



WIEK JAKO DETERMINANTA FUNKCJONOWANIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH W WARUNKACH EPIDEMII COVID-19 W POLSCE (NA PODSTAWIE ICH SAMOOCENY)

Grażyna Bartkowiak

ORCID: 0000-0002-5345-6621

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni

e-mail: g.bartkowiak@amw.gdynia.pl

Sebastian Dama

ORCID: 0000-0003-1367-4795

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni

e-mail: s.dama@amw.gdynia.pl

Agnieszka Krugielka

ORCID: 0000-0001-7077-9556

Politechnika Poznańska

e-mail: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl

AGE AND THE FUNCTIONING OF ACADEMIC TEACHERS
IN THE CONDITIONS OF THE COVID-19 EPIDEMIC
IN POLAND (BASED ON THEIR SELF-ASSESSMENT)

Keywords: age, distance learning, media competences, academic teachers, Covid-19, quality of life, mental well-being

Abstract. The subject of the considerations of this publication is the functioning of academic teachers in terms of the consequences of their remote work, in the era of the Covid-19 epidemic in Poland, in their own assessment in relation to their age. The article consists of two parts: theoretical, in which the authors explain the concepts of remote work productivity, quality of life and

mental well-being of academic teachers, and empirical, prepared on the basis of a qualitative analysis of the results of the study. The study was conducted in a group of 21 academic teachers ($n = 21$). It was a part of a project devoted to the study of the mental and social feeling of academic teachers in Poland in the Covid-19 era, in connection with the need to work remotely in higher education, with the use of 21 structured in-depth interviews, dealing with the issue of the functioning of the professional quality of life of this group of people. The aim of the research procedure was to identify one's own level of competences in remote teaching and the assessment of the quality of professional life, as well as the sense of well-being among academic teachers of various ages in the situation of the Covid-19 pandemic. The conducted research showed a different level of evaluation of academic teachers regarding their own productivity in the area of media competences for remote work as well as evaluations related to the quality of professional life and the sense of mental well-being in the situation of the Covid-19 epidemic. Thus, age turned out to be the factor differentiating statements. Although a number of statements indicate a negative assessment of their own productivity, the quality of professional life and the sense of mental well-being, and that in all statements, stress is observed in the situation, it is optimistic that some teachers revealed pro-social values, the implementation of the mission of the teaching profession and the search for coping opportunities, in the face of difficulties and inconveniences. The conducted research also allowed to observe a lower level of self-productivity assessment, quality of professional life and sense of well-being in people aged 60 plus, compared to younger colleagues.

Słowa kluczowe: wiek, kształcenie na odległość, kompetencje medialne, nauczyciele akademicki, Covid-19, jakość życia, dobrostan psychiczny

Streszczenie. Przedmiotem rozważań w niniejszej publikacji jest funkcjonowanie nauczycieli akademickich w aspekcie konsekwencji ich pracy zdalnej w dobie epidemii Covid-19 w Polsce, w ocenie własnej w relacji do ich wieku. Artykuł jest złożony z dwóch części: teoretycznej, w której autorzy wyjaśniają pojęcia produktywności pracy zdalnej, jakości życia i dobrostanu psychicznego nauczycieli akademickich oraz empirycznej opartej na analizie jakościowej wyników przeprowadzonego badania. Badanie zostało przeprowadzone w grupie 21 nauczycieli akademickich ($N = 21$). Jest ono częścią projektu poświęconego badaniu poczucia psychicznego i społecznego nauczycieli akademickich w Polsce w dobie Covid-19, w związku z koniecznością podjęcia pracy zdalnej w szkolnictwie wyższym, z wykorzystaniem 21 ustrukturyzowanych wywiadów pogłębionych, podejmujących problematykę funkcjonowania zawodowego i jakości życia tej grupy osób. Celem postępowania badawczego była identyfikacja własnego poziomu kompetencji do nauczania zdalnego oraz oceny jakości swojego życia zawodowego, a także poczucia dobrostanu przez nauczycieli akademickich w zróżnicowanym wieku, w sytuacji epidemii Covid-19. Przeprowadzone badania wykazały zróżnicowany poziom ocen nauczycieli akademickich, dotyczących własnej produktywności w obszarze kompetencji medialnych do pracy zdalnej, jak i ocen odnoszących się do jakości życia zawodowego

i poczucia dobrostanu psychicznego w sytuacji epidemii Covid-19. Tak więc wiek okazał się czynnikiem różnicującym wypowiedzi. Mimo że szereg wypowiedzi wskazuje na negatywną ocenę własnej produktywności, jakości życia zawodowego i poczucia dobrostanu psychicznego i że we wszystkich wypowiedziach zaobserwowano odczuwanie stresu w zaistniałej sytuacji, optymizmem napawa fakt ujawnienia przez niektórych nauczycieli prospołecznych wartości, realizacji misji zawodu nauczyciela i poszukiwania możliwości radzenia sobie wobec trudności i niedogodnych sytuacji. Przeprowadzone badania także pozwoliły zaobserwować niższy poziom oceny własnej produktywności, oceny jakości życia zawodowego i poczucia dobrostanu u osób w wieku 60 plus, w porównaniu z młodszymi kolegami.

Wprowadzenie

Przedmiotem rozważań w niniejszej publikacji jest funkcjonowanie nauczycieli akademickich w aspekcie posiadania kompetencji do pracy zdalnej, jakości życia zawodowego i dobrostanu psychicznego w dobie epidemii Covid-19, na podstawie analizy jakościowej wyników przeprowadzonego badania. Faktem powszechnie zauważalnym było, że epidemia Covid-19 zmieniła warunki funkcjonowania tej wybranej grupy zawodowej oraz znacząco wpłynęła na rynek pracy w Polsce (Flaszyńska, 2020, s. 122-127). Wprowadzenie stanu zagrożenia epidemicznego, które w Polsce zostało ogłoszone 12 marca 2020 roku, a następnie wprowadzenie od 20 marca 2020 roku stanu epidemii (Medexpress, 2020), wymusiło dodatkowe wymagania dotyczące warunków pracy, implikując wyższy poziom stresu w środowisku pracy, który negatywnie wpłynął na zdrowie i samopoczucie pracowników (Ogińska-Bulik, Juczyński 2010; Stasiła-Sieradzka, Turska, 2019).

Celem artykułu jest identyfikacja własnego poziomu kompetencji do nauczania zdalnego oraz oceny jakości swojego życia zawodowego, a także poczucia dobrostanu przez nauczycieli akademickich w zróżnicowanym wieku, w sytuacji epidemii Covid-19. Artykuł jest więc poświęcony czterem aspektom życia nauczycieli: wartościom, celom, ocenie produktywności i jakości życia z – które odnoszą się do pracy zawodowej i dobrostanu psychicznego – powiązanego z subiektywnymi aspektami oceny jakości własnego życia (Ciechowska, Szymańska, 2018, s. 236).

Nauczyciele w sytuacji epidemii Covid-19

Epidemia Covid-19 w Polsce nie tylko zmieniła funkcjonowanie zawodowe wielu ludzi, ale w szczególny sposób zmodyfikowała sytuację zawodową nauczycieli akademickich. Zamknięcie uczelniomalże z dnia na dzień wymusiło konieczność zdobycia nowych kompetencji. Sytuacja ta była podobna do tej, kiedy pojawił się Internet na masową skalę po raz pierwszy na świecie (Wallace, 2001, s.7). Stąd nauczyciele akademicy musieli wziąć udział w swoistym eksperymencie (Williamson i in., 2020, s.112) związanym ze zdalnym nauczaniem, szczególnie nauczaniem w trybie online (Rydelek i in., 2016, s. 22). Według Wacława Strykowskiego do tego typu kompetencji można zaliczyć: „posiadanie rozeznania w zasobach medialnych związanych z realizowanym przedmiotem, blokiem przedmiotowym lub ścieżką edukacyjną; posiadanie umiejętności dokonywania analizy i oceny merytorycznej oraz pedagogicznej istniejących zasobów medialnych; posiadanie znajomości poszczególnych mediów, w tym umiejętność wyznaczania im odpowiednich zadań w procesie kształcenia i wychowania; posiadanie motywacji do unowocześniania swojego warsztatu i warsztatu swoich uczniów” (Brzyszczy, 2017, s. 34).

Natomiast odnośnie do sytuacji nauczycieli akademickich, to w ciągu paru dni na uczelniach w Polsce narzucono konieczność realizacji podstaw programowych z wykorzystaniem zdalnego nauczania i oceniania. W wyniku tego zmianie uległ charakter pracy nauczycieli akademickich. Konieczna stała się zmiana sprawdzonych sposobów przekazywania i weryfikowania wiedzy, pracochłonnego przygotowywania zajęć, wprowadzania ich na platformy edukacyjne do wykorzystania na zajęciach w trybie online, tj. w czasie rzeczywistym. Należy pamiętać, że istotną rolę odegrało też przygotowanie techniczne uczelni do prowadzenia zajęć na platformach edukacyjnych, których nie wszystkie posiadały. A jeśli tak było, to wymagało to dostosowania się do zróżnicowania odnośnie do ich obsługi, a także podwyższonego standardu zachowania prawnych wymogów RODO. Poza powyższym uczelnie zmuszone zostały do zwiększonych wysiłków finansowych na zakup potrzebnych technologii informatycznych oraz podjęcia innych, niezbędnych działań z tym związanych. Stan ten wymagał od wykładowców konieczności nabycia nowych kompetencji, większej tolerancji, zwiększonego wysiłku związanego z nadmiernym obciążeniem pracą zawodową, a także otwartej postawy wobec studenta, determinacji w realizacji

celów zawodowych; a jednocześnie świadomej akceptacji własnych słabości przy podejmowaniu prób ich przezwyciężania.

