



Marta Kaczorowska

ORCID: 0009-0009-4248-4940

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

e-mail: martawoz@ukw.edu.pl

## Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich<sup>1</sup>

**Słowa kluczowe:** wypalenie zawodowe, nauczyciele akademicy, zaangażowanie, poczucie skuteczności i satysfakcji z pracy

**Streszczenie.** Zjawisko wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich ukazywane jest jako efekt przeciążenia pracą, braku wsparcia i niespójnych oczekiwań wobec roli zawodowej. Zaprezentowano trzy modele teoretyczne wypalenia (Freudenbergera, Maslach, Demerouti), a następnie przeprowadzono badania wśród 92 pracowników Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. Wyniki wykazały przeciętny poziom wypalenia zawodowego w badanych skalach LBQ. Istotne różnice odnotowano w poziomie wypalenia zawodowego między mieszkańcami miast i wsi, nie zaś między płcią, tytułem zawodowym/stopniem naukowym ani liczbą dodatkowych zadań. Wypalenie wiąże się m.in. z utratą zaangażowania, poczucia skuteczności i rozczarowaniem pracą.

### Occupational burnout among university teachers

**Keywords:** occupational burnout, university teachers, investment, sense of effectiveness and life satisfaction

**Abstract.** The phenomenon of occupational burnout among university teachers is presented as a result of work overload, lack of support, and inconsistent expectations regarding the professional role. Three theoretical models of burnout (Freudenberger, Maslach, and Demerouti) are discussed, followed by a study conducted among 92 employees of the Kazimierz Wielki University. The results

---

<sup>1</sup> Autorka wykorzystała narzędzie ChatGPT w niskim stopniu ingerencji, w zakresie wyszukiwania literatury lub informacji. Wyniki wsparcia SI zostały przez nią zweryfikowane i zaakceptowane. Autorka ponosi pełną odpowiedzialność za ostateczne brzmienie publikacji.

indicated an average level of burnout on the LBQ scales. Significant differences were observed in the level of burnout between respondents living in urban and rural areas, but not between genders, academic degrees, or the number of additional tasks performed. Burnout is associated, among other factors, with a loss of engagement, sense of effectiveness, and disappointment with one's work.

## **Wprowadzenie**

Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich stanowi istotny problem o wymiarze zarówno jednostkowym, jak i społecznym. Praca w szkolnictwie wyższym, mimo swego prestiżu, wiąże się z wysokimi wymaganiami, odpowiedzialnością i presją środowiskową, które sprzyjają występowaniu symptomów wypalenia. Teoria i przegląd badań empirycznych dowodzą, że wypalenie przejawia się w trzech głównych wymiarach: wyczerpaniu, braku zaangażowania oraz poczuciu braku skuteczności zawodowej.

W niniejszym opracowaniu omówiono najważniejsze koncepcje teoretyczne zjawiska wypalenia zawodowego, przeprowadzono badania wśród nauczycieli akademickich Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy oraz przeanalizowano zależności między wypaleniem a czynnikami demograficznymi i zawodowymi.

## **Kategoria wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich**

Termin „wypalenie zawodowe” został wprowadzony po raz pierwszy w 1974 r. w odniesieniu do sportowców. „Ojcem” tego terminu jest Herbert J. Fruedenberger (Zbyrad, 2005).

Wypalenie zawodowe to pojęcie, które w kontekście badań naukowych jest pojęciem nie w pełni zbadanym, które daje naukowcom możliwość definiowania tej kategorii pojęciowej w szerszym stopniu (Maslach i Leiter, 2011; Pines i Aronson, 1983).

Termin służy prawidłowej identyfikacji niewłaściwego zachowania w miejscu pracy pracownika, bez względu na rodzaj wykonywanego zawodu. Z tego powodu należy zaprezentować to zjawisko szerzej, bazując na wybranych definicjach naukowych.

Jednowymiarowy model wypalenia zawodowego zaproponowany przez Herberta J. Fruedenbergera zakłada, że wypalenie zawodowe to stan wyczerpania zarówno fizycznego, jak i emocjonalnego, który jest skutkiem warunków w pracy

(Freudenberger, 1974, cyt. za: Zbyrad, 2005). Autor rozszerzył to pojęcie o sytuacje frustracji lub zmęczenia, które pojawiają się w wyniku poświęceń jednostki określonym sprawom, które nie przyniosły oczekiwanych nagród (Freudenberger i Richelson, 1980, cyt. za: Pines, 2000).

Pojęcie jednowymiarowego modelu wypalenia zawodowego odnosi się do odczucia całkowitego wyczerpania jednostki, które jest powiązane z ilością zapotrzebowania na energię. Metaforą, którą stosował twórca tego modelu, jest wygasające ognisko lub wypalająca się świeca (Schaufeli i in., 2009). Ta przenośnia ilustruje zmniejszenie energii osoby, która doświadcza wypalenia zawodowego. Herbert J. Freudenberger i Geraldine Richelson (1980) wyszczególnili jako objawy wypalenia zawodowego m.in.: odczucie przewlekłego zmęczenia, irytację, poczucie zniechęcenia i apatii, wahania nastroju, jak również większą zachowawczość w swoim zachowaniu. Zaprezentowany model stanowi jednak tylko opis objawów, a nie teoretyczną koncepcję wypalenia zawodowego. Jednowymiarowy model wypalenia zawodowego został stworzony przez badacza na podstawie wykonanych obserwacji (Baka i Derbis, 2013).

