



Pracownia Ewaluacji
Jakości Kształcenia

RAPORT

Ogólnouniwersyteckie Badanie Nauczycieli Akademickich

Marek Bożykowski
Albert Izdebski
Mikołaj Jasiński
Joanna Konieczna-Sałamatin
Tomasz Zając



UNIWERSYTET
WARSZAWSKI

Warszawa, czerwiec 2019

Spis treści

1. WPROWADZENIE	1
2. GŁÓWNE WNIOSKI	3
Realizacja badania i charakterystyka badanych.....	3
Praca dydaktyczna	3
Praca naukowa	5
Warunki pracy i budżet czasu	6
Uczestnictwo w życiu uczelni	8
Zadowolenie z pracy oraz zalety i wady pracy na UW	8
Badania jakościowe wśród pracowników	9
3. REALIZACJA BADANIA I CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI	11
3.1. Realizacja badania	11
3.2. Charakterystyka badanych.....	13
4. PRACA DYDAKTYCZNA	19
4.1. Obciążenie dydaktyką.....	19
4.2. Charakterystyka prowadzonych zajęć dydaktycznych	22
4.3. Opinie na temat obsługi dydaktyki	27
4.4. Opinie na temat kierunków studiów	34
4.5. Opinie na temat studentów i doktorantów	36
5. PRACA NAUKOWA.....	41
5.1. Promowanie oraz recenzowanie prac i dorobku naukowego	41
5.2. Publikacje i wystąpienia konferencyjne	43
5.3. Projekty badawcze	45
5.4. Ocena warunków pracy naukowej	48
5.5. Ocena innych pracowników	51
5.6. Odczucia związane z pracą.....	52
6. WARUNKI PRACY	55
6.1. Organizacja pracy w jednostkach dydaktycznych	55
6.2. Oczekiwania wobec nauczycieli akademickich i wsparcie ich pracy na uczelni	62
6.3. Przestrzeganie regulacji prawnych.....	67
6.4. Czas pracy nauczycieli akademickich	72
6.5. Znajomość i ocena sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych	76
6.6. Korzystanie z udogodnień socjalnych	80
Literatura	83

7. UCZESTNICTWO W ŻYCIU UCZELNI	85
7.1. Zmienne i wskaźniki	85
7.2. Co i jak silnie spaja społeczność nauczycieli akademickich?	88
7.3. Związki nauczycieli akademickich z UW	93
7.4. Funkcje pełnione na UW	94
Literatura	96
8. ZADOWOLENIE Z PRACY ORAZ ZALETY I WADY PRACY NA UW	97
8.1. Zadowolenie z pracy	97
8.2. Plusy i minusy zatrudnienia na Uniwersytecie Warszawskim	103
9. BADANIA JAKOŚCIOWE WŚRÓD PRACOWNIKÓW UW	107
9.1. O metodologii badania i doborze respondentów	107
9.2. Wartość Uniwersytetu dla pracowników	108
9.3. Czy na UW istnieje społeczność akademicka?	112
9.4. Organizacja pracy w jednostkach	114
9.5. Zmiany w organizacji nauki	116
Literatura	116
ANEKS	117
3. Realizacja badania i charakterystyka badanej zbiorowości	117
4. Praca dydaktyczna	117
5. Praca naukowa	119
6. Warunki pracy	123
7. Uczestnictwo w życiu uczelni	135
8. Zadowolenie z pracy na UW	138

1. Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce raport z II edycji Ogólnouniwersyteckiego badania nauczycieli akademickich. Po ośmiu latach powróciliśmy do bardziej szczegółowej analizy sytuacji pracowników naukowo-dydaktycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Badanie to jest szczególnie ważne ze względu na moment jego realizacji. Jego celem jest zdiagnozowanie aktualnej sytuacji naszego środowiska – jako dydaktyków, naukowców oraz pracowników. Upowszechnienie wiedzy na ten temat jest kluczowe w krytycznym dla naszej społeczności okresie zmian struktury i organizacji Uniwersytetu Warszawskiego.

Na decyzje dotyczące obszarów tematycznych objętych badaniem kluczowy wpływ miały wyniki konsultacji z władzami UW oraz nasze doświadczenia z pierwszej edycji badań. Problematyka badania objęła cztery obszary:

- praca dydaktyczna (aktywność dydaktyczna, organizacja i obsługa dydaktyki, ocena programu studiów, opinie na temat studentów),
- praca naukowa (uczestnictwo w projektach badawczych, wsparcie jednostki w aktywności naukowej, liczba publikacji itp.),
- warunki pracy (obsługa przez administrację, wsparcie w rozwoju zawodowym, stanowisko pracy, zadowolenie z pracy),
- uczestnictwo w życiu uczelni (znajomość organizacji, identyfikacja z UW, zaangażowanie w wydarzenia uczelniane).

Trzy pierwsze zagadnienia zostały powtórzone. Czwarte – uczestnictwo w życiu uczelni – jest nową kwestią, która została włączona do badania w wyniku potrzeb zgłaszanych podczas konsultacji.

Realizację badania rozpoczęliśmy wiosną 2018 r. od części jakościowej prowadzonej przy pomocy pogłębionych wywiadów z pracownikami dydaktyczno-naukowymi UW. Celem tej fazy przedsięwzięcia było ustalenie zasadniczych problemów, z którymi w codzienności pracy spotykają się na naszej uczelni nauczyciele akademicki. Pozwoliło to lepiej sformułować pytania kwestionariusza oraz pogłębić zrozumienie różnych wymiarów pracy akademickiej na UW. Równolegle z wywiadami były prowadzone szerokie konsultacje z władzami rektorskimi, władzami wybranych jednostek dydaktycznych reprezentujących różne obszary kształcenia, kierownictwem kluczowych biur uniwersyteckich wspierających kształcenie i badania naukowe oraz z przedstawicielami związków zawodowych na UW. Zgromadzone informacje pozwoliły nam lepiej zrozumieć występujące na Uniwersytecie zróżnicowanie rozwiązań organizacyjnych i warunków pracy nauczycieli akademickich. Na tej podstawie został opracowany kwestionariusz badawczy.

W czasie realizacji badań jakościowych rozpoczęły się prace związane z przygotowaniem do ilościowej części badania. Poza przygotowaniem narzędzia koncentrowały się one na metodologicznych aspektach badania ankietowego w tym m.in.: sposobie przeprowadzenia badania, definicji populacji i terminie realizacji. Pod wpływem argumentów na rzecz ankiety internetowej zmieniliśmy planowany sposób realizacji badania. W II edycji badań zastosowaliśmy ankietę internetową. Za tym rozwiązaniem przemawiało upowszechnienie technologii cyfrowych i związany z nim wzrost kompetencji użytkowników ostatnich lat, a także komfort respondenta i aspekt ekologiczny. Zdecydowaliśmy, że badanie ankietowe zostanie skierowane do nauczycieli akademickich, to jest osób zatrudnionych na umowę o pracę w jednostkach prowadzących zajęcia dydaktyczne. Ważnym rozwiązaniem mającym zapewnić powszechne dotarcie do potencjalnych respondentów było to, że zaproszenie do badania dostarczaliśmy na dwa sposoby: przy wykorzystaniu systemu USOSweb oraz poprzez indywidualne tokeny przesyłane rekrutowanym drogą mailową. We wrześniu odbyły się badania pilotażowe,

które pozwoliły wyeliminować drobne usterki narzędzia badawczego. Gromadzenie informacji przy pomocy ankiety miało miejsce od 15 X do 22 XI 2018 r. W celu zachęcenia do wzięcia udziału w ankiecie osób, które nie wypełniły jeszcze ankiety, kierowaliśmy kolejne zaproszenia-przypomnienia.

Badanie zostało poprzedzone szeregiem działań promocyjnych i informacyjnych. Przed rozpoczęciem badania każdy pracownik naukowo-dydaktyczny UW otrzymał od Rektora UW list zapraszający do udziału w badaniu. Poza tym przez cały okres badania we wszystkich najważniejszych budynkach Uniwersytetu Warszawskiego były rozwieszone plakaty promujące badanie. Hasłem przewodnim badania było wezwanie: „Powiedz nam jaki jest nasz Uniwersytet?”. To samo hasło znalazło się na bannerach umieszczonych przez okres badania na witrynach internetowych UW i jednostek uniwersyteckich. Kliknięcie w banner przekierowywało do systemu ankietującego.