Stąd przypuszcza się, że analizowana sytuacja wpłynęła na relacje zawodowe badanej grupy społecznej. Konieczność dzielenia się wiedzą może bowiem doprowadzić do zacieśnienia więzi koleżeńskich, wykreowania nowych form współpracy, lecz jednocześnie do wykształcenia się nowej hierarchii pozycji zawodowej, w związku z posiadaniem niezbędnych kompetencji i dywersyfikacji osób o określonych postawach wobec zdalnego nauczania, które z mniejszą czy większą trudnością nabywają nowe kompetencje.

Jednocześnie zmieniły się warunki psychospołecznego funkcjonowania podanej analizie grupy zawodowej. Pojawiły się restrykcje dotyczące konieczności pozostawania w izolacji, spędzania czasu w domu z rodzinami. Sprawdzone sposoby poprawiania nastroju, odreagowywania napięć, szczególnie istotne w przypadku osób ekstrawertywnych przestały funkcjonować. Codzienne doświadczanie frustracji spowodowało, że na światło dzienne zostały wyprowadzone nieprzepracowane wcześniejsze konflikty w relacjach rodzinnych, partnerskich i również zawodowych. Trudnością badanych było także wzajemne, wielogodzinne, wspólne obcowanie domowników, zachowanie dzieci, które mimo własnych zajęć lekcyjnych często wymagały organizowania im czasu, niejednorodnie wspólne przebywanie na niewielkiej powierzchni, zmieniającej czasoprzestrzeń, utrzymujące się napięcie emocjonalne – wszystko to potęgowało poczucie braku komfortu psychicznego. Oczywiście, konieczność wzajemnego obcowania skutkowałą zacieśnieniem nadwątlonych więzi emocjonalnych.

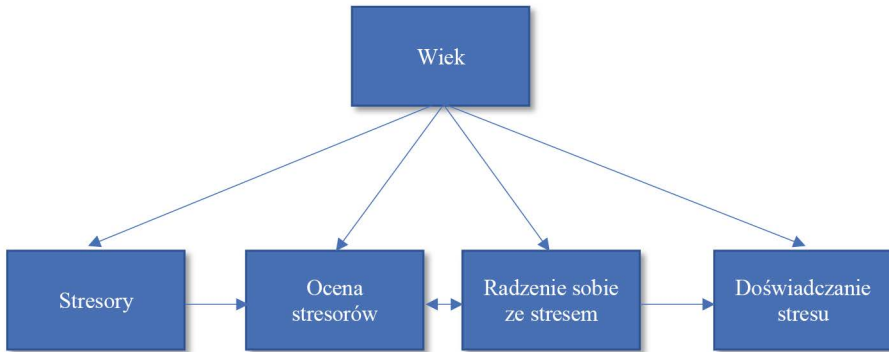
Jednocześnie nastąpiło całkowite zatarcie granic między pracą zawodową a życiem rodzinnym (Bańka, 2001). Innymi słowy, nauczyciele zasypiali w pracy i budzili się w pracy, bez perspektyw zmiany tej sytuacji w najbliższej przyszłości. Sytuację pogarszał fakt zaburzenia poczucia bezpieczeństwa zdrowotnego, potęgowany przez środki masowego przekazu, a niekiedy osoby z najbliższego otoczenia i świadomość, że perspektywa najgorszego scenariusza – utraty życia staje się realna. Utrzymujące się poczucie zagrożenia może wyzwalać syndromy zachowań pozostających na granicy patologii, potęgujących dolegliwość sytuacji. Można oczekiwać, że w zaistniałej sytuacji nastąpi modyfikacja uznawanych wartości. Uświadamianie sobie 'kruchości życia', nietrwałości, niepewności i przemijalności dotychczas realizowanych instrumentalnych celów może z jednej strony doprowadzić do zwrócenia się w kierunku wartości ostatecznych lub doprowadzić do ich całkowitego odrzucenia. Tak więc sytuacja tej grupy zawodowej nosiła znamiona 'klasycznej sytuacji stresowej'.

Znaczenie wieku w doświadczaniu stresu

W literaturze przedmiotu istnieją dowody wskazujące na to, że doświadczanie stresu różni się w zależności od etapu życia człowieka (Burr i in., 2017; Donders i in., 2012; Sampaio, Augusto, 2012; Shultz, 2010). W kwestii tej nie ma wśród autorów zgody, co więcej kontrowersję wzbudzają badania przeprowadzone przez Sandrę Götz i współpracowników (2018), którzy stwierdzili istnienie niewielkiej (choć jednocześnie statystycznie nieistotnej zależności) między wiekiem a doświadczanym stresem. W badaniach tych starsi respondenci okazali się w nieco większym stopniu doświadczać stres niż ich młodszy koledzy. Jak ustalono w efekcie przeprowadzonych badań, badaczom nie udało się jednak otrzymać jednoznacznych rezultatów, pozwalających wyciągnąć wnioski odnośnie do istnienia tego wpływu w poszczególnych etapach życia. Wspomniany brak jednoznaczności zmotywował autorów niniejszego artykułu do głębszej penetracji podejmowanych zagadnień.

Część teorii, opisanych w literaturze przedmiotu, bierze pod uwagę różnice w wieku zarówno pod względem ilości, jak i jakości czynników stresogennych, związanych z pracą zawodową, przy czym większość z nich formułuje pozytywne prognozy na korzyść starszych pracowników. Jedną z nich jest hipoteza o wzroście satysfakcji z pracy wraz z wiekiem (Wright, Hamilton, 1978; Drabe, Hauff, Richter, 2014), która była prezentowana i weryfikowana w celu wyjaśnienia, że przeciętnie starsi pracownicy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy niż ich młodszy koledzy (Quinn i in., 1974; Ng, Feldman, 2010; Shivanathan i in., 2007; Vaillant, 2007). Hipoteza ta stała się podstawą sformułowania twierdzenia, że rozwój kariery zależy najczęściej od wieku, przy założeniu, że praca zawodowa stanowi istotny element poczucia jakości życia (Czapiński, 2009; Mróz, 2011). Stwierdzenie to wydaje się szczególnie trafne w odniesieniu do nauczycieli akademickich. Wynika z niego, że im dłużej pracownicy są zaangażowani w swoją pracę zawodową, tym chętniej i lepiej ją wykonują. W związku z tym można by twierdzić, że pracując dłużej w określonych środowiskach pracy, budując strategię radzenia sobie ze stresem pracownicy o dłuższym stażu spotykają się z mniejszą liczbą czynników stresogennych, związanych z wykonywaną pracą. Interesujące zatem wydaje się zbadanie specyfiki zagrożenia pandemią Covid-19, a więc tego, na ile w sytuacji ograniczonych możliwości kontrolowania sytuacji jest ona dla nich stresogennym czynnikiem.

Rozważając korzyści wynikające z wieku pracowników, Paul B. Baltes i Margaret M. Baltes (1990) zaproponowali normatywny model pomyślnego rozwoju w ciągu całego życia zawodowego (*life-span*), teorię selektywnej optymalizacji z kompensacją (SOC), która obejmuje trzy ogólne strategie: selekcję, optymalizację oraz kompensację. Model ten przedstawia rysunek 1.



Rysunek 1. Model zależności między wiekiem a składnikami stresu zawodowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kooij, Lange, Jansen, Dikkers (2011, s. 201).