Zmodyfikowany wielowymiarowy model wypalenia zawodowego autorstwa Christiny Maslach oraz współpracowników (2001) zakłada, iż wypalenie zawodowe to stan wyczerpania, w którym osoba cynicznie odnosi się do swoich zadań, nie mając przekonania o możliwości uzyskania uznania za swoje osiągnięcia. W ten sposób dokonano zmian we wszystkich elementach pierwotnego modelu wypalenia zawodowego. Zmieniono termin „depersonalizacja” na „cynizm”, który ma opisać stosunek jednostki nie tylko do innych osób, ale także do całego środowiska, w którym pracuje. Komponent związany z obniżonym poczuciem dokonań osobistych ograniczono do braku osiągnięć zawodowych. Zamiast „wyczerpania emocjonalnego” użyto terminu „wyczerpanie”.

Zmodyfikowana teoria pozwala dostrzec, że wypalenie zawodowe wynika z nieprawidłowych relacji osoby z otoczeniem pracy. Wśród czynników, które według badaczy powodują, że jednostka nie przystosowuje się do środowiska organizacyjnego, znajdują się: brak kontroli, nadmiar obowiązków zawodowych, niski poziom wsparcia ze strony społeczności, niewłaściwe wynagrodzenie, różnice w wartościach oraz brak sprawiedliwości (Maslach i in., 2001). Christina Maslach twierdzi, że najpierw przychodzi wyczerpanie, a następnie pojawia się depersonalizacja oraz zmniejszone poczucie własnych osiągnięć (Maslach i Leiter, 2000). Warto jednak wspomnieć, że zaprezentowana powyżej teoria, mimo posiadania licznych zwolenników, ma również znaczną liczbę krytyków.

Christina Maslach i Michael P. Leiter (2000) stworzyli własną teorię na podstawie zgromadzonych danych empirycznych, co powoduje brak pewności co do prawidłowości przyjętej przez nich kolejności występowania objawów. Analizy statystyczne wykonane przez Roberta T. Golembiewskiego i Roberta F. Munzenridera (1988) oraz uzyskane przez nich wyniki nie odpowiadają przewidzianej przez Maslach kolejności zjawisk. Zgodnie z ich badaniami (1988) pierwszym objawem wypalenia zawodowego jest depersonalizacja, następnie – obniżone poczucie dokonań osobistych, a na końcu – emocjonalne wyczerpanie. Nie wykluczają oni również hipotezy, że te elementy mogą rozwijać się jednocześnie lub w odmiennej sekwencji, co sprawia, że istnieje osiem różnych możliwości rozwoju wypalenia zawodowego u danej osoby. Również Michael P. Leiter (1993) poddał rozważaniom teorię Maslach oraz jej współpracowników (2001), którą następnie podważył. W badaniach autor przeprowadził analizę, w wyniku której stwierdził, że poczucie braku osiągnięć zawodowych rozwija się w sposób odrębny od innych elementów zjawiska wypalenia. W związku z tym poczucie braku osiągnięć zawodowych może być jego odpowiedzią na to zjawisko. Badacz dostrzegł również, iż brak sukcesów zawodowych może wynikać z niedopasowania osoby do środowiska pracy, podczas gdy cynizm oraz wypalenie mogą być spowodowane wymaganiami stawianymi w miejscu pracy (Leiter, 1993).

Model dwuczynnikowy wypalenia Evangeliny Demerouti i współpracowników (2001) uznaje wypalenie zawodowe za długotrwały stres związany z pracą, który wynika z nadmiernych wymagań w miejscu zatrudnienia. Niemniej, można je złagodzić poprzez umiejętności, które posiada pracownik (Demerouti i in., 2001).

Badacze definiują wypalenie zawodowe jako rezultat dwóch czynników: wyczerpania oraz braku zaangażowania w pracę. Wyczerpanie odnosi się do różnych obszarów: emocjonalnego, fizycznego oraz poznawczego. Wcześniej zakładaną przez Maslach i Leiter (2000) „depersonalizację” zmieniono na „brak zaangażowania w pracę”, co przez zespół Demerouti (2001) rozumiane jest jako dystansowanie się od otoczenia zawodowego, polegające na unikaniu obowiązków, kultury organizacyjnej oraz wartości związanych z pracą. Przyjęty brak zaangażowania odnosi się jednak głównie do samego braku zainteresowania pracą, postrzeganą jako coś niewiele znaczącego dla danej osoby. W związku z tym można przypuszczać, iż ten element obejmuje również trzeci składnik w modelu wypalenia zawodowego (Maslach i in., 2001), którym jest niskie poczucie osobistych dokonań.

Zgodnie z teoriami Maximiliana Buchka oraz Jörga Hackenberga (1987, cyt. za: Falba, 2015) oraz Ayali M. Pines i Elliota Aronsona (1983), Swen M. Litzke i Horst Schuh (2007) w swoim zestawieniu sklasyfikowali kluczowe cechy wypalenia zawodowego, dzieląc je na trzy kategorie: wyczerpanie fizyczne, wyczerpanie emocjonalne oraz wyczerpanie psychiczne. Wśród cech, które są zgodne z objawami związanymi z wyczerpaniem fizycznym, można wyróżnić: chroniczne zmęczenie, osłabienie, brak energii, zmiana zwyczajów żywieniowych, zmiana wagi ciała, zaburzenia snu, koszmary senne, zwiększona podatność na przeziębienia i infekcje wirusowe, bóle pleców, napięcie i skurcze w obrębie mięśni szyi i ramion, podatność na wypadki. Wyczerpanie emocjonalne charakteryzuje się z kolei: uczuciem bezradności, uczuciem przygnębienia, uczuciem beznadziejności i braku perspektyw, niepohamowanym płaczem, uczuciem rozczarowania, dysfunkcją mechanizmów kontroli emocji, poczuciem pustki emocjonalnej, uczuciem pustki i rozpacz, pobudliwością, uczuciem osamotnienia, uczuciem ogólnego zniechęcenia, ogólnym brakiem chęci do działania. Dla wyczerpania psychicznego wskazano: negatywne nastawienie do życia, negatywne nastawienie do siebie, negatywne nastawienie do pracy, wykształcenie nastawienia dezawuującego klientów (czyli zachowań lekceważących, agresywnych oraz cynicznych), poczucie własnej nieudolności, utrata szacunku do siebie, poczucie niższej wartości zakończenie kontaktów z kolegami i klientami.