Udział w badaniu był dobrowolny. Podobnie jak w innych naszych badaniach prowadzonych w społeczności akademickiej UW przyjęliśmy podejście określone jako zasadę „głos każdego się liczy”. Oznacza to, że celem badania nie jest zapewnienie statystycznej reprezentatywności struktury opinii, lecz wierne przedstawienie poglądów nauczycieli akademickich w najważniejszych kwestiach dotyczących naszej uczelni. Celem nie jest więc stworzenie dzieła stricte naukowego, lecz podstawy do działań ewaluacyjnych – przede wszystkim identyfikacja i opisanie problemów badanej społeczności w taki sposób, aby wnioski mogły stać się w przyszłości użyteczne w procesie poprawy jakości kształcenia na naszej uczelni.

Struktura raportu

- ▶ Wnioski
- ▶ Realizacja badania i charakterystyka badanej zbiorowości
- ▶ Praca dydaktyczna
- ▶ Praca naukowa
- ▶ Warunki pracy
- ▶ Uczestnictwo w życiu uczelni
- ▶ Zadowolenie z pracy oraz zalety i wady pracy na UW
- ▶ Badania jakościowe wśród pracowników UW

2. Główne wnioski

Realizacja badania i charakterystyka badanych

- W badaniu wzięła udział blisko jedna piąta nauczycieli akademickich zatrudnionych na UW.
- Zdecydowana większość pracowników nie zareagowała na zaproszenie do badania – nigdy nie otworzyły przesyłanych im linków, ani nie weszły do systemu ankietującego poprzez USOSweb.
- Najczęściej badani mają stopień doktora, są zatrudnieni na stanowisku adiunkta. Większość pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy i ma umowę na czas nieokreślony.
- Większość badanych swoje stopnie i tytuły zdobyła na Uniwersytecie Warszawskim.
- 65% respondentów deklaruje, iż ma doświadczenie pracy na innej uczelni lub w instytucji naukowej w kraju lub za granicą.
- Wśród respondentów 57% wyjechało na stypendium lub staż przynajmniej raz w czasie, gdy byli pracownikami UW. Dominowały pobyty krótkie.
- Blisko połowa respondentów (46%) podejmowała dodatkowe zatrudnienie.
- Badani podejmujący dodatkową pracę zarobkową oceniali na skali siedmiostopniowej możliwość wykorzystania wyników pracy zarobkowej wykonywanej poza jednostką dydaktyczną w ich aktywności naukowej. 46% z nich udzieliło najwyższej odpowiedzi „7 - zdecydowanie tak”.
- Badani z reguły oceniają swoją sytuację materialną jako przeciętną (41% respondentów) lub dobrą (37% respondentów).

Praca dydaktyczna

- Ponad połowa badanych prowadziła więcej zajęć niż wynikało z ich pensum. Liczbę godzin zajęć poniżej wymogów pensum przeprowadził co dziesiąty ankietowany. Średnio faktyczne obciążenie zajęciami dydaktycznymi przekraczało pensum o ok. 44 godziny.
- Jeśli pominąć zajęcia niewliczane do pensum, trzy czwarte badanych prowadziła liczbę godzin zajęć dokładnie zgodną z ich pensum. Średnio liczba godzin prowadzonych zajęć wliczających się do pensum przekracza pensum o niespełna 4 godziny.
- Zaledwie połowa nauczycieli akademickich kształcących w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych prowadzi liczbę zajęć wliczającą się do pensum zgodną z ich pensum. Udział zarówno osób przekraczających pensum, jak i niewyrabiających pensum, jest w tym obszarze wyraźnie wyższy niż w pozostałych obszarach kształcenia.
- Samodzielni pracownicy naukowcy przekraczają pensum ponad dwukrotnie częściej niż asystenci, wykładowcy i instruktorzy, a także ponad dwukrotnie częściej od nich nie wyrabiają pensum.
- Zajęcia na studiach stacjonarnych II stopnia oraz na studiach doktoranckich częściej prowadzą osoby posiadające wyższe stanowisko, dłuższy staż pracy na UW oraz osoby bardziej produktywnie naukowo.
- Współpraca przy projektowaniu i prowadzeniu zajęć jest najpowszechniejsza wśród nauczycieli akademickich w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych. Wspólne prowadzenie zajęć najrzadziej występuje na kierunkach humanistycznych i językowych.
- Co czwarty nauczyciel akademicki nie prowadził w ubiegłym roku żadnych nowych zajęć. Udział nauczycieli nieprowadzących nowych zajęć zmalał względem roku akademickiego 2009/2010, kiedy żadnych nowych zajęć nie prowadziło aż 34% nauczycieli.

- Praca dydaktyczna w kilku jednostkach dydaktycznych UW jest najczęściej podejmowana przez nauczycieli akademickich z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych (37%), a najrzadziej przez nauczycieli z obszaru nauk humanistycznych i językowych (21%).
- W ubiegłym roku samo prowadzenie zajęć zajmowało nauczycielom akademickim jedynie około jednej trzeciej łącznego czasu przeznaczanego na pracę dydaktyczną. Niemal tyle samo czasu zajmowało badanym przygotowanie się do zajęć.
- Większość badanych przedstawiła skrajne opinie na temat preferowanego sposobu rozliczania pensum – 34% badanych zdecydowanie woli zmniejszenie liczby godzin zajęć do poprowadzenia w kolejnym roku, zaś 27% zdecydowanie woli wynagrodzenie za nadgodziny. Najbardziej skłonni wybierać zmniejszenie liczby godzin zajęć do przeprowadzenia w kolejnym roku byli badani z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych, zaś najmniej ankietowani z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych. Asystenci, wykładowcy i instruktorzy byli skłonni wybierać wynagrodzenie częściej niż adiunkci czy samodzielni pracownicy naukowcy.
- Ankietowani wyraźnie zgadzali się ze stwierdzeniami, że są wystarczająco wcześniej informowani o przydziale zajęć i ich terminach. Ze wszystkich badanych aspektów organizacji dydaktyki najgorzej (choć nadal pozytywnie) oceniono wsparcie ze strony personelu technicznego oraz sekretariatu lub dziekanatu dydaktycznego.
- Nauczyciele z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych deklarowali mniejszy wpływ na terminy swoich zajęć niż nauczyciele z pozostałych obszarów. Samodzielni pracownicy naukowcy deklarowali znacznie większy wpływ na to, jakie zajęcia są im przydzielane, niż asystenci, wykładowcy i instruktorzy.
- Wyposażenie w pomoce naukowe i dostępność potrzebnej studentom literatury zostały ocenione pozytywnie, zaś dostępność wartościowych praktyk dla studentów – neutralnie. Nauczyciele akademicy z obszaru nauk humanistycznych oceniali wyposażenie swoich jednostek dydaktycznych w pomoce naukowe nieco niżej, zaś dostępność literatury w bibliotekach – znacznie niżej niż badani z pozostałych obszarów.
- Wszystkie badane aspekty funkcjonowania systemów USOSweb i APD zostały ocenione pozytywnie. Najwyżej oceniono użyteczność systemu APD jako narzędzia wprowadzania recenzji prac dyplomowych. Najniżej oceniono dostępność informacji na temat obsługi systemu USOSweb.
- Badani pozytywnie ocenili możliwości rozwoju intelektualnego dla najlepszych studentów na wszystkich poziomach studiów. Możliwości rozwoju intelektualnego stwarzane najlepszym studentom najwyżej ocenili nauczyciele akademicy z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych, zaś najniżej – z obszaru nauk społecznych.
- Ankietowani generalnie nie zgadzali się, że zasady rekrutacji zapobiegają przyjmowaniu osób, które nie nadają się na studia. Problem ten w większym stopniu dotyczy studiów I stopnia i studiów jednolitych magisterskich niż studiów II stopnia.
- Nauczyciele akademicy z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych ocenili zasady rekrutacji na studia I i II stopnia w swoich jednostkach jako najbardziej zachęcające najlepszych kandydatów, zaś najbardziej krytyczni okazali się nauczyciele z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych. Wysoko została za to oceniona zdolność przyciągania najlepszych kandydatów na studia jednolite magisterskie, czyli prawo i psychologię (oba kierunki należą do nauk społeczno-ekonomicznych). Nauczyciele akademicy z obszaru nauk społecznych krytyczniej oceniali zasady rekrutacji na studia II stopnia także pod względem zapobiegania przyjmowania nieodpowiednich kandydatów.