Kategoria *selekcja* odnosi się do wyboru i skupienia zasobów na tych celach, które wydają się być dla podmiotu najbardziej wartościowe. Kolejna kategoria *optymalizacja* zmierza do osiągnięcia wyższego poziomu funkcjonowania poprzez rozwój i poszerzanie posiadanych kompetencji (np. w formie odpowiednich szkoleń czy zdobycia nowych doświadczeń). Wreszcie, *kompensacja* odnosi się do strategii minimalizacji strat poprzez inwestowanie środków w inne działania, które przeciwdziałają stratom. Pracownicy mogą też stosować *optymalizację* i *kompensację* jako strategie radzenia sobie ze stresem. Te same strategie mogą z powodzeniem znaleźć zastosowanie zarówno w obszarze życia zawodowego, jak i prywatnego, w celu zminimalizowania występowania czynników stresogennych. W przypadku zagrożenia epidemią oznaczałoby to podejmowanie działań zapobiegających zakażeniu, w odniesieniu do swojej rodziny i najbliższego otoczenia. Może to zostać osiągnięte na przykład poprzez skupienie się na innych celach, także celach rodzinnych, a w konsekwencji poprzez eliminację np. takich obowiązków w ramach swojej pracy, które wiążą się z mniejszą liczbą podróży (np. poprzez prowadzenie projektów wyłącznie lokalnych). Aczkolwiek jest oczywiste, że nie każdy zawód lub wykonywana praca daje takie możliwości. Jednakże

wybór jako strategia może przejawiać się w zróżnicowany sposób. Na przykład, jednym ze szczególnych przejawów jest kształtowanie pracy – *job crafting*, które można uznać za skorelowane z wiekiem. Pod pojęciem *job craftingu zawodowego* rozumie się „zmiany fizyczne i poznawcze, jakich jednostki dokonują w zakresie zadań lub granic relacyjnych swojej pracy” (Wrześniewski, Dutton, 2001, s. 179; Berg, Dutton, Wrześniewski, 2013; Bartkowiak, Krugielka, 2018; Bartkowiak, 2021). Mimo że aktualnie w literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznych badań potwierdzających występowanie tej zależności, można oczekiwać, że kształtowanie pracy nawet w szczególnie utrudnionych warunkach epidemii może być uzależnione od wieku, ponieważ starsi pracownicy często przywiązują większą wagę do pracy jako znaczącej aktywności w ich życiu (Carstensen, 2006) i mogą mieć większe spektrum (poziom autonomii, wzbogacanie pracy) możliwości jej wykonywania (Kanfer, Ackerman, 2004). W warunkach epidemii, jak można oczekiwać, modyfikacja pracy nauczycieli akademickich mogła sprowadzać się do większej koncentracji na pracy badawczej (w zależności od specyfiki reprezentowanej dyscypliny) i edytorskiej, polegającej na przygotowywaniu publikacji.

Wracając do uwarunkowań związanych z wiekiem, badacze sugerują jednak, że starsi pracownicy mogą doświadczać zwiększonego poziom stresorów związanych z pracą (Ghezzi i in., 2020). Jednocześnie istnieją dane nawiązujące do funkcjonujących, społecznych stereotypów, np. opinii, że starsi pracownicy są postrzegani jako mniej kreatywni (Levin, 1988; Stuart-Hamilton, 2006; Pasupti, Lockenhoff, 2002), mniej zainteresowani rozwijającą się technologią informatyczną i mniej przystosowani do pracy zespołowej (Lyon, Pollard, 1997; Nwachukwu i in., 2020) ze względu na większe trudności adaptacyjne.

Chociaż strategie wynikające z teorii *selektywnej optymalizacji z kompensacją* (Baltes, Baltes, 1990) mogą umożliwić pracownikom aktywne ograniczanie występowania czynników stresogennych w cyklu ich życia zarówno zawodowego, jak i rodzinnego, może być również odwrotnie, szczególnie w odniesieniu do cząstkowej strategii selekcji. Pracownicy mogą być w stanie zaangażować się w strategię selekcji w ramach swojej obecnej pracy, a jednocześnie mogą nie mieć takiej możliwości. W konsekwencji, jakakolwiek zamiana miejsca pracy na inne, w ramach strategii selekcji, może być dla pracowników z długim stażem, a zwłaszcza nauczycieli akademickich całkowicie ograniczona i wręcz niemożliwa.

Podsumowując, zróżnicowane podejścia teoretyczne tworzą niejednoznaczne prognozy dotyczące wpływu wieku na czynniki stresogenne w pracy. Sytuacja

ta wydaje się szczególnie obciążająca w pracy nauczycieli akademickich, podczas epidemii Covid-19. Podczas gdy większość teorii związanych z wiekiem przewiduje niższy poziom czynników stresogennych w przypadku starszych pracowników, stygmatyzacja ze względu na wiek i ograniczenia możliwości modyfikacji swej pracy sugerują coś przeciwnego. Obecnie nie są znane żadne badania empiryczne, dające jednoznaczną odpowiedź na pytanie, czy starsi pracownicy mają do czynienia z większą czy mniejszą, a nawet taką samą liczbą stresorów, jak ich młodsi koledzy.

Produktywność, jakość życia zawodowego i poczucie dobrostanu psychicznego

Ze względu na powyższe okoliczności, funkcjonowanie nauczycieli akademickich w okresie epidemii zostanie poddane analizie pod kątem trzech kryteriów: produktywność nauczycieli, jakość życia zawodowego oraz poczucie dobrostanu psychicznego (Ishak i in., 2018). Założenie to wymaga dokonania ustaleń definicyjnych odnoszących się do omawianych pojęć:

- a) produktywność pracy nauczyciela - *level of productivity* (LOP);
- b) jakość życia zawodowego - *working life quality* (WLQ);
- c) dobrostan psychiczny - *mental well-being* (MWB);
- d) jakość życia zawodowego a dobrostan psychiczny (WLQ /MWB).

Ocena produktywności pracy nauczyciela (LOP)

Ocena pracy nauczyciela zarówno na gruncie literatury polskiej (gdzie możemy znaleźć głównie odwołanie się do procedur i aktów prawnych), jak i anglojęzycznej jest pełna kontrowersji, a prezentowane modele niejednoznacznie zostały zastosowane w powyższej kategorii. Część autorów wypowiadając się na temat produktywności nauczycieli akademickich zwraca uwagę na obiektywne czynniki, tj. poziom przygotowania studentów i ich kompetencje, a także na ich gospodarowanie czasem w trakcie przygotowania do zajęć (Ahmed, iGistituati, Rusdinal, 2020; Ndugu, 2014).

Autorzy podkreślają w nich szczególną trudność w zdefiniowaniu pracy nauczyciela, która nie odnosiłaby się wyłącznie do odwoływania się do ustalonych przez określone gremia standardów, a koncentrowała na misji zawodu. Większość z nich jednoznacznie podkreśla subiektywizm w ustaleniu takich kryteriów (Darling-Hammond i in., 2012). Zważywszy na fakt, że epidemia Covid-19

omalże wymusiła na nauczycielach akademickich konieczność podjęcia pracy zdalnej, w projekcie przyjęto dotychczas niestosowane podkategorie oceny własnej znajomości wykorzystania nowych technologii w pracy nauczyciela akademickiego. Tak więc ocena własnych kompetencji w zakresie korzystania z aplikacji i możliwości użytkowania platform, w ramach których przebiega nauka zdalna, jest traktowana jako wskaźnik produktywności pracy nauczyciela akademickiego.

Jakość życia zawodowego nauczycieli akademickich (WLQ)

Pojęcie jakości życia zawodowego zostało po raz pierwszy użyte przez I. Bluestone,

pracownika *General Motors of America* w desygnowanym dla pracowników programie, który pozwolił im odgrywać aktywną rolę w podejmowaniu decyzji co do oferowanych warunków pracy. Intensywną, dalszą pracę nad problematyką jakości życia zawodowego kontynuowano w pierwszej połowie lat siedemdziesiątych, przez Międzynarodową Radę ds. Jakości Pracy, prowadząc szeroko zakrojone badania na temat zdrowia psychicznego pracowników (Martel, Dupuis, 2006, s. 333–368). Półtorej dekady później Stephen P. Robbins zdefiniował jakość życia zawodowego jako: „proces, w którym organizacja odpowiada za potrzeby pracowników, wprowadzając mechanizmy umożliwiające im pełny udział w podejmowaniu decyzji dotyczących ich życia w pracy” (Robbins, 1989, s. 207). Nieco późniejsza definicja innych autorów (Efraty, Sirgy, Lee, 2001) wskazała, że jakość życia zawodowego: „wiąże się z oddziaływaniem miejsca pracy na zadowolenie, satysfakcję z życia pozazawodowego i subiektywne poczucie szczęścia” (Efraty i in., 2001, s. 224).

Przytoczone definicje inicjowały dalsze rozważania, dotyczące pomiaru jakości życia zawodowego. Pierwsze kryteria pomiaru zostały wykreowane już wcześniej przez Richarda E. Waltona (1973), a następnie Gordona L. Lippitta (1978).

Zaliczały się do nich:

- poczucie bezpieczeństwa;
- relacje z innymi;
- poczucie osobistej użyteczności;
- doświadczanie uznania za osiągnięcia;
- możliwości doskonalenia swoich kompetencji (Walton, 1973, s. 12–16).

Dobrostan psychiczny (MWB)

Pięćdziesiąt lat temu Światowa Organizacja Zdrowia zdefiniowała zdrowie jako: „stan pełnego dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego i społecznego, a nie tylko braku choroby lub niepełnosprawności” (Ryff, Singer, 1998, s. 1069–1081). Związek między zdrowiem fizycznym a zdrowiem psychicznym charakteryzował się systemowym ujęciem wymienionych aspektów; każdy pierwszy czynnik wpływa na drugi zarówno jako na przyczynę, jak i na skutek (Barr i in., 2005, s. 260–265). Co więcej, w ciągu ostatnich 50 lat psychologowie odkryli, że dobrostan psychiczny nie odnosi się jedynie do eliminowania patologii, ale także obejmuje badanie wzrostu optymizmu, nadziei, zdolności, wyglądu, umiejętności interpersonalnych, prognostycznego myślenia, odwagi, etyki pracy i innych czynników (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000, s. 5–14).