Warto podkreślić, że stopień wypalenia zawodowego jest uzależniony od wielu elementów, w tym m.in. typu grupy zawodowej. Należy zaznaczyć, że nauczyciele tworzą unikalną kategorię, ponieważ z perspektywy całościowej, również w kontekście makro, podlegają oni ustalonym normom społecznym, które są częścią obowiązującego systemu edukacji. Wypełniają oni swoje obowiązki zawodowe również w zakresie makro, gdzie poszczególne osoby angażują się w działalność, która stanowi osobistą refleksję na ten temat, wpływając jednocześnie na kształt tej struktury. W odniesieniu do grupy nauczycieli akademickich można zidentyfikować określone powody wypalenia zawodowego. W ramach czynników organizacyjnych wymienić można:

- zmieniające się potrzeby dotyczące działania systemu edukacji, w którym każdą nową zmianę uznawano za niezbędną z uwagi na pojawiające się cywilizacyjne wymagania, a co za tym idzie – nowe oczekiwania społeczne; w związku z tym nauczyciele mogą odczuwać przytłoczenie chaosem różnorodnych znaczeń dotyczących edukacji oraz dla edukacji;
- wzrastające wymagania i oczekiwania wobec nauczycieli związane z ich zachowaniem wynikają ze specyficznej sytuacji, spowodowanej nowymi

rozwiązaniami strukturalnymi i programowymi; należy jednak podkreślić, że nawet w przypadku różnych statusów społecznych, które tworzą cały system, obecna jest wewnętrzna niejednoznaczność oraz niespójność, co utrudnia dokładne określenie statusu roli nauczyciela – w wyniku tego przedstawiciele tego zawodu mają trudności w odnalezieniu się w aktualnych strukturach, zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i grupy;

- zmniejszenie prestiżu zawodu nauczyciela z powodu braku jasności dotyczącej konieczności samokształcenia jednostki jako podstawy do uzyskania wysokiego statusu społecznego oraz zadowolenia z pracy;
- uprzedmiotowienie nauczyciela, w którym radość z tworzenia i reinterpretacji wiedzy z uczniami zostaje zastąpiona przymusem realizacji określonych wymagań, takich jak uzyskiwanie dodatkowych punktów za publikacje, w liczbie wyznaczonej przez Ministerstwo (Gaweł-Luty, 2020).

Spśród czynników interpersonalnych wyszczególnia się takie problemy jak:

- pełnienie funkcji nauczyciela akademickiego, które zazwyczaj wiąże się z aktywnym zaangażowaniem oraz wsparciem w sprawach dotyczących studentów; wymaga to znacznego poświęcenia zarówno czasu, jak i emocji, na co nauczyciel, zobowiązany do naukowej realizacji procesu nauczania oraz rozwoju, nie ma ani czasu, ani motywacji; musi on zatem zdecydować, co jest formalnie wymagane, a co jest jego zobowiązaniem;
- często występująca rywalizacja wśród pracowników angażujących się w działalność naukową i edukacyjną, koncentrującą się na przetrwaniu jednostki na rynku pracy; taka sytuacja ogranicza wzajemne zaufanie, prowadzi do nieufności, wycofywania się z interakcji, izolacji oraz utraty wiary we własne umiejętności (Gaweł-Luty, 2020).

Wśród czynników indywidualnych wymienia się:

- niską samoocenę, cechy osobowościowe, poczucie zależności, silną motywację do pracy, małą sprawczość, potrzebę wzmocnień pozytywnych ze strony przełożonych, idealizację pracy;
- czynniki demograficzne, takie jak płeć i wiek pracowników, czynią ich mniej lub bardziej odpornymi na stresy związane z pracą zawodową (Gaweł-Luty, 2020).

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich prowadzi do złożonych konsekwencji organizacyjnych, interpersonalnych i indywidualnych. Na konsekwencje organizacyjne składają się: obniżenie jakości realizowanych zajęć dydaktycznych, brak identyfikacji z uczelnią, brak lub ograniczenie rozwoju naukowego uczelni. Konsekwencje interpersonalne opisywane są przez:

zaburzoną komunikację, zaburzone relacje nauczyciel–student, konflikty, zaburzone relacje z przełożonymi i innymi pracownikami. Natomiast konsekwencje indywidualne to: utrata zdolności do pracy, wyczerpanie fizyczne, psychiczne, emocjonalne (Gaweł-Luty, 2020).

Można wymienić pięć etapów, które prowadzą u nauczycieli akademickich do wypalenia zawodowego (Gaweł-Luty, 2020):

1. zaangażowanie w pracę zawodową i doznawanie potrzeby realizacji zgodnie z własną ideologią edukacyjną;
2. bierność w spełnianiu oczekiwań władz uczelni i samych studentów, częściowa rezygnacja z własnej wizji edukacyjnej;
3. frustrację związaną z pracą zawodową, odrzucanie spraw studenckich i poleceń przełożonych;
4. pasywność wobec wszelkich oczekiwań studentów i przełożonych, pozbawiony inicjatywy, wykonujący jedynie podstawowe zadania;
5. wypalenie zawodowe, które jest następstwem znacznego pogorszenia dobrostanu fizycznego, psychicznego i emocjonalnego oraz uniemożliwia osiągnięcie wyznaczonych celów, a co za tym idzie, wykonywanie zawodu.