- Nauczyciele akademicki stwierdzili, że znacznie wzrósł poziom zaangażowania studentów w pracę zarobkową niepowiązaną ze studiami, a także, że nieco wzrósł dystans między najlepszymi i najgorszymi studentami. Wskazano też, że nieco zmalał poziom zaangażowania studentów w studiowanie oraz poziom merytoryczny studentów. Niemal identyczne oceny odnotowano w poprzednim badaniu nauczycieli akademickich, dotyczącym roku akademickiego 2009/2010.
- Zdaniem badanych wyraźnie podniósł się poziom zaangażowania doktorantów w pracę zarobkową, natomiast ich poziom merytoryczny, poziom zaangażowania w pracę dydaktyczną i w prowadzenie prac badawczych nie zmienił się w ostatnich kilku latach. Opinie na temat doktorantów nie odbiegały od wyrażonych w poprzednim badaniu dotyczącym roku akademickiego 2009/2010.
- Nauczyciele z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych i społeczno-ekonomicznych nie zgadzali się ze stwierdzeniem, że studenci przygotowują się do zajęć, podczas gdy nauczyciele z obszaru nauk humanistycznych i językowych odnosili się do tego stwierdzenia neutralnie. Zdaniem badanych z tego obszaru studenci są też bardziej aktywni na zajęciach niż zdaniem ich koleżanek i kolegów z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych.
- Nauczyciele akademicki najczęściej stwierdzali, że jedynie mniejszość studentów nie nadających się na studia jest faktycznie skreślana z listy studentów. Prawidłowość ta dotyczy studiów wszystkich poziomów.
- Ponad 40% samodzielnych pracowników naukowych stwierdza, że większość nieodpowiednich osób na studiach I stopnia jest skreślana z listy studentów. To ponad dwukrotnie większy odsetek niż w przypadku asystentów, wykładowców i instruktorów. Na małą liczbę skreśleń również na studiach II stopnia najczęściej wskazywali asystenci, wykładowcy i instruktorzy, a najrzadziej samodzielni pracownicy naukowci.

Praca naukowa

- Badani najczęściej zaangażowani byli w promowanie i recenzowanie prac licencjackich i magisterskich. 38% odpowiedziało, że obroniona została pod ich kierunkiem przynajmniej jedna praca licencjacka, tyle samo odpowiedziało, że obronione zostały przygotowane pod ich kierunkiem prace magisterskie.
- Ponad połowa badanych (52%) recenzowała prace licencjackie, a średnia liczba zrecenzowanych prac to 4,5. Podobny odsetek badanych recenzował prace magisterskie, ale średnia liczba recenzowanych prac jest niższa – wynosi 4.
- 85% respondentów wygłosiło przynajmniej jeden referat na konferencji. 69% badanych napisało w roku 2017 przynajmniej jedną recenzję. Artykuł w czasopiśmie bez impact factor, artykuł w czasopiśmie z impact factor i rozdział w książce naukowej opublikowało odpowiednio 53%, 52% i 53% badanych. Niewiele jest natomiast osób, które nie wykazały się żadną aktywnością. Takich osób jest tylko 4%.
- Widoczne są wyraźne różnice między obszarami nauki w typach publikacji.
- Najczęściej badani wskazywali na uczestnictwo w projektach realizowanych na UW (62% badanych). Znaczna grupa (42%) uczestniczyła w przedsięwzięciach badawczych realizowanych poza UW. Tak samo liczna była grupa osób, które odpowiedziały, że kierowały projektami badawczymi. Łącznie w jakimś projekcie badawczym uczestniczyło blisko 80% badanych.
- Badani oceniają ogólne warunki pracy naukowej jako ani dobre, ani złe. Spośród szczegółowych kwestii relatywnie najlepiej oceniany jest dostęp do literatury. Najwięcej negatywnych ocen uzyskał system finansowania oraz wynagrodzenie.

- Neutralne są także oceny w przypadku poczucia bycia dostatecznie poinformowanymi o kwestiach związanych z prowadzeniem pracy naukowej (np. możliwościach ubiegania się o finansowanie projektów badawczych, konferencjach, stażach).
- Respondenci najczęściej odpowiadali, że nie dostrzegają wyraźnych zmian poziomu merytorycznego oraz zaangażowania w pracę naukową pracowników naukowo-dydaktycznych w ich jednostkach. Wśród pozostałych badanych wyraźnie przeważają osoby dostrzegające pozytywne zmiany.
- Odpowiedzi wskazują wyraźnie na to, że praca naukowa przynosi badanym satysfakcję. 38% badanych udzieliło najwyższej odpowiedzi na siedmiostopniowej skali, a kolejne 31% wskazało drugą najwyższą ocenę.
- Badani mają też poczucie, że ich praca naukowa znajduje uznanie w oczach specjalistów z ich dziedziny. Średnia ocen to 5,4. Uznanie wśród specjalistów nie idzie jednak w parze z poczuciem bycia docenianym na UW.
- Blisko połowa badanych dopowiedziała, że ważniejsza jest praca naukowa niż praca dydaktyczna, przy czym prawie co piąty badany odpowiedział, że jest ona zdecydowanie ważniejsza (odpowiedź 1).

Warunki pracy i budżet czasu

- Nauczyciele akademicy sceptycznie oceniali praktyki w zakresie systemu motywacyjnego i rozdziału środków finansowych w jednostkach dydaktycznych.
- Samodzielni pracownicy naukowcy wyżej niż pozostali respondenci ocenili praktyki w zakresie systemu motywacyjnego i rozdziału środków finansowych w jednostkach organizacyjnych.
- Opinie nauczycieli akademickich dotyczące stosowanych rozwiązań organizacyjnych w jednostkach dydaktycznych były bardzo podobne w 2010 i 2018 roku.
- Wsparcie administracyjno-księgowe ze strony jednostki dydaktycznej na różnych etapach projektów badawczych – ich przygotowania, realizacji i rozliczania – zostało ocenione przeciętnie.
- Funkcjonowanie sekretariatów / dziekanatów w jednostkach dydaktycznych zostało ocenione pozytywnie.
- Nauczyciele akademicy nisko ocenili finansowe wsparcie różnych form ich działalności dydaktyczno-badawczej przez jednostkę dydaktyczną. Najniżej ocenione zostało wsparcie finansowe działań, które służą podnoszeniu kompetencji dydaktycznych i naukowych.
- Stanowisko do samodzielnej pracy posiada w jednostce dydaktycznej przeważająca większość spośród nauczycieli akademickich, jednak blisko jeden na pięciu badanych utrzymywał, że w swojej jednostce nie miał swojego miejsca do samodzielnej pracy.
- Posiadanie stanowiska do samodzielnej pracy w różnych obszarach kształcenia jest wyraźnie zróżnicowane. Sytuacja lepiej wygląda w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych, gdzie każdy pracownik ma miejsce do samodzielnej pracy, niż w obszarach nauk społeczno-ekonomicznych oraz humanistycznych i językowych.
- Nauczyciele akademicy mają poczucie, iż oczekuje się od nich w stopniu wyższym niż przeciętnym systematycznego podwyższania kwalifikacji zawodowych i uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym.
- Pracownicy dydaktyczno-naukowi na naszej uczelni mają wysokie poczucie wolności prowadzenia badań naukowych.
- Opinie na temat obiektywności systemu ocen pracy nauczycieli akademickich były mocno zróżnicowane, a więc obiektywność tego systemu pozostawia wiele do życzenia – przynajmniej