Jest to dziedzina pozytywnej psychologii, którą po raz pierwszy zainicjował przedstawiciel psychologii humanistycznej w 1954 roku Abraham Maslow, a 40 lat później rozwinął Martin E. Seligman (Lopez, Gallagher, 2009). Ta gałąź psychologii koncentruje się na subiektywnym poziomie dobrego samopoczucia, zadowolenia i satysfakcji z dokonań, które miały miejsce w przeszłości; nadziei i optymistycznym nastawieniu wobec przyszłości oraz doświadczaniu szczęścia w teraźniejszości (Vazquez i in., 2009, s. 15–27). Z tego powodu literatura przedmiotu poświęcona czynnikom warunkującym dobrostan psychiczny w ostatnich latach kładzie większy nacisk na dobre samopoczucie psychiczne i dobrostan niż na zaburzenia i dysfunkcje (Huppert, 2009, s. 137–164).

W przyjętym projekcie badawczym, zgodnie z założeniami psychologii pozytywnej, dobrostan (skłaniając się ku podejściu eudajmonistycznemu, którego przedstawicielem był m.in. M.E. Seligman) oznacza optymalne funkcjonowanie człowieka, działanie zgodne z sobą tzn. uznawanym systemem wartości, samo-realizację, równowagę między czasem pracy i czasem prywatnym (Chirkowska-Smolak, 2008; Greenhaus, Powell, 2006). Jednym z najbardziej popularnych typów dobrostanu psychicznego jest model C.D. Ryff (2008). Jest on złożony z sześciu wymiarów tj.:

- „autonomii;
- możliwości »panowania« nad środowiskiem;
- rozwoju osobistego;
- pozytywnych relacji z innymi (oparte na zaufaniu);
- świadomości wartości (celów życia);

– akceptacji siebie” (Ryff, Singer, 2008, s.13–39).

Powyższy model został zaadoptowany do planowanych w projekcie badań.

Jakość życia zawodowego a dobrostan psychiczny (WLQ/MWB)

Związek między jakością życia zawodowego a dobrostanem psychicznym w badaniach przybiera najczęściej charakter współwystępowania i mimo że nie budzi wątpliwości fakt jego występowania, trudno jest jednoznacznie określić wzajemną relacją tych dwóch zmiennych. Dobrostan psychiczny w opinii jednych autorów jest związany z subiektywnym poczuciem szczęścia, w tym jednocześnie zadowoleniem z pracy jako czynnikiem sprawczym (Garg, Rasogi, 2009, s. 42–51). Z drugiej strony dobrostan jest czynnikiem, który podnosi produktywność pracowników i jest efektem poczucia satysfakcji zawodowej (Enkvick, 2012; Sirgy i in., 2001, s. 21–32). Brak zgodności w dotychczas zrealizowanych badaniach doprowadził do uwzględnienia relacji jakości życia zawodowego i dobrostanu psychicznego w planowanych badaniach.

Wymienione wcześniej kategorie zostały zaadoptowane do badania jakości życia zawodowego nauczycieli (Ishak i in., 2018). Przeprowadzone dotychczas badania wykazały, że poczucie jakości życia zawodowego u nauczycieli jest warunkowane wieloma czynnikami, między innymi poczuciem bezpieczeństwa, motywami podjęcia decyzji o wyborze zawodu (Day i in., 2005, s. 563–577). Inne badania, przeprowadzone w Turcji w środowisku nauczycielskim, wykazały związek zaangażowania w pracę z poczuciem jakości życia (Erdem, 2010, s. 511–537). Wobec pewnego zróżnicowania uzyskanych wyników, a także uwzględniając sytuację epidemii Covid-19, autorzy artykułu podjęli się realizacji własnych badań.

Metoda badawcza

Celem prezentowanych badań była identyfikacja własnego poziomu kompetencji do nauczania zdalnego oraz oceny jakości swojego życia zawodowego, a także poczucia dobrostanu, wśród nauczycieli akademickich w sytuacji epidemii Covid-19 w relacji do ich wieku.

Podjętą się realizacji powyższych zamierzeń, konieczne było sformułowanie problemów badawczych:

1. Jak nauczyciele akademicki oceniają swoje kompetencje w zakresie wykorzystania technologii informatycznych, w sytuacji konieczności nauki zdalnej w zależności od ich wieku (P1)?
2. Jak nauczyciele akademicki określają swój poziom dobrostanu psychicznego w czasie epidemii w kontekście ich wieku (P2)?

Aby uzyskać odpowiedź na tak sformułowane problemy, konieczne było dokonanie operacjonalizacji pomiaru częściowo wykorzystując przytoczony wcześniej model C.D. Ryff (Ryff, Singer, 2008, s.13–39).

Do realizacji projektu badawczego zaplanowano wywiad pogłębiony, na potrzeby którego zostały ułożone określone dyspozycje.

1. Jak Pan(i) ocenia swój poziom znajomości używanego oprogramowania do pracy zdalnej?
2. Jak się Pan(i) czuje w pracy zdalnej?
3. W jakim stopniu relacje z przyjaciółmi i innymi ludźmi są warunkiem odczuwania dobrostanu psychicznego?
4. Jak może Pan(i) określić swoje nastawienie do świata?
5. Jakie wartości uznaje Pan(i) za ważne?
6. Jakie cele życiowe chciałby/chciałaby Pan(i) zrealizować w najbliższym czasie?
7. Jak ocenia Pan(i) swój poziom równowagi psychicznej? Na ile udaje się Panu(i) zachować równowagę między pracą zawodową, a obowiązkami rodzinnymi i czasem wolnym?
8. Co dla Pana(i) oznacza rozwój personalny i w jakim stopniu go Pan(i) realizuje?

Aby uzyskać odpowiedzi na tak sformułowane pytania, zaplanowano badanie za pomocą wywiadu pogłębionego, w którym uczestniczyło 21 nauczycieli akademickich (N = 21), wśród których wszyscy prowadzili zajęcia zdalne w wymienionym powyżej przedziale czasowym. W badaniach uczestniczyło 12 kobiet i 9 mężczyzn. Wiek uczestników postępowania badawczego zawierał się w przedziale od 31–67 lat (średnia wynosiła $x = 48,8$). Dobór uczestniczących w badaniach nauczycieli miał charakter celowy. W badaniach brały udział zarówno osoby (10 osób) ze stopniem doktora, jak i ze stopniem doktora habilitowanego (9) oraz z tytułem profesora (2 osoby). Badanie miało miejsce w okresie od maja do listopada 2020 roku. Osoby prezentowały dyscypliny humanistyczne i społeczne (11) oraz nauki politechniczne (10) i były pracownikami uczelni publicznych (12), a także niepublicznych (9).

Przed przystąpieniem do badania poszczególne pytania zostały zakodowane. Po uzyskaniu wyników, na ich podstawie zostały stworzone określone kategorie, które pozwoliły zoperacjonalizować uzyskany materiał badawczy. Tworzenie kategorii odbyło się z zastosowaniem metody sędziów kompetentnych¹.

Etyka badawcza

Badania były prowadzone zgodnie z zachowaniem etyki badawczej. Analizowane procesy badawcze zostały przedstawione poprzez możliwość ich weryfikacji. Postawione problemy badawcze uwzględniały problemy etyczne natury społecznej i indywidualnej, tj. w odniesieniu do treści ich formowania i prezentowania respondentom. Podobnym działaniom były poddane procedury badawcze (Frankfort-Nachmias, Nachmias, 2001, s. 90–94). W prowadzonym pomiarze podjęte zostały działania badawcze, które miały charakter uświadomiony, to znaczy badani wiedzieli, co za pomocą prezentowanego badania stanie się w związku z ich sytuacją życiową i w związku z podjętymi działaniami badawczymi poprzez określone cele, drogi i narzędzia użyte w badaniu (Pilch, Lalak, 2006, s. 1025).

Każda z badanych osób wiedziała, że w dowolnej chwili może zrezygnować z uczestnictwa w pomiarze. Ponadto została zapewniona anonimowość badania i bezpieczeństwo danych osobowych, które nie były jawne i powiązane z wynikami badania. Prowadzone badania w jakikolwiek sposób nie godziły także w poczucie wolności żadnej z badanych osób (Frankfort-Nachmias, Nachmias, 2001, s. 90–94).

Wyniki badań

Poniższe wyniki badania przedstawiają subiektywną ocenę poziomu produktywności nauczycieli pod względem wykorzystania technologii informatycznych w pracy zdalnej. Analizując wypowiedzi osób uczestniczących w badaniu wygenerowano przedstawione w poniższej tabeli 1. typy badanych nauczycieli akademickich. Podstawą analizy było nie tylko przyporządkowanie do określonej kategorii pojęciowej (ocena wysoka/niezbyt wysoka ocena) kompetencji do pracy zdalnej, ale deklarowana motywacja do dalszego uczenia się.

¹ Sędziami kompetentnymi byli: dwaj psychologowie, socjolog i pedagog o stażu pracy powyżej 10 lat.

