

Część 3

Zarządzanie kapitałem ludzkim – perspektywa psycho-społeczna

Anna Rakowska\*

# 3.1

## Jakość życia zawodowego nauczycieli akademickich – wyniki badań pilotażowych

### Streszczenie

Celem publikacji jest prezentacja wyników rzetelności kwestionariusza ankiety Jakości Życia Zawodowego oraz wyników badań pilotażowych w zakresie jakości życia nauczycieli akademickich. Badaniem objęto 104 nauczycieli akademickich. Ocena rzetelności pozwala na wykorzystanie narzędzia w wersji polskojęzycznej w kolejnych badaniach. Wyniki z polskiej próby odniesiono do wyników brytyjskich nauczycieli akademickich. Polscy respondenci deklarują znacznie wyższy poziom stresu niż akademicy brytyjscy, mimo to są raczej zadowoleni z jakości życia zawodowego. Potwierdza to wnioski z literatury dotyczące dualizmu akademików w zakresie zadowolenia z pracy w sytuacji dużego stresu związanego z wykonywaną pracą.

**Słowa kluczowe:** jakość życia, stres, równowaga praca–życie, zadowolenie

---

\* Uniwersytet M. Curie Skłodowskiej w Lublinie, ORCID: 0000-0002-4990-2297

## Quality of Working Life of Academic Teachers – Results of Pilot Study

### Abstract

This publication presents results of the reliability of the questionnaire Quality of Working Life and the preliminary results on the quality of life of academics. Sample consist of 104 Polish academics. The reliability coefficient allows to the use the Polish version of scale in subsequent studies. The results from the Polish sample are referred to the results of British academic. Polish respondents declare higher level of stress, but nevertheless they are rather satisfied with the quality of professional life. It confirms the literature findings regarding the duality of quite good work satisfaction and high work stress among academics.

**Keywords:** quality of life, stress, work-life balance, satisfaction

---

### Wprowadzenie

Badania prowadzone w krajach, w których od lat funkcjonuje model neoliberalnego uniwersytetu, świadczą o tym, że pracownicy akademicy, na tle innych grup zawodowych, są mniej zadowoleni z jakości życia zawodowego. Neoliberalny etos generuje stałą ambiwalencję, którą odczuwają pracownicy uczelni<sup>1</sup>. Działają oni między lękiem, konkurencyjną przedsiębiorczością, rywalizacją a pozytywnym optymizmem i nieustannym rozwojem. Podobne wnioski stawia B. Davis<sup>2</sup>, zdaniem którego kariera współczesnych naukowców jest pełna wyzwań. W agresywnym modelu, nastawionym na kwantyfikację rezultatów brakuje miejsca dla tradycyjnych profesorów humanistów i pełnego intelektualnego rozwoju. Uniwersytety ze wspólnie zarządzanych społeczności edukacyjnych stały się korporacjami walczącymi o udział w rynku, co negatywnie odbija się na ich pracownikach<sup>3</sup>. Z badań wynika, że szczególnie dużemu stresowi poddani są akademicy w Wielkiej Brytanii, USA i Australii. W porównaniu z innymi grupami zawodowymi odczuwają mniejsze zadowolenie z pracy i mają częstsze problemy ze zdrowiem

---

<sup>1</sup> B.M. Grant, *Wrestling with Career: An Autoethnographic Tale of a Cracked Academic Self*, w: *Resisting Neoliberalism in Higher Education*, vol. 1, Palgrave Macmillan, Cham 2019, s. 119–134.

<sup>2</sup> B. Davies, P. Bansel, *The Time of Their Lives? Academic Workers in Neoliberal Time (s)*, "Health Sociology Review" 2005, vol. 14, no. 1, s. 47–58.

<sup>3</sup> F. Donoghue, *The Last Professors: The Corporate University and the Fate of the Humanities*, Fordham Univ Press, Fordham 2018.

psychicznym<sup>4</sup>. Zdaniem Davisa w Australii, gdzie każdy produkt nauki jest bezpośrednio powiązany z czasem i wartością mierzoną w dolarach, manipulowanie naukowcami poprzez mechanizmy finansowania instytucjonalnego jest bardziej rażące niż w innych krajach. Jednocześnie sukcesywny wzrost oczekiwań co do „produkcji”, w połączeniu z potencjalnie karnym nadzorem i standardami, spycha naukowców do punktu, w którym po prostu nie mogą osiągnąć tego, czego się od nich oczekuje<sup>5</sup>.

Polskie uczelnie przechodzą obecnie przeobrażenia związane z wdrażaniem nowego modelu funkcjonowania uczelni, co rodzi liczne pytania dotyczące wyzwań w realizacji kariery akademickiej. Wynikające z tego modelu wymagania zmieniają charakter kariery akademickiej<sup>6</sup>. Pojawiają się dylematy, np. czy być dobrym dydaktykiem, czy naukowcem<sup>7</sup>. Najmłodszy pracownicy z niepokojem myślą o przyszłości i zaczynają rozważać odejście z uczelni<sup>8</sup>. Życie zawodowe akademików wypełnia coraz większą przestrzeń życiową. Teoretycznie korzystny duży stopień elastyczności pracy naukowej wpływa negatywnie na tendencję do przepracowywania wielu dodatkowych godzin.