- w opiniach bardzo dużej części pracowników podlegających temu systemowi.
- Samodzielni pracownicy naukowcy wyżej oceniali obiektywność systemu oceny pracowników na UW niż pozostali badani.
 - Nauczyciele akademickcy oceniają wsparcie swojej aktywności zawodowej ze strony uniwersytetu jako niewystarczające.
 - Najwyżej ocenili wsparcie uczelni dla nauczycieli akademickich pracownicy dydaktyczno-naukowi z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych, najniżej zaś przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych.
 - Większość pracowników dydaktyczno-naukowych uważa, że warunki pracy na UW pozwalają na godzenie życia zawodowego i rodzinnego.
 - Oceny możliwości godzenia pracy na uczelni z życiem osobistym zależały od czasu poświęcanego na obowiązki zawodowe, im więcej czasu badani poświęcali na pracę dydaktyczno-naukową, tym gorzej oceniali możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego.
 - Pracownicy naukowo-dydaktyczni ogólnie biorąc pozytywnie ocenili przestrzeganie przepisów przez członków różnych grup tworzących środowisko akademickie w jednostkach dydaktycznych.
 - Naruszanie przepisów bądź reguł współpracy nie jest zjawiskiem zupełnie marginalnym na UW.
 - Łamanie praw nauczycieli akademickich na naszej uczelni nie jest zjawiskiem rzadkim. Blisko jeden na pięciu respondentów stwierdził, że osobiście doświadczył naruszenia prawa lub dyskryminacji.
 - Wśród osób, które poświęcały najwięcej czasu na działalność dydaktyczno-naukową frakcja doświadczających naruszenia prawa lub dyskryminacji była najwyższa, najmniejsza zaś wśród tych, którzy poświęcali najmniej czasu na pracę na uczelni.
 - Średni czas pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu na UW w roku akademickim 2017/2018 wyniósł 177,3 godziny na miesiąc.
 - Średnio biorąc najwięcej czasu na wywiązanie się z obowiązków zawodowych poświęcali respondenci z obszaru nauk humanistyczno-językowych, najmniej przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych.
 - Występowała silna pozytywna zależność między produktywnością naukową a czasem poświęconym na aktywność naukową – im więcej czasu pracownicy dydaktyczno-naukowi poświęcali na aktywność naukową tym wyższe mieli osiągnięcia naukowe.
 - Przeciętny czas pracy osób pracujących wyłącznie na UW był znacznie wyższy – o blisko 20 godzin w miesiącu – niż tych pracowników, którzy podejmowali aktywność zarobkową także poza uczelnią.
 - Przygotowanie i prowadzenie zajęć zajmuje nauczycielom akademickim największą część, bo aż 69% z ich puli czasu przeznaczanego na działalność dydaktyczną. Udział nakładów czasu dedykowanego na przygotowanie do zajęć i przeprowadzenie zajęć jest niemal identyczny.
 - Największą część z puli czasu poświęconego na działalność naukową stanowił czas pracy poświęcony na działalność badawczą, a więc prowadzenie badań, analizę wyników i przygotowanie publikacji.
 - Poziom wiedzy nauczycieli akademickich o roli poszczególnych ogólnouczelnianych biur na UW można uznać za dość dobry.
 - Nauczyciele akademickcy ocenili pozytywnie funkcjonowanie biur ogólnouczelnianych.
 - Obecnie nauczyciele akademickcy wyżej oceniają sprawność funkcjonowania biur ogólnouni-

wersyteckich niż w 2010 r.

- Stosunkowo dużą popularnością cieszą się te elementy infrastruktury socjalnej UW, z których pracownicy mogą korzystać na co dzień, takie jak mała gastronomia i parkingi, natomiast z możliwości korzystania z infrastruktury sportowej na uczelni korzysta stosunkowo nieduża frakcja badanych.
- Z ofert ośrodków wczasowych UW korzystała bardzo mała część nauczycieli akademickich. Dość duża grupa badanych nie wiedziała o tym, że nasza uczelnia ma własne ośrodki wczasowe adresujące ofertę wypoczynku do swoich pracowników.

Uczestnictwo w życiu uczelni

- Jako nauczyciele akademicy UW jesteśmy społecznością integrującą się raczej w ramach wyznaczonych przez wewnętrzną strukturę organizacyjną UW (wydziałową, instytutową) niż społecznością zintegrowaną jako uczelnia.
- Nie występują znaczące różnice między poziomem kapitału społecznego wśród pracowników tzw. jednostek rozproszonych (znajdujących się poza trzema największymi kampusami UW) oraz wskazaniami dla pracowników kampusów: Centralnego, Ochoty i Służewa. Bariery przestrzenne okazują się nie mieć znaczenia dla utrzymywania więzi społecznych wśród pracowników naukowo-dydaktycznych UW.
- Poziom kapitału społecznego (intensywność więzi osobistych i zawodowych) okazał się zasadniczo pozytywnie zależny od stażu pracy. Wyjątek stanowią pracownicy o najwyższym stażu, wśród których zaobserwowaliśmy zauważalny spadek poziomu kapitału, zarówno w wymiarze osobistym, jak i zawodowym.
- Równocześnie najwyższe wartości wskaźnika kapitału społecznego – zarówno w aspekcie osobistym, jak i zawodowym – zaobserwowaliśmy wśród badanych zajmujących wyższe stanowiska w hierarchii Uniwersytetu.
- Kapitał społeczny badanych (intensywność podtrzymywanych więzi) okazał się pozytywnie zależny od efektywności naukowej.
- Badanie pokazuje zasadniczo niski poziom uczestnictwa pracowników w wydarzeniach uniwersyteckich. Przeciętny pracownik UW wziął udział zaledwie w co czwartym typie wydarzeń organizowanym na uczelni, o które zapytaliśmy w ankiecie.
- Najbardziej popularnymi wydarzeniami okazały się wydziałowe oraz ogólnouniwersyteckie wykłady i konferencje. Pracownicy UW stosunkowo często odwiedzają też Ogród Botaniczny. Najrzadziej wskazywano Teatr uniwersytecki oraz Zespół pieśni i tańca „Warszawianka”.
- Udział w Festiwalu Nauki na UW najczęściej deklarowali pracownicy z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych, zaś najrzadziej - nauk społeczno-ekonomicznych.

Zadowolenie z pracy oraz zalety i wady pracy na UW

- Wśród uczestników sondażu osoby zadowolone z pracy na Uniwersytecie przeważały nad niezadowolonymi, przy tym całkowicie niezadowolonych było ok. 1%, a zadowolonych 11%. Jeszcze bardziej optymistyczny obraz rysuje się z perspektywy zgody lub niezgody ze stwierdzeniem „Moja praca sprawia mi przyjemność”. Aż 41% wskazało najwyższą wartość na siedmiopunktowej skali, a kolejne 27% – wartość o jeden mniejszą (6). A zatem – ponad dwie trzecie badanych pracowników naukowych czerpie satysfakcję ze swojej pracy.
- Na samopoczucie badanych w pracy mają wpływ 3 grupy czynników: relacje z ludźmi (ze studentami, z administracją, z kolegami-naukowcami i z przełożonymi) i ogólna atmosfera pracy;

- warunki pracy i rozwoju (umiędzynarodowienie środowiska pracy, system motywacyjny, polityka informacyjna, pakiety socjalne, wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia, warunki lokalowe i przestrzeganie praw pracowniczych) i organizacja pracy (terminy i godziny pracy, długość czasu pracy i organizacja pracy w jednostce dydaktycznej)
- Samodzielni pracownicy naukowcy okazali się przeciętnie rzecz biorąc najbardziej zadowoleni ze wszystkich aspektów swojej pracy. Najmniej zadowoleni byli adiunkci.
 - Pozytywne cechy pracy na UW koncentrowały się wokół następujących kwestii: wolność, niezależność (zarówno jeśli chodzi o wybór tematów badań, jak i kształtowanie treści prowadzonych zajęć dydaktycznych); prestiż pracodawcy (wskazywano na pozycję Uniwersytetu w Polsce i za granicą); stabilność zatrudnienia; wartościowe relacje z ludźmi (naukowcami i studentami); stymulujące intelektualnie środowisko pracy; dostęp do zasobów (w zależności od obszaru nauki, ważnymi zasobami była aparatura badawcza lub literatura albo dostęp do elektronicznych baz danych); duch akademicki, etos, kultura bycia i pracy.
 - Najważniejsze wady pracy na Uniwersytecie wskazywane przez pracowników naukowo-dydaktycznych można podsumować następująco: niskie wynagrodzenie; warunki pracy stworzone przez Uczelnię (chodzi tu o to, że od pracowników naukowych Uniwersytetu oczekuje się, że będą prowadzili badania na najwyższym światowym poziomie, a w zamian pracownik otrzymuje bardzo niewiele – w wielu jednostkach nie ma nawet własnego miejsca do pracy); przeciążenie obowiązkami (nienormowany czas pracy jest zaletą, ale również wadą tej pracy); nieodpowiednia obsługa przez personel pomocniczy; nieodpowiedni system motywacyjny i system oceny pracowników; niedoceniające pracy dydaktycznej; niski poziom umiędzynarodowienia Uczelni; niski stopień integracji wewnętrznej Uniwersytetu; nieprzygotowani do studiowania studenci.