Tabela 1. Kategorie oceny produktywności własnej pracy (LOP) zdalnej nauczycieli akademickich

Lp.	Kategoria oceny własnej produktywności w technologii pracy zdalnej	Symbol kategorii oceny własnej produktywności pracy zdalnej	Przykłady oceny własnej produktywności w technologii pracy zdalnej w ramach określonej kategorii
1	Osoby, które szczególnie angażują się w pracę zdalną i wysoko oceniają swoje kompetencje medialne ujmowane jako wskaźnik produktywności, będąc osobami w wieku do 35 lat, pracujące wciąż nad udoskonalaniem swego warsztatu.	LOP1	LOP _{1a} : „Cieszę się, że wreszcie mogę robić to co lubię, wymyślam sposoby pracy w zespołach na Teamsie. Moze jestem nieskromny, ale znam trochę więcej programów niż moi koledzy, bo trochę tym żyję...” (Mężczyzna, 33 lata, doktor).
2	Osoby, które dobrze oceniają swoje kompetencje w pracy zdalnej , wykazujące zainteresowanie doskonaleniem się w uczeniu się z korzystania z nowych form oprogramowania do pracy zdanej. Najczęściej są to osoby w wieku 36–60 lat.	LOP2	LOP _{1b} : „Aktualnie idzie mi raz lepiej raz gorzej... Nie wiedziałam, że będę w stanie tylu nowych rzeczy się nauczyć i nadal się uczyć.... Każdą trudność i błąd staram się wyjaśnić... i robię to przy każdej okazji.” (Kobieta, 55 lat, doktor habilitowany).
3	Osoby, które pracują zdalnie, o niezbyt wysokiej ocenie własnych kompetencji , ale nie wykazują motywacji do uczenia się możliwości wykorzystania nowych typów oprogramowania, nie akceptują oni uczenia zdalnego. Najczęściej są to osoby powyżej 60 roku życia.	LOP3	LOP _{1c} : „Mam serdecznie dosyć pracy zdalnej, czekam tylko, żeby wymiksować się z tej aktywności, to nie dla mnie”. Wiem, że jestem kiepski w tych sprawach, ale też mam swoje lata...” (Mężczyzna, 67 lat, profesor).

Źródło: badanie własne.

W przedstawionym badaniu, z związku z problemem dotyczącym posiadanych kompetencji (P1) w zakresie wykorzystania technologii informatycznych, badani nauczyciele akademicki pod względem poziomu produktywności w pracy zdalnej (LOP) prezentowali trzy typy ocen. Pierwszy typ, ocena pozytywna charakteryzowała nauczycieli szczególnie angażujących się w pracę zdalną, nastawionych na zdobycie nowych kompetencji, korzystania z nowych aplikacji, z optymizmem podchodzących do pracy zdalnej (LP1) oraz odnośnie do posiadanych przez siebie umiejętności, w czym umacniało ich ciągle uczenie się nowych umiejętności (LP2). Druga grupa ocen pochodząca od zainteresowanych

nabywaniem nowych kompetencji nauczycieli akademickich prezentuje zbliżone, choć mniej optymistyczne stanowisko. Trzecia grupa ocen dotyczyła nauczycieli zdecydowanie mniej zaangażowanych w podnoszenie swoich kompetencji medialnych, traktujących analizowaną formę zajęć jako niezbyt akceptowaną przez siebie konieczność (LP3). Na uwagę zasługuje fakt, że ocena swojego nastawienia do zdobywania kompetencji medialnych wydaje się skorelowana z wiekiem osób uczestniczących w badaniu. Analiza wypowiedzi wykazała, że starsi nauczyciele (powyżej 60 roku życia) w wieku poprodukcyjnym odczuwali mniej motywacji do nabywania kompetencji związanych z pracą zdalną i niski stan swojej produktywności (LP3).

Można oczekiwać, że zaobserwowane nastawienie do pracy zdalnej i ocena swojej produktywności są spowodowane zarówno zróżnicowaną motywacją do uczenia się, nabywania kompetencji medialnych, jak i dotychczas obserwowaną skutecznością podejmowanych aktywności. Ponadto, starsi nauczyciele akademicy wydają się osobami o mniejszym doświadczeniu w korzystaniu z aplikacji IT, co może obniżać motywację do uczenia się korzystania ze zróżnicowanych narzędzi w pracy zdalnej.

Modyfikacja poziomu jakości życia (WLQ) zawodowego nauczycieli akademickich w sytuacji Covid-19

Kryterium zastosowanym do analizy było przyporządkowanie wypowiedzi do kategorii oceny pozytywnej, negatywnej i częściowo-pozytywnej oparte na podawanych, zróżnicowanych uzasadnieniach. Osoby uczestniczące w badaniach i udzielające swoich odpowiedzi najczęściej podkreślały, że źródłem obniżenia poziomu życia jest utrata poczucia bezpieczeństwa w aspekcie bezpieczeństwa zdrowotnego, w odniesieniu do siebie i swoich bliskich oraz utrata bezpieczeństwa związanego z pracą zawodową, w szczególności w odniesieniu do osób zatrudnionych w wyższych szkołach niepublicznych.

Tabela 2. Kategorie oceny jakości życia zawodowego (WLQ) badanej grupy nauczycieli akademickich

Lp.	Kategoria oceny jakości życia zawodowego przez nauczycieli	Symbol kategorii oceny własnej jakości życia zawodowego	Przykłady oceny własnej jakości życia zawodowego
1	Ocena negatywna. Pewna grupa badanych nauczycieli w związku z obecnym miejscem pracy oraz sytuacją związaną z epidemią obawia się o swoją sytuację życiową w przyszłości i sytuacja ta rzuca niekorzystnie na ocenę jakości ich zawodowego życia.	WLQ1	WLQ _{1a} : „Obok tego, że mamy Covid, i mogę nie przeżyć, żałuję, że przeszedłem do szkoły niepublicznej, po każdym semestrze boję się, że mogę być zwolniona z pracy” (Kobieta, 45 lat, doktor).
2	Ocena negatywna. Część nauczycieli sceptycznie wypowiadała się na temat swojego poczucia użyteczności, co znajduje przełożenie na obniżoną ocenę jakości ich zawodowego życia, sugerując, że kontakt ze studentami jest w zasadzie ograniczony, co sprawia, że mogą tylko pozornie uczestniczyć w zajęciach, natomiast możliwości sprawdzenia wiedzy ze względu na liczebność grup są ograniczone.	WLQ2	WLQ _{2a} : „Często zastanawiam się, czy nie byłoby lepiej, aby studenci sami czytali teksty i tak nas nie słuchają..., a my z uwagi na liczebność grup nie mamy możliwości ich przepytąć; jak tu czuć się spełnionym zawodowo?” (Mężczyzna, 47 lat, doktor habilitowany).
3	Ocena częściowo pozytywna. Wśród udzielających wypowiedzi nauczycieli zdarzały się wypowiedzi sugerujące, że pracując w domu i nie tracąc czasu na dojazdy mogą więcej czasu poświęcić na pracę naukową, dokończyć niezakończoną monografię czy artykuły, przez co mimo wszelkich aspektów negatywnych wyżej oceniają mniej absorbującą czasowo naukę zdalną.	WLQ3	WLQ _{3a} : „Wreszcie pracując w domu mogę zakończyć badania, czekałam półtora roku... mam też rozpoczęty artykuł, zaraz do niego siądę. Ten Covid ma też swoje mocne strony” (Kobieta, 51 lat, doktor habilitowany).
4	Ocena częściowo-pozytywna. Nieliczni, uczestniczący w badaniach wskazywali na uczestnictwo w webinarach poszerzających możliwości stosowania bardziej zaawansowanych form pracy zdalnej i realizacji zawodowych zainteresowań.	WLQ4	WLQ _{4a} : „Śledzę polskie i anglojęzyczne webinaria, aby coś jeszcze się dowiedzieć...mam trochę więcej czasu, aby badać to, co lubię, a nie to, na co są pieniądze” (Kobieta, 31 lat, doktor).

Źródło: Badanie własne.

Wypowiedzi osób badanych odnoszące się do jakości życia można sklasyfikować do dwóch kategorii: negatywnej (WLQ₁, WLQ₂) i częściowo pozytywnej

(WLQ₃, WLQ₄). Optymizmem napawa fakt, że część nauczycieli wypowiadając się na temat jakości swojego życia zawodowego, niezależnie od dostrzeganych uciążliwości, poprawę sytuacji upatrywała w zdobywaniu nowych kompetencji przydatnych w pracy zdalnej oraz w realizacji planów naukowo-badawczych. Równie optymistyczna, choć zgodna z misją zawodu nauczyciela, wydaje się troska o jakość procesu dydaktycznego jako element spełniania się zawodowego (WLQ₂) i większe zaangażowanie w pracę naukową, szczególnie obserwowalną wśród nauczycieli akademickich powyżej 45 roku życia.

Poziom doświadczanego dobrostanu psychicznego (MWB) wśród nauczycieli akademickich

Ocenę dobrostanu psychicznego przeprowadzono przez oszacowanie poziomu dobrostanu (kategorie obniżony, nieulegający zmianie, powiązany z podjęciem działań zmierzających do jego utrzymania bądź podniesienia), wynikającego z jego osobowościowych uwarunkowań, wskazywanie na jego przyczyny bądź przejawy. Ocena ta, jako bardziej ogólnego wykładnika subiektywnie ujmowanej jakości życia, wśród osób udzielających odpowiedzi w trakcie wywiadu pogłębionego, wykazywała zróżnicowanie zarówno ze względu na kryteria oceny, jak i kwestie osobowościowe i demograficzne charakteryzujące osoby. Jednocześnie niezależnie od niej, istotnym czynnikiem okazały się możliwości realizacji ustalonych wcześniej celów życiowych.