W literaturze zagranicznej można znaleźć wiele publikacji dotyczących satysfakcji z pracy i kariery akademików w kontekście wdrażanych reform. W Polsce takich badań jest mało, ale nowa sytuacja zachęca do zainteresowania się tą problematyką. Stąd pojawia się pytanie: jak polscy akademicy postrzegają jakość życia zawodowego?

W wielu krajach od czasu wdrożenia korporacyjnego modelu uczelni prowadzone są badania jakości życia zawodowego pracowników. Problematyką tą zajmuje się m.in. D. Van Laar<sup>9</sup>, który wraz ze współpracownikami bada jakość życia zawodowego akademików przy pomocy nieustannie doskonalonego kwestionariusza ankiety Jakość Życia Zawodowego (WRQoL)<sup>10</sup>. Lektura publikacji wspomnianych autorów podsunęła pomysł zastosowania tego narzędzia w polskich warunkach. Uzyskano ich zgodę na testowanie najnowszej wersji kwestionariusza WRQoL w badaniach pilotażowych w Polsce.

Celem badania pilotażowego była ocena rzetelności skal najnowszej wersji narzędzia WRQoL (współczynnik alfa Cronbacha) w wersji polskojęzycznej, a następnie

<sup>4</sup> G. Kinman, *Pressure Points: A Review of Research on Stressors and Strains in UK Academics*, „Educational Psychology” 2001, vol. 21, no. 4, s. 473–492.

<sup>5</sup> B. Davies, P. Bansel, *op.cit.*

<sup>6</sup> P. Kowzan, M. Zielińska, A. Kleina-Gwizdała, M. Prusinowska, *Nie zostaje mi czasu na pracę naukową: Warunki pracy osób ze stopniem doktora, zatrudnionych na polskich uczelniach, Raport NOU*, Wyd. Nowe Otwarcie Uniwersytetu, Gdańsk–Bydgoszcz–Warszawa 2016.

<sup>7</sup> M. Olejniczak, A. Andrzejczak, *Wykorzystanie czasu pracy przez nauczycieli akademickich*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2017, nr 5(3), s. 18–137.

<sup>8</sup> P. Szewiwoła, *Kariera w nauce nie taka atrakcyjna: Co drugi naukowiec chce wyjechać za granicę*, [https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1214307\\_zainteresowanie-kariera-naukowa-w-polsce.html](https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1214307_zainteresowanie-kariera-naukowa-w-polsce.html), 13.08.2018.

<sup>9</sup> S. Easton., D. Van Laar, *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*, 1 ed., University of Portsmouth, Portsmouth 2014.

<sup>10</sup> S. Easton, D. Van Laar, *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*, University of Portsmouth, 2<sup>nd</sup> ed., Portsmouth 2018.

odniesienie uzyskanych wyników do wyników brytyjskich. Przetłumaczony kwestionariusz został wysłany drogą mailową do nauczycieli akademickich czterech polskich uczelni (wydziały zarządzania/i ekonomii) z prośbą o rozesłanie innym pracownikom. Otrzymano 104 odpowiedzi. Wyniki badań pilotażowych wskazują na dobrą rzetelność narzędzia (wszystkie skale mają współczynnik alfa Cronbacha większy od 0,70). Daje to możliwość dalszej pracy nad narzędziem i porównania wyników z innymi badaniami. Porównanie wyników pilotażowych z wynikami brytyjskimi wskazuje zarówno na pewne podobieństwa, jak i różnice. Polscy naukowcy deklarują, że odczuwają znacznie wyższy poziom stresu niż pracownicy brytyjscy, jednak mimo bardzo dużego stresu i napotykanych trudności wydają się raczej lubić swoją pracę (wynik przeciętny). Mimo niewielkiej próby badawczej wyniki mogą stanowić przyczynek do dalszej dyskusji i umożliwić doskonalenie wykorzystanego narzędzia.

## Satysfakcja z pracy i stres wśród nauczycieli akademickich

Zmiany w kryteriach oceny uczelni i nauczycieli akademickich spowodowały, że stres i niepokój o przyszłość stały się częstym zjawiskiem na polskich uczelniach<sup>11</sup>. Badania prowadzone w krajach, które przeszły reformy szkolnictwa wyższego, wskazują na to, że mimo niekorzystnych zmian i dużego stresu w niektórych krajach akademicy przejawiają specyficzny dualizm dotyczący zadowolenia z pracy i stresu, tj. naukowcy są raczej zadowoleni z pracy mimo odczuwanego dużego stresu. Z kolei inaczej jest w Australii, gdzie obserwuje się systematyczny spadek zadowolenia z pracy, a środowisko pracy się pogarsza. Zauważono, że kontrola nad pracą oraz możliwości rozwijania się są czynnikami pozytywnie oddziałującymi na zadowolenie z pracy<sup>12</sup>. Część badaczy dowodzi, że naukowcy mimo odczuwanego dużego stresu są ogólnie zadowoleni ze swojej pracy<sup>13</sup>. Ten dualizm może być tłumaczony oddziaływaniem wewnętrznej motywacji i zewnętrznych warunków pracy, które można wyjaśnić na podstawie koncepcji F. Herzberga<sup>14</sup>. Motywacja wewnętrzna związana z samą pracą przyczynia się do zadowolenia z pracy, natomiast warunki pracy i środowisko mogą być przyczyną niezadowolenia z niej.