Badania jakościowe wśród pracowników

- Badania jakościowe skupiały się wokół następujących zagadnień: 1) Uniwersytet jako pracodawca, jako miejsce, w którym uczy się studentów oraz jako specyficzna wspólnota, czy może nawet grupa etosowa. 2) Czynniki sprzyjające i przeszkadzające integracji pracowników Uniwersytetu i 3) Postawy wobec nadchodzących (w trakcie badania) zmian w organizacji nauki w związku z wejściem w życie nowej ustawy.
- Praca na Uniwersytecie Warszawskim ceniona jest głównie ze względu na to, że ma charakter twórczy i pozwala na realizację swoich pasji i zainteresowań, dając równocześnie możliwość współpracy z podobnymi osobami i uprawiania nauki na najwyższym dostępnym w Polsce poziomie;
- Ważna dla naukowców z Uniwersytetu jest wolność pracy naukowej – chodzi tu z jednej strony o wolność w doborze tematyki badań, jak i w kształtowaniu własnego rytmu i trybu pracy. Dotyczy to także pracy dydaktycznej.
- Panujący w wielu jednostkach styl pracy bardziej sprzyja pracy samodzielnej niż zespołowej. Szczególnie dotyczy to nauk społecznych i humanistycznych, ale jest prawdziwe również w przypadku wielu badaczy zajmujących się naukami ścisłymi. Niedosyt pracy zespołowej i związanej z nią możliwości uczenia się od innych i uzyskiwania pomocy odczuwają szczególnie młodszy i mniej doświadczony personel.
- Badani pracownicy naukowcy wypowiadali się zazwyczaj negatywnie o przyjętym na Uczelni systemie oceny i motywacji pracowników. Wielu dzieliło się swoim wrażeniem, że jakość ich pracy tak naprawdę nikogo na uczelni nie interesuje, a utrzymywanie przez nich wysokich standardów jakości w najmniejszym stopniu nie wpływa na ich pozycję na Uczelni ani na wysokość

wynagrodzeń.

- Zmiany w organizacji nauki, które niesie ze sobą nowa ustawa, a które w trakcie prowadzonych przez nas wywiadów jeszcze nie były do końca znane, wydawały się głęboko interesować tylko stosunkowo niewielu pracowników. Najczęstszą postawą, którą przyjmowali badani było „pożyjemy, zobaczymy”. Były jednak również obawy, że jeśli będą zmiany, to na gorsze. Zwolennicy ustawy mieli nadzieję na to, że rozwiąże ona problem niskiej w niektórych obszarach efektywności pracy naukowej. Przeciwnicy wskazywali na to, że ustawa wprowadza system pracy znany z korporacji, który nie pasuje do specyficznego charakteru pracy naukowej.

3. Realizacja badania i charakterystyka badanej zbiorowości

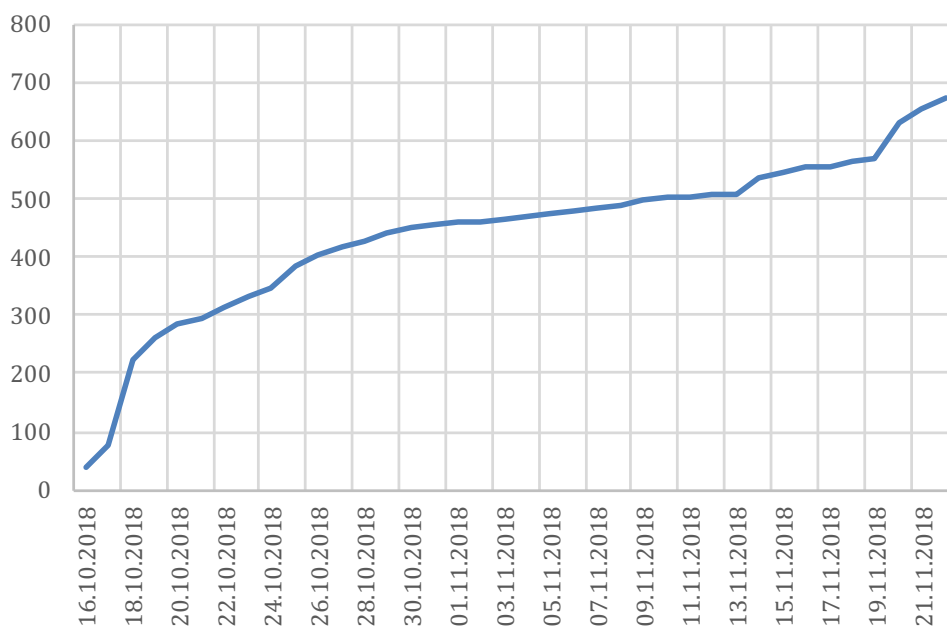
3.1. Realizacja badania

Badanie było realizowane przy pomocy aplikacji internetowej Ankieter. Ankieta była dostępna dla respondentów między 15 października a 22 listopada 2018 r. Rekrutacja badanych prowadzona była na kilka sposobów. Po pierwsze, Ankieter jest zintegrowany z USOSweb, co pozwoliło na wyświetlanie banerów z zapraszających do badania osobom, które zalogowały się do systemu. Po drugie, do wszystkich pracowników będących nauczycielami akademickimi wysyłane były wiadomości e-mail najpierw z zaproszeniem do badania (25.10.2018), a następnie z przypomnieniem o badaniu (14.11.2018 oraz 20.11.2018). W ramach promocji badania na terenie Uniwersytetu rozwieszone zostały plakaty informacyjne. Dodatkowo informacja o badaniu wraz z linkiem do ankiety została opublikowana na głównej stronie internetowej UW oraz na stronach większości jednostek, a także w mediach społecznościowych.

Zdefiniowana w systemie USOS grupa docelowa (lista osób, dla których ankieta jest dostępna) liczyła 3589 osób. **W badaniu wzięło udział 673 respondentów, czyli około 19% osób, do których skierowane było badanie.** Kolejne 19% stanowią osoby, które wprowadziły link do badania, ale nie ukończyły ankiety. **Największą grupę stanowią jednak osoby, które nie zareagowały na zaproszenie do badania** – nigdy nie otworzyły przesyłanych im linków, ani nie weszły do systemu ankietującego poprzez USOSweb. Takich przypadków było 2240, czyli około 62% ogółu nauczycieli akademickich. W roku 2010 poziom realizacji wynosił około 30%. Należy jednak pamiętać o tym, że dane były zbierane w odmienny sposób (ankiety papierowe zwracane do urn). Obecny system ankietujący jest bardziej restrykcyjny przy kwalifikowaniu ankiet jako ukończone.