Nie ulega wątpliwości, że wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich jest poważnym problemem, zarówno osobistym, jak i społecznym. Mimo to niewiele jest badań empirycznych dotyczących tego zjawiska.

## **Założenia metodologiczne przyjęte w badaniach**

Ważną rolę w prowadzeniu badań odgrywa metodologia. Istotne jest więc sprecyzowanie przedmiotu, celu badania i pytań badawczych oraz postawienie hipotezy roboczej dla badań. Kolejnym kluczowym krokiem jest przedstawienie instrumentów, które zostaną wykorzystane w badaniu oraz wskazanie organizacji, obszaru badania i doboru próby badawczej.

Głównym celem badania jest określenie zależności pomiędzy wypaleniem zawodowym a czynnikami socjodemograficznymi i biograficznymi wśród nauczycieli akademickich. Przedmiotem badań jest relacja między wypaleniem zawodowym a czynnikami socjodemograficznymi i biograficznymi wśród nauczycieli akademickich Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Badania skupiały się na wypaleniu zawodowym i motywacji do pracy wśród badanych nauczycieli akademickich Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

Głównym problemem postawionym przed badaniem było to, jaki istnieje związek między wypaleniem zawodowym a czynnikami socjodemograficznymi

i biograficznymi wśród nauczycieli akademickich. Pytanie uszczegółowiono o wskaźniki społeczno-demograficzne oraz biograficzne w problemach szczegółowych:

- Jakie występują różnice między płcią badanych nauczycieli akademickich a wypaleniem zawodowym?
- Jakie występują różnice między stopniami naukowymi i tytułem naukowym a wypaleniem zawodowym?
- Jakie występują różnice między miejscem zamieszkania badanych a wypaleniem zawodowym?
- Jakie występują różnice między ilością zadań realizowanych przez nauczycieli akademickich w uczelniach wyższych a wypaleniem zawodowym?

Główną hipotezą jest założenie, że występuje zależność dodatnia proporcjonalnie między wypaleniem zawodowym mierzonym Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego (LBQ) a czynnikami socjodemograficznymi i biograficznym, co oznacza, iż nadmierny poziom obowiązków zawodowych (naukowych, dydaktycznych, organizacyjnych) zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich.

Z kolei do problemów szczegółowych postawiono następujące hipotezy:

- istnieje różnica między płcią badanych nauczycieli akademickich a poziomem wypalenia zawodowego mierzonego Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego – nauczycielki akademickie częściej przejawiają cechy wypalenia zawodowego aniżeli nauczyciele akademicy;
- istnieje różnica między miejscem zamieszkania osób badanych (miasto lub wieś) a ich poziomem wypalenia zawodowego mierzonego Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego (LBQ) – mieszkańcy miasta odczuwają w większym stopniu wypalenie zawodowe niż ci zamieszkujący wieś;
- istnieje różnica między stopniem/tytułem naukowym badanych a ich poziomem wypalenia zawodowego mierzonego Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego (LBQ) – najczęściej wypalenie zawodowe dotyczy doktorów;
- występuje różnica między ilością zadań realizowanych przez badanych a poziomem wypalenia zawodowego mierzonego Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego (LBQ) – im większa ilość realizowanych zadań u badanych, tym poziom wypalenia zawodowego wzrasta.

W niniejszym badaniu zostały wykorzystane takie metody badawcze jak: metoda statystyczna, metoda socjometryczna oraz metoda analizy i krytyki piśmiennictwa. Podczas prowadzonych badań wybrano technikę ankietowania

oraz technikę socjometryczną. Realizując niniejsze badanie, wykorzystano kwestionariusz wywiadu oraz ustandaryzowany test psychologiczny. Wśród wielu kwestionariuszy dotyczących wypalenia zawodowego, wybrany został Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (LBQ). Analiza rzetelności LBQ mierzona współczynnikiem rzetelności  $\alpha$  Cronbacha wynosi dla LBQ 0,68. Wartości te są dodatnie, umiarkowanie wysokie, co oznacza, iż wartości uzyskane przez powyższe narzędzia badawcze są rzetelne statystycznie.

W badaniu brały udział 92 osoby, w tym 47 kobiet (51,09%) i 45 mężczyzn (48,91%). Badani byli w wieku od 26 do 67 lat. Najwięcej było badanych w przedziale wiekowym od 45 do 50 lat. Średni wiek badanych wynosi 48,79 lat (przy odchyleniu standardowym 10,69). Badane osoby najczęściej były mieszkańcami miast (72,83%). Rzadziej były to osoby zamieszkujące wsie (27,17%). Wśród badanych znajdują się nauczyciele akademicy o tytule zawodowym inżyniera (1,09%) lub magistra (16,30%), stopniu naukowym doktora (43,48%), doktora habilitowanego (25,00%) oraz o tytule naukowym profesora (14,13%). Najbardziej liczna była grupa doktorów, a najmniej – profesorów i inżynierów. W badaniu nie wzięły udziału osoby o tytule zawodowym licencjata.

Osoby badane posiadają średnio ok. 24 lat stażu pracy. Najkrócej pracująca osoba posiada 1,5 roku stażu pracy, a najdłużej pracująca – 44 lata. Średni czas pracy to ok. 295 godzin dydaktycznych, gdzie najmniej to 18, a najwięcej – 630 (w skali roku akademickiego). Wśród osób badanych znajdowały się osoby na stanowisku badawczo-dydaktycznym (70,65%), dydaktycznym (28,26%) oraz badawczym (1,09%). Można tym samym zauważyć, że najliczniejszą grupą wśród badanych byli pracownicy zatrudnieni jako pracownicy badawczo-dydaktyczni, a najmniej liczną grupą byli pracownicy badawczy. Może to wynikać z celów parametryzacji (tzn. oceny jednostki uniwersyteckiej, np. wydziału/institutu) oraz charakteru prowadzonych badań na uczelni.

