



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Ośrodek Analiz Statystycznych

Uniwersytecki Ośrodek
Wsparcia i Rozwoju
Osobistego

Raport z badania wypalenia zawodowego pracowników UMK

Zlecniodawca badania:

Uniwersytecki Ośrodek Wsparcia i Rozwoju Osobistego

Zespół badawczy:

prof. dr hab. Beata Przyborowska, prof. dr hab. Krzysztof Rubacha,
dr hab. Hanna Solarczyk, prof. UMK

Dane dot. populacji badanych:

Dział Personalny UMK – mgr Beata Jakimiuk, mgr Adrian Nowak,
mgr Natalia Proń-Nowak

Konsultacje dot. narzędzia badawczego:

dr Katarzyna Śliwińska (Instytut Psychologii)

Opracowanie statystyczne:

mgr inż. Jakub Wojtasik (Ośrodek Analiz Statystycznych UMK)

SPIS TREŚCI

1. Metoda i narzędzia.....	2
2. Normalizacja wyników testu OLBI.....	2
3. wyniki	4
3.1 Opis grupy badanej	4
→ Płeć	6
→ Wiek.....	6
→ Staż pracy	7
→ Typ zatrudnienia	8
→ Rodzaj etatu nauczycielskiego.....	8
→ Stanowisko pracy (nauczyciele).....	8
→ Stanowisko pracy (nienauczyciele).....	9
→ Jednostka zatrudnienia.....	10
2.3 Statystyki rezultatów - wskaźnik sumaryczny	11
2.4 Skala wypalenia zawodowego w podgrupach	12
→ Płeć	13
→ Wiek.....	14
→ Staż pracy	15
→ Typ zatrudnienia	16
→ Rodzaj etatu nauczycielskiego.....	17
→ Stanowisko pracy (nauczyciele).....	18
→ Stanowisko pracy (nienauczyciele).....	19
→ Jednostka zatrudnienia.....	20
→ Kampus.....	23
3.4 Statystyki rezultatów – zaangażowanie i obciążenie pracą	24
4. Wnioski i co dalej.....	25
Spis tabel.....	26
Spis wykresów	27

1. METODA I NARZĘDZIA

W raporcie zawarto opis wyników badania wypalenia zawodowego wśród pracowników UMK przeprowadzonego za pomocą Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI).

Poniższy raport zawiera opis statystyczny grupy badanej, dokonany na podstawie zmiennych w sekcji metryczkowej, a także opis całościowych wyników badania i ich podział według grup kształtowanych indywidualnie przez każde z pytań w sekcji metryczki.

Ankiety zbierane były elektronicznie za pomocą systemu ankiet UMK. Skale braku zaangażowania, wypalenia zawodowego oraz łączny wynik zostały automatycznie wyliczone na podstawie udzielonych odpowiedzi, zaś łączny wynik był wyświetlany osobie ankietowanej po wysłaniu kwestionariusza.

Do analizy zebranych danych wykorzystano język programowania Python (3.10.16) z bibliotekami pandas (2.1.1), matplotlib (3.10.0) oraz seaborn (0.13.0).

2. NORMALIZACJA WYNIKÓW TESTU OLBI

Przeliczenie wyników surowych (suma punktów za odpowiedzi zgodne i niezgodne z kluczem) na wyniki standaryzowane, to odniesienie tych pierwszych do skali interwałowej. Zastosowano skalę stenową składającą się z 10 jednostek, gdzie jedna jednostka (sten) stanowi 0,5 odchylenia standardowego i zajmuje określony procent powierzchni pod krzywą normalną rozkładu wyników w populacji generalnej. Wyniki lokujące się między 1 i 4 stenem traktuje się jako niskie natężenie badanej cechy, wyniki między 5-6 stenem jako przeciętne a wyniki między 7-10 stenem jako wysokie natężenie badanej cechy. Tabela 1 przedstawia normy stenowe dla OLBI wraz z prezentacją procedury ich przeliczenia, opracowane na podstawie danych zebranych z próbki 805 pracowników UMK. Populacją docelową jest w tym przypadku populacja pracowników UMK. Odczytując zawartość tej tabeli możemy zobaczyć, że wyniki z próbki są zbliżone do parametru, czyli dość dobrze odzwierciedlają właściwości populacji UMK. Nie ma tu wyraźnych asymetrii w żadnych z kierunków (ku wysokim czy ku niskim wynikom w teście OLBI). W zakresie 5 i 6 stena jest silne zagęszczenie wyników surowych, czyli wyniki przeciętne uzyskuje największa liczba osób. Każdy wynik z przedziału 16-38 punktów będzie w kolejnych badaniach kodowany jako niski (1), z przedziału 39-45 jako przeciętny (2) a z przedziału 46-64 jako wysoki (3). Ten

rodzaj normalizacji sprawia, że dane uzyskane z badania pracowników UMK, testem OLBI, spełnią warunek pomiaru ilorazowego a tym samym jeden z warunków użycia wobec nich testów parametrycznych.

Tabela 1. Normalizacja wyników testów OLBI dla pracowników UMK

Wyniki surowe	Częstość f	N cum cf	Cfx1/n	Sten
16	0	0	0	1
17	0	0	0	1
18	0	0	0	1
19	1	1	0.001	1
20	3	4	0.004	1
21	1	5	0.006	1
22	0	5	0.006	1
23	2	7	0.008	1
24	4	11	0.013	1
25	1	12	0.014	1
26	4	16	0.019	1
27	5	21	0.026	2
28	6	27	0.033	2
29	9	36	0.044	2
30	8	44	0.054	2
31	13	57	0.070	3
32	15	72	0.089	3
33	23	95	0.117	3
34	30	125	0.155	3
35	22	147	0.182	4
36	32	179	0.222	4
37	36	215	0.267	4
38	29	244	0.303	4
39	42	286	0.355	5
40	42	328	0.407	5
41	54	382	0.474	5
42	38	420	0.521	6
43	53	473	0.587	6
44	46	519	0.644	6
45	36	555	0.689	6
46	39	594	0.737	7
47	33	627	0.778	7
48	40	667	0.828	7
49	18	685	0.850	8
50	22	707	0.878	8
51	15	722	0.896	8
52	18	740	0.919	8
53	17	757	0.940	9
54	9	766	0.951	9
55	12	778	0.966	9
56	5	783	0.972	9

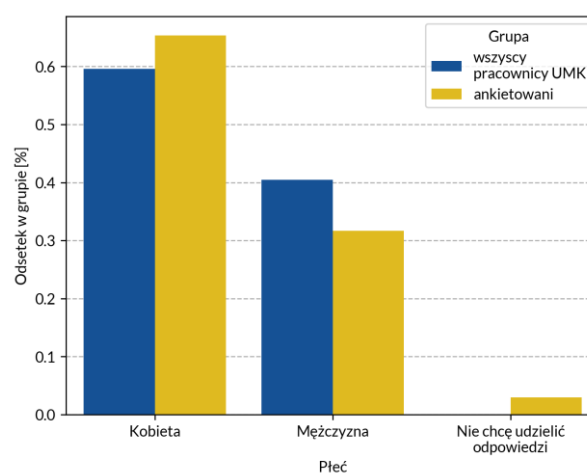
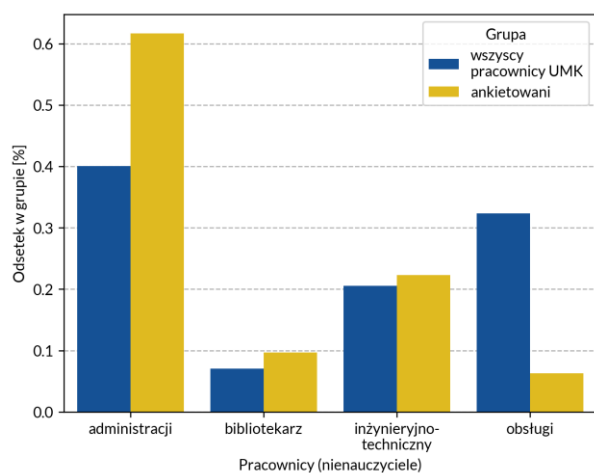
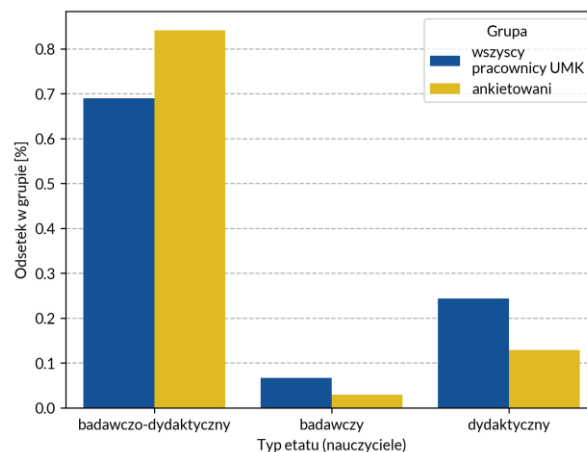
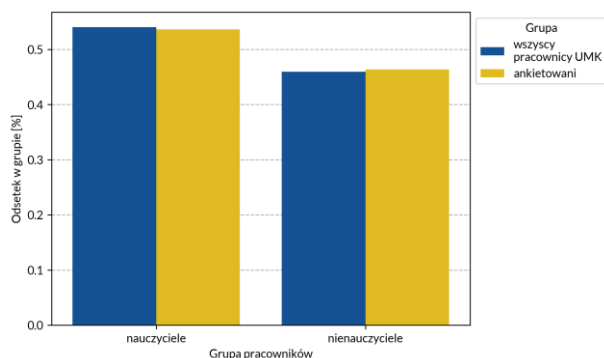
57	8	791	0.982	10
58	4	795	0.987	10
59	4	799	0.992	10
60	3	802	0.996	10
61	1	803	0.997	10
62	0	803	0.997	10
63	0	803	0.997	10
64	2	805	1	10
RAZEM	805			
Zakres wyników surowych		Normy stenowe i ich interpretacja		
16 - 38		1-4 = niski poziom wypalenia zawodowego		
39 - 45		5-6 = przeciętny poziom wypalenia zawodowego		
46 - 64		7-10 = wysoki poziom wypalenia zawodowego		