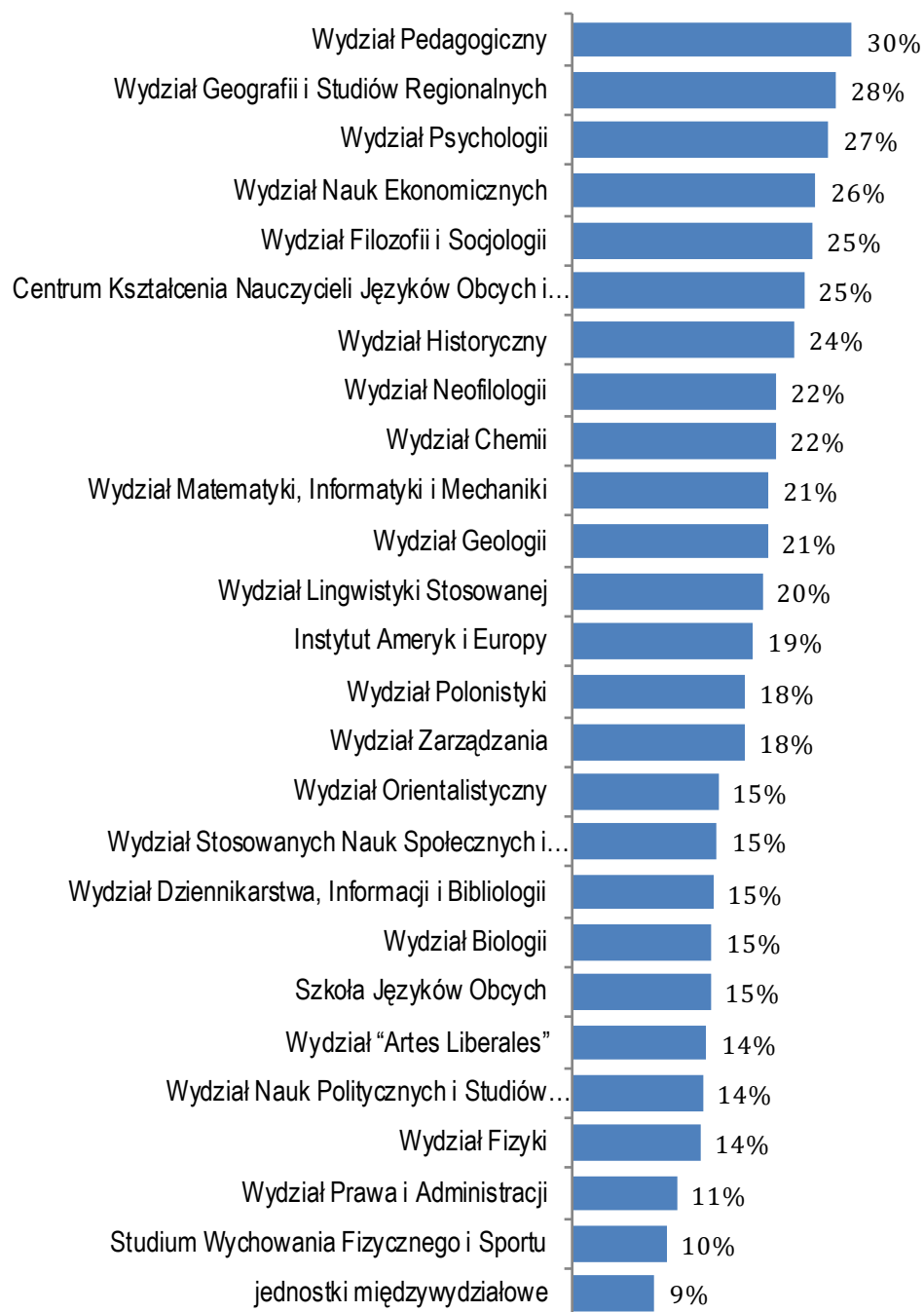
Poniższy wykres przedstawia przyrost liczby wypełnionych ankiet w czasie. Największe dzienne przyrosty liczby wypełnionych ankiet można obserwować w pierwszych dniach po uruchomieniu badania. W pierwszym tygodniu wypełnionych zostało 50% z zebranych ankiet. Kolejne wyraźniejsze przyrosty liczby respondentów obserwować można po kolejnych wysyłkach zaproszeń pocztą elektroniczną.

Rysunek 3.1.1. Skumulowana liczba wypełnionych ankiet w kolejnych dniach



Poziom realizacji był zróżnicowany w zależności od jednostki naukowej. Największy odsetek pracowników uczestniczących w badaniu można było zaobserwować na Wydziale Pedagogicznym – 30%. Niewiele mniejszy był poziom uczestnictwa na Wydziale Geografii i Studiów Regionalnych (28%) oraz na Wydziale Psychologii (27%). Do jednostek o najniższym poziomie uczestnictwa w badaniu należą jednostki międzywydziałowe (9%), Studium Wychowania Fizycznego i Sportu (10%) oraz Wydział Prawa i Administracji (11%).

Rysunek 3.1.2. Poziom realizacji badania wśród pracowników poszczególnych jednostek



W badaniu wyróżniliśmy trzy kategorie stanowisk: 1) asystenci, wykładowcy i instruktorzy, 2) adiunkci (do tej kategorii zaliczyliśmy także docentów), 3) samodzielni pracownicy naukowcy. Najchętniej w badaniu brały udział osoby z najliczniejszej grupy, czyli zatrudnionych na stanowisku adiunkta. Ponad 20% osób z tej grupy wzięło udział w badaniu. Wśród samodzielnych pracowników naukowych poziom realizacji badania był nieco niższy i wynosił 17%, a wśród asystentów, wykładowców i instruktorów 16%.

Czynnikiem istotnie różnicującym odsetek biorących udział w badaniu było zatrudnienie na stanowisku naukowym. Osoby zatrudnione na stanowiskach naukowych (a nie naukowo-dydaktycznych lub dydaktycznych) stanowiły mniej niż 10% populacji, do której adresowane było badanie. Spośród członków tej zbiorowości ankietę wypełniło zaledwie 5%.

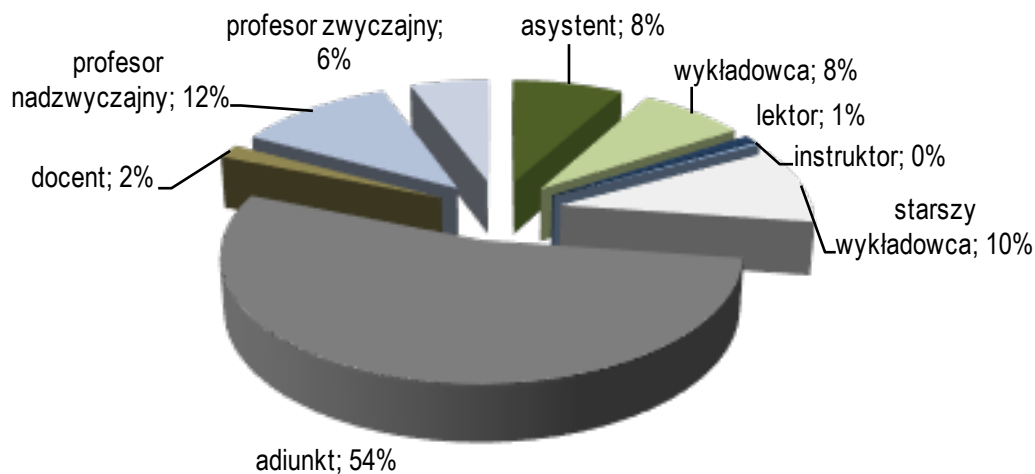
3.2. Charakterystyka badanych

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu, zdecydowana większość to obywatele polscy (98%). Kobiety stanowią 55% badanej zbiorowości. Najwięcej pracowników żyje w dwuosobowych gospodarstwach domowych (33%). W gospodarstwach trzy- i czteroosobowych żyje odpowiednio 22% i 21% badanych. Osoby mieszkające samodzielnie stanowią 17% badanej zbiorowości. 57% badanych deklaruje, że w ich gospodarstwie domowym nie ma żadnych dzieci w wieku do 18 lat. Jeśli respondenci mają dzieci, to najczęściej jest to jedno dziecko (19% ogółu badanych) lub dwoje (18% ogółu badanych).

Badani zatrudnieni na wydziałach i w innych jednostkach naukowych (96% badanych) zostali podzieleni wg obszaru nauki na trzy kategorie: nauki matematyczno-przyrodnicze, nauki społeczno-ekonomiczne oraz nauki humanistyczne i językowe. Najliczniejsi są badani z ostatniej grupy. Stanowią 41% wszystkich badanych. Kolejną grupą wśród badanych są reprezentanci nauk społeczno-ekonomicznych – 29%. Najmniej liczną grupę stanowią badani, którzy zostali zakwalifikowani do nauk społeczno-ekonomicznych – 26%. Pozostałe 4% badanych to pracownicy Szkoły Języków Obcych oraz Studium Wychowania Fizycznego i Sportu.