Tabela 3. Kategoria oceny doświadczanego dobrostanu w związku z podjęciem pracy zdalnej

Lp.	Kategoria oceny doświadczanego dobrostanu psychicznego	Symbol kategorii	Przykłady oceny doświadczanego dobrostanu psychicznego
1	Obniżony poziom dobrostanu (a). Jednostki ocenione na podstawie rozmowy jako ekstrawertywne utyskiwały na ograniczenie możliwości kontaktów towarzyskich jak i związanych z wykonywaną pracą zawodową.	MWB1	MWB_{1a} : „Bardzo źle się czuję, kiedy nie mogę spotykać się z moimi znajomymi i studentami..., nie wyobrażam sobie, aby trwało to dłużej” (Kobieta, 56 lat, doktor habilitowany).
2	Obniżony poziom dobrostanu (b). Część z nich ubolewała nad utrudnieniem realizacji zamierzonych badań, które zakończyły się przed czasem, jako istotne prezentując wartości pozaosobiste.	MWB2	MWB_{2a} : „Tak mi zależało na dokończeniu badań... myślę o materiale do implantu, starczającym chorym na kilkanaście lat...” (Mężczyzna, 62 lata, doktor habilitowany).

Lp.	Kategoria oceny doświadczanego dobrostanu psychicznego	Symbol kategorii	Przykłady oceny doświadczanego dobrostanu psychicznego
3	Obniżony poziom dobrostanu (c) Część doświadczonych nauczycieli akademickich podkreślała niemożność zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym i czasem wolnym.	MWB3	MWB _{3a} : „Siedzę cały dzień przed ekranem i siedzę..., i zapuszczam korzenie, na nic nie ma czasu..., jak długo dam radę” (Kobieta, 60 lat, doktor habilitowany).
4	Obniżony poziom dobrostanu (d). Jeszcze inne osoby koncentrowały się wyłącznie na trosce o własne zdrowie i ich najbliższych, tj. dzieci, wnuków.	MWB4	MWB _{4a} : „Codzienne boli mnie kręgosłup..., moje dzieci stale się kontaktują z klientami..., moje wnuki są takie wrażliwe, łatwo mogą zachorować..., nie widzę światelka w tunelu...” (Kobieta, 61 lat, doktor).
5	Obniżony poziom dobrostanu (e). Analizując stosunek do świata uczestniczących w badaniach nauczycieli akademickich można było zaobserwować postawę osoby sfrustrowanej życiowo, sceptycznie zapatrującej się na życie ludzi i otaczającą rzeczywistość.	MWB5	MWB _{5a} : „Nie wiem, co mam powiedzieć, jestem rozczarowany, a nawet wściekły, przecież wcześniej można było przewidzieć epidemię, kierują nami osoby niekompetentne, czarno wszystko widzę..., nie rozumiem mojej żony...” (Mężczyzna, 61 lat, doktor).
6	Obniżony dobrostan (f). Negatywna autorefleksja związana z własnym dobrostanem psychicznym (nastawienie depresyjne) połączona z próbą radzenia sobie z trudnością.	MWB6	MWB _{6a} : „Często czuję się bardzo załamana i naprawdę jest mi trudno.... Działam w naszym stowarzyszeniu, ... stale coś się dzieje..., bez niego byłoby mi trudno...” (Kobieta, 67 lat, doktor). MWB _{6b} : „Teraz rozumiem co oznacza pojęcie kruchość życia...” (Mężczyzna, 68 lat, profesor).
7	Dobrostan nieulegający zmianie. Część dojrzałych nauczycieli wypowiadając się o sensie swojego życia szczególnie w aspekcie zawodowym twierdziła, że nie dostrzega zmian w stosunku do okresu przed epidemią.	MWB7	MWB _{7a} : „Nie widzę drastycznych zmian w moim życiu w okresie covidowym, robię to, co zawsze robiłem, pewnie to lubię..., i tak będę robił dalej...” (Mężczyzna, 67 lat, doktor).
8	Wskazywanie na drogę radzenia sobie z trudnościami. Osoby badane określały rangę wartości życiowych, które pozwalają przetrwać najtrudniejsze sytuacje, tj. miłość, przyjaźń.	MWB8	MWB _{8a} : „W aktualnej sytuacji żona i moi najbliżsi przyjaciele pozwalają mi przeżyć i realizować inne cele, które są podporządkowane trwałym wartościom” (Mężczyzna, 64 lata, profesor).

Lp.	Kategoria oceny doświadczanego dobrostanu psychicznego	Symbol kategorii	Przykłady oceny doświadczanego dobrostanu psychicznego
9	Radzenie sobie poprzez zanurzenie się w obowiązkach. Osoby o krótszym stażu pracy na uczelni, być może z uwagi na większe zaangażowanie sprawami dnia codziennego i obciążeniem rodzinnymi obowiązkami (niezależnie od płci) i pracą zawodową wydawały się być w mniejszym stopniu obciążone zagrożeniem Covid-19 niż ich starsi koledzy czy koleżanki. Nauczyciele akademicy niejednokrotnie twierdzili, że są tak bardzo zaangażowani codziennością, że rozważania na temat sensu własnej aktywności taktują jak „nieprzystający do ich stylu życia luksus, który raczej wpływa na nich demotywiąco”.	MWB9	<p>MWB_{9a}: „Nie mam czasu myśleć o covidzie, syn ma egzamin ósmoklasisty, córka jest w przedszkolu, a ja biegam..., nie czuję się szczególnie zagrożona...” (Kobieta, 35 lat, doktor).</p> <p>MWB_{9b}: „Nie wiem w co ręce włożyć..., nie myślę o epidemii..., mam tyle spraw i obowiązków..., i muszę skończyć projekt” (Mężczyzna, 39 lat, doktor).</p> <p>MWB_{9c}: „Staram się nie myśleć o zagrożeniu, to nie oznacza, że zaprzeczam jego istnieniu, ale naprawdę nie mogę sobie pozwolić, aby o tym myśleć..., bo wtedy tracę energię” (Mężczyzna, 34 lata, doktor).</p>
10	Radzenie sobie poprzez korzystanie ze wsparcia emocjonalnego. W przypadku udzielających wypowiedzi osób, zaobserwować można również było, ale wyłącznie wśród dojrzałych nauczycieli akademickich, postawę afiliacji, skierowaną na podtrzymanie pozytywnych relacji społecznych, z których można czerpać wsparcie emocjonalne.	MWB10	<p>MWB_{10a}: „Musimy to przetrwać, być razem i się wspierać, tylko tak damy sobie radę z paskudnym wirusem...” (Kobieta, 62 lata, doktor habilitowana).</p>
11	Nastawienie na uzupełnianie kompetencji medialnych jako źródło zachowania dobrostanu. Rozważając swój rozwój personalny nauczyciele akademicy w większości przypadków koncentrowali się na doskonaleniu swoich kompetencji medialnych, choć zdarzały się osoby, które aktualnie znalazły czas na doskonalenie swoich pasji. Osoby te podejmowały szereg aktywności, od ambitnych np. malowanie portretów, do związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego jak np. gotowanie.	MWB11	<p>MWB_{11a}: „Wreszcie mogę namalować portrety moich dzieci...” (Kobieta, 54 lata, doktor habilitowany).</p> <p>MWB_{11a}: „Teraz dwa razy w tygodniu gotuję ulubione dania, piekę ciasto..., na które wcześniej nie miałem czasu”. (Mężczyzna, 41 lat, doktor).</p>

Źródło: Badanie własne.

Analiza zamieszczonych kategorii ocen dobrostanu psychicznego wśród nauczycieli akademickich pozwala zaobserwować obniżony poziom dobrostanu ze względu na takie czynniki, jak ograniczenie kontaktów towarzyskich (MWB₁),

niemożność zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym (MWB₃), co wydaje się typowe dla pracy zdalnej, realizowanej w domu; myśli o charakterze depresyjnym (MWB₆); zagrożenie zdrowia własnego i bliskich (MWB₄) częściej występujące u osób 60 plus.; brak możliwości dokończenia podjętych zadań związanych z celami pozaosobistymi (MWB₂); trudne do identyfikacji sfrustrowanie życiowe, być może wynikające z uwarunkowań osobowościowych, niskiej tolerancji na wszelkie przeciwności losu (MWB₃). W wypowiedziach osób badanych pojawiła się także inna kategoria ocen doświadczanego dobrostanu podkreślająca 'swoistą stabilność' tego odczucia, niezależnie od obecności epidemii (MWB₇). Stan ten wskazuje na odporność pewnej grupy nauczycieli akademickich i silne nastawienie na realizację celów życiowych (w tym przypuszczalnie także zawodowych).

