

Ewa OGŁODEK
Collegium Medicum w Bydgoszczy

Adam SZROMEK
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
adam.szromek@polsl.pl

SATYSFAKCJA Z PRACY NAUKOWEJ – PRZEGLĄD BADAŃ

Streszczenie. W artykule omówiono kluczowe kwestie dotyczące satysfakcji zawodowej pracowników nauki. Odniesiono się do wydajności pracy zawodowej akademików oraz ich obciążeń stresem, warunkami pracy. Autorzy odnoszą się w nim również do różnic w postrzeganiu tego zjawiska między kobietami i mężczyznami. Z badań wynika, iż czynnikiem, który pozytywnie wpływał na satysfakcję kadry akademickiej w Polsce, jest poczucie, że ich praca cieszy się uznaniem, natomiast negatywny wpływ miało – podobnie jak w przypadku badań międzynarodowych – nadmierne obciążenie obowiązkami dydaktycznymi oraz administracyjnymi. Niektóre z badań wykazały, że poziom zadowolenia polskich pracowników naukowych wzrasta wraz ze stażem pracy.

Słowa kluczowe: satysfakcja, praca naukowa, stres

SATISFACTION FROM SCIENTIFIC RESEARCH – REVIEW OF SCIENTIFIC RESEARCH

Abstract. The article discusses the key issues related to the science work satisfaction. It refers to the professional work of the researchers and their stressors, working conditions. Authors also refer to a differences in the perception of this phenomenon between men and women. Research shows that a factor that positively influences the satisfaction of academic staff in Poland is the sense that their work is appreciated, while the negative impact was due to the excessive burden on teaching and administrative duties. Some studies have shown that the level of satisfaction of Polish academics increases with the increase in work experience.

Keywords: satisfaction, scientific work, stress

1. Wprowadzenie

Powszechnie dyskutowany jest problem postawy naukowca w społeczeństwie. Nauczyciel akademicki powinien pełnić funkcję pioniera myśli naukowej i odgrywać ważną rolę społeczną. Jego praca dydaktyczna i naukowa powinna stanowić filar dla rozwoju nauki oraz być wyrazem odpowiedzialności za wychowanie i kształcenie studentów, na których opiera się naukowa przyszłość. Pojęcie „satysfakcji z pracy” stanowi globalny i wielowymiarowy konstrukt dostrzegany przez wielu badaczy, głównie tych, którzy koncentrują się na ochronie wymiaru egzystencjalnego człowieka w kontekście ochrony jego zdrowia oraz efektywności w pracy¹.

Celem artykułu był przegląd wyników badań dotyczących satysfakcji z pracy naukowej przeprowadzonych na świecie w ostatnich trzech dekadach. Uogólnione wnioski przedstawiono w syntetycznej formie w celu zaprezentowania jedynie kluczowych wyników. Synteza ta ma być przyczynkiem do kolejnych badań, tym razem dotyczących polskich naukowców.

2. Satysfakcja z pracy zawodowej

Zadowolenie z pracy można określić jako przyjemny lub pozytywny stan emocjonalny wynikający z oceny swoich doświadczeń w pracy². Satysfakcja z pracy świadczy o tym, jak ludzie postrzegają swoją pracę, tzn. jej efektywność, możliwość wykorzystania w niej swoich zasobów i zdolności, poczucie spełnienia³.

¹ Austin A.W., Wissmann T., von Kanel R.: Stress and hemostasis: an update. "Semin Thromb Hemost.", Vol. 39(8), 2013, p. 902-912; Nella D., Panagopoulou E., Galanis N., Montgomery A., Benos A.: Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. "Biomed. Res. Int.", Vol. 673.623, 2015; Pan B., Shen X., Liu L., Yang Y., Wang L.: Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. "Int. J. Environ. Res. Public Health", Vol. 12(10), 2015, 12761-12775; Punnett L., Warren N., Henning R., Nóbregę S., Cherniack M.: CPH-NEW Research Team. Participatory ergonomics as a model for integrated programs to prevent chronic disease. "J. Occup. Environ. Med.", Vol. 55 (12 Supplement), 2013, p. 19-24; Roberts R.K., Grubb P.L.: The consequences of nursing stress and need for integrated solutions. "Rehabil. Nurs.", Vol. 39(2), 2014, p. 62-69; Usop A.M., Askandar D.K., Langguyuan-Kadtong M.: Work performance and job satisfaction among teachers. "Int. J. Humanit. Soc. Sci.", Vol. 3, 2013, p. 245-252.

² Shen X., Yang Y.L., Wang Y., Liu L., Wang S., Wang L.: The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. "BMC Psychiatry", Vol. 14, 2014; Sun W., Wu H., Wang L.: Occupational stress and its related factors among university teachers in China. "J. Occup. Health.", Vol. 53, 2011, p. 280-286; Winefield A.H., Jarrett R.J.: Occupational stress in university staff. "Int. J. Stress Manag.", Vol. 8, 2001, p. 285-298.

³ Christen M., Iyer G., Soberman D.: Job satisfaction, job performance and effort: A reexamination using agency theory. "J. Mark.", Vol. 70, 2006, p. 137-150; Ge C., Fu J., Chang Y., Wang L.: Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: A cross-sectional study. "BMC Public Health.", Vol. 11, 2011; Hirschfeld R.R.: Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference? "Educ. Psychol. Meas.", Vol. 60, 2000, p. 255-270.