Badane osoby biorą udział średnio w powyżej dwóch dodatkowych działalnościach naukowo-dydaktycznych i organizacyjnych. Należy zauważyć, że nie wszyscy nauczyciele akademicy realizują dodatkowe działania naukowo-dydaktyczne. Wśród badanych nauczycieli zatrudnionych na stanowisko badawczo-dydaktyczne siedem osób nie realizuje żadnych dodatkowych obowiązków. Niektórzy z nich wspominają wcześniejszą działalność następująco: „dawniej obfita, obecnie żadna”. Nie powinno to dziwić, gdyż cytowana osoba w roku akademickim 2022/2023 realizowała 580 godzin dydaktycznych, które znacząco mogły ją obciążyć. Najbardziej zaangażowane osoby brały udział w ośmiu dodatkowych aktywnościach – są m.in. członkami Senatu UKW, komisji

senackich, programowych czy kierunkowych, biorą udział w wydarzeniach popularyzujących naukę (np. w Dniach Nauki), udzielają się w Kazimierzowskim Uniwersytecie Trzeciego Wieku, są opiekunami kół i organizacji studenckich, biorą udział w dniach otwartych, targach edukacyjnych, są członkami stowarzyszeń naukowych.

Pracownicy dydaktyczni wykazują zróżnicowaną aktywność dodatkową – od całkowitego jej braku aż do podjęcia się sześciu dodatkowych obowiązków. Najczęściej są to osoby zajmujące kierownicze stanowiska wśród gremiów uczelnianych. Podobnie jak w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych, osoby zatrudnione na stanowisku pracownika dydaktycznego są silnie zaangażowane w organizację seminariów, konferencji, olimpiad, Dni Wydziału itp. Oprócz wymienionych aktywności biorą udział w działaniach naukowych, m.in. uczestniczą czynnie w konferencjach, są autorami publikacji naukowych, realizują badania naukowe itp.

Badanie zostało przeprowadzone online poprzez Formularze Google. Okres zbierania wyników badań trwał od 5 grudnia 2022 r. do 29 sierpnia 2023 r. Badanie zostało udostępnione w formie linku w treści e-maili, które były rozsyłane indywidualnie do wybranych nauczycieli akademickich i podstawowych jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego – tak, by móc dotrzeć do jak największego grona wykładowców. W trakcie badania udało się uzyskać 92 odpowiedzi respondentów. W trakcie badania nie zauważono żadnych problemów.

## **Analiza oraz dyskusja wyników badań własnych**

Dysponując informacjami o realizacji badania, należy omówić bardziej szczegółowo poszczególne skale w Kwestionariuszu Wypalenia Zawodowego (LBQ).

W Tabeli 1 przeanalizowano wyniki skal, które zostały wyrażone w stenach. Rezultaty pozwolą zrozumieć charakterystykę badanych w kontekście wypalenia zawodowego, w kontekście: wyczerpania psychofizycznego, braku zaangażowania, poczucia braku skuteczności zawodowej, rozczarowania. Pierwsza ze skal określa wartości dla wyczerpania psychofizycznego.

**Tabela 1**

Statystyki opisowe oraz analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Wyczerpanie psychofizyczne” ( $N = 92$ )

Skala	Średnia	Minimum	Maksimum	Odch. std.	Skośność	Bł. std. Skośność	Kurtoza	Bł. std. Kurtoza	Shapiro-Wilk	$p$
Wyczerpanie psychofizyczne	6,92	6	10	0,99	0,65	0,25	-0,48	0,50	0,80	0,00

Źródło: opracowanie własne.

Wyczerpanie psychofizyczne wśród osób badanych ( $N = 92$ ) uzyskało wynik przeciętny ( $M = 6,92$ ;  $SD = 0,99$ ), mieszczący się między stenem 4 a 7. Rozumiane jest to jako wskazanie na możliwość występowania objawów wypalenia zawodowego. Minimalny uzyskany sten wynosił 6, natomiast maksymalny – 10.

Analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Wyczerpanie psychofizyczne” wykazana testem Shapiro–Wilka ( $W = 0,80$ ;  $p = 0,00$ ) wskazuje na rozkład normalny, prawoskośny ( $A_s = 0,65$ ) oraz platokurtyczny ( $K = -0,48$ ).

Wśród osób badanych znalazły się także takie, które uzyskały wynik w przedziale od 8 do 10 stenu. Oznacza to, że osoby te czują się zmęczone, uważają, iż nie podążają swoim obowiązkom, nie widzą możliwości, by móc się zregenerować i odzyskać siły. Odczucia te związane są z postrzeganiem swojej sytuacji życiowej jako stresującej, a powierzone zobowiązania przekraczają granice wytrzymałości jednostki. Czynnikiem znacząco sprzyjającym w pojawianiu się poczucia wyczerpania jest skłonność do nadmiernego skupiania się na emocjach w sytuacjach trudnych i stresowych.

Druga skala, mierząca brak zaangażowania, w pierwszym kroku została opisana statystyką opisową w Tabeli 2.

**Tabela 2**

Statystyki opisowe oraz analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Brak zaangażowania” ( $N = 92$ )

Skala	Średnia	Minimum	Maksimum	Odch. std.	Skośność	Bł. std. Skośność	Kurtoza	Bł. std. Kurtoza	Shapiro–Wilk	$p$
<b>Brak zaangażowania</b>	7,13	5	10	1,14	0,19	0,25	-0,78	0,50	0,91	0,00

Źródło: opracowanie własne.