Na uwagę zasługują propozycje sugerujące możliwości radzenia sobie z obniżonym poczuciem dobrostanu psychicznego jako remedium na trudności wynikające z epidemii Covid-19. Należą do nich: wsparcie emocjonalne jako skuteczny środek przeciwdziałający obciążeniu psychicznemu (MWB₁₀), satysfakcjonujące relacje z przyjaciółmi jako znacząca wartość życiowa (MWB₈), wskazywane przez osoby 60 plus, a także jako popularna metoda radzenia sobie ze stresem oddawanie się licznym obowiązkom, które absorbując psychicznie pozwalają zapomnieć o zagrożeniu (MWB₉) oraz nastawienie na rozwój kompetencji medialnych (MWB₁₁).

Tak więc reasumując i odnosząc się do kolejnego problemu (P2), związanego z posiadanym psychicznym dobrostanem (MWB), opinie uczestniczących w badaniu nauczycieli akademickich były podzielone na pozytywne, w związku z zaistniałą sytuacją, najczęściej wśród osób w wieku produkcyjnym, i negatywne najczęściej wśród osób w wieku poprodukcyjnym, które nie wykazywały w tej kwestii optymizmu. Stąd, pomimo trudnej sytuacji, posiadanie jakiegось aktywności lub wsparcie bliskich lub innych osób pozwalało na niezałamywanie się.

Niezależnie od podawanych uzasadnień wszystkie osoby, bez względu na wiek, wskazywały na odczuwanie stresu w związku z zaistniałą sytuacją.

Dyskusja wyników i wnioski z badań

Przeprowadzone badania wykazały zróżnicowany poziom ocen nauczycieli akademickich własnej produktywności w obszarze kompetencji medialnych do pracy zdalnej, jak i ocen odnoszących się do jakości życia zawodowego i poczucia dobrostanu psychicznego w sytuacji epidemii Covid-19. Mimo że szereg

wypowiedzi wskazuje na negatywną ocenę własnej produktywności, jakości życia zawodowego i poczucia dobrostanu psychicznego i we wszystkich wypowiedziach zaobserwowano odczuwanie stresu w zaistniałej sytuacji, optymizmem napawa fakt ujawnienia przez niektórych nauczycieli prospołecznych wartości, realizacji misji zawodu nauczyciela i poszukiwania możliwości radzenia sobie wobec trudności i niedogodnych sytuacji.

Część badanych, bardziej zaawansowana wiekowo (w wieku 60 plus) niezależnie od poczucia dyskomfortu spowodowanego pracą zdalną wykazywała troskę o jakość kształcenia i jego skuteczność, dając dowód chęci realizacji zaszczytnej misji swojego zawodu, jeszcze inni podkreślali rolę trwałych wartości poczucia bliskości i przyjaźni jako antidotum na zagrożenie zdrowia czy życia. Na uwagę zasługuje chęć wykorzystania okresu epidemii do uzupełniania swoich kwalifikacji medialnych czy zainteresowań zawodowych. Dla innej grupy osób jako metoda radzenia sobie z obciążeniem psychicznym 'korzystne' okazało się skoncentrowanie na licznych obowiązkach, odciągające rozpamiętywanie negatywnych scenariuszy zdarzeń.

Przeprowadzone badania pozwoliły zaobserwować niższy poziom oceny własnej produktywności, oceny jakości życia zawodowego i poczucia dobrostanu u osób w wieku 60 plus w porównaniu z młodszymi kolegami.

Konfrontacja osiągniętych rezultatów badawczych z wynikami wcześniej przeprowadzonych badań częściowo potwierdza sformułowane przez innych autorów wnioski, choć jednocześnie wyzwała kontrowersje.

W efekcie w badań przedstawionych przez Susan W. Parker, M.A. Hansen and C. Brendowski nauczyciele akademicy byli przeciętnie oceniani przez swoich studentów odnośnie do swoich kompetencji medialnych (Parker i in., 2020, s. 7), tym samym również w badaniu amerykańskich badaczy studenci także wskazywali na większe zaangażowanie nauczycieli akademickich w przygotowanie zajęć offline niż online (Parker i in., 2020, s. 8). Niezależnie od tego, przyjęte przez autorów niniejszego artykułu rozumienie produktywności pracy nauczyciela jest kategorią całkowicie subiektywną – rezultaty te nie pokrywają się z samooceną badanych w niniejszym badaniu. Natomiast w związku z podkategorią oceny własnej produktywności to pokrywają się one z badaniami Tomasza Huka, który opierając się na teorii wycofania wskazywał, że powyżej 45. roku życia, w obawie o tempo dokonujących się zmian i niemożliwości dostosowania się do nich, osoby te ograniczają swoją aktywność w określonych przestrzeniach życia społecznego (Huk, 2014, s. 27).

Podobnie wykazanie motywacji do podejmowania działań w innych obszarach aktywności koreluje z powyżej opisaną teorią wycofania (T Huk, 2014, s. 87). Otóż osoby będące już w wieku dojrzałym, niemobilnym, nie mogą realizować się w określonych przestrzeniach życia, tu w kształceniu poprzez naukę zdalną, starają się realizować w innych przejawach życia, np. w sztuce oraz kulinariach.

Jak już wspomniano, w prezentowanym badaniu osoby o dłuższym stażu pracy wskazywały niższe poczucie dobrostanu psychicznego niż osoby młodsze. Jednocześnie w badaniu KDV Prasad, Rajesh W. Vaidya, Mruthyanjaya Rao Mangipudi wyniki przeprowadzonych przez nich analiz, nie potwierdziły faktu, że stres związany z zagrożeniem, jakie wywołuje sytuacja odnośnie do pracy w dobie epidemii, nie jest w jakikolwiek sposób powiązana z wiekiem. Niemniej badacze dowiedli, że ciągły stres i konieczność pracy zdalnej wpływają znacząco na dobrostan psychiczny pracowników (Prasad i in., 2020, s. 9).

W związku z powyższym konieczne jest dalsze obserwowanie i badanie grupy nauczycieli akademickich w związku z koniecznością podjęcia pracy zdalnej w dobie epidemii Covid-19. Szczególnie interesujące mogłoby okazać się badania longitudinalne, aby analizować konsekwencje oddziaływania Covid-19 w dłuższej perspektywie czasowej. Warto też w tym miejscu wskazać na korzyści zastosowanej metody wywiadu pogłębionego, która obok założeń poznawczych, pozwoliła osobom badanym zyskać większą świadomość w obszarze nie tylko własnych przeżyć w dobie pandemii, ale w zakresie własnych relacji ze środowiskiem, w którym żyją.

Fakt ten stoi w sprzeczności to celów i zadań charakteryzujących badanie ilościowe, wykonane przez K. Prasad, R.W. Vaidya, M.R. Mangipudi (Prasad i in., 2020, s. 1–13).

Z tego względu wydaje się konieczne kontynuowanie badań w zakresie analizowanej problematyki i porównanie analizowanych w niniejszym artykule rezultatów badawczych z wynikami badania ilościowego, które również jest elementem projektu badawczego, w ramach którego zostało przedstawione prezentowane badanie.

Omówione badania nie są wolne od ograniczeń, do których, mimo że badania mają charakter jakościowy, z pewnością zaliczyć można niezbyt liczną próbę badawczą, co uniemożliwiło generalizację uzyskanych wyników. Niezależnie od tego, przeprowadzone badania z pewnością przybliżają sytuację funkcjonowania polskich nauczycieli akademickich w sytuacji pandemii Covid-19 w kontekście ich wieku.

Referencje

- Anisrah, A. Gistituati, N., Rusdinal, C. *Analysis of Factors Affecting Teachers*. Advances in Social Science. Education and Humanities Research (2020).
- Baltes, P.B., Baltes, M.M. (1990). *Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation*. In: P.B. Baltes, M.M. Baltes (eds.), *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences*. New York: Cambridge University Press.
- Bańka, A. (2001). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Gemini.
- Barr, W., Kirkcaldy, A., Robinson, J., Poustie, V.J., Capewell, S. *A survey of psychological wellbeing in an adult population*. British Journal of Community Nursing, 10 (6). (2005).
- Bartkowiak, G. (2021). *Job crafting. Kształtowanie podmiotowości pracy – perspektywa pedagogiki pracy i psychologii organizacji*. Gdynia: AMW.
- Bartkowiak, G., Krugielka, A. *Job crafting wśród polskich przedsiębiorców przedstawicieli kadry kierowniczej. Przejawy i uwarunkowania. Zasoby ludzkie – najmocniejszy potencjał organizacji. Sukces organizacji*, cz. 2. Zarządzanie i Finanse, 16 (1). (2018).
- Berg, J.M., Dutton, J.E., Wrześniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*. In: B.J. Dik, Z.S. Byrne, M.F. Steger (eds.). *American Psychological Association*. Washington: DC.
- Brzyszczy, E. *Kształcenie kompetencji medialnych u dzieci w wieku przedszkolnym. Edukacja medialna w Niepublicznym Naukowym Przedszkolu Integracyjnym Mini College w Kielcach*. Państwo i Społeczeństwo, XVII (3). (2017).
- Burr, H., Pohrt, A., Rugulies, R., Holtermann, A., Hasselhorn, H.M. *Does age modify the association between physical work demands and deterioration of self-rated general health?* Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 43 (3). (2017).
- Carstensen, L.L., *The influence of a sense of time on human development*. Science, 312 (2006).
- Czapiński, J. (2010). *Indywidualna jakość życia Polaków*. W: J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2009*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Donders, N.C., Bos, J.T., van der Velden, K., Van Der Gulden, J.W. *Age differences in the associations between sick leave and aspects of health, psychosocial workload and family life: a cross – sectional study*. Occupational and Environmental Medicine Research, 2 (4). (2012).
- Ciechowska, M., Szymańska, M. (2018). *Wybrane metody jakościowe w badaniach pedagogicznych*, cz.1. Kraków: Ignatianum.
- Chirkowska-Smolak, T. *Równowaga między pracą a życiem osobistym*. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 1 (2008).
- Darling-Hammond, L., Amrein-Beardsley, A., Haertel, E., Rothstein, J. *Evaluating Teacher Evaluation*. Phi Delta Kappa International (2012).
- Day, C., Elliot, B., Kington, A. *Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment*. Teaching and Teacher Education, 21(5). (2005).
- Derogatis, L.R., Lipman, R.S., Covi, L. *An outpatient psychiatric rating scale – preliminary report*. Psychopharmacology Bulletin, 9 (1). (1973).