Badania satysfakcji z pracy zawodowej są prowadzone na całym świecie od wielu dekad, a ich zaawansowanie wzrasta wraz ze zmieniającym się rynkiem pracy i charakterem pracy, a także zmianami w podejściu do wykonywania pracy naukowej. Współczesne podejście do badań nad satysfakcją z pracy często odzwierciedla założenia tzw. teorii przystosowania do pracy⁴, tj. dwuelementowej weryfikacji stopnia satysfakcji zawodowej, która zakłada, że na satysfakcję z pracy wpływają stopień dopasowania kompetencji pracownika do stawianych wymagań oraz stopień zaspokojenia potrzeb pracownika (w tym system materialnych i niematerialnych nagród).

Z badań przeprowadzonych w ostatnich dwóch dekadach⁵ wynika, że czynnikami wpływającymi na satysfakcję z pracy naukowej są takie cechy, jak:

- płeć,
- wysokość wynagrodzenia,
- stres w pracy,
- wieloletnie doświadczenie w procesie dydaktycznym.

Z innych badań⁶ wynika natomiast, że satysfakcja w pracy jest związana z uruchomieniem własnych psychologicznych zasobów osobowości, tj. poczucia własnej skuteczności, nadziei, optymizmu oraz odporności na stres.

3. Wydajność pracy naukowej

Liczne badania dotyczące wydajności pracy naukowej⁷ wykazały, że osoby, które były najbardziej zadowolone ze swojej pracy, cechowały się kreatywnością, innowacyjnością pomysłów i inicjowaniem przełomowych rozwiązań w projektach naukowych. Z drugiej

⁴ Kerr J.L., Dattilo J., O'Sullivan D.: Use of recreation activities as positive coping with chronic stress and mental health outcomes associated with unemployment of people with disabilities. "Work.", Vol. 43(3), 2012, p. 279-292.

⁵ Qayyum A.: Job satisfaction of university teachers across the demographics. "Bull. Educ. Res.", Vol. 35, 2013, p. 1-15; Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? "J. Occup. Organ. Psychol.", Vol. 69, 1996, p. 57-81; Luthans F., Avey J.B., Patera J.L.: Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. "AMLE", Vol. 7, 2008, p. 209-221; Tugade M.M., Fredrickson B.L., Barrett L.F.: Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. "J. Pers.", Vol. 72, 2004, p. 1161-1190; Yuan L., Xie C., Xie F.S.: An investigation and analysis of the teachers job satisfaction in higher education. "J. Educ. Sci. Hunan Normal Univer.", Vol. 3, 2006, p. 103-106.

⁶ Oshagbemi T.: Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. "Int. J. Soc. Econ.", Vol. 30, 2003, p. 1210-1232; Voltmer E., Rosta J., Siegrist J., Aasland O.G.: Job stress and job satisfaction of physicians in private practice: comparison of German and Norwegian physicians. "Int. Arch. Occup. Environ. Health.", Vol. 85, 2012, p. 819-828.

⁷ Du P., Lai M.H., Lo L.N.K.: Analysis of job satisfaction of university professors from nine Chinese universities. "Front. Educ. China.", Vol. 5, 2010, p. 430-449; Fogarty L., Kim Y.M., Juon H.S., Tappis H., Noh J.W., Zainullah P., Rozario A.: Job satisfaction and retention of health-care providers in Afghanistan and Malawi. "Hum. Resour. Health.", Vol. 12, 2014; Fu J., Sun W., Wang Y., Wang L.: Improving job satisfaction of Chinese doctors: The positive effects of perceived organizational support and psychological capital. "Public Health.", Vol. 127, 2013, p. 946-951; Tam V.W.Y., Zeng S.X.: Employee job satisfaction in engineering firms. "Eng. Constr. Archit. Manag.", Vol. 21, 2014, p. 353-368.

strony pracownik naukowy, który był nieusatysfakcjonowany ze swojej pracy, był rozdrażniony i napięty, co przyczyniało się do nieefektywności i wpływało negatywnie na proces dydaktyczny.

Badania prowadzone przez R. Abouserie⁸ w 1996 roku potwierdziły istotną statystycznie ujemną korelację pomiędzy stresem a satysfakcją z pracy wśród naukowców. Oznacza to, że satysfakcja z pracy naukowej maleje wraz ze wzrostem czynnika stresowego. Równie istotny wpływ na zadowolenie pracowników ma kultura organizacyjna, która pozytywnie wpływa na zachowania przywódcze, będące jednym ze źródeł zadowolenia zawodowego⁹.

4. Stres w pracy naukowej

Czynnikiem mającym duże znaczenie dla odczuwania stresu w wykonywanym zawodzie i satysfakcji, jaka się z tym wiąże, są narzucone terminy wykonania pracy lub konieczność spełnienia wymagań przedłużenia umowy o pracę i kolejnego awansu. Badania przeprowadzone w Wielkiej Brytanii w 2012 roku¹⁰ wykazały, że główną przyczyną stresu w pracy naukowej była presja czasowa związana z wykonywaniem zadań.