Brak zaangażowania wśród osób badanych ( $N = 92$ ) uzyskało także wynik przeciętny ( $M = 7,13$ ;  $SD = 1,14$ ). Wynik ten jest nieznacznie wyższy w porównaniu do skali „Wyczerpanie psychofizyczne”. Tym samym jest możliwość występowania objawów wypalenia zawodowego. Minimalny uzyskany sten wynosił 5, natomiast maksymalny – 10.

Analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Braku zaangażowania” wykazana testem Shapiro–Wilka ( $W = 0,91$ ;  $p = 0,00$ ) wskazuje na rozkład normalny, prawoskośny ( $A_s = 0,19$ ) oraz płatokurtyczny ( $K = -0,78$ ).

Wyniki wysokie w skali „Braku zaangażowania” uzyskane przez część osób badanych ujawniają u nich skłonność do przedmiotowego traktowania innych jednostek, w szczególności klientów, którzy w tym badaniu reprezentowani byli przez studentów. Oznacza to również skłonność do niedostrzegania indywidualności jednostek, odnoszenie się do nich z dystansem, prezentowanie obojętności. W skrajnych przypadkach może to przeobrazić się we wrogość i cynizm. Skala ta nie posiada swojego umiejscowienia w poczuciu kontroli oraz posiada najslabszy związek z motywacją osiągnięć.

Trzecia skala w Kwestionariuszu Wypalenia Zawodowego (LBQ) opisuje poczucie braku skuteczności zawodowej. Wyniki stenowe tej skali poddano analizie statystycznej opisowej (Tabela 3).

**Tabela 3**

Statystyki opisowe oraz analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Poczucie braku skuteczności zawodowej” ( $N = 92$ )

Skala	Średnia	Minimum	Maksimum	Odch. std.	Skośność	Bł. std. Skośność	Kurtoza	Bł. std. Kurtoza	Shapiro-Wilk	$p$
Poczucie braku skuteczności zawodowej	6,71	5	9	0,92	0,36	0,25	-0,52	0,50	0,87	0,00

Źródło: opracowanie własne.

Osoby badane ( $N = 92$ ) uzyskały w skali „Poczucie braku skuteczności zawodowej” wynik przeciętny ( $M = 6,71$ ;  $SD = 0,92$ ). Tak jak w poprzednich skalach może to świadczyć o możliwości występowania objawów wypalenia zawodowego. Minimalny uzyskany sten wynosił 5, natomiast maksymalny – 9.

Analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Poczucie braku skuteczności zawodowej” wykazana testem Shapiro-Wilka ( $W = 0,87$ ;  $p = 0,00$ ) wskazuje na rozkład normalny, prawoskośny ( $A_s = 0,36$ ) oraz platokurtyczny ( $K = -0,52$ ).

Osoby badane, które uzyskały wysoki wynik w skali „Poczucie braku skuteczności zawodowej”, charakteryzują się niedocenianiem uzyskanych przez siebie wysokich wyników, uważają je za niewystarczające. Osoby te postrzegają siebie jako osoby niezdolne do „stawiania czoła” nowym wyzwaniom, nie zauważają postępów, jakie czynią jednostki (tu nauczyciele akademicy) oraz odczuwają porażkę zawodową.

Ostatnią skalą w Kwestionariuszu Wypalenia Zawodowego (LBQ) jest skala „Rozczarowanie”, która została poddana analizie statystycznej opisowej. Wyniki tej analizy zostały opisane w Tabeli 4.

**Tabela 4**

Statystyki opisowe oraz analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Rozczarowanie” ( $N = 92$ )

Skala	Średnia	Minimum	Maksimum	Odch. std.	Skośność	Bł. std. Skośność	Kurtoza	Bł. std. Kurtoza	Shapiro-Wilk	$p$
Rozczarowanie	6,74	4	9	0,90	-0,19	0,25	0,55	0,50	0,86	0,00

Źródło: opracowanie własne.

„Rozczarowanie” uzyskało w ocenie osób badanych ( $N = 92$ ) wynik przeciętny ( $M = 6,74$ ;  $SD = 0,90$ ). Wynik ten może świadczyć o występowaniu objawów wypalenia zawodowego. Minimalny uzyskany sten wynosił 4, natomiast maksymalny – 9.

Analiza rozkładu normalności Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ) dla skali „Rozczarowanie” wykazana testem Shapiro-Wilka ( $W = 0,86$ ;  $p = 0,00$ ) wskazuje na rozkład normalny, lewoskośny ( $A_s = -0,19$ ) oraz leptokurtyczny ( $K = 0,55$ ).

„Rozczarowanie” przy wysokich wynikach stenów charakteryzuje się wśród osób badanych wysokim poziomem rozczarowania pracą zawodową, która odbiega od pierwotnie zakładanych oczekiwań. Osoby te nie widzą możliwości realizacji własnych wartości i ideałów w wykonywanej pracy, jak również nie uważają swojego miejsca pracy za miejsce umożliwiające rozwój osobisty. Jednostka traci entuzjazm i pasję do wykonywanych zadań.

Przechodząc do określenia istotności różnic między wypaleniem zawodowym a danymi socjodemograficznymi, podjęto działania mające na celu określenie istotności różnic między płcią badanych a wypaleniem zawodowym (Tabela 5).