Z zebranych w badaniu wypalenia zawodowego pracowników UMK danych wynika, że 30% pracowników deklaruje niski stopień wypalenia zawodowego, 39% - przeciętny, a 31% - wysoki stopień wypalenia zawodowego.

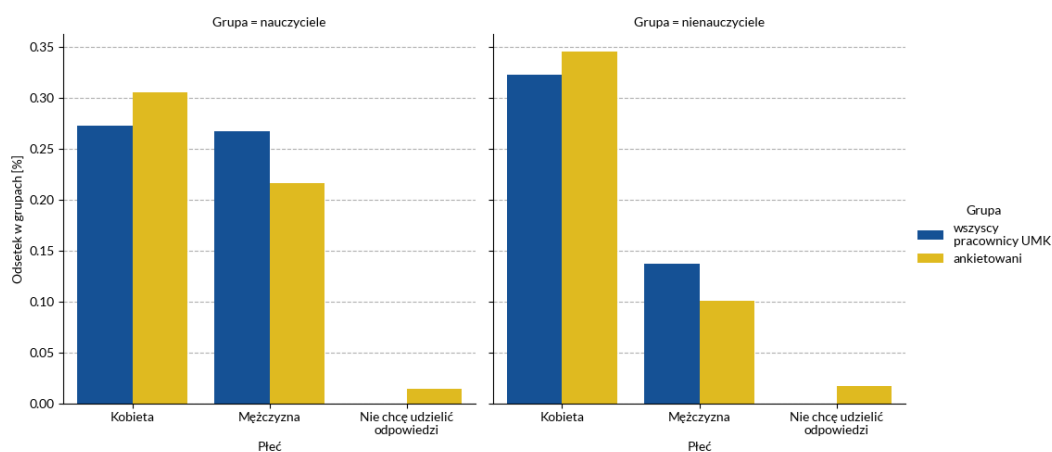
3. WYNIKI

3.1 OPIS GRUPY BADANEJ

W badaniu wzięło udział 805, co stanowi to 18,33% całej społeczności pracowników UMK. Wykres 1 i Wykres 2 przedstawiają porównanie odsetków poszczególnych podgrup osób ankietowanych oraz faktycznych ich odsetków w populacji. Na tej podstawie możemy przyjąć, że badanie jest reprezentatywne pod względem grup pracowniczych. W kontekście płci obserwowana jest nadreprezentacja kobiet, także w podziale dwuczynnikowym. W dalszej części podrozdziału opisany zostanie rozkład osób ankietowanych względem danych z metryczki.



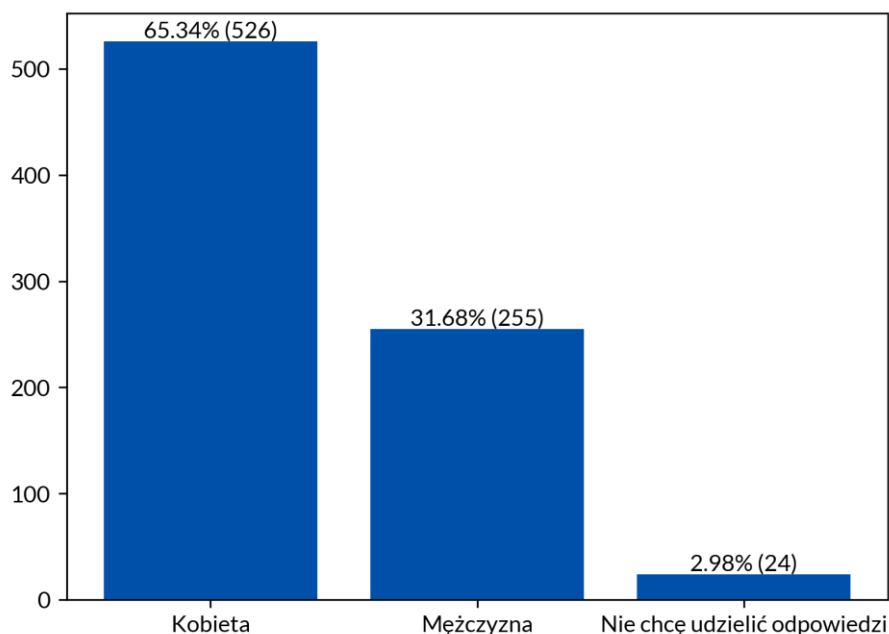
Wykres 1. Porównanie rozkładu zmiennych metryczkowych wśród ankietowanych (żółte słupki) i wszystkich pracowników UMK (niebieskie słupki).



Wykres 2. Porównanie rozkładu odsetka odpowiedzi w podziale na grupę pracowniczą i płeć w porównaniu do całej populacji pracowników UMK.

→ Płeć

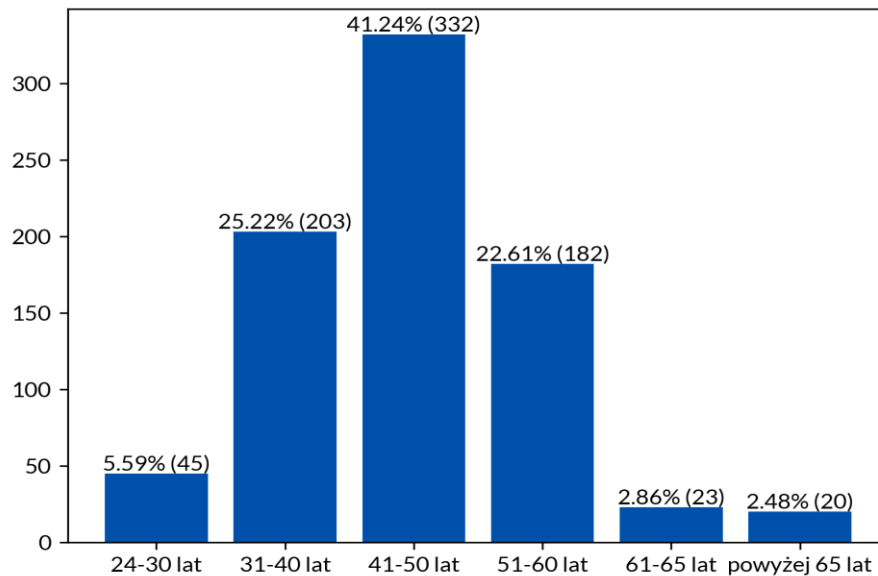
W badaniu płeć żeńską wskazało 526 osób, zaś męską - 255. 24 osoby nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Procentowy rozkład odpowiedzi przedstawia Wykres 3.



Wykres 3. Podział respondentów względem płci.