Jednak badania z 2006 roku¹¹, prowadzone na ponad dwóch tysiącach angielskich instytucji zajmujących się wyższą edukacją, wskazywały na istnienie innej zależności. Zauważono ujemną zależność pomiędzy liczbą przepracowanych godzin a zadowoleniem z pracy. Nie wynikało to z prostego przełożenia na pracę w ogóle, ale było uzależnione od tego, jaką pracę wykonywał naukowiec. W publikacji P.A. Stevensa¹² znajdujemy informację, że czas spędzony na prowadzeniu badań miał pozytywny wpływ na ogólne zadowolenie z pracy, nie było tak jednak przy wykonywaniu prac administracyjnych. Zatem nadmierne obciążenie związane z wypełnianiem dokumentacji wpływało odwrotnie na poczucie satysfakcji w porównaniu z odczuwaniem satysfakcji, która była znacznie większa, gdy dotyczyła prowadzenia badań.

Potwierdzają to również inne analizy¹³. S. Liu i A.J. Onwuegbuzie wykazują, że wszyscy pracownicy, którzy byli nadmiernie obciążeni dydaktyką, mieli podwyższony poziom stresu

⁸ Abouserie R.: Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff. "Educational Psychology", 1996, p. 49-56.

⁹ Tsai Y.: Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. "BMC Health Service Research", Vol. 11, 2011, p. 98.

¹⁰ Fu J., Sun W., Wang Y., Wang L.: op.cit.

¹¹ Stevens P.A.: The job satisfaction of English academics and their intentions to quit academe. National Institute of Economic and Social Research. Discussion Paper 262, 2005, p. 1-40.

¹² Ibidem.

¹³ Liu S., Onwuegbuzie A.J.: Teachers' motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: A cross-cultural comparison of China and other countries. "Learn. Environ. Res.", Vol. 17, 2014, p. 75-94.

i obniżony poziom satysfakcji z pracy. Badanie to podkreślało, że nadmierne obciążenie pracą może być przyczyną nadmiernego stresu w pracy.

Z kolei międzynarodowe badania F.J. Lancy i B.A. Sheehan¹⁴ wykazały różnicę pomiędzy pracownikami akademickimi z różnych państw, z których wynika, że zależność pomiędzy zadowoleniem z pracy a nauczaniem przedmiotami była odmienna dla różnych narodowości.

Poprzednim wnioskiem przeczą badania E. Bexleya, J. Richarda i S. Arkoudisa¹⁵, gdyż wykazują oni, że pomimo tego, że wielu pracowników naukowych sygnalizuje zbyt duże obciążenie pracą dydaktyczną, to ma ono pozytywny wpływ na odczuwane zadowolenie z pracy. Badanie to pokazało, że w wielu przypadkach praca dydaktyczna rekompensuje problemy związane z warunkami pracy.

W literaturze przedmiotu można znaleźć również liczne badania¹⁶ wskazujące na presję związaną z prowadzeniem badań naukowych i publikowaniem wyników. Okazuje się zatem, że ten aspekt pracy naukowej również może być przyczyną zmniejszenia satysfakcji z pracy naukowej.

Ze względu na szybki rozwój szkolnictwa wyższego konkurencja jednostek naukowych staje się coraz bardziej intensywna. Z badań X. Guan i innych¹⁷, przeprowadzonych wśród chińskich nauczycieli akademickich, wynika, że wraz z rozwojem szkolnictwa wyższego wzrasta obciążenie pracą i odczuwanie presji związanej z podnoszeniem poziomu dydaktycznego, prowadzeniem badań, publikowaniem wyników. Badania te wykazały również, że nauczyciele akademicy w Chinach są narażeni na wysoki poziom stresu zawodowego, a wielu z nich cierpi z powodu objawów depresji. Chińscy nauczyciele akademicy byli podatni na pogorszenie stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, co z kolei wpływało na pogorszenie zadowolenia z pracy.

¹⁴ Lancy F.J., Sheehan B.A.: Job satisfaction among academic staff: An international perspective. "Higher Education", Vol. 34, 1997, p. 305-322.

¹⁵ Bexley E., Richard J., Arkoudis S.: The Australian Academic Profession in Transition: Addressing the Challenge of Reconceptualising Academic Work and Regenerating the Academic Workforce. Commissioned report prepared for the Department of Education, Employment and Workplace Relations, Sept. 2011.

¹⁶ Alexopoulos E.C., Palatsidi V., Tigani X., Darviri C.: Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. "Saf. Health Work", Vol. 5, 2014, p. 210-215; Alsaraireh F., Quinn-Griffin M.T., Ziehm S.R., Fitzpatrick J.J.: Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. "Int. J. Ment. Health Nurs.", Vol. 23, 2014, p. 460-467; Ferguson K., Frost L., Hall D.: Predicting teacher anxiety, depression and job satisfaction. "J. Teach. Learn.", Vol. 8, 2012, p. 27-42; Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M.: Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. "Pers. Psychol.", Vol. 60, 2007, p. 541-572; Luthans F., Youssef C.M.: Emerging positive organizational behavior. "J. Manag.", Vol. 33, 2007, p. 321-349; Sun W., Fu J., Chang Y., Wang L.: Epidemiological study on risk factors for anxiety disorder among Chinese doctors. "J. Occup. Health", Vol. 54, 2012, p. 1-8.

¹⁷ Guan X., Sun T., Hou Y., Zhao L., Luan Y.Z., Fan L.H.: The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire Survey. "BMC Med. Educ.", Vol. 14, 2014, p. 50-59.

Badania przeprowadzone w 2012 roku w Wielkiej Brytanii przez G. Marka i A.P. Smitha¹⁸ ujawniły, że powodem lęków oraz depresji pracowników uniwersytetu były wymagania związane ze stanowiskiem pracy, nieumiejętność poradzenia sobie z obowiązkami czy nadmierny wysiłek. Wskazano także na systemy nagród oraz wsparcia pracownika jako sposób niwelowania negatywnego wpływu pracy na samopoczucie.

5. Warunki pracy naukowej

Badania zrealizowane w 2014 roku wśród chińskich pracowników naukowych¹⁹ wykazały również, że na satysfakcję w pracy naukowej wpływały następujące czynniki:

- poziom wynagrodzenia,
- awans w pracy,
- porządek organizacyjny.

Co więcej, inne badania²⁰ ujawniły, że zadowolenie z pracy (lub jego brak) było istotnie związane z samym wykonywaniem pracy, jakością życia oraz wypaleniem zawodowym. Badania wskazały, że długotrwała efektywność w pracy naukowej wiąże się z obecnością dobrze zorganizowanego miejsca pracy.

Należy jednak tutaj przytoczyć wyniki badań, które pokazywały, że satysfakcja pracowników akademickich z pracy była uzależniona tylko od warunków w obecnej instytucji pracownika i stażu tam spędzonego, nie zauważono natomiast związku pomiędzy poziomem satysfakcji a całkowitym czasem, jaki pracownik poświęcał na pracę dydaktyczną w szkolnictwie wyższym²¹.

Badania w Australii wykazały, że pomimo częstego niezadowolenia z warunków pracy i wielu wskazywanych źródeł stresu niewielka liczba pracowników naukowych poszukuje

¹⁸ Mark G., Smith A.P.: Effects of occupational stress, job characteristics, coping and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. "Anxiety, Stress & Coping: An International Journal", Vol. 25, Iss. 1, 2012, p. 63-78.

¹⁹ Guan X., Sun T., Hou Y., Zhao L., Luan Y.Z., Fan L.H.: op.cit.

²⁰ Fiabane E., Giorgi I., Musian D., Sguazzin C., Argentero P.: Occupational stress and job satisfaction of healthcare staff in rehabilitation units. "Med. Lav.", Vol. 103, 2012, p. 482-492; Nojani M.I., Arjmandnia A.A., Afrooz G.A., Rajabi M.: The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems. "Procedia. Soc. Behav. Sci.", Vol. 46, 2012, p. 2900-2905; Sharp T.P.: Job satisfaction among psychiatric registered nurses in New England. "J. Psychiatr. Ment. Health Nurs.", Vol. 15, 2008, p. 374-378; Shen Y., Jackson T., Ding C., Yuan D.H., Zhao L., Dou Y.L., Zhang Q.L.: Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. "Eur. Manag. J.", Vol. 32, 2012, p. 406-412.

²¹ Oshagbemi T.: Is length of service related to the level of job satisfaction? "Int. Journal of Social Economic", Vol. 27, 2000, p. 213-226.

zatrudnienia poza sektorem wyższej edukacji²². Według badań wielu autorów²³ niezadowolenie z pracy nie musi być czynnikiem stałym, ale może ulec zmianie, gdy pracownicy uzyskają nowe motywacje do działania, np. przez otrzymanie wsparcia psychicznego w środowisku pracy. Pomocne w efektywności pracy może być wzmocnienie zasobów psychospołecznych pracowników naukowych.

Inną ważną pomocą wpływającą na efektywność pracy naukowej jest wsparcie organizacyjne w miejscu pracy, które odzwierciedla stopień, w jakim pracownicy wierzą, że ich jednostka naukowa docenia ich zasoby osobowe i zadba o ich rozwój²⁴. Wtórnie sprzyja to tworzeniu trwałej kadry naukowo-dydaktycznej, przywiązanej do swojej jednostki naukowej. Przyczynia się to do intensyfikacji realizacji celów naukowo-dydaktycznych, jakie są stawiane przed pracownikami jednostek. Istotnymi czynnikami związanymi z tym celem są satysfakcja z pracy, poziom wydajności oraz zaangażowanie w rozwój nauki.

Wyniki badań prowadzonych przez T. Oshagbemiego²⁵ pod koniec XX wieku w Wielkiej Brytanii pozwoliły również zidentyfikować zależność pomiędzy zajmowanym przez pracownika naukowego stanowiskiem a poziomem jego satysfakcji. Na podstawie tych wyników można sądzić, że awans zawodowy przewyższał stresogenny wpływ związany ze zwiększeniem odpowiedzialności i zakresu obowiązków. Wskazywało to na to, że poziom satysfakcji naukowców wzrastał wraz z rangą zajmowanego stanowiska. Inne badania tego samego autora²⁶ dodatkowo ujawniły, że wiek pracownika naukowego również wpływał na poziom odczuwanej przez niego satysfakcji (im pracownik był starszy, tym większe było jego zadowolenie). Wynik ten był niezależny od płci.

²² Bellamy S., Morley C., Watty K.: Why Business Academics Remain in Australian Universities Despite Deteriorating Working Conditions and Reduced Job Satisfaction: An intellectual puzzle. "Journal of Higher Education Policy and Management", Vol. 25, Iss. 1, 2003, p. 13-28.

²³ Li J., Yang W.J., Cheng Y.W., Siegrist J., Cho S.I.: Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese healthcare workers: a validation study. "Int. Arch. Occup. Environ. Health.", Vol. 78, 2005, p. 198-204; Liu L., Chang Y., Fu J., Wang J.N., Wang L.: The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: A cross-sectional study. "BMC Public Health.", Vol. 12, 2012; Rahimnia F., Mazidi A.K., Mohammadzadeh Z.: Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety and depression. "Manage. Sci. Lett.", Vol. 3, 2013, p. 913-926; Siegrist J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I., Peter R.: The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. "Soc. Sci. Med.", Vol. 58, 2004, p. 1483-1499; Wang Y., Chang Y., Fu J.L., Wang L.: Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. "BMC Public Health", Vol. 12, 2012.

²⁴ Jasperse M., Herst P., Dungey G.: Evaluating stress, burnout and job satisfaction in New Zealand radiation oncology departments. "Eur. J. Cancer Care.", Vol. 23, 2014, p. 82-88; Mahan P.L., Mahan M.P., Park N.J., Shelton C., Brown K.C., Weaver M.T.: Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. "AAOHN J.", Vol. 58, 2010, p. 197-205; Pignata S., Winefield A.H.: Stress-reduction Interventions in an Australian University: A Case Study. "Stress Health", Vol. 31, 2015, p. 24-34; Strydom L., Nortjé N., Beukes R., Esterhuysen K., van der Westhuizen J.: Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. "S. Afr. J. Educ.", Vol. 32, 2012, p. 255-266.

²⁵ Oshagbemi T.: The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. "Journal of Managerial Psychology", Vol. 12, 1997, p. 511-519.

²⁶ Oshagbemi T.: How satisfied are academics with their primary tasks of teaching, research and administration and management? "International Journal of Higher Education", Vol. 1, Iss. 2, 2000, p. 124-136.

Co więcej, inne badania²⁷ wykazują, że satysfakcja w pracy – opierająca się na wykorzystaniu zasobów osobowości człowieka – przyczynia się do zmniejszenia wypalenia zawodowego, ogólnego poczucia stresu i objawów depresyjnych. Ciekawą obserwacją jest natomiast fakt, że różnica w wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach może być powodem niezadowolenia z wykonywanej pracy. Zjawisko to może budzić nieufność co do właściwego docenienia pracy naukowej i dydaktycznej oraz zmniejszyć poczucie własnej wartości pracownika.

Z kolei badania przeprowadzone na amerykańskich uniwersytetach²⁸ pokazały, że produktywność i zadowolenie z pracy maleją wraz ze wzrostem dysproporcji wynagrodzeń. Z drugiej strony można tutaj przytoczyć wyniki badań przeprowadzonych na szkockich uniwersytetach²⁹, które wykazały, że tam poziom satysfakcji z pracy naukowców wynika bardziej z prestiżu i szacunku związanego z wykonywanym zawodem niż z zarobków i możliwości awansu.

6. Satysfakcja z pracy naukowej kobiet i mężczyzn

Brak zależności pomiędzy płcią pracownika naukowego a poziomem ogólnej satysfakcji z pracy potwierdzają wyniki wielu badań³⁰. Natomiast M.E. Ward i P.J. Sloane³¹ zauważają różnicę pomiędzy płciami polegającą na tym, że kobiety są bardziej zadowolone z otrzymywanego wynagrodzenia niż mężczyźni. Ci ostatni czerpią satysfakcję ze stabilności zatrudnienia i perspektyw awansu.

²⁷ Ajayi M.P., Abimbola O.H.: Job satisfaction, organizational stress and employee performance: A study of NAPIMS. "IFE Psychol.", Vol. 21, 2013, p. 75-82; Kerr J.L., Dattilo J., O'Sullivan D.: op.cit.; Klassen R.M., Chiu M.M.: Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience and job stress. "J. Educ. Psychol.", Vol. 102, 2010, p. 741; Luthans F., Avey J.B., Avolio B.J., Peterson S.J.: The development and resulting performance impact of positive psychological capital. "Hum. Resource Dev. Q.", Vol. 21, 2010, p. 41-67; McGonagle A.K., Beatty J.E., Joffe R.: Coaching for workers with chronic illness: evaluating an intervention. "J. Occup. Health. Psychol.", Vol. 19(3), 2014, p. 385-398.

²⁸ Pfeffer J., Langton N.: The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty. "Administrative Science Quarterly", Vol. 38, 1993, p. 382-407.

²⁹ Ward M.E., Sloane P.J.: Non-Pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages. Job satisfaction among male and female academics in Scottish universities. "Scottish Journal of Political Economy", Vol. 47, 2000, p. 273-304.

³⁰ Bigle F.L.: Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. "Social Behaviour and Personality: an International Journal", Vol. 34, No. 9, 2006, p. 1151-1160; Ssesanga K., Garrett R.M.: Job satisfaction of University academics: Perspectives from Uganda. "Higher Education", Vol. 50, 2005, p. 30-56; Ward M.E., Sloane P.J.: op.cit.

³¹ Ward M.E., Sloane P.J.: op.cit.

Jeszcze inne badania³² wskazują na to, że mężczyźni poniżej 36. roku życia wykazują większe zadowolenie z pracy niż kobiety, natomiast po przekroczeniu tej granicy wiekowej proporcje te się zmieniają.

7. Badania satysfakcji polskich naukowców

W Polsce nie przeprowadzono rozległych badań nad satysfakcją z pracy naukowej. Doniesienia piśmiennictwa ograniczają się na ogół jedynie do badań lokalnych lub próby ich generalizacji.

Przykładem polskich osiągnięć w tej dziedzinie są badania dotyczące satysfakcji pracowników wyższych uczelni przeprowadzone w Poznaniu³³. Wykazano w nich, że nauczyciele akademicy oraz pracownicy obsługi cechują się wyższym od średniego poziomem zadowolenia z wykonywanej pracy niż osoby pracujące np. w administracji. Czynnikiem, który pozytywnie wpływał na satysfakcję kadry akademickiej, było poczucie, że ich praca cieszyła się uznaniem, natomiast negatywny wpływ miało – podobnie jak w przypadku badań międzynarodowych³⁴ – nadmierne obciążenie obowiązkami dydaktycznymi oraz administracyjnymi.

Niektóre z badań ujawniły, że poziom zadowolenia polskich pracowników naukowych wzrasta wraz ze stażem pracy³⁵. W doniesieniach tych jednak pominięto aspekt związany z bezpośrednim wpływem pracy pracownika uczelni wyższej np. na jego zdrowie, co mogło być istotnym czynnikiem różnicującym polskich i zagranicznych pracowników naukowych.

W kolejnych badaniach³⁶ wskazano na duże niezadowolenie pracowników naukowych z uzyskiwanego wynagrodzenia. Według respondentów brak satysfakcji z zarobków objawiał się koniecznością podejmowania pracy na kilku etatach, co w konsekwencji mogło mieć związek z poczuciem nadmiernego zmęczenia. Ponadto autorzy badań zaobserwowali, że ponad połowa respondentów odczuwała trudności związane z działalnością badawczą na uniwersytetach oraz wskazywała niekorzystny wpływ podejmowania przez nich dodatkowej pracy zarobkowej na ich osiągnięcia naukowo-dydaktyczne.

³² Sloane P.J., Ward E.W.: Cohort effects and job satisfaction of academics. "Applied Economics Letter", Vol. 8, Iss. 12, 2001, p. 787-791.

³³ Szwarc K., Białowas S., Buttler D.: Badanie satysfakcji pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Raport. Uniwersytet Ekonomiczny, Poznań 2012, s. 17-18.

³⁴ Bexley E., Richard J., Arkoudis S.: op.cit.

³⁵ Szwarc K., Białowas S., Buttler D.: op.cit.

³⁶ Rybińska K., Chorążuk J., Sirojć Z.: Pracownicy naukowo-dydaktyczni o pracy w szkolnictwie wyższym. Zeszyty Naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie, nr 4(42), 2013, s. 67-109.

8. Zakończenie

Satysfakcja z pracy jest niezwykle ważnym zagadnieniem społeczno-ekonomicznym. Jednak w przypadku pracy naukowej staje się ona kluczowym elementem inicjującym dążenie do większych osiągnięć naukowych. W niniejszym artykule dokonano przeglądu badań przeprowadzonych w ostatnich trzech dekadach. Dowodzą one ogromnego znaczenia warunków pracy w osiągnięciu satysfakcji z pracy naukowej, a tym samym zwiększania osiągnięć naukowych.

Nie bez znaczenia jest fakt, że najwięcej badań w tej dziedzinie prowadzi się w Chinach i Stanach Zjednoczonych, czyli w krajach generujących największe osiągnięcia naukowe na świecie. Co więcej, istotnym czynnikiem jest niepoprzestawanie na wynikach badań, ale uwzględnianie ich w projektowaniu reform szkolnictwa wyższego. Warto zatem kontynuować badania nad satysfakcją z pracy naukowej oraz realizować prace zmierzające do poprawy warunków zatrudnienia. Może to pozwolić na osiąganie znaczących osiągnięć naukowych i umożliwić zwiększenie znaczenia polskich uczelni na świecie.

Bibliografia

1. Abouserie R.: Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff. "Educational Psychology", 1996.
2. Ajayi M.P., Abimbola O.H.: Job satisfaction, organizational stress and employee performance: A study of NAPIMS. "IFE Psychol.", Vol. 21, 2013.
3. Alexopoulos E.C., Palatsidi V., Tigani X., Darviri C.: Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. "Saf. Health Work", Vol. 5, 2014.
4. Alsaraireh F., Quinn-Griffin M.T., Ziehm S.R., Fitzpatrick J.J.: Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. "Int. J. Ment. Health Nurs.", Vol. 23, 2014.
5. Austin A.W., Wissmann T., von Kanel R.: Stress and hemostasis: an update. "Semin Thromb Hemost.", Vol. 39(8), 2013.
6. Aydin A., Uysal S., Sarier Y.: The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis study. "Procedia. Soc. Behav. Sci.", Vol. 46, 2012.
7. Bellamy S., Morley C., Watty K.: Why Business Academics Remain in Australian Universities Despite Deteriorating Working Conditions and Reduced Job Satisfaction: An intellectual puzzle. "Journal of Higher Education Policy and Management", Vol. 25, Iss. 1, 2003.