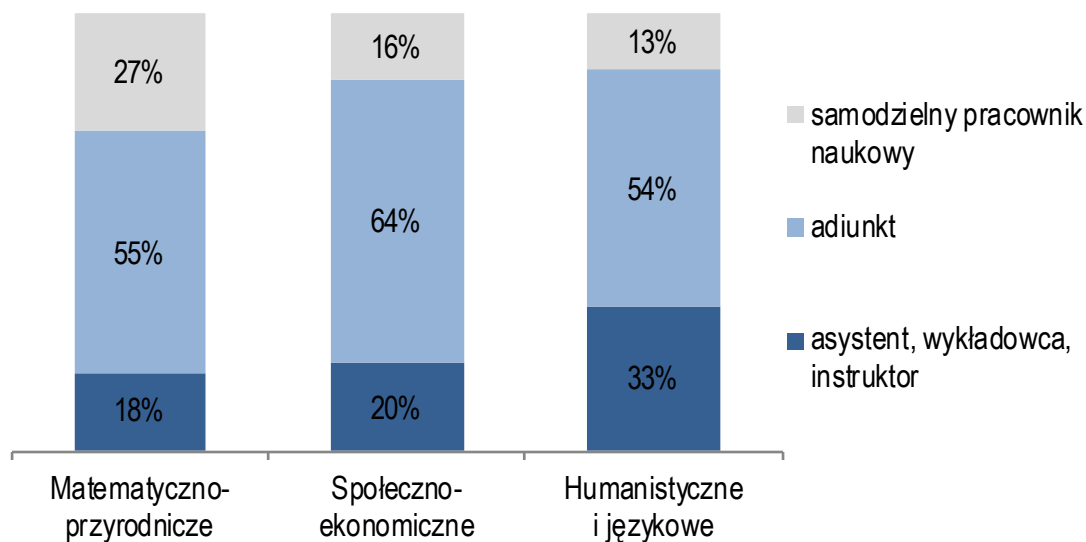
Rysunek 3.2.1. pokazuje rozkład odpowiedzi na pytanie o stanowisko. **Zdecydowanie najliczniejsi są adiunkci, którzy stanowili ponad połowę wszystkich badanych.** Pozostałe grupy były zdecydowanie mniej liczne. Profesorowie nadzwyczajni i zwyczajni stanowili odpowiednio 12% i 6% badanej zbiorowości. Udział poszczególnych grup pracowników wśród badanych jest zbliżony do obserwowanego w poprzedniej edycji badania. Jak wspominaliśmy w poprzedniej sekcji, na potrzeby prezentowanych analiz badani zostali podzieleni na trzy grupy.

Rysunek 3.2.1. Badani wg stanowiska



Zróźnicowanie podziału badanych według stanowiska ze względu na obszar nauki przedstawia rysunek 3.2.2. Samodzielni pracownicy naukowcy są najliczniej reprezentowani wśród badanych zajmujących się naukami matematycznymi i przyrodniczymi. Adiunkci stanowią wyraźnie większą część przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych niż innych obszarów. Z kolei asystenci, wykładowcy i instruktorzy są wyraźnie liczniejsi wśród przedstawicieli nauk humanistycznych i językowych.

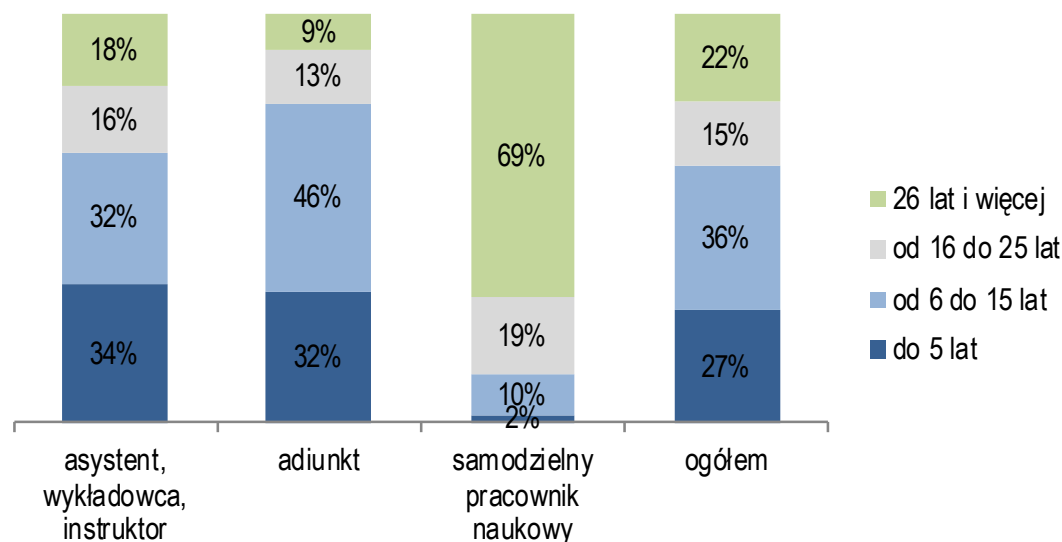
Rysunek 3.2.2. Stanowisko badanych wg obszaru nauki



Nie jest zapewne niespodzianką, że ze stanowiskiem powiązany jest deklarowany przez badanych staż pracy na UW. Średnio badani przepracowali na UW 15 lat, a najdłużej pracujący respondenci mają za sobą 46 lat pracy, przy czym w większości przypadków staż pracy oznacza nieprzerwane zatrudnienie. 85% badanych odpowiedziało, że nie miało przerwy w zatrudnieniu na UW. Wśród samodzielnych pracowników naukowych niewiele ponad 10% pracuje na UW krócej niż 15 lat. Zdecydowana większość (70%) pracuje przeszło 25 lat, a średni staż pracy wynosi ponad 30 lat. Najwięcej osób o krótkim stażu pracy (do 5 lat) jest wśród asystentów, wykładowców i instruktorów – 34%. Jednak

w grupie tej niemało jest osób o bardzo długim stażu pracy na UW. W efekcie średnia długość pracy na UW jest wyższa niż wśród adiunktów – grupy, w której dominują osoby o stażu pracy do 15 lat.

Rysunek 3.2.3. Staż pracy badanych wg stanowiska



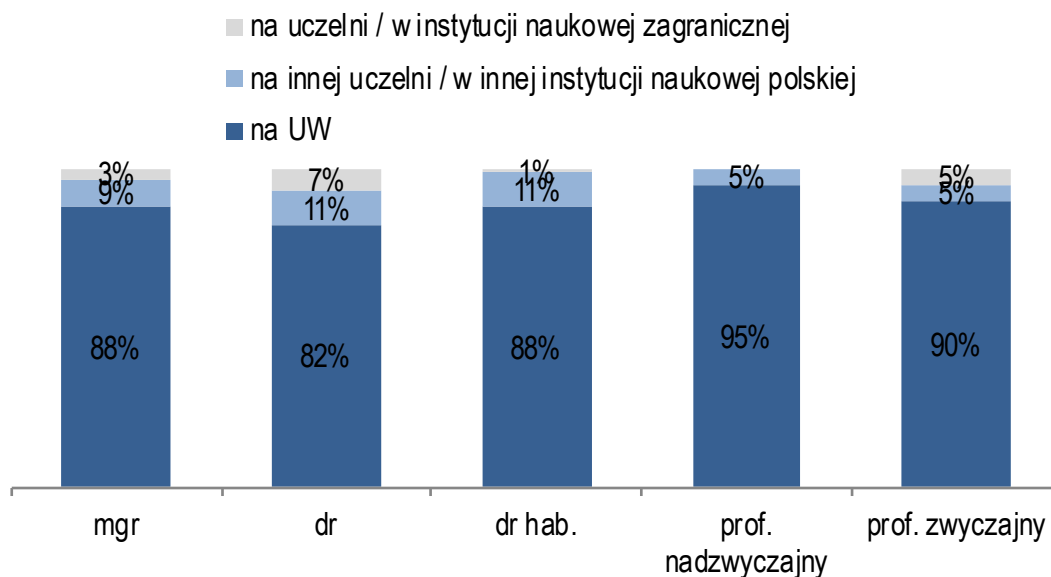
Ze stanowiskiem powiązane są warunki zatrudnienia tj. wymiar czasu pracy oraz rodzaj umowy o pracę. **Wśród ogółu badanych w niepełnym wymiarze godzin zatrudnionych jest około 7% respondentów.** Większość z tych osób stanowią osoby zatrudnione na stanowiskach asystentów, wykładowców i instruktorów. W tej grupie odsetek pracujących w niepełnym wymiarze godzin wynosi 18%. Dla porównania wśród adiunktów jest to 4%, a wśród samodzielnych pracowników naukowych niespełna 1%. Wbrew oczekiwaniom, praca w niepełnym wymiarze nie zależy od płci badanych ani od faktu posiadania dzieci w wieku do 18 lat.

Zdecydowana większość respondentów jest zatrudniona na czas nieokreślony (72%). Umowy na okres do 2 lat podpisała około jedna trzecia badanych zatrudnionych na czas określony. Kolejna jedna trzecia podpisała umowy na okres od 2 do 4 lat. Najczęściej na czas określony zatrudnieni są asystenci, wykładowcy i instruktorzy – 36%. Nieco mniejszy odsetek umów na czas określony można obserwować wśród adiunktów (29%). Zdecydowanie rzadziej na czas określony zatrudnieni byli samodzielni pracownicy naukowcy (14%). Rodzaj zatrudnienia jest też oczywiście powiązany ze stażem pracy. Zatrudnionych na czas określony jest najwięcej wśród osób, które przepracowały na UW nie więcej niż 5 lat (45%). Wśród najdłużej pracujących pracowników (26 lat i więcej) odsetek zatrudnionych na czas określony wynosi 17% (zob. Aneks, tab. 3.1.1.).

Biorąc pod uwagę rozkład odpowiedzi na pytanie o stanowisko, nie powinno dziwić, że **najliczniej reprezentowane w badanej zbiorowości są osoby ze stopniem naukowym doktora.** Stanowiły one ponad połowę zbiorowości (53%). Kolejną grupą pod względem liczebności byli doktorzy habilitowani (27%). Zdecydowanie mniej liczni byli profesorowie (11%) oraz osoby z tytułem magistra (9%).

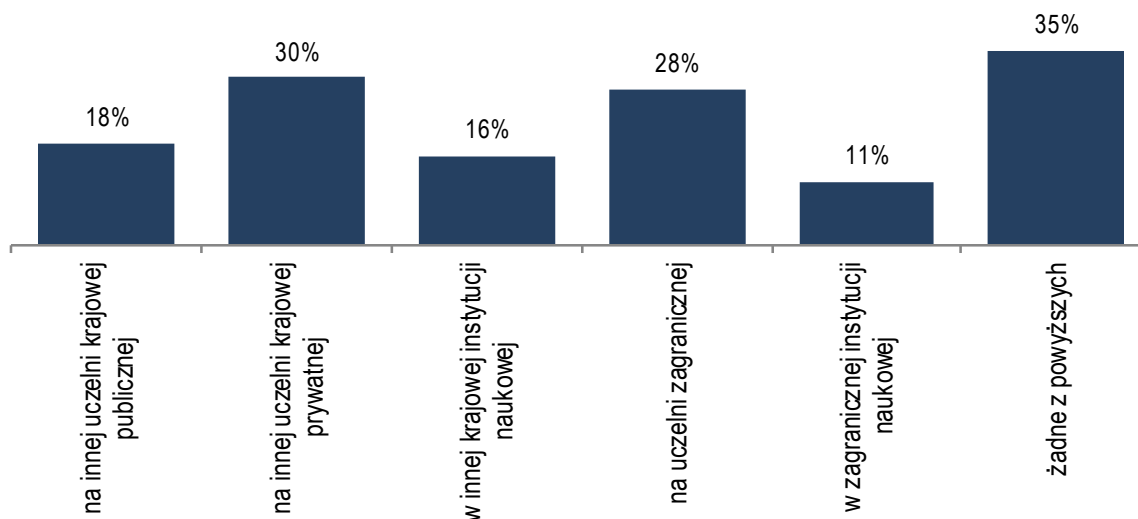
Większość badanych swoje stopnie i tytuły zdobyła na Uniwersytecie Warszawskim. Jeśli badani nie uzyskali tytułu lub stopnia na UW, to przeważnie został on zdobyty na innej uczelni w kraju. Najczęściej poza UW badani uzyskiwali stopień doktora. 11% badanych uzyskało swój stopień na innej uczelni w Polsce, a 7% na uczelni zagranicznej.

Rysunek 3.2.4. Miejsce uzyskania stopni, tytułów i stanowisk



Niewielki odsetek osób zdobywających stopnie i tytuły na innych uczelniach krajowych i zagranicznych nie oznacza, że badani nie mieli okazji pracować w innym środowisku niż UW. W kwestionariuszu znalazło się pytanie o doświadczanie pracy na innych uczelniach i w innych instytucjach naukowych zarówno w kraju, jak i za granicą. 65% respondentów deklaroowało, iż ma takie doświadczenia. Najczęściej badani mieli doświadczenia związane z pracą na prywatnej uczelni w Polsce (30%) lub uczelni zagranicznej (28%). Najrzadziej badani wskazywali na doświadczenie z zagranicznych instytucji naukowych (10%). Największy odsetek osób z doświadczeniem z innych instytucji był wśród samodzielnych pracowników naukowych – 87%, przy czym różnice dotyczyły w największym stopniu zagranicznych uczelni i instytucji naukowych. Ponad połowa samodzielnych pracowników naukowych odpowiedziała, iż ma doświadczenie pracy na uczelni zagranicznej, a 28% ma doświadczenia z zagranicznych instytucji naukowych. Dla porównania wśród adiunktów takie doświadczenia miało odpowiednio 27% i 8%.

Rysunek 3.2.5. Procent respondentów z doświadczeniem pracy...

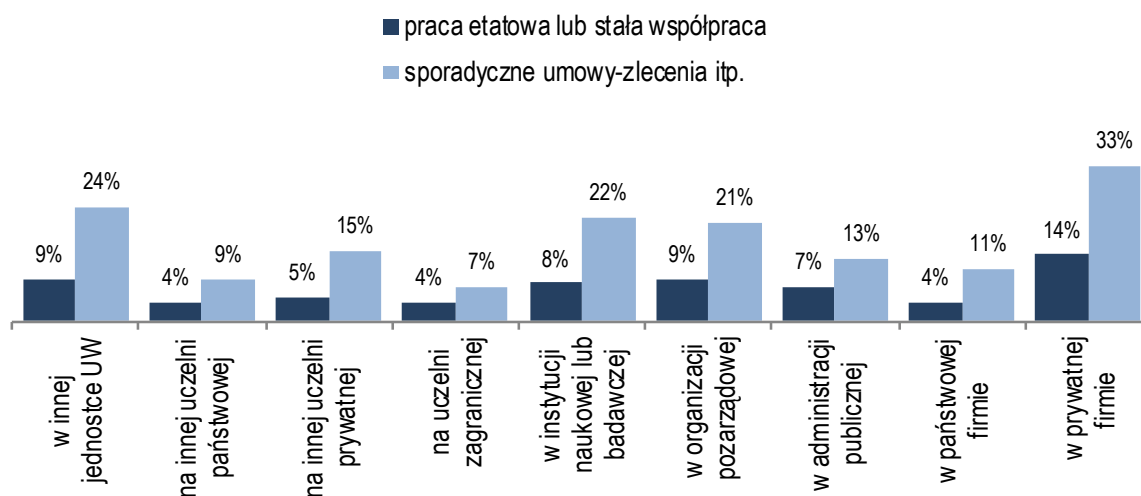


Odpowiedzi na pytanie o doświadczenie pracy w innych instytucjach są powiązane także z obszarem nauki. Odsetek osób, które pracowały na krajowej uczelni prywatnej wśród przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych wynosi 49% i jest wyraźnie wyższy niż wśród przedstawicieli nauk humanistycznych i językowych (28%) i matematyczno-przyrodniczych (13%). Pracownicy zakwalifikowani do ostatniej grupy wyróżniają się natomiast wysoką proporcją osób z doświadczeniem pracy na uczelniach zagranicznych oraz w zagranicznych instytucjach naukowych, odpowiednio 46% i 23% w porównaniu do 28% i 11% wśród ogółu badanych.

Okazją do zetknięcia się ze środowiskiem innych ośrodków naukowych są także stypendia i staże zagraniczne. **Wśród respondentów 57% wyjechało na stypendium lub staż przynajmniej raz w czasie, gdy byli pracownikami UW. Dominowały pobyty krótkie.** W blisko połowie przypadków łączna długość wyjazdów nie przekracza pół roku. Ponownie widoczna jest duża różnica między samodzielnymi pracownikami naukowymi, z których tylko co piąty nie miał okazji wyjechać, a pozostałymi grupami badanych. Wśród adiunktów 56% ma doświadczenie wyjazdu zagranicznego. Wśród asystentów, wykładowców i instruktorów już tylko 42% wyjechało na staż lub stypendium. Widoczna jest także zależność posiadania doświadczenia wyjazdów zagranicznych od obszaru. Najwięcej osób z takim doświadczeniem jest wśