich jakości procesu kształcenia) zidentyfikowano jedynie występowanie problemu wypalenia zawodowego, nie poszukiwano natomiast jego przyczyn. Jednak negatywne konsekwencje wypalenia zawodowego, zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i organizacyjnym, oraz zakres zjawiska wskazują, że takie pogłębione badania należałoby podjąć. Z praktycznego punktu widzenia skupić trzeba by się w nich na poszukiwaniu przyczyn wypalenia zarówno na płaszczyźnie indywidualnej, międzyosobowej, jak i organizacyjnej (Woźniak-Krakovian, 2013, s. 128; Adamczyk, 2013, s. 245). Pierwsze w połączeniu z danymi socjodemograficznymi mogłyby zaowocować stworzeniem portretu osobowościowego nauczyciela akademickiego szczególnie zagrożonego wystąpieniem wypalenia zawodowego, co mogłoby być pomocne w planowaniu np. wczesnej interwencji psychologicznej. Ta mogłaby być również pomocna w radzeniu sobie z relacjami międzyosobowymi, gdyby okazało się, że ten aspekt wypalenia rozwinął się u nauczycieli akademickich w Uczelni. Zaprezentowane wyniki, nawet biorąc pod uwagę ich niepgłębiony charakter, wskazują również na organizacyjne źródła wypalenia. Dlatego należałoby zeksplorować także ten obszar, biorąc pod uwagę takie potencjalne przyczyny wypalenia związane z organizacją oraz nie-

² Przedstawione w tabelach średnie zostało obliczone bez uwzględnienia odpowiedzi „nigdy nie odczuwam wypalenia zawodowego”.

dopasowaniem pomiędzy jednostką a środowiskiem pracy, jak m.in. przeciążenie pracą, sprzeczne wymagania, naciski środowiskowe, zakres kontroli czy nagradzanie (Lubrańska, 2012, s. 36; Wachowiak, 2011, s. 99–102). Szczegółowa diagnoza powinna pozwolić na wypracowanie przez Uczelnię zespołu metod mających na celu przeciwdziałanie temu zjawisku.

Literatura

- Adamczyk, D. (2013). Wypalenie zawodowe nauczyciela – w perspektywie odpowiedzialności i troski o człowieka. *Seminare*, 34, 241–251.
- Baka, Ł., Basińska, B.A. (2016). Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI). *Medycyna Pracy*, 67 (1), 29–41.
- Bilska, E. (2004). Jak Feniks z popiołów. *Czasopismo Niebieska Linia*, 4 (33). Pobrane z: <http://www.niebieskalinia.pl/pismo/wydania/dostepne-artykuly/4422-jak-feniks-z-popiolow-czyli-syndrom-wypalenia-zawodowego?tmpl=component&print=1&layout=default&page=> (21.11.2016).
- Czerwińska, E., Kubiak, M.S. (2013). Psychospołeczne warunki nauczania/uczenia się a higiena pracy polskich nauczycieli akademickich. *Problemy Higieny i Epidemiologii*, 94 (2), 190–198.
- Kraczla, M. (2013). Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas, Zarządzanie*, 14 (2), 69–81.
- Lubrańska, A. (2012). Środowisko pracy a wypalenie zawodowe – analiza wzajemnych relacji na przykładzie badań różnych obszarów aktywności. *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Psychologica*, 16, 35–45.
- Majchrzak, I. (2011). Wypalenie zawodowe u nauczycieli akademickich. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, 287 (63), 137–146.
- Makowski, Ł., Michalska-Rechowicz, A., Tomczyk, A. (2014). *Wypalenie zawodowe w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*. Poznań: Wyd. WSB w Poznaniu.
- Maslach, Ch. (1993). Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 19–32). Warszawa: PWN.
- Ocena uczelni przez nauczycieli akademickich. Raport na podstawie badań ankietowych pracowników naukowo-dydaktycznych UKSW* (2014). Warszawa: UKSW. Pobrane z: <http://ksztalcenie.uksw.edu.pl/content/obj> (20.04.2017).
- Ocena uczelni przez nauczycieli akademickich. Raport na podstawie badań ankietowych pracowników naukowo-dydaktycznych UKSW* (2015). Warszawa: UKSW. Pobrane z: <http://ksztalcenie.uksw.edu.pl/content/obj> (20.04.2017).
- Raport z badania na temat jakości kształcenia przeprowadzonego wśród nauczycieli akademickich w roku akademickim 2011/2012. Część I (2012). Poznań: Biuro Rady ds. Jakości Kształcenia UAM. Pobrane z: <http://brjk.amu.edu.pl/httpsbrjk.amu.edu.plbadanie-jakoci-kszta-ceniabadanie-jakosci-kształcenia-na-uambadanie-jakosci-20152016/httpsbrjk.amu.edu.plbadanie-jakoci-kszta-ceniabadanie-jakosci-kształcenia-na-uambadanie-jakosci-20152016/badanie-jakoci-20112012> (20.04.2017).
- Raport z badania jakości kształcenia przeprowadzonego wśród nauczycieli akademickich UAM w roku akademickim 2014/2014 (2015). Poznań: Biuro Rady ds. Jakości Kształcenia UAM. Pobrane z: <http://brjk.amu.edu.pl/httpsbrjk.amu.edu.plbadanie-jakoci-kszta-ceniabadanie-jakosci-kształcenia-na-uambadanie-jakosci-20152016/httpsbrjk.amu.edu.plbadanie-jakoci-kszta-ceniabadanie-jakosci-kształcenia-na-uambadanie-jakosci-20152016/badanie-jakosci-20142015> (20.04.2017).
- Rudkowska, G. (2012). Nauczyciele akademicy w percepcji studentów. *Rocznik Komisji Nauk Pedagogicznych, LXV*, 69–81.

- Striker, M., Wojtaszczyk, K. (2009). Społeczne bariery rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej uczelni wyższej. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 14, 474–486.
- Świętochowski, W. (2011). Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich i nauczycieli szkoły średniej – analiza porównawcza. *Medycyna Pracy*, 62 (2), 133–143.
- Wachowiak, J. (2011). *Dysfunkcjonalne zachowania pracowników*. Warszawa: Difin.
- Wojtaszczyk, K. (2008). Employer branding po polsku na przykładzie uczelni wyższych, czyli jak wykreować wizerunek pracodawcy, który nie dba o swoich pracowników. *e-Mentor*, 3 (25).
Pobrane z: <http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/25/id/547> (20.04.2017).
- Woźniak-Krakowian, A. (2013). Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Pedagogika*, XXII, 119–131.