<sup>11</sup> A.L. Wieczorek, M. Mitręga, *Academic Teachers Under Stress in The Publish or Perish Era*, CeDeWu, Warszawa 2017.

<sup>12</sup> N. Fredman, J. Doughney, *Academic Dissatisfaction, Managerial Change and Neo-liberalism*, "Higher Education" 2012, no. 64, s. 41–58.

<sup>13</sup> D. Houston, L. Meyer, S. Paewai, *Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and Values in Academe*, "Journal of Higher Education Policy and Management" 2006, vol. 28, no. 1, s. 17–30.

<sup>14</sup> F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman, *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons, New York 1959.

J.C. Shin i J. Jung dokonali oceny zadowolenia z pracy i stresu zawodowego akademików w 19 krajach<sup>15</sup>. Doszli do wniosku, że akademicy w krajach, w których uczelnie podlegają silnym mechanizmom rynkowym, znajdują się w grupie wysokiego stresu. Biorąc pod uwagę satysfakcję z pracy, rodzaj reformy, poziomu stresu oraz pozycję naukowców w społeczeństwie i autonomię akademicką, wyróżnili cztery grupy krajów. W grupie krajów angloamerykańskich, gdzie rządzą silne prawa rynkowe, zadowolenie z pracy akademików spada<sup>16</sup>. Z kolei pracownicy naukowcy z kontynentalnej Europy i Ameryki Łacińskiej są grupą najbardziej zadowolonych pracowników ze swojej pracy, co tłumaczy się wysoką pozycją władzy i silnym systemem socjalnym w czasie wdrażania reform<sup>17</sup>. Zwraca się jednak uwagę, że przyszłość naukowców z jeszcze istniejącej grupy „wysokiej satysfakcji”, która jest obecnie spowodowana wysoką pozycją społeczną naukowców (Holandia, Finlandia, Japonia i Korea), ochroną związkową lub też jest efektem kolegiałnych struktur władzy (przypadek Kanady)<sup>18</sup>, niestety jest zagrożona. Pracownicy naukowcy z tej grupy mogą niebawem przejść do grupy krajów niskiej satysfakcji i wysokiego stresu. Niemcy są przykładem kraju, w którym odnotowano spadek zadowolenia z pracy przy zachowaniu dużego stresu<sup>19</sup>, co tłumaczy się wdrożeniem inicjatyw doskonałości uniwersytetów<sup>20</sup>.

W Polsce z uwagi na zachodzące zmiany również zaczyna się prowadzić badania obejmujące zbliżoną problematykę. Jednak w przypadku stresu wyniki nie są jednoznaczne. Polską społeczność akademicką można podzielić na dwie grupy: jedną, która odczuwa presję na awanse i publikacje, a jednocześnie jest silnie obciążona obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi (dr, dr hab.) oraz drugą, która odczuwa znacznie mniejszą presję (profesorowie)<sup>21</sup>. Podobnie A. Szromek i R. Wolniak wskazują, że poziom stresu jest związany ze stopniem akademickim<sup>22</sup>.

Zdaniem I. Jonek-Kowalskiej w kwestii satysfakcji z pracy występują niedostatki w zakresie motywacji finansowej i pozafinansowej, pracownicy naukowcy narzekają

<sup>15</sup> J.C. Shin, J. Jung, *Academics Job Satisfaction and Job Stress across Countries in the Changing Academic Environments*, „High Education” 2014, no. 67, s. 603–620.

<sup>16</sup> D. Houston, L. Meyer, S. Paewai, *op.cit.*

<sup>17</sup> J.C. Shin, J. Jung, *op.cit.*, s. 6, 12.

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> I. Dorenkamp, E. Weiß, *What Makes them Leave? A Path Model of Postdocs' Intentions to Leave Academia*, „Higher Education” 2018, vol. 75, no. 5, 747–767.

<sup>20</sup> U. Teichler, *Teaching and Research in Germany: The Notions of University Professors*, w: J. Shin, A. Arimoto, W.K. Cummings, U. Teichler (eds.), *Teaching and Research in Contemporary Higher Education: Systems, Activities, Nexus, and Rewards*, Springer, Dordech 2013, s. 61–87.

<sup>21</sup> I. Werner, A. Springer, *Occupational Stress among Academics: Relationships with Psycho-social Risk and Subjective Health Assessment*, w: *Economic and Social Development: Book of Proceedings*; Wyd. VADEA, Varazdin 2018, s. 546–555.