8. Bexley E., Richard J., Arkoudis S.: The Australian Academic Profession in Transition: Addressing the Challenge of Reconceptualising Academic Work and Regenerating the Academic Workforce. Commissioned report prepared for the Department of Education, Employment and Workplace Relations, Sept. 2011.
9. Bigle F.L.: Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. "Social Behaviour and Personality: an International Journal", Vol. 34, No. 9, 2006.
10. Qayyum A.: Job satisfaction of university teachers across the demographics. "Bull. Educ. Res.", Vol. 35, 2013.
11. Christen M., Iyer G., Soberman D.: Job satisfaction, job performance and effort: A reexamination using agency theory. "J. Mark.", Vol. 70, 2006.
12. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? "J. Occup. Organ. Psychol.", Vol. 69, 1996.
13. Du P., Lai M.H., Lo L.N.K.: Analysis of job satisfaction of university professors from nine Chinese universities. "Front. Educ. China.", Vol. 5, 2010.
14. Ferguson K., Frost L., Hall D.: Predicting teacher anxiety, depression and job satisfaction. "J. Teach. Learn.", Vol. 8, 2012.
15. Fiabane E., Giorgi I., Musian D., Sguazzin C., Argentero P.: Occupational stress and job satisfaction of healthcare staff in rehabilitation units. "Med. Lav.", Vol. 103, 2012.
16. Fogarty L., Kim Y.M., Juon H.S., Tappis H., Noh J.W., Zainullah P., Rozario A.: Job satisfaction and retention of health-care providers in Afghanistan and Malawi. "Hum. Resour. Health.", Vol. 12, 2014.
17. Fu J., Sun W., Wang Y., Wang L.: Improving job satisfaction of Chinese doctors: The positive effects of perceived organizational support and psychological capital. "Public Health.", Vol. 127, 2013.
18. Ge C., Fu J., Chang Y., Wang L.: Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: A cross-sectional study. "BMC Public Health.", Vol. 11, 2011.
19. Guan X., Sun T., Hou Y., Zhao L., Luan Y.Z., Fan L.H.: The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire Survey. "BMC Med. Educ.", Vol. 14, 2014.
20. Hirschfeld R.R.: Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference? "Educ. Psychol. Meas.", Vol. 60, 2000.
21. Jasperse M., Herst P., Dungey G.: Evaluating stress, burnout and job satisfaction in New Zealand radiation oncology departments. "Eur. J. Cancer Care.", Vol. 23, 2014.
22. Kerr J.L., Dattilo J., O'Sullivan D.: Use of recreation activities as positive coping with chronic stress and mental health outcomes associated with unemployment of people with disabilities. "Work.", Vol. 43(3), 2012.

23. Klassen R.M., Chiu M.M.: Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience and job stress. "J. Educ. Psychol.", Vol. 102, 2010.
24. Lancy F.J., Sheehan B.A.: Job satisfaction among academic staff: An international perspective. "Higher Education", Vol. 34, 1997.
25. Li J., Yang W.J., Cheng Y.W., Siegrist J., Cho S.I.: Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese healthcare workers: a validation study. "Int. Arch. Occup. Environ. Health.", Vol. 78, 2005.
26. Liu L., Chang Y., Fu J., Wang J.N., Wang L.: The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: A cross-sectional study. "BMC Public Health.", Vol. 12, 2012.
27. Liu S., Onwuegbuzie A.J.: Teachers' motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: A cross-cultural comparison of China and other countries. "Learn. Environ. Res.", Vol. 17, 2014.
28. Luthans F., Avey J.B., Avolio B.J., Peterson S.J.: The development and resulting performance impact of positive psychological capital. "Hum. Resource Dev. Q.", Vol. 21, 2010.
29. Luthans F., Avey J.B., Patera J.L.: Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. "AMLE", Vol. 7, 2008.
30. Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M.: Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. "Pers. Psychol.", Vol. 60, 2007.
31. Luthans F., Youssef C.M.: Emerging positive organizational behavior. "J. Manag.", Vol. 33, 2007.
32. Mahan P.L., Mahan M.P., Park N.J., Shelton C., Brown K.C., Weaver M.T.: Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. "AAOHN J.", Vol. 58, 2010.
33. Mark G., Smith A.P.: Effects of occupational stress, job characteristics, coping and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. "Anxiety, Stress & Coping: An International Journal", Vol. 25, Iss. 1, 2012.
34. McGonagle A.K., Beatty J.E., Joffe R.: Coaching for workers with chronic illness: evaluating an intervention. "J. Occup. Health. Psychol.", Vol. 19(3), 2014.
35. Nella D., Panagopoulou E., Galanis N., Montgomery A., Benos A.: Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. "Biomed. Res. Int.", Vol. 673.623, 2015.
36. Nojani M.I., Arjmandnia A.A., Afrooz G.A., Rajabi M.: The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems. "Procedia. Soc. Behav. Sci.", Vol. 46, 2012.
37. Oshagbemi T.: How satisfied are academics with their primary tasks of teaching, research and administration and management? "International Journal of Higher Education", Vol. 1, Iss. 2, 2000.