**Tabela 5**

Analiza istotności różnic między badanymi kobietami (1) a mężczyznami (2) a poziomem wypalenia zawodowego (LBQ) mierzona testem  $t$  dla prób niezależnych względem grupy ( $N = 92$ )

Analiza istotności różnic	Średnia 1	Średnia 2	Odch. std. 1	Odch. std. 2	$t$	$df$	$p$
LBQ	76,84	77,84	10,29	8,72	-0,50	87	0,62

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki analizy istotności różnic pokazały, iż nie występuje istotna różnica osiąganego poziomu wypalenia zawodowego (LBQ) między kobietami

a mężczyznami ( $p = 0,62$ ). W trakcie przyjęto hipotezę zerową oraz hipotezę alternatywną. Hipoteza zerowa zakładała brak wystąpienia różnicy między płcią badanych a poziomem wypalenia zawodowego. Hipoteza alternatywna zakładała, iż występuje różnica między płcią badanych a ich poziomem wypalenia zawodowego. Wyniki wykazały, iż przyjęto hipotezę zerową, a odrzucono hipotezę alternatywną.

Następnie poddano analizie istotności różnic między miejscem zamieszkania badanych a poziomem wypalenia zawodowego (Tabela 6).

**Tabela 6**

*Analiza istotności różnic między badanymi mieszkańcami miasta (1) a mieszkańcami wsi (2) a poziomem wypalenia zawodowego (LBQ) mierzona testem  $t$  dla prób niezależnych względem grupy ( $N = 92$ )*

Analiza istotności różnic	Średnia 1	Średnia 2	Odch. std. 1	Odch. std. 2	$t$	$df$	$p$
LBQ	76,16	80,92	9,66	7,94	-2,20	90	0,03

*Adnotacja.* Kolorem czerwonym zaznaczono wyniki istotne statystycznie.

Źródło: opracowanie własne.

Analiza istotności różnic mierzona testem  $t$  studenta dla prób niezależnych względem grupy wykazała istotną różnicę między mieszkańcami miast (1) a mieszkańcami wsi (2) względem poziomu wypalenia zawodowego ( $p = 0,03$ ). Można zauważyć, iż mieszkańcy wsi (2) uzyskali wyższy średni wynik wypalenia zawodowego ( $SS = 80,92$ ;  $SD = 7,94$ ) aniżeli mieszkańcy miasta (1) ( $SS = 76,16$ ;  $SD = 9,66$ ). Postawiona wcześniej hipoteza zerowa nie wskazywała wystąpienia istotnej różnicy między mieszkańcami miast a mieszkańcami wsi względem poziomu wypalenia zawodowego. Natomiast hipoteza alternatywna wskazywała wystąpienie istotnych różnic. Wyniki analizy istotności różnic wyeliminowały hipotezę zerową, przyjmując hipotezę alternatywną za właściwą.

Przechodząc do kolejnych analiz statystycznych, przeanalizowano średnią oraz błąd statystyczny między tytułem zawodowym/stopniem naukowym badanych a ich wypaleniem zawodowym (Tabela 7).

**Tabela 7**

Analiza średniej oraz błędu statystycznego między stopniem/tytułem naukowym badanych a ich wypaleniem zawodowym (LBQ) mierzona jednoczynnikową ANOVA dla  $F(4,87) = 0,44$ ;  $p = 0,78$  ( $N = 92$ )

Tytuł zawodowy/ stopień naukowy	<i>n</i>	LBQ Średnie	LBQ Bł. Std.
Inżynier	1	85,00	9,54
Magister	15	76,47	2,46
Doktor	40	77,70	1,45
Doktor habilitowany	23	76,30	1,99
Profesor	13	79,80	3,02

Źródło: opracowanie własne.

Najwyższy średni wynik w Kwestionariuszu Wypalenia Zawodowego (LBQ) uzyskała osoba posiadająca tytuł inżyniera, tj. 85 punktów ( $SE = 9,54$ ). Jednakże odrzuca się w badaniu istotność tego wyniku, gdyż nie posiada on odniesienia do innej mającej tytuł inżyniera. Magistrowie średnio uzyskali wynik 76,47 punktów ( $SE = 2,46$ ). Doktorzy zaś osiągnęli średni wynik o wysokości 77,70 punktów ( $SE = 1,45$ ), natomiast doktorzy habilitowani – średnio 76,30 punktów ( $SE = 1,99$ ). Profesorowie uzyskali średnio 79,80 punktów w LBQ ( $SE = 3,02$ ). Wyniki są względem siebie porównywalne.

Następnym etapem jest analiza istotności różnic między tytułem zawodowym/stopniem naukowym badanych a ich wypaleniem zawodowym, które wyniki zostały przedstawione poniżej (Tabela 8).

**Tabela 8**

Analiza istotności różnic między stopniem/tytułem naukowym/zawodowym badanych a ich wypaleniem zawodowym (LBQ) mierzona jednoczynnikową ANOVA dla  $F(4,87) = 0,44$ ;  $p = 0,78$  ( $N = 92$ )

Analiza istotności różnic	Suma kwadr.	Stopnie swobody	Średnie kwadr.	Analiza wariancji	<i>p</i>
Stopień/tytuł naukowy/ zawodowy	159,6	4	39,9	0,44	0,78

Źródło: opracowanie własne.

Przed rozpoczęciem badania postawiono dwie hipotezy: zerową oraz alternatywną. Hipoteza zerowa zakładała brak istotności różnic między tytułem zawodowym/stopniem naukowym badanych a ich wypaleniem zawodowym.

Natomiast hipoteza alternatywna zakładała istotność różnic między tytułem zawodowym/stopniem naukowym badanych a ich wypaleniem zawodowym.

W celu zweryfikowania, czy tytuł zawodowy/stopień naukowy wpływa istotnie statystycznie na poziom wypalenia zawodowego wśród badanych, zastosowano jednoczynnikową analizę wariancji. W trakcie badania wykluczono grupę osób posiadających stopień inżyniera, gdyż odbiegał on od rozkładu zmiennych. W wyniku analizy uzyskano nieistotny statystycznie efekt zmiennej poziomu wypalenia zawodowego:  $F(4,87) = 0,44$ ;  $p = 0,78$ . Ze względu na uzyskany wynik nie użyto testu post-hoc do dalszej weryfikacji oraz przyjęto hipotezę zerową.

Ostatnią zmienną demograficzną, która została przeanalizowana, jest istotność różnic między ilością dodatkowej działalności naukowo-dydaktycznej i organizacyjnej a wypaleniem zawodowym wśród badanych (Tabela 9).

**Tabela 9**

*Analiza istotności różnic między ilością zadań realizowanych przez badanych a wypaleniem zawodowym mierzonym Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego (LBQ) mierzona jednoczynnikową ANOVA (N = 92)*

Analiza istotności różnic	Suma kwadr.	Stopnie swobody	Średnie kwadr.	Analiza wariancji	p
Ilość dodatkowej działalności naukowo-dydaktycznej i organizacyjnej	891,9	8	111,5	1,29	0,00

Źródło: opracowanie własne.

W celu zbadania istotności różnic między ilością dodatkowych zadań realizowanych przez badanych (naukowo-dydaktycznych i organizacyjnych) względem poziomu wypalenia zawodowego (LBQ) wykorzystano jednoczynnikową ANOVA. Przed rozpoczęciem badania postawiono dwie hipotezy: zerową i alternatywną. Pierwsza zakładała, iż nie występuje istotna różnica między ilością dodatkowej działalności naukowo-dydaktycznej i organizacyjnej a poziomem wypalenia zawodowego. Druga zaś odwrotnie, że występuje istotna różnica między wcześniej wymienionymi zmiennymi. Wyniki analizy wykazały, iż należało przyjąć hipotezę zerową.

## Wyniki i podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają, że wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego stanowi realny problem, choć jego nasilenie mieści się na przeciętnym poziomie. Najwyższe

wyniki odnotowano w obszarze braku zaangażowania, co może wskazywać na postępujący dystans wobec obowiązków i studentów. Z kolei skale dotyczące wyczerpania psychofizycznego, poczucia braku skuteczności oraz rozczarowania również wykazały symptomy wypalenia, choć o umiarkowanym natężeniu. Tego typu postawy mogą prowadzić do zjawiska „cichego wycofania” – obecności fizycznej w pracy bez realnego wpływu na jakość dydaktyki i relacje interpersonalne.

Analiza wykazała, że płeć oraz stopień naukowy nie różnicują istotnie poziomu wypalenia, co przeczy stereotypom o większej podatności kobiet czy osób na niższych stanowiskach. Zaskakujący okazał się również brak związku między liczbą dodatkowych zadań a poziomem wypalenia – może to świadczyć o tym, że nie sam nakład pracy, lecz jego charakter, jakość wsparcia oraz możliwość samorealizacji są kluczowe. Natomiast wyraźne różnice odnotowano między miejscem zamieszkania a poziomem wypalenia – wyższe wyniki uzyskali nauczyciele mieszkający na wsi. Może to być wynikiem większej izolacji społecznej, mniejszego dostępu do wsparcia organizacyjnego oraz ograniczonych możliwości udziału w życiu akademickim poza uczelnią.

Wyniki te ukazują złożony obraz funkcjonowania nauczycieli akademickich w warunkach rosnących wymagań, presji parametryzacyjnej i niepewności zawodowej. Skłaniają one do krytycznego namysłu nad jakością środowiska pracy w polskim szkolnictwie wyższym. Jeśli uczelnie nie podejmą realnych działań na rzecz poprawy dobrostanu kadry – poprzez rozwijanie wsparcia emocjonalnego, zwiększanie autonomii zawodowej oraz tworzenie kultury organizacyjnej opartej na partnerstwie i zaufaniu – ryzykują nie tylko utratę zaangażowanych pracowników, ale również spadek jakości kształcenia i relacji ze studentami.

## Referencje

- Baka, Ł., Derbis, R. (2013). *Związek wymagań w pracy z wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracy: pośrednicząca rola konfliktu praca-rodzina i wzoru zachowania A*. Czasopismo Psychologiczne, 19(2).
- Buchka, M., Hackenberg, J. (1987). *Das Burn out Syndrom bei Mitarbeitern in der Behindertenhilfe*. Verlag Modernes Lernen.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). *The job demands – resources model of burnout*. Journal of Applied Psychology, 86(3).
- Falba, A. (2015). *Zespół wypalenia zawodowego wśród personelu medycznego oddziałów chirurgicznych* [rozprawa doktorska]. Gdański Uniwersytet Medyczny, <https://pbc.gda.pl/Content/51297/doktorat%20FALBA%20Agnieszka.pdf> (17.09.2023).
- Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. Journal of Social Issues, 30(1).

- Freudenberger, H., Richelson, G. (1980). *Burn out: the high cost of high achievement*. Anchor Press.
- Gawel-Luty, E. (2020). *Nauczyciele akademicy wobec problemu wypalenia zawodowego*. *Colloquium*, 12(1).
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. (1988). *Phases of burnout: developments in concepts and applications*. Praeger Publishers.
- Leiter, M.P. (1993). *Burnout as a developmental process: consideration of models*. W: W. Schaufeli, C. Maslach (eds.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (s. 237–250). Taylor & Francis.
- Litzke, S.M., Schuh, H. (2007). *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, tł. M. Wojdak-Piątkowska. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Maslach, C. (2000). *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (s. 13–31). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2000). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52.
- Pines, A.M. (2000). *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie* (s. 32–57). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pines, A.M., Aronson, E. (1983). *Antecedents, correlates, and consequences of sexual jealousy*. *Journal of Personality*, 51(1).
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. *The Career Development International*, 14(3).
- Zbyrad, T. (2005). *Wypalenie zawodowe jako syndrom zawodów służebnych*. *Społeczeństwo i Rodzina*, 2(4).