→ Wiek

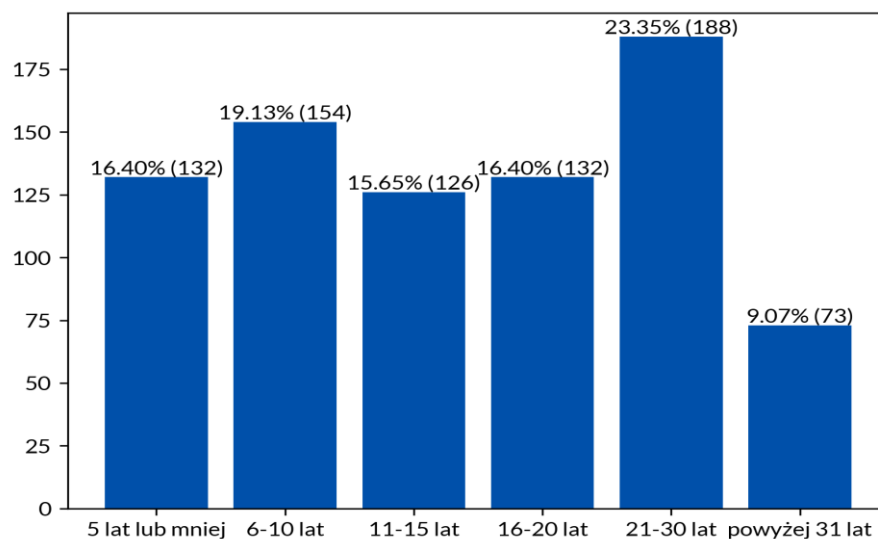
Wśród ankietowanych najliczniejszą grupę stanowiły osoby między 41 a 50 lat (332 wypełnione ankiety) oraz w grupie 31-40 lat (203 wypełnione ankiety). Szczegółowe dane dotyczące wieku respondentów zawiera Wykres 4.



Wykres 4. Podział respondentów względem wieku.

→ Staż pracy

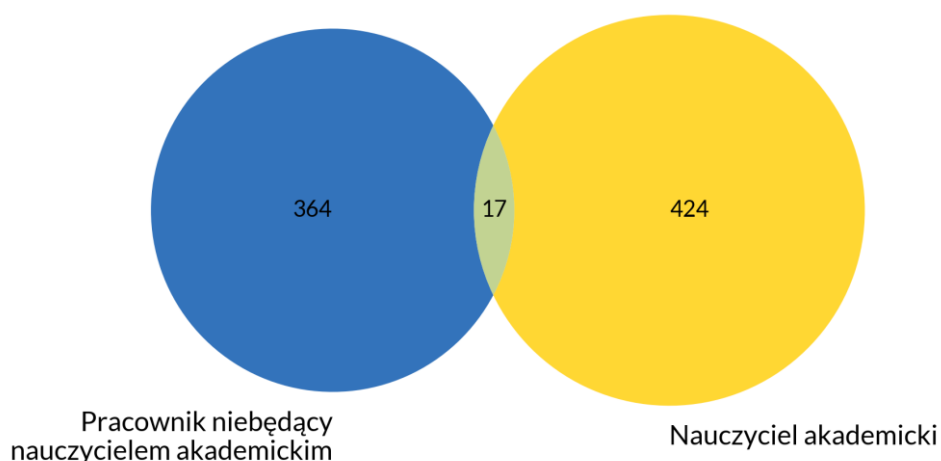
Wskazywany wiek stażu pracy charakteryzuje się względną równolicznością kategorii. Jedynie w przypadku pracowników o najdłuższym, ponad 30-letnim stażu, obserwujemy mniejszą liczbę ankiet (N=73), zaś w grupie 21-30 lat- większą (N=188). Szczegółowy rozkład opisuje oraz Wykres 5.



Wykres 5. Podział respondentów względem stażu pracy.

→ Typ zatrudnienia

W badaniu wzięło udział 441 nauczycieli akademickich oraz 381 pracowników administracji. Wśród nich, 17 osób wskazało, że zajmuje stanowiska w obu grupach. Rozkład na rozłączne podgrupy zawiera Wykres 6.



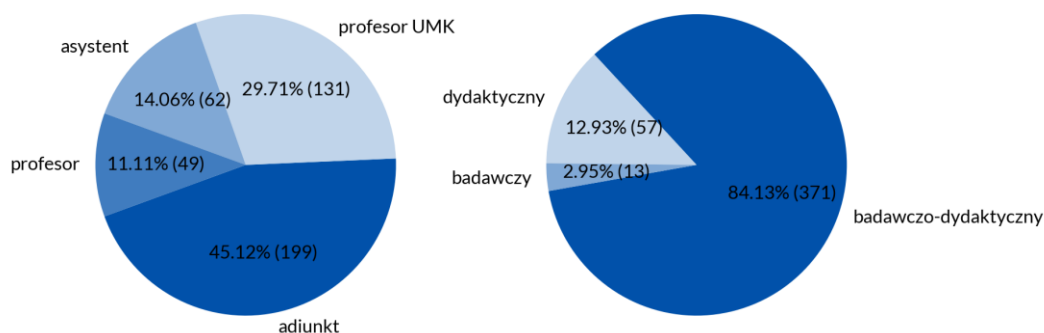
Wykres 6. Podział respondentów względem grupy pracowniczej.

→ Rodzaj etatu nauczycielskiego

Rozkład typów etatów nauczycielskich prezentuje Wykres 7 oraz Wykres 8. Najczęściej deklarowanym typem etatu jest badawczo-dydaktyczny, zaś najrzadziej – badawczy.

→ Stanowisko pracy (nauczyciele)

Najwięcej odpowiedzi w ankiecie udzielonych zostało przez adiunktów i profesorów UMK, zaś najmniej przez profesorów zwyczajnych. Dane dla nauczycieli przedstawiają także Wykres 7 oraz Wykres 8.



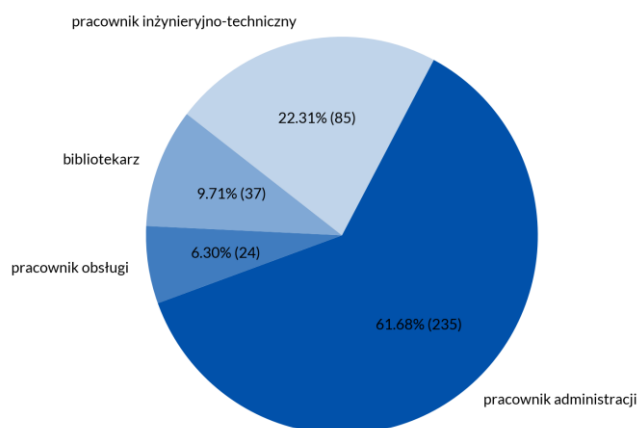
Wykres 7. Podział ankietowanych nauczycieli względem zajmowanego stanowiska oraz rodzaju etatu.



Wykres 8. Łączny podział ankietowanych nauczycieli względem zajmowanego stanowiska oraz rodzaju etatu.

→ Stanowisko pracy (nienauczyciele)

Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi największą grupę ankietowanych stanowią pracownicy administracji, zaś najmniej liczą – pracownicy obsługi. Zwizualizowane dane zawiera Wykres 9.



Wykres 9. Podział ankietowanych nienauczycieli względem zajmowanego stanowiska.

→ Jednostka zatrudnienia

Nieobowiązkowe pole jednostki zatrudnienia zostało zignorowane przez łącznie 142 ankietowanych. 41 osób nie wskazało odpowiedzi już na pierwszym etapie, 85 zaznaczyło opcję 'Inne', nie precyzując jednostki na dalszym etapie, zaś 16 zadeklarowało w tej opcji brak chęci podawania jednostki.

Wśród wydziałów najliczniej odpowiadali pracownicy wydziałów: Lekarskiego oraz Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych (po 64 ankiety). Spośród innych jednostek najliczniej odpowiadały osoby zatrudnione w administracji centralnej. Dokładne rozkłady odpowiedzi prezentują Tabela 2 i Tabela 3.

Tabela 2. Podział ankietowanych względem jednostki zatrudnienia.