- Drabe, D., Hauff, S., Richter, N.F. *Job satisfaction in aging workforces. An analysis of USA, Japan, and Germany*. The International Journal of Human Resource Management, 26 (6). (2014).
- Envick, B.R. *Investing in a healthy workforce: The impact of physical wellness on psychological well-being and the critical implications for worker performance*. Academy of Health Care Management Journal, 8 (1). (2012).
- Erdem, M. *Öğretmen algularına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi [Quality of work life and its relation to organisational commitment according to teachers in secondary schools]*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 16 (4). (2010).
- Flaszyńska, E. *Profilowanie pomocy dla osoby bezrobotnej – nieudany eksperyment czy stracona szansa?* Praca Socjalna, 3 (35). (2020).
- Franfort-Nachmias, Ch., Frankfort, D. (2001). *Metody badawcze w naukach społecznych*, przekł. E. Hornowska. Poznań: Zysk i S-ka.
- Garg, P., Rastogi, R. *Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. The Icfai University*. Journal of Organizational Behavior, 8 (2). (2009).
- Ghezzi, V., Probst, T.M., Petitta, L., Campa, V., Ronchetti, M., Tecco, Di, C., Iavicoli, S., Barbaranelli, C. *The Interplay among Age and Employment Status on the Perceptions of Psychosocial Risk Factors at Work*. Journal of Environmental Research on Public Health, 17 (10). (2020).
- Gotz, S., Hoven, H., Müller, A., Dragano, N., Wahrendorf, M. *Age differences in the association between stressful work and sickness absence among full-time employed workers: evidence from the German socio-economic panel*. International Archives of Occupational and Environmental Health, 91 (2018).
- Greenhaus, J.H., Powell, G.N. *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. Academy of Management Review, 31 (2006).
- Huk, T. (2014). *Pedagogika medialna. Aspekty społeczne, kulturowe i edukacyjne*. Kraków – Katowice: Impuls.
- Huppert, F.A. *Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences*. Applied Psychology: Health and Well-being, 2 (2009).
- Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., Ata, A., Akram, M. *The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life*. The Journal of Happiness & Well-Being, 3 (2). (2015).
- Ishak, S.I.D., Adb Razak, N., Hussin H., Fhiri, N.S. *A Literature Review on Quality Teacher's Working Life*. MATEC Web Conferences, 150 (2018).
- Kanfer, R., Ackerman, P. *Aging, adult development, and work motivation*. Academy of Management Review, 29 (3). (2004).
- Kooij, D.T.A.M., de Lange, A.H., Jansen, P.G., Dijkers, J.S.E. *Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: a conceptual review*. Journal of Managerial Psychology, 23 (4). (2008).
- Levin, W.C. *Age stereotyping: college student evaluations*. Research on Aging, 10 (1). (1988).
- Lippitt, G.L. *Quality of work life: Organization renewal in action*. Training and Development Journal, 32 (7). (1978).
- Lopez, S.J., Gallagher, M.W. (2009). *A case for positive psychology*. W: C.R. Snyder, S.J. Lopez (eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Lyon, P., Pollard, D. *Perceptions of the older employee: is anything really changing?* Personnel Review, 26 (4). (1997).

- Martel, J.P., Dupuis, G. *Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument*. Social Indicators Research, 77 (2). (2006).
- Medexpress, *Stan epidemii zamiast stanu zagrożenia epidemicznego - prawnicy o zakresie i znaczeniu zmian*. <https://www.medexpress.pl/stan-epidemii-zamiast-stanu-zagrozenia-epidemicznego-prawnicy-o-zakresie-i-znaczeniu-zmian/76893> (12.02.2020).
- Mról, B. (2011). *Poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla. Uwarunkowania osobowościowe i aksjologiczne*. Warszawa: Scholar.
- Ndugu, M.M. *Quality and Productivity of Teachers in Selected Public Secondary Schools in Kenya*. Mediterranean Journal of Social Sciences, 5 (55). (2014).
- Ng, T.W.H., Feldman, D.C. *The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis*, Personnel Psychology, 63 (2010).
- Nwachukwu, I., Nkire, N., Shalaby, R., Hrabok, M., Vuong, W., Gusnowski, A., Surood, S., Urichuk L., Greenshaw, A.J., Agyapong V.I.O. *Covid-19 Pandemic: Age-Related Differences in Measures of Stress, Anxiety and Depression in Canada*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17 (7). (2020).
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2010). *Osobowość, stres a zdrowie*. Warszawa: Difin.
- Parker, S., Hansen, A.M., Bernadowski, C. *Covid-19 Campus Closures in the United States. American Student Perceptions of Forced Transition to Remote Learning*. Social Sciences, 10 (2), 62 (2021).
- Pasupti, M., Lockenhoff, C.E. (2002). *Ageist behavior*. W: T.D. Nelson (ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older person*. Cambridge: MIT Press.
- Pilch, T., Lalak, D. (2006). *Strategie badawcze w pedagogice*. W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t.V. Warszawa: Żak.
- Prasad, K., Rajesh, W.V., Mruthyanjaya, R.M. *Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees. An Empirical analysis during Covid-19 pandemic concerning information technology industry in Hyderabad*. Indian Journal of Commerce & Management Studies, XI (2). (2020).
- Rydelek, J., Woźniak-Holecka, J., Wanat, G. (2016). *Modele nauczania hybrydowego w instytucjach edukacyjnych*. W: M. Suchacka (red.), *Cywilizacja zabawy, rozrywki i wypoczynku*, e-bookowo. Bendzin.
- Quinn, R.P., Staines, G.L., McCullough, M. (1974). *Job satisfaction: is there a trend?* Working Paper no. 30. Manpower Research Monograph, Washington DC: US Department of Labor.
- Robbins, S.P. (1989). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications*. New York: Prentice Hall.
- Ryff, C.D., Singer, B. *Contours of positive human health*, Psychological Inquiry, 9 (1). (1998).
- Ryff, C.D., Singer B. *Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being*. Journal of Happiness Studies, 9(1). (2008).
- Sampaio, R. F, Augusto, V.G. *Aging and work: a challenge for the rehabilitation schedule*. Brazilian Journal of Physical Therapy, 16 (2). (2012).
- Seligman, M.E., Csikszentmihalyi, M. *Positive psychology: An Introduction*. American Psychologist, 55 (1). (2000).
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P., Lee, D.J. *A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories*. Social Indicators Research, 55 (3). (2001).

- Shivanathan, N., Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J. (2007). *Jak być liderem: przywództwo transformacyjne a dobrostan*. W: P.A. Linley, S. Joseph (red.), *Psychologia pozytywna w praktyce*. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN.
- Shultz, K.S. *Age differences in the demand-control model of work stress: an examination of data from 15 European countries*. *Journal of Applied Gerontology*, 29 (1). (2010).
- Stasiła-Sieradzka, M., Turska, E. *The feeling of threat and stress: the mediating role of social ties in the workplace on the example of the mine rescuer occupation*. *Medycyna Pracy*, 70 (3). (2019).
- Stuart-Hamilton, I. (2006). *Psychologia starzenia się*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Vaillant, G.E. (2007). *Pozytywne starzenie się*. W: P.A. Linley, S. Joseph (red.), *Psychologia pozytywna w praktyce*. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN.
- Vazquez, C., Hervas, G., Rahona, J.J., Gomez, D. *Psychological well-being and health contributions of positive psychology*. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5 (2009).
- Wallace, P. (2001). *Psychologia Internetu*. Poznań: Rebis.
- Walton, R.E. *Quality of working life: What is it?* *Sloan Management Review*, 15 (1). (1973).
- Williamson, B. Eynon, R., Potter, J. *Pandemic politics, pedagogies, and practices. Digital technologies and distance education during the coronavirus emergency*. W: *Learning, Media and Technology*, 45 (2). (2020).
- Wrześniewski, A., Dutton, J.E. *Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work*. *Academy of Management Journal*, 26 (2). (2001).
- Wright, J.D., Hamilton, R.F. *Work satisfaction and age: some evidence for the job change hypothesis*. *Social Forces*, 56 (4). (1978).