<sup>22</sup> A. Szromek, R. Wolniak, *Satisfaction of Scientific Work among Polish Researchers*, Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018.

także na brak wsparcia ze strony przełożonych<sup>25</sup>. Na satysfakcję pozytywnie wpływają możliwość rozwoju i dobra atmosfera w pracy. Istnieje potrzeba zwiększania satysfakcji poprzez premiowanie najlepszych osiągnięć naukowych<sup>24</sup>. Pracownikom naukowym dokuczają także brak stabilności zatrudnienia<sup>25</sup>. Mimo obserwowanej niskiej satysfakcji z wynagrodzenia (poniżej średniej), ogólny poziom satysfakcji z pracy jest wysoki (powyżej przeciętnej)<sup>26</sup>. Oznacza, to że polscy naukowcy są zestresowani, ale są nadal zadowoleni z pracy. Poza badaniem poziomu stresu i poziomu satysfakcji z pracy istnieje potrzeba oceny środowiska pracy także pod względem doświadczeń, które mogą być źródłem spełnienia nauczycieli akademickich. Dlatego badanie jakości życia zawodowego akademików wydaje się ciekawym obszarem badawczym.

## Jakość życia zawodowego

Jednym z pierwszych naukowców, który użył określenia „jakość życia zawodowego”, był E. Mayo, który badał wpływ środowiska pracy na wydajność pracowników<sup>27</sup>. Termin „jakość życia zawodowego” funkcjonuje w literaturze akademickiej od ponad 50 lat i zwykle odnosi się go do aspektów jakości życia związanej z miejscem pracy. Najczęściej uwzględnia się tu zadowolenie z pracy i stres. W literaturze nie ma jednoznacznej opinii co do tego, jakie czynniki należy zaliczyć do kluczowych aspektów decydujących o jakości życia zawodowego pracowników.

Zdaniem J. Hackmana i G. Oldhama jednostki mają potrzebę wzrostu i wysoko cenią wysiłki zmierzające do poprawy jakości życia, dlatego ważne jest, aby zaspokajać ich potrzeby tożsamości i znaczenia zadań, potrzeby autonomii i otrzymywania informacji zwrotnych<sup>28</sup>.

J. Taylor i E. Mumford<sup>29</sup> za kluczowe aspekty jakości życia zawodowego uznali postrzeganie czynników zewnętrznych (wynagrodzenie, godziny i warunki pracy) oraz wewnętrznych (związanych z charakterem pracy). Dodali do tego takie czynniki jak:

---

<sup>25</sup> I. Jonek-Kowalska (red.) *Systemy motywacyjne w instytucjach naukowo-badawczych. Stan aktualny i kierunki doskonalenia*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2019.

<sup>24</sup> I. Jonek-Kowalska, K. Wodarski, *Motivating Factors in Higher Education in Poland. Organizational and Individual Perspectives*, w: *Conference Proceedings*, L. Gomez Chova, A. Lopez Martinez, I. Candel Torres (eds.), IATED Academy, 2018.

<sup>25</sup> I. Jonek-Kowalska, K. Wodarski, *Barriers to Employee Involvement in the Development of Academic Units – Perspective from Poland*, w: *Conference Proceedings*, *op. cit.*, s. 1934–1940.

<sup>26</sup> A. Szromek, R. Wolniak, *op. cit.*

<sup>27</sup> E. Mayo, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Viking Press, New York 1960.

<sup>28</sup> J. Hackman, G. Oldham, *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*, 1974, <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/779828.pdf>

<sup>29</sup> J. Taylor, E. Mumford, *The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe*, Wyd. ABP, London 1979.

udział pracowników w zarządzaniu, sprawiedliwość, wsparcie społeczne, samorozwój i społeczne znaczenie pracy/produktu. Ci autorzy jako jedni z pierwszych zwrócili uwagę na to, że kluczowe koncepcje jakości życia zawodowego mogą się różnić w zależności od organizacji i grupy pracowników. Według P.H. Mirvis i E.E. Lawlera istotnymi elementami jakości życia zawodowego są: bezpieczne środowisko pracy, godziwe wynagrodzenie, równe szanse zatrudnienia, możliwości awansu, możliwości uczenia się i rozwoju, ochrona praw indywidualnych<sup>30</sup>.

Lista czynników ważnych dla jakości życia zawodowego może być bardzo długa. R. Lau i E. Bruce'a<sup>31</sup> zasugerowali, że jakość życia zawodowego jest konstrukcją dynamiczną i może się zmieniać w zależności od grupy pracowników, kraju czy kultury.

## Metodyka badań pilotażowych i wyniki

Celem badania pilotażowego była ocena rzetelności skal najnowszej wersji kwestionariusza ankiety Jakości Życia Zawodowego (WRQoL)<sup>32</sup> przy wykorzystaniu współczynnika alfa Cronbacha. Dodatkowym celem było odniesienie wyników do rezultatów innych badaczy, oczywiście ze świadomością dostrzegalnych ograniczeń. Uznano jednak, że może to stanowić przyczynek do dalszej dyskusji nad badaniami i możliwościami doskonalenia narzędzia.