Jednostka	N	Zwrotność ankiet ¹	%
Brak odpowiedzi/nie chcę podawać	142		17,64%
Inne	115		14,29%
Wydział Lekarski (Collegium Medicum)	64	11,03%	7,95%
Wydział Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych	64	29,49%	7,95%
Wydział Filozofii i Nauk Społecznych	58	30,37%	7,20%
Wydział Humanistyczny	54	26,87%	6,71%
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	51	22,77%	6,34%
Wydział Farmaceutyczny (Collegium Medicum)	42	17,95%	5,22%
Wydział Chemii	36	29,27%	4,47%
Wydział Nauk o Zdrowiu (Collegium Medicum)	32	10,39%	3,98%
Wydział Sztuk Pięknych	29	16,02%	3,60%
Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej	25	33,78%	3,11%
Wydział Matematyki i Informatyki	24	23,76%	2,98%
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania	23	16,31%	2,86%
Wydział Nauk Historycznych	18	15,79%	2,24%
Wydział Prawa i Administracji	14	12,96%	1,74%
Wydział Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie	12	21,82%	1,49%
Wydział Teologiczny	2	6,45%	0,25%
Suma	805		100%

¹ liczba odpowiedzi jako % zatrudnionych w jednostce

Tabela 3. Rozkład odpowiedzi wśród ankietowanych deklarujących inną niż wymienione jednostkę zatrudnienia.

Jednostka [Inne]	N	%
Administracja centralna	48	41,74%
BU UMK	27	23,48%
UCI	14	12,17%
UCJO	4	3,48%
ICNT	4	3,48%
Rektorat	3	2,61%
DDSiA	3	2,61%
WN UMK	3	2,61%
Jednostka ogólnouniwersytecka	3	2,61%
Kwestura	2	1,74%
Sekretariat IDUB	1	0,87%
Szkoła Doktorska	1	0,87%
INT	1	0,87%
Aula UMK	1	0,87%
Suma	115	100%

2.3 STATYSTYKI REZULTATÓW - WSKAŹNIK SUMARYCZNY

Na podstawie odpowiedzi udzielanych przez ankietowanych w głównej części kwestionariusza, wyznaczono współczynniki braku zaangażowania (BZ), wypalenia zawodowego (WYP) oraz łączny rezultat (SUM), który udostępniany był także osobom ankietowanym bezpośrednio po wypełnieniu ankiety. Na potrzeby tego raportu omówiony zostanie tylko wskaźnik SUM.

Minimalny wynik możliwy do uzyskania to 16 punktów, zaś maksymalny – 64. Im wyższy wynik uzyska osoba badana w całym teście, tym większe wypalenie i tym mniejsze zaangażowanie w pracę zawodową ją cechuje.

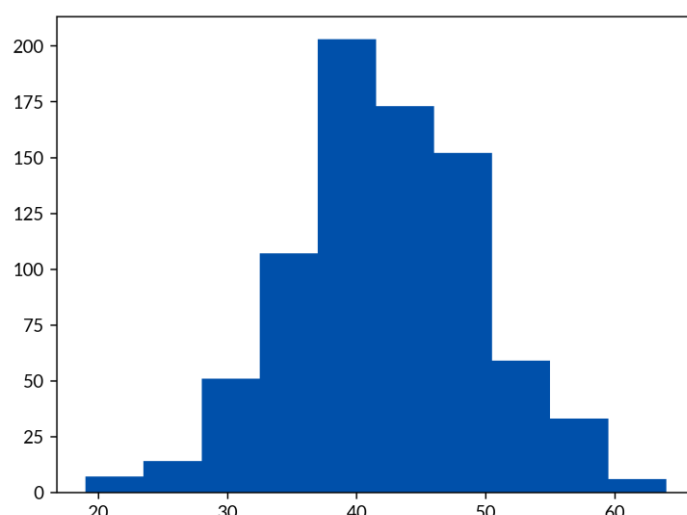
Statystyki opisowe zebranych wyników zawiera Tabela 4. Jak możemy zaobserwować, w ankiecie pojawiły się rezultaty z maksymalnym do uzyskania wynikiem, nie było jednak ani jednej osoby, która uzyskała najmniejszy możliwy rezultat.

Tabela 4. Statystyki wyników kwestionariusza OLBI.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	medi-ana	Q3	ma x
Łączny wynik	805	42,002	(41,495; 42,509)	7,328	(6,661; 8,101)	19	37	42	47	64

Średnia punktów uzyskanych w teście wypalenia zawodowego dla wszystkich pracowników biorących udział w badaniu wyniosła 42 pkt., co sytuuje zjawisko wypalenia zawodowego w UMK w przedziale przeciętnego jego nasilenia.

Wykres 10 przedstawia rozkład sumy obu skal. Jest on najbardziej zbliżony do rozkładu normalnego (kurtoza = 0.1249, co sugeruje „grubsze” ogony niż w przypadku rozkładu normalnego), z niewielką tendencją do lewostronnej skośności (skośność = -0.05). To wskazuje na nieznaczną przewagę osób w UMK, które lokują się w skali wypalenia zawodowego powyżej średniej.



Wykres 10. Histogram uzyskanych przez respondentów wartości współczynnika SUM.

2.4 SKALA WYPALENIA ZAWODOWEGO W PODGRUPACH

Poniższa sekcja zawiera wizualizację analizowanej skali w podziale na kategorie uzyskane za pomocą pojedynczych pytań metryczkowych. Dla każdego z nich wykonano statystyki opisowe w podziale na możliwe do wyboru odpowiedzi oraz wykresy słupkowe w celu wizualizacji różnic pomiędzy grupami. Pionowa linia na każdym ze słupków łączy końce 95% przedziału ufności. Im krótsza linia, tym bardziej zbliżone rezultaty uzyskiwali respondenci.

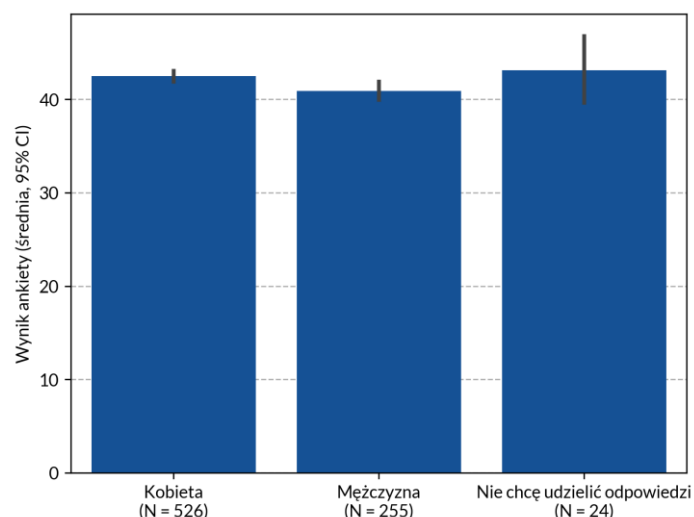
Dodatkowo, w celu oszacowania populacyjnej średniej i odchylenia standardowego wskaźników w podgrupach, wyznaczono ich 95% przedziały ufności, które zostały zamieszczone w tabelach statystyk opisowych.

→ Płeć

Wyniki uzyskiwane w ankiecie przez kobiety charakteryzują się zarówno wyższą średnią (42,48 punktów) jak i mniejszym odchyleniem standardowym (6,87 punktów) w porównaniu do mężczyzn. Najwyższe wyniki w skali, jak i najbardziej rozproszone, uzyskiwały osoby nieodpowiadające na to pytanie. Czynnikiem wpływającym na duże wartości odchylenia standardowego w tej grupie może mieć jednak jej niewielka liczność (N=24). Statystyki opisowe wyników w podziale na kategorie odpowiedzi zawiera Tabela 5. Wykres 11 przedstawia wizualizację tych danych. Poziom wypalenia kobiet wskazuje na większe wartości, biorąc pod uwagę średnią i medianę.

Tabela 5. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na płeć.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
Kobieta	526	42,483	(41,894; 43,071)	6,871	(6,11; 7,784)	20	38	43	47	61
Mężczyzna	255	40,906	(39,923; 41,889)	7,973	(6,749; 9,564)	19	36	41	45	64
Nie chcę udzielić odpowiedzi	24	43,125	(39,403; 46,847)	8,814	(5,324; 17,343)	24	36,5	42	50	60



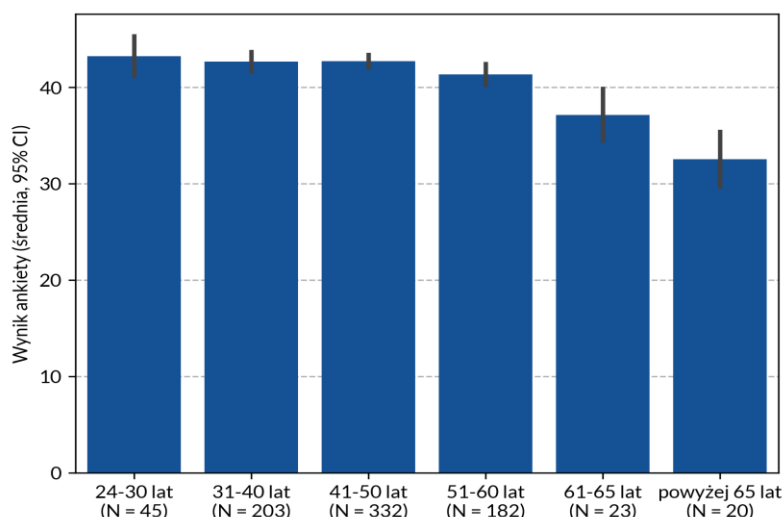
Wykres 11. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na płeć.

→ Wiek

W wyniku podziału respondentów względem wskazanej kategorii wiekowej, obserwowane są wyraźnie niższe wartości współczynnika wśród ankietowanych powyżej 60 roku życia. Dla pozostałych grup wiekowych, wyniki są zbliżone zarówno pod względem średniego rezultatu, jak i ich rozproszenia. Szczegółowe wartości wspomnianych statystyk zawiera Tabela 6, których wizualizację przedstawia Wykres 12. Z danych wynika, że wraz ze stażem pracy maleje poziom wypalenia. Świadczyć to może o zjawisku „przedwypalenia zawodowego” u młodych osób i większych obciążeniach związanych z pracą, nauką i życiem prywatnym. U starszych osób doświadczenie i mniejsze obciążenie niż w okresie wczesnej dorosłości rzutuje na niższy poziom wypalenia zawodowego.

Tabela 6. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na wiek.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
24-30 lat	45	43,222	(41,06; 45,385)	7,198	(4,933; 11,486)	29	38	43	48	59
31-40 lat	203	42,690	(41,665; 43,715)	7,407	(6,151; 9,093)	23	38	43	47,5	60
41-50 lat	332	42,699	(41,958; 43,439)	6,860	(5,924; 8,038)	19	38	43	47	64
51-60 lat	182	41,319	(40,256; 42,382)	7,267	(5,975; 9,032)	20	36	41	46	64
61-65 lat	23	37,130	(34,165; 40,096)	6,858	(4,102; 13,737)	21	33,5	37	42	50
powyżej 65 lat	20	32,550	(29,327; 35,773)	6,886	(3,983; 14,69)	20	28,75	32,5	37	46



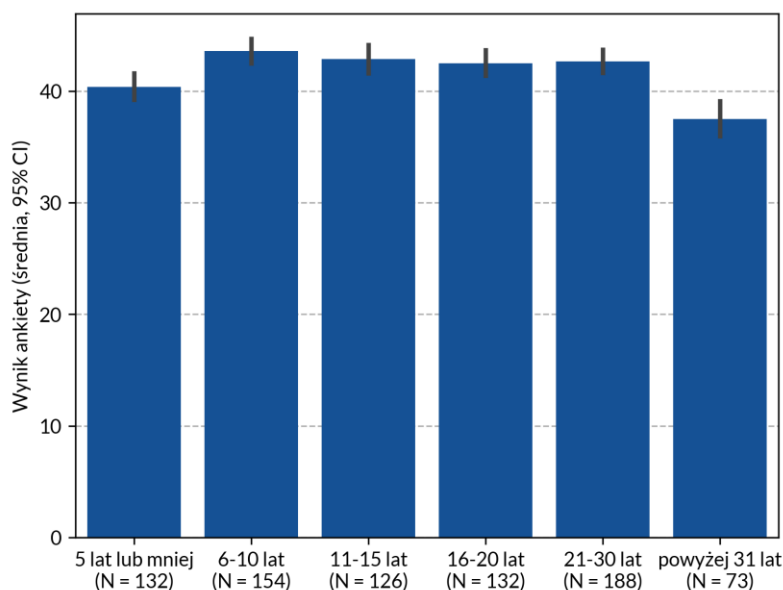
Wykres 12. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na wiek.

→ Staż pracy

Wyniki ankiety są zbliżone wśród pracowników o stażu pracy między 6 a 30 lat. Zarówno pracownicy o stażu krótszym, jak i dłuższym niż wskazany przedział, uzyskali niższe rezultaty. Średnio, najniższe wyniki uzyskiwały osoby pracujące na UMK powyżej 31 lat (średni wynik 37,49 punktów). W każdej grupie wiekowej uzyskano zbliżone odchylenie standardowe, co świadczy o zbliżonym rozproszeniu wyników w podgrupach. Tabela 7 zawiera pełne statystyki uzyskiwanych wartości skali wypalenia zawodowego, zaś ich wizualizację przedstawia Wykres 13.

Tabela 7. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na staż pracy.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
5 lat lub mniej	132	40,364	(39,136; 41,592)	7,132	(5,677; 9,231)	23	35	41	44	57
6-10 lat	154	43,584	(42,479; 44,69)	6,943	(5,616; 8,805)	24	39,25	43	48	60
11-15 lat	126	42,881	(41,592; 44,17)	7,310	(5,789; 9,523)	27	37,25	43	47	64
16-20 lat	132	42,500	(41,31; 43,69)	6,913	(5,503; 8,948)	19	38	43	47	58
21-30 lat	188	42,670	(41,627; 43,714)	7,253	(5,981; 8,981)	21	38	42,5	48	64
powyżej 31 lat	73	37,493	(35,772; 39,215)	7,379	(5,457; 10,535)	20	33	37	42	55



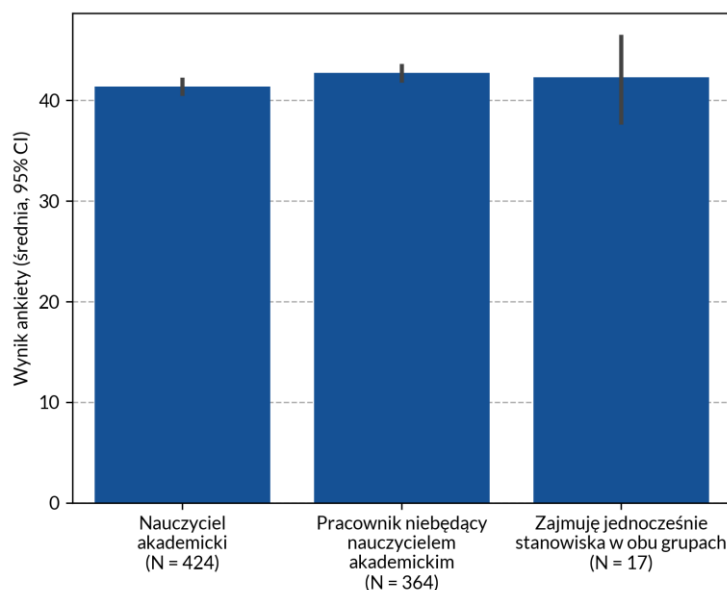
Wykres 13. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na staż pracy.

→ Typ zatrudnienia

Dzieląc respondentów względem typu zatrudnienia, uzyskiwana średnia wśród trzech kategorii jest zbliżona. Osoby deklarujące zatrudnienie w obu grupach charakteryzują się największym rozproszeniem wyników (9,47 punktów), jednak grupa ta jest najmniej liczna (N=17), co może wpływać na wartość odchylenia standardowego. Pełne wyniki dla grup zawiera Tabela 8, zaś formę graficzną - Wykres 14.

Tabela 8. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na typ zatrudnienia.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
Nauczyciel akademicki	424	41,370	(40,662; 42,079)	7,424	(6,517; 8,536)	19	36,75	41	46	64
Pracownik niebędący nauczycielem akademickim	364	42,725	(41,998; 43,452)	7,054	(6,131; 8,205)	23	38	43	48	64
Zajmuję jednocześnie stanowiska w obu grupach	17	42,294	(37,427; 47,161)	9,465	(5,25; 21,925)	24	38	43	48	57



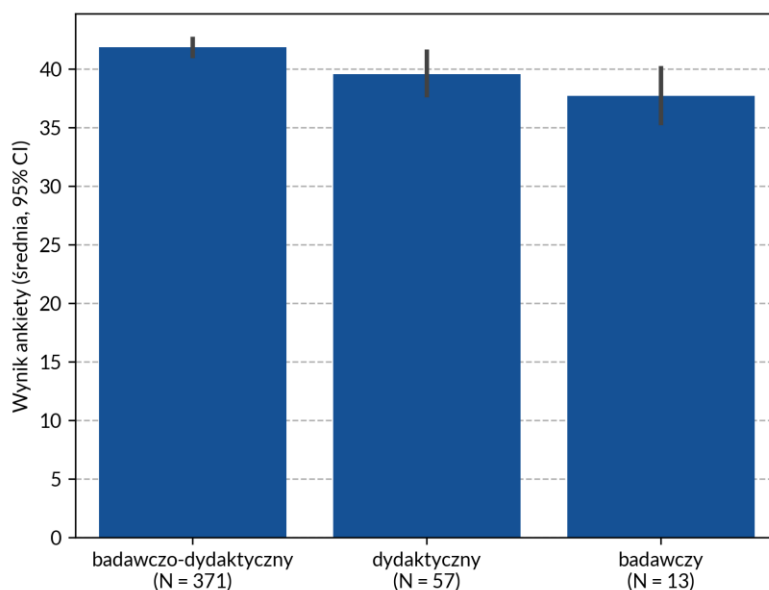
Wykres 14. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na typ zatrudnienia.

→ Rodzaj etatu nauczycielskiego

W grupie nauczycieli, uwzględniając podział na typ etatu, pracownicy badawczo-dydaktyczni uzyskiwali najwyższe średnie wyniki (41,82 punktów). Najniższe, oraz najbardziej skupione, wyniki uzyskiwała grupa pracowników badawczych, którzy jednak stanowią najmniejszy podzbiór nauczycieli w podziale względem typu etatu. Pracownicy dydaktyczni również uzyskali niższy wynik niż naukowo-dydaktyczni (średnio 37,69 punktów) przy zbliżonym do największej grupy rozproszeniu wyników. Dokładne statystyki zawiera Tabela 9, zaś Wykres 15 zawiera graficzną prezentację średnich wyników. Jest to generalnie związane z typem zadań wykonywanych. Większość pracowników badawczo-dydaktycznych łączy dwa rodzaje aktywności, często w zakresie dydaktyki jest obciążona znacznie poza pensum (niektóre wydziały).

Tabela 9. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na typ etatu nauczycielskiego.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
badawczo-dydaktyczny	371	41,822	(41,05; 42,594)	7,565	(6,583; 8,785)	19	37	41	46	64
badawczy	13	37,692	(34,952; 40,433)	4,535	(2,332; 12,357)	29	34	38	41	44
dydaktyczny	57	39,544	(37,634; 41,454)	7,199	(5,131; 10,834)	24	34	41	44	54



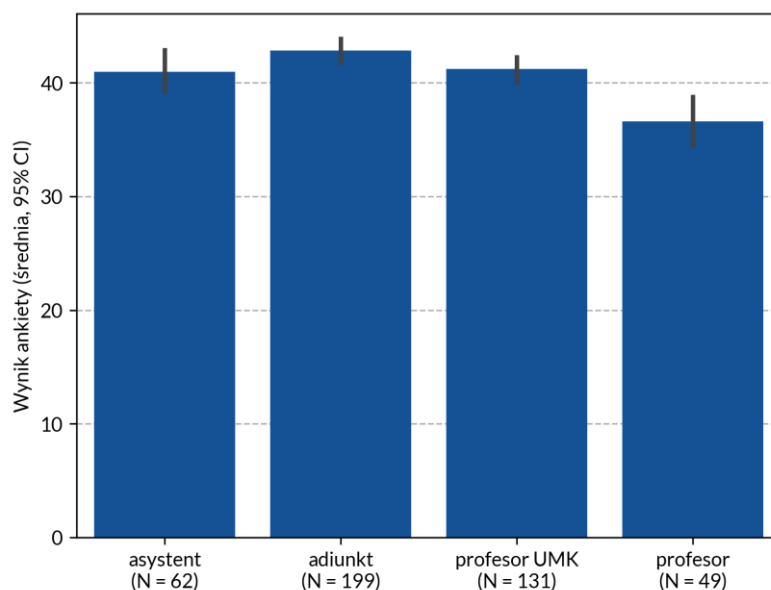
Wykres 15. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na typ etatu nauczycielskiego.

→ Stanowisko pracy (nauczyciele)

Analogicznie do typu etatu, również w podziale nauczycieli akademickich względem stanowiska pracy obserwowane są różnice w średnich wartościach skali wypalenia zawodowego. Najwyższą średnią wartość wskazano dla adiunktów (42,85 punktów), zaś najmniejszą dla profesorów – 36,61 punktów. Wyniki dla wszystkich grup charakteryzują się zbliżonym rozproszeniem. Pełne wyniki dla grup zawiera Tabela 10, zaś formę graficzną - Wykres 16.

Tabela 10. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na stanowisko nauczyciela.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
asystent	62	42,854	(41,792; 43,917)	7,599	(6,299; 9,349)	27	35,25	41	45,75	57
adiunkt	199	40,968	(39,091; 42,844)	7,388	(5,335; 10,912)	24	38	43	47	64
profesor ucz.	131	36,612	(34,408; 38,817)	7,675	(5,338; 11,979)	19	37,5	41	45	61
profesor	49	41,206	(40,07; 42,342)	6,570	(5,225; 8,513)	20	32	37	40	59



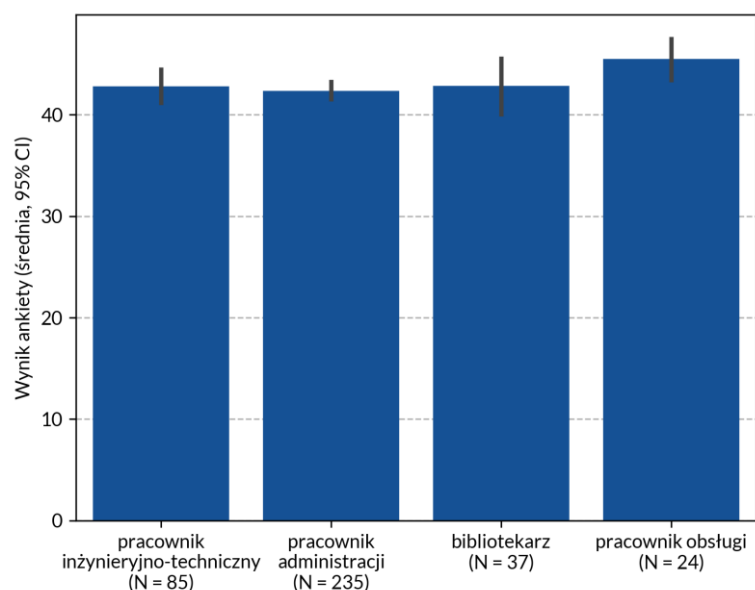
Wykres 16. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na stanowisko nauczyciela.

→ Stanowisko pracy (nienauczyciele)

Wśród pracowników niebędących nauczycielami obserwowana jest blisko trzypunktowa różnica pomiędzy grupą pracowników obsługi (średnia liczba punktów w ankiecie: 45,5) a pozostałymi grupami. Dodatkowo, mimo najmniejszej reprezentacji pracowników obsługi wśród respondentów niebędących nauczycielami, ich wyniki były najmniej rozproszone, co świadczy o wysokiej zgodności pracowników obsługi wypełniających ankietę. Dokładne statystyki zawiera Tabela 11, zaś Wykres 17 przedstawia je w formie graficznej.

Tabela 11. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na stanowisko nienauczyciela.

	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
bibliotekarz	37	42,838	(40,225; 45,451)	7,837	(5,183; 13,223)	25	37	43	47	64
pracownik administracji	235	42,370	(41,488; 43,252)	6,862	(5,771; 8,297)	23	38	43	47	60
pracownik inżynieryjno- techniczny	85	42,788	(41,061; 44,515)	8,008	(6,047; 11,111)	24	37	43	49	58
pracownik obsługi	24	45,500	(43,221; 47,779)	5,397	(3,26; 10,62)	35	41	45,5	50,25	54



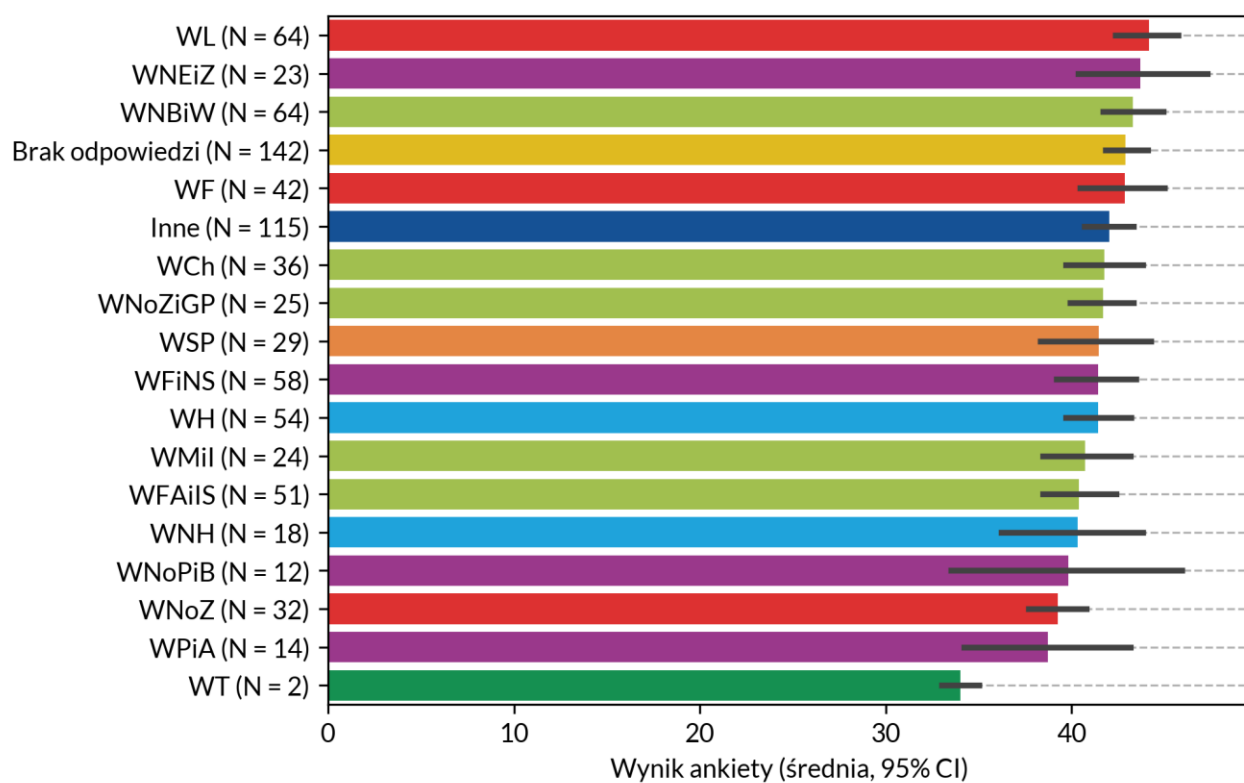
Wykres 17. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na stanowisko nienauczyciela.

→ Jednostka zatrudnienia

Wskazanie miejsca zatrudnienia było jedynym nieobowiązkowym pytaniem w całej ankiecie, pozwalając na zwiększenie poczucia anonimowości uczestników. Z opcji tej skorzystało 142 (17,64%) ankietowanych.

Pomimo wyraźnych różnic w liczbie ankiet z poszczególnych wydziałów, należy brać pod uwagę procent zwrotu z każdej z jednostek. Informacje te zawiera Tabela 12. Największą zwrotność ankiet uzyskano z Wydziału Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej (33,78%), Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych (30,37%) i Wydziału Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych (29,49%). Najniższą zwrotność ankiet uzyskano z Wydziału Teologicznego (6,45%), Wydziału Nauk o Zdrowiu (10,39%) i Wydziału Lekarskiego (11,03%).

Pomimo średniej zwrotności ankiet na poziomie 20,31%, wyniki ankiety wypalenia zawodowego w podziale na jednostki (Wykres 18) wskazuje na istnienie niewielkich różnic pomiędzy wydziałami. Dla przykładu, widoczna jest blisko pięciopunktowa różnica między Wydziałem Lekarskim a Wydziałem Nauk o Zdrowiu, które charakteryzowały się zbliżoną zwrotnością ankiet.



Wykres 18. Wykresy słupkowe poziomu wypalenia zawodowego w podziale na jednostkę zatrudnienia.

Tabela 12. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na jednostkę zatrudnienia.

	N	Zwrotność ankiet ²	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	medi ana	Q3	max
Brak odpowiedzi	142		42,880	(41,726; 44,035)	6,957	(5,581; 8,916)	26	39	43	46,75	64
Inne	115		42,009	(40,648; 43,37)	7,368	(5,775; 9,728)	23	37	43	47	57
Wydział Chemii	36	29,27%	41,750	(39,594; 43,906)	6,371	(4,191; 10,841)	27	37	42	47	55
Wydział Farmaceutyczny (CM)	42	17,95%	42,857	(40,433; 45,281)	7,779	(5,267; 12,649)	20	39,25	43	47,75	55
Wydział Filozofii i Nauk Społecznych	58	30,37%	41,414	(39,116; 43,711)	8,738	(6,245; 13,098)	19	34,25	41,5	46,75	59
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	51	22,77%	40,373	(38,352; 42,393)	7,183	(5,029; 11,1)	24	35	40	44,5	64
Wydział Humanistyczny	54	26,87%	41,407	(39,684; 43,131)	6,314	(4,462; 9,623)	31	37	41	44,75	60
Wydział Lekarski (CM)	64	11,03%	44,141	(42,325; 45,956)	7,268	(5,273; 10,661)	29	39	44,5	50	58
Wydział Matematyki i Informatyki	24	23,76%	40,708	(38,068; 43,348)	6,252	(3,776; 12,302)	30	35	41	45	57
Wydział Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych	64	29,49%	43,297	(41,545; 45,049)	7,014	(5,089; 10,288)	24	38	43	48	58
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania	23	16,31%	43,696	(39,952; 47,439)	8,657	(5,178; 17,342)	28	38,5	43	49,5	59
Wydział Nauk Historycznych	18	15,79%	40,333	(36,19; 44,476)	8,331	(4,691; 18,724)	21	35	39	46,5	53
Wydział Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie	12	21,82%	39,833	(32,743; 46,923)	11,159	(5,6; 32,168)	20	31,75	41,5	48,5	57
Wydział Nauk o Zdrowiu (CM)	32	10,39%	39,250	(37,584; 40,916)	4,621	(2,97; 8,168)	31	36	40	42,25	48
Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej	25	33,78%	41,680	(39,738; 43,622)	4,706	(2,869; 9,107)	33	39	41	46	49
Wydział Prawa i Administracji	14	12,96%	38,714	(33,563; 43,866)	8,922	(4,689; 23,157)	24	35,25	38	47	50
Wydział Sztuk Pięknych	29	16,02%	41,448	(38,237; 44,659)	8,441	(5,316; 15,44)	20	38	41	46	61
Wydział Teologiczny	2	6,45%	34,000	(21,294; 46,706)	1,414	(0,281; 1440,04)	33	33,5	34	34,5	35

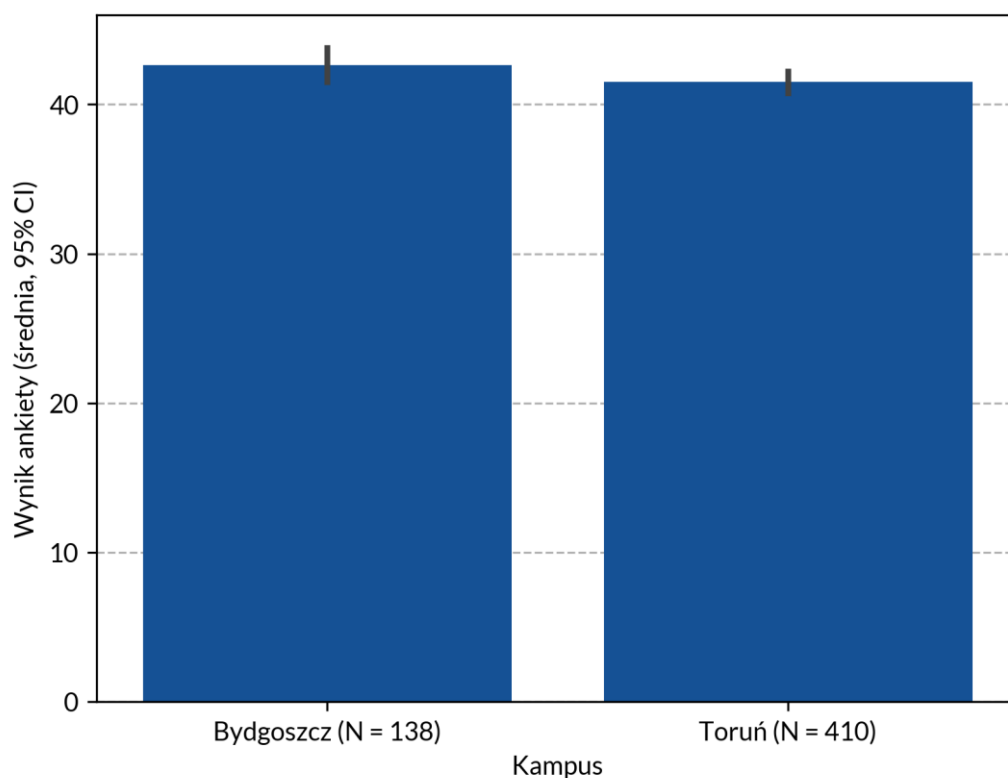
² liczba odpowiedzi jako % zatrudnionych w jednostce

→ Kampus

Respondenci zostali podzieleni także na przynależność do kampusu, jeśli wskazali jako jednostkę jeden z wydziałów. Statystyki opisowe podziału respondentów na podstawie kampusu zawiera . Pomimo znacznej przewagi ankiet z kampusu toruńskiego (N=410 vs N=138 w kampusie bydgoskim), średni rezultat ankiety był wyższy wśród pracowników UMK z jednostek bydgoskich. Ich wyniki także są (niewiele) bardziej skoncentrowane od tych udzielonych przez respondentów pracujących w jednostkach toruńskich. Wyniki w formie graficznej przedstawia Wykres 19.

Tabela 13. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na kampus.

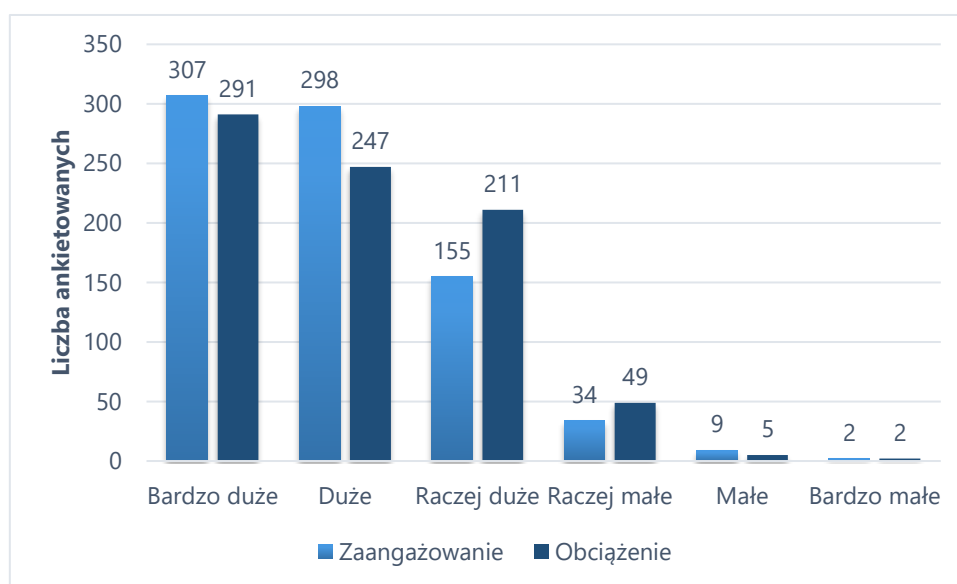
Kampus	N	średnia	średnia (95% CI)	odch. std	odch. std (95% CI)	min	Q1	mediana	Q3	max
Bydgoszcz	138	42,616	(41,414; 43,818)	7,140	(5,711; 9,186)	20	38,25	42,5	47	58
Toruń	410	41,490	(40,764; 42,217)	7,484	(6,555; 8,625)	19	36	41	46	64



Wykres 19. Wykresy słupkowe w podziale na kampus.

3.4 STATYSTYKI REZULTATÓW ZAANGAŻOWANIE I OBCIĄŻENIE PRACĄ

Przy okazji kwestionariusza wypalenia zawodowego OLBI zapytaliśmy pracowników o ocenę ich zaangażowania i obciążenia pracą. Wyniki odpowiedzi na te pytania ilustruje Wykres 20.



Wykres 20. Zaangażowanie i obciążenie pracą.

538 pracowników na 805 badanych określa swoje obciążenie pracą jako bardzo duże i duże. Towarzyszy temu bardzo duże i duże zaangażowanie w pracę zawodową. 57 pracowników określa swoje obciążenie pracą jako raczej małe, małe i bardzo małe.

4. WNIOSKI I CO DALEJ?

Wnioski

1. Badana grupa jest reprezentatywna dla społeczności akademickiej pod względem podziału na grupy pracownicze: nauczycieli i nienauczycieli.
2. Mediana wypalenia zawodowego dla pracowników UMK wynosi 42 pkt., co mieści się w przedziale przeciętnego poziomu wypalenia zawodowego.
3. 30% pracowników deklaruje niski stopień wypalenia zawodowego, 39% - przeciętny, a 31% - wysoki stopień wypalenia zawodowego.
4. Poziom wypalenia kobiet jest wyższy niż mężczyzn.
5. Wraz z wiekiem badanych maleje poziom wypalenia zawodowego.
6. Poziom wypalenia zawodowego nie zależy zasadniczo od stażu pracy – zjawisko „przedwypalenia zawodowego”.
7. Najbardziej wypaleni zawodowo wśród nauczycieli akademickich są adiunkci, najmniej profesorowie. Najmniej wypaleni są naukowcy zajmujący się wyłącznie pracą badawczą.
8. Bardziej wypaleni zawodowo są pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.
9. Najwyższy poziom wypalenia zawodowego jest na wydziałach: Lekarskim, Nauk Ekonomicznych i o Zarządzaniu, Biologii i Nauk Weterynaryjnych, najmniejszy na Wydziale Prawa i Administracji oraz Wydziale Nauk o Zdrowiu. Przy interpretacji tych wyników należy wziąć pod uwagę zwrotność ankiet na wydziałach (Tabela 12), która w większości nie spełnia warunku reprezentatywności.
10. Wyższy poziom wypalenia zawodowego deklarują pracownicy w kampusie bydgoskim.

Dalsze działania

1. Poinformowanie społeczności akademickiej o wynikach badań.
2. Profilaktyka wypalenia zawodowego – kampania UOWiRO w roku akad. 2025/2026.

SPIS TABEL

Tabela 1. Normalizacja wyników testów OLBI dla pracowników UMK	3
Tabela 2. Podział ankietowanych względem jednostki zatrudnienia.	10
Tabela 3. Rozkład odpowiedzi wśród ankietowanych deklarujących inną niż wymienioną jednostkę zatrudnienia.	11
Tabela 4. Statystyki wyników kwestionariusza OLBI.	12
Tabela 5. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na płeć.....	13
Tabela 6. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na wiek.	14
Tabela 7. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na staż pracy.	15
Tabela 8. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na typ zatrudnienia.....	16
Tabela 9. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na typ etatu nauczycielskiego.	17
Tabela 10. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na stanowisko nauczyciela.	18
Tabela 11. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na stanowisko nienauczyciela.	19
Tabela 12. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na jednostkę zatrudnienia.	22
Tabela 13. Statystyki opisowe wyników ankiet w podziale na kampus.	23

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Porównanie rozkładu zmiennych metryczkowych wśród ankietowanych (żółte słupki) i wszystkich pracowników UMK (niebieskie słupki).	5
Wykres 2. Porównanie rozkładu odsetka odpowiedzi w podziale na grupę pracowniczą i płeć w porównaniu do całej populacji pracowników UMK.	5
Wykres 3. Podział respondentów względem płci.	6
Wykres 4. Podział respondentów względem wieku.	7
Wykres 5. Podział respondentów względem stażu pracy.....	7
Wykres 6. Podział respondentów względem grupy pracowniczej.	8
Wykres 7. Podział ankietowanych nauczycieli względem zajmowanego stanowiska oraz rodzaju etatu.....	8
Wykres 8. Łączny podział ankietowanych nauczycieli względem zajmowanego stanowiska oraz rodzaju etatu.....	9
Wykres 9. Podział ankietowanych nienauczycieli względem zajmowanego stanowiska.	9
Wykres 10. Histogram uzyskanych przez respondentów wartości współczynnika SUM.	12
Wykres 11. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na płeć.....	14
Wykres 12. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na wiek.	15
Wykres 13. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na staż pracy.	16
Wykres 14. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na typ zatrudnienia.	17
Wykres 15. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na typ etatu nauczycielskiego.....	18
Wykres 16. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na stanowisko nauczyciela.	19
Wykres 17. Wykresy słupkowe średniej wartości wyniku w podziale na stanowisko nienauczyciela.	20
Wykres 18. Wykresy słupkowe w podziale na jednostkę zatrudnienia.....	21
Wykres 19. Wykresy słupkowe w podziale na kampus.	23
Wykres 20. Zaangażowanie i obciążenie pracą.....	24