38. Oshagbemi T.: Is length of service related to the level of job satisfaction? "Int. Journal of Social Economic", Vol. 27, 2000.
39. Oshagbemi T.: Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. "Int. J. Soc. Econ.", Vol. 30, 2003.
40. Oshagbemi T.: The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. "Journal of Managerial Psychology", Vol. 12, 1997.
41. Pan B., Shen X., Liu L., Yang Y., Wang L.: Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. "Int. J. Environ. Res. Public Health", Vol. 12(10), 2015.
42. Pfeffer J., Langton N.: The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty. "Administrative Science Quarterly", Vol. 38, 1993.
43. Pignata S., Winefield A.H.: Stress-reduction Interventions in an Australian University: A Case Study. "Stress Health", Vol. 31, 2015.
44. Punnett L., Warren N., Henning R., Nóbregę S., Cherniack M.: CPH-NEW Research Team. Participatory ergonomics as a model for integrated programs to prevent chronic disease. "J. Occup. Environ. Med.", Vol. 55 (12 Supplement), 2013.
45. Rahimnia F., Mazidi A.K., Mohammadzadeh Z.: Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety and depression. "Manage. Sci. Lett.", Vol. 3, 2013.
46. Roberts R.K., Grubb P.L.: The consequences of nursing stress and need for integrated solutions. "Rehabil. Nurs.", Vol. 39(2), 2014.
47. Rybińska K., Chorążuk J., Sirojć Z.: Pracownicy naukowo-dydaktyczni o pracy w szkolnictwie wyższym. Zeszyty Naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie, nr 4(42), 2013.
48. Sharp T.P.: Job satisfaction among psychiatric registered nurses in New England. "J. Psychiatr. Ment. Health Nurs.", Vol. 15, 2008.
49. Shen X., Yang Y.L., Wang Y., Liu L., Wang S., Wang L.: The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. "BMC Psychiatry.", Vol. 14, 2014.
50. Shen Y., Jackson T., Ding C., Yuan D.H., Zhao L., Dou Y.L., Zhang Q.L.: Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. "Eur. Manag. J.", Vol. 32, 2012.
51. Siegrist J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., Niedhammeret I., Peter R.: The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. "Soc. Sci. Med.", Vol. 58, 2004.
52. Sloane P.J., Ward E.W.: Cohort effects and job satisfaction of academics. "Applied Economics Letter", Vol. 8, Iss. 12, 2001.

53. Ssesanga K., Garrett R.M.: Job satisfaction of University academics: Perspectives from Uganda. "Higer Education", Vol. 50, 2005.
54. Stevens P.A.: The job satisfaction of English academics and their intentions to quit academe. National Institute of Economic and Social Research. Discussion Paper 262, 2005.
55. Strydom L., Nortjé N., Beukes R., Esterhuysen K., van der Westhuizen J.: Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. "S. Afr. J. Educ.", Vol. 32, 2012.
56. Sun W., Fu J., Chang Y., Wang L.: Epidemiological study on risk factors for anxiety disorder among Chinese doctors. "J. Occup. Health.", Vol. 54, 2012.
57. Sun W., Wu H., Wang L.: Occupational stress and its related factors among university teachers in China. "J. Occup. Health.", Vol. 53, 2011.
58. Szwarz K., Białowas S., Buttler D.: Badanie satysfakcji pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Raport. Uniwersytet Ekonomiczny, Poznań 2012.
59. Tam V.W.Y., Zeng S.X.: Employee job satisfaction in engineering firms. "Eng. Constr. Archit. Manag.", Vol. 21, 2014.
60. Tsai Y.: Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. "BMC Health Service Research", Vol. 11, 2011.
61. Tugade M.M., Fredrickson B.L., Barrett L.F.: Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. "J. Pers.", Vol. 72, 2004.
62. Usop A.M., Askandar D.K., Langguyuan-Kadtong M.: Work performance and job satisfaction among teachers. "Int. J. Humanit. Soc. Sci.", Vol. 3, 2013.
63. Voltmer E., Rosta J., Siegrist J., Aasland O.G.: Job stress and job satisfaction of physicians in private practice: comparison of German and Norwegian physicians. "Int. Arch. Occup. Environ. Health.", Vol. 85, 2012.
64. Wang Y., Chang Y., Fu J.L., Wang L.: Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. "BMC Public Health", Vol. 12, 2012.
65. Ward M.E., Sloane P.J.: Non-Pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages. Job satisfaction among male and female academics in Scottish universities. "Scottish Journal of Political Economy", Vol. 47, 2000.
66. Winefield A.H., Jarrett R.J.: Occupational stress in university staff. "Int. J. Stress Manag.", Vol. 8, 2001.
67. Yuan L., Xie C., Xie F.S.: An investigation and analysis of the teachers job satisfaction in higher education. "J. Educ. Sci. Hunan Normal Univer.", Vol. 3, 2006.