Kwestionariusz ankiety (WRQoL) otrzymano od twórcy narzędzia D. Van Laara. Pierwsza wersja narzędzia tego autora powstała w 2012 r.<sup>33</sup> i jest ciągle doskonalona<sup>34</sup>. Pierwszą grupą, w której testowano narzędzie, byli pracownicy brytyjskich uczelni wyższych. Narzędzie zawierało 24 stwierdzenia i sześć skal (satysfakcja z pracy i kariery; ogólne samopoczucie; równowaga praca–dom; stres w pracy; kontrola w pracy i warunki pracy). W drugiej wersji dodano jeszcze jedną skalę, tj. zaangażowanie pracownika<sup>35</sup>. Wszystkie stwierdzenia były oceniane w pięciopunktowej skali Likerta od 1 – „zdecydowanie się

<sup>30</sup> P.H. Mirvis, E.E. Lawler, *Accounting for the Quality of Work Life*, "Journal of Occupational Behaviour" 1984, no. 5, s. 197–212.

<sup>31</sup> R. Lau, B. May, *A Win-Win Paradigm for QWL and Business Performance*, "HR Development Quarterly" 1998, vol. 9, no. 3, s. 211–226.

<sup>32</sup> Oryginalny kwestionariusz został przesłany drogą mailową wraz ze zgodą autorów na testowanie.

<sup>33</sup> S. Easton, D. Van Laar, *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*, 1 ed., University of Portsmouth, Portsmouth 2014.

<sup>34</sup> R. Fontinha, D. Van Laar, S. Easton, *Quality of Working Life of Academics and Researchers in the UK: The Roles of Contract Type, Tenure and University Ranking*, "Studies in Higher Education" 2016, s. 1–18, <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890>; S. Easton & D. Van Laar, *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*, 2 ed., University of Portsmouth, 2018.

<sup>35</sup> R. Fontinha, D. Van Laar, S. Easton, *op.cit.*

nie zgadzam” do 5 – „zdecydowanie się zgadzam”. W ostatniej wersji z 2019 r. zamieszczono 32 stwierdzenia, ale skale pozostały te same<sup>36</sup>. Są to:

1. Satysfakcja z pracy i kariery. W jakim stopniu respondent uważa, że jego miejsce pracy zapewnia poczucie osiągnięć, wysoką samoocenę i wykorzystanie swojego potencjału (sześć stwierdzeń, np. „Jestem zadowolony z dostępnych możliwości rozwoju mojej kariery zawodowej”).
2. Ogólne samopoczucie (sześć stwierdzeń). Ten czynnik ocenia indywidualne samopoczucie psychiczne i ogólne zdrowie fizyczne, np. „Obecnie czuję się dobrze”.
3. Równowaga praca–życie. Odnosi się do postrzeganego kontekstu organizacyjnego umożliwiającego zachowanie równowagi między życiem zawodowym i osobistym (cztery stwierdzenia, np. „Moje obecne godziny pracy odpowiadają moim osobistym potrzebom”).
4. Stres w pracy. Stopień, w jakim jednostka postrzega, że podlega nadmiernej presji lub doświadcza stresu związanego z pracą (cztery stwierdzenia, np. „Często odczuwam nadmierny stres związany z pracą w pracy”) (skala odwrócona).
5. Kontrola w pracy. Odnosi się do poczucia kontroli przy podejmowaniu decyzji dotyczących pracy (cztery stwierdzenia, np.: „Mam wystarczające możliwości rozmawiania z kierownictwem o zmianach w pracy”).
6. Warunki pracy. Ocena stopnia zadowolenia z fizycznego środowiska pracy (trzy stwierdzenia, np. „Jestem zadowolony z fizycznego środowiska, w którym pracuję”).
7. Zaangażowanie pracowników – odzwierciedla znaczenie zaangażowania pracowników (trzy stwierdzenia, np. „Z dumą informuję innych, że jestem częścią tej organizacji”).
8. Inne zmienne – zmienne demograficzne oraz stwierdzenie: „Jestem ogólnie zadowolony z jakości mojego życia zawodowego”.

Autorka dodała sześć stwierdzeń/pytań: trzy związane z przepracowaniem (tworzą nową skalę Zachwianie Równowagi), dwie dotyczące czasu pracy (liczba godzin pracy w tygodniu, liczba godzin pracy w domu) oraz pytanie: „Jak często Pan/i myśli o zmianie zawodu?”.

Ankiety przesłano drogą mailową do pracowników czterech uczelni (wydziałów ekonomicznych/zarządzania) z prośbą o przesłanie do pracowników wydziału. Ostatecznie otrzymano 104 odpowiedzi.

Charakterystyka próby badawczej

- 104 respondentów – 50% kobiet, 50% mężczyzn,
- wiek w latach: 25–35 (25,5%), 36–45 (38%), 46–55 (23%), 56–60 (4%), powyżej 61 (8,5%),

<sup>36</sup> Wersja niepublikowana otrzymana mailem od Autorów.



- stanowisko: asystent – 20,2%, adiunkt 42,6%, profesor uczelni – 22,3%, profesor – 8,5%, wykładowca – 6,4%.

Wyniki dotyczące współczynników alfa Cronbacha obliczono z wykorzystaniem programu SPSS. Jeśli wynik alfa jest zbyt wysoki, może to sugerować, że niektóre pozycje są zbędne, dlatego rekomenduje się alfa o wartościach 0,70 do 0,90. Jak wynika z tabeli 3.1.1 wszystkie skale mają wynik alfa mieszczący się w tych granicach. Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że narzędzie jest rzetelne dla badanej próby.

**Tabela 3.1.1.**

Wartości współczynnika skal alfa Cronbacha

Lp.	Skale	Liczba pozycji	Alfa Cronbacha
1.	Satysfakcja z pracy i kariery	6	0,86
2.	Ogólne samopoczucie	6	0,82
3.	Równowaga praca–życie	4	0,72
4.	Stres w pracy	4	0,75
5.	Kontrola w pracy	4	0,76
6.	Warunki w pracy	4	0,75
7.	Zaangażowanie pracownika	3	0,83
9.	Zachwianie równowagi	3	0,70

Zródło: opracowanie własne.

Mimo że próba badawcza jest relatywnie mała w porównaniu z badaniami brytyjskimi, dla dalszej dyskusji ciekawe jest porównanie wyników z wynikami uzyskanymi w innych badaniach, tj. w Wielkiej Brytanii<sup>37</sup> i RPA<sup>38</sup> (tabela 3.1.2).

Ogólny wynik zadowolenia z jakości życia zawodowego polskich respondentów jest przeciętny (średnia = 3,38, SD = 1). Bardzo niepokojące są wyniki dotyczące stresu (skala odwrócona) (średnia = 1,75). Do tego bardzo niskie jest ogólne samopoczucie (średnia = 3,28). Na tle naukowców brytyjskich niskie są także wartości średnich dla zmiennych: równowaga praca–życie, kontrola warunków pracy oraz zaangażowanie. Tylko w przypadku satysfakcji z pracy wyniki są nieco wyższe niż zagranicznych respondentów (średnia polskich respondentów 3,46, brytyjskich 3,34).

Bardzo duży stres, relatywnie niskie ogólne samopoczucie i jednocześnie przeciętna satysfakcja z pracy potwierdzają wnioski z innych badań<sup>39</sup>. Jednak wynik doty-

<sup>37</sup> R. Fontinha, S. Easton, D. Van Laar, *Overtime and Quality of Working Life in Academics and Non-academics: The Role of Perceived Work-life Balance*, "International Journal of Stress Management" 2019, vol. 26, no. 2.

<sup>38</sup> R. Fontinha *et al.*, *op.cit.*, s. 55.

<sup>39</sup> J.C. Shin, J. Jung, *op.cit.*

czący stresu może także być rezultatem charakterystyki próby badawczej (42% adiunkci, 20,2% asystenci). Zdaniem I. Werner i A. Springer<sup>40</sup> ta grupa pracowników odczuwa największy stres w pracy. Wprowadzona dodatkowa zmienna Zachwianie Równowagi wskazuje na duże przeciążenie pracą (średnia 4,0, SD = 0,71), co, jak można przypuszczać, odbija się na niskim samopoczuciu badanych, bowiem 75% respondentów często i bardzo często pracuje w trakcie urlopu, 58% odczuwa konflikt związany z zachowaniem równowagi, 74% często odczuwa zmęczenie.

**Tabela 3.1.2.**

Wyniki badań pilotażowych na tle innych badań

Samopoczucie	Równowaga praca-życie	Satysfakcja z pracy, kariery	Kontrola	Warunki pracy	Stres (R)	Zaangażowanie
$\bar{x}$ ; SD	$\bar{x}$ ; SD	$\bar{x}$ ; SD	$\bar{x}$ ; SD	$\bar{x}$ ; SD	$\bar{x}$ ; SD	$\bar{x}$ ; SD
Wyniki brytyjskich akademików						
3,44; 0,83	3,55; 0,92	3,34; 0,85	3,45; 0,96	3,61; 0,82	3,11; 0,93	3,44; 0,88
Wyniki polskich badań pilotażowych						
3,28; 0,78	3,48; 0,85	3,46; 0,83	3,16; 0,87	3,39; 0,86	1,75; 0,76	3,38; 1,00
Wyniki RPA (University of Durban)						
2,95; 0,68	3,00; 0,68	3,01; 0,98	2,92; 0,90	2,97; 0,81	3,09; 0,80	Bd.

$\bar{x}$  – średnia, SD – odchylenie standardowe; w przypadku stresu skala jest odwrócona

Źródło: opracowanie własne.

Badani bardzo dużo pracują, 35,3% deklaruje, że pracuje ponad 60 godz. w tygodniu (średnia – 50 godz. w tygodniu, spośród respondentów 23,4% zastawia się nad zmianą zawodu – najczęściej są to asystenci i doktorzy). Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic dotyczących średnich dla poszczególnych skal w kontekście zajmowanych stanowisk (asystent, doktor itd.). Natomiast kierownicy są bardziej zadowoleni z warunków pracy oraz mają wyższy wynik w wymiarze Zachwianie równowagi (test U Manna-Whitneya, warunki pracy – istotność 0,01; Zachwianie równowagi istotność 0,04).

Ciekawe może być bliższe przyjrzenie się godzinom pracy. R. Fontina ze współpracownikami zauważyli, że akademicy brytyjscy, którzy przepracowali 10 dodatkowych godzin, byli bardziej zadowoleni z pracy i kariery, mieli większą kontrolę w pracy niż ci, którzy nie przepracowali tych 10 godzin lub przepracowali większą liczbę dodatkowych godzin<sup>41</sup>. Ogólnie, pracownicy brytyjskiego szkolnictwa wyższego są niezadowoleni ze swojej pracy i kariery, są niezadowoleni z warunków pracy i kontroli w pracy, czują się

<sup>40</sup> I. Werner, A. Springer, *op.cit.*

<sup>41</sup> R. Fontina *et. al.*, *op.cit.*

zestresowani w pracy<sup>42</sup>. Jest to spowodowane fundamentalnymi zmianami na uczelniach, tj. zwiększyły się wymagania, zmniejszyło się wsparcie i osłabiono autonomię zawodową. Postrzegana jakość życia zawodowego akademików jest niższa na tle innych grup zawodowych. Polscy respondenci mimo ogromnego stresu są bardziej zadowoleni z pracy, mimo niskiej kontroli i przeciętnego samopoczucia. Jak pokazuje tabela 3.1.2, w przypadku trzech krajów najslabiej wypadają respondenci z RPA (niskie samopoczucie, słaba kontrola w pracy i warunki w pracy), co także jest efektem wdrożonych tam reform i ekonomiczno-politycznej sytuacji w tym kraju. Oczywiście, aby można było wyciągnąć głębsze wnioski, potrzebne są badania właściwe. Prezentowane tu badania mają charakter badań pilotażowych i miały służyć testowaniu narzędzia do dalszych badań, ale pozwoliły także na dostrzeżenie problemu badawczego.

## Podsumowanie

Testowane narzędzie może być wykorzystywane do dalszych badań nad postrzeganiem jakości życia zawodowego akademików w Polsce. Z uwagi na niewielką próbę badawczą oraz dobór respondentów metodą kuli śnieżnej trudno uznać wyniki za reprezentatywne. Można jednak dostrzec, że ogólny wynik zadowolenia z jakości życia zawodowego polskich respondentów jest przeciętny, a niepokojąco niskie wyniki w obszarze stresu w pracy wymagają dalszej eksploracji.

Potrzebne są badania właściwe, które pozwolą dokonać analiz z uwzględnieniem: wieku, płci, stanowiska, liczby godzin dydaktycznych. Wydaje się, że ważne mogą być także: prestiż uczelni, reprezentowana dyscyplina oraz klimat w organizacji. W szczególności potrzebne są badania w grupie młodszych pracowników naukowych, którzy często myślą o porzuceniu uczelni polskich na korzyść zagranicznych lub rozważają zmianę zawodu. Także dla środowiska akademickiego ważne jest, aby dyskutować na temat postrzeganej jakości życia zawodowego akademików w Polsce.

W przyszłości warto podjąć badania identyfikacji czynników związanych z satysfakcją z życia zawodowego akademików oraz poszukiwać odpowiedzi na pytanie, czy kontrola pracy i możliwości rozwijania się są aspektami pozytywnie oddziałującymi na jakość życia zawodowego w kontekście zróżnicowania wieku, stanowiska i płci pracowników, a także prestiżu uczelni. Potrzebne jest także identyfikowanie podejmowanych przez uczelnie i kierowników katedr praktyk zarządzania ważnych dla poprawy oceny jakości życia zawodowego akademików. Nadmienić należy, że w związku z wysokimi standardami oceny pracy niektórzy naukowcy, aby sprostać kryteriom, zaczynają

---

<sup>42</sup> *Ibidem.*

podejmować działania, które mogą obniżyć ich satysfakcję zawodową<sup>45</sup>. Z uwagi na fakt, że kwestionariusz (WRQoL) został przetłumaczony na dziewięć języków, interesujące jest przeprowadzenie badań międzynarodowych z uwzględnieniem czynników takich jak model uniwersytetu i pozycja naukowców w społeczeństwie. W wielu krajach obserwuje się obniżanie jakości życia zawodowego naukowców, dlatego problem wymaga dalszej eksploracji i środowiskowej dyskusji.

## Bibliografia

- Cooper C.L., Mumford E. (eds.), *The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe*, Greenwood Press, Westport 1979.
- Davies B., Bansel P., *The Time of Their Lives? Academic Workers in Neoliberal Time (s)*, "Health Sociology Review" 2005, vol. 14, no. 1, s. 47–58.
- Donoghue F., *The Last Professors: The Corporate University and the Fate of the Humanities*, Fordham Univ Press, Fordham 2018.
- Dorenkamp I., Weiß E.E., *What Makes them Leave? A Path Model of Postdocs' Intentions to Leave Academia*, "Higher Education" 2018, vol. 75, no. 5, s. 747–767.
- Easton S., Van Laar D., *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*, 1<sup>st</sup> ed., University of Portsmouth, Portsmouth 2014.
- Easton S., Van Laar D., *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*, 2<sup>nd</sup> ed., University of Portsmouth, Portsmouth 2018.
- Fontinha R., Van Laar D., Easton S., *Quality of Working Life of Academics and Researchers in the UK: The Roles of Contract Type, Tenure and University Ranking*, "Studies in Higher Education" 2016, s. 1–18.
- Fontinha R., Easton S., Van Laar D., *Overtime and Quality of Working Life in Academics and Non-academics: The Role of Perceived Work-life Balance*, "International Journal of Stress Management" 2019, vol. 26, no. 2, s. 173–183.
- Fredman N., Doughney J., *Academic Dissatisfaction, Managerial Change and Neo-liberalism*, "Higher Education" 2012, no. 64, s. 41–58.
- Grant B.M., *Wrestling with Career: An Autoethnographic Tale of a Cracked Academic Self, w: Resisting Neoliberalism in Higher Education*, vol. 1, Palgrave Macmillan, Cham 2019, s. 119–134.
- Hackman J.R., Oldham G.R.J., *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*, 1974, <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/779828.pdf> (dostęp: 12.12.2019).
- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B., *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons, New York 1959.
- Housto D., Meyer L.H., Paewai S., *Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and Values in Academie*, "Journal of Higher Education Policy and Management" 2006, vol. 28, no. 1, s. 17–30.

---

<sup>45</sup> A. Rakowska, *A Scientist or an Entrepreneur – Academic Dilemmas in the Corporate University Model*, "Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie" 2020, nr 146.

- Jonek-Kowalska I., Wodarski K., *Motivating Factors in Higher Education in Poland. Organizational and Individual Perspectives*, w: *Conference Proceedings*, L.G. Chova, A.L. Martinez, I.C. Torres (eds.), IATED Academy, 2018.
- Jonek-Kowalska I. (red.), *Systemy motywacyjne w instytucjach naukowo-badawczych. Stan aktualny i kierunki doskonalenia*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2019.
- Jonek-Kowalska I., Wodarski K., *Barriers to Employee Involvement in the Development of Academic units – perspective from Poland*, w: *Conference Proceedings*, L.G. Chova, A.L. Martinez, I.C. Torres (eds.), IATED Academy, 2017, s. 1934–1940.
- Kinman G., *Pressure Points: A Review of Research on Stressors and Strains in UK Academics*, “Educational Psychology” 2001, vol. 21, no. 4, s. 473–492.
- Kowzan P., Zielińska M., Kleina-Gwizdała A., *Nie zostaje mi czasu na pracę naukową: Warunki pracy osób ze stopniem doktora, zatrudnionych na polskich uczelniach, Raport NOU*, Wyd. Nowe Otwarcie Uniwersytetu, Gdańsk–Bydgoszcz–Warszawa 2016.
- Lau R.S.M., May B.E., *A Win-Win Paradigm for QWL and Business Performance*, “HR Development Quart.” 1998, vol. 9, no. 3, s. 211–226.
- Mayo E., *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Viking Press, New York 1960.
- Mirvis P.H., Lawler E.E., *Accounting for the Quality of Work Life*, “Journal of Occupational Behaviour” 1984, no. 5, s. 197–212.
- Olejniczak M., Andrzejczak A., *Wykorzystanie czasu pracy przez nauczycieli akademickich*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2017, nr 5(3), s. 18–137.
- Rakowska A., *A Scientist or an Entrepreneur – Academic Dilemmas in the Corporate University Model*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie” 2020, nr 146.
- Shin J.C., Jung J., *Academics Job Satisfaction and Job Stress across Countries in the Changing Academic Environments*, “High Education” 2014, no. 67, s. 603–620, doi:10.1007/s10734-013-9668-y
- Szewioła P., *Kariera w nauce nie taka atrakcyjna: Co drugi naukowiec chce wyjechać za granicę*, [https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1214307\\_zainteresowanie-kariera-naukowa-w-polsce.html](https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1214307_zainteresowanie-kariera-naukowa-w-polsce.html), 13.08.2018.
- Szromek A., Wolniak R., *Satisfaction of Scientific Work among Polish Researchers*, Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018.
- Taylor J., Mumford E., *The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe*, Wyd. ABP, London 1979.
- Teichler U., *Teaching and Research in Germany: The Notions of University Professors*, w: *Teaching and Research in Contemporary Higher Education: Systems, Activities, Nexus, and Rewards*, J. Shin, A. Arimoto, W.K. Cummings, U. Teichler (eds.), Springer, Dordrecht 2013, s. 61–87.
- Werner I., Springer A., *Occupational Stress among Academics: Relationships with Psycho-social Risk and Subjective Health Assessment*, w: *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, Wyd. VADEA, Varazdin, marzec 2018, s. 546–555,
- Wieczorek A.L., Mitreğa M., *Academic Teachers Under Stress in The Publish or Perish Era*, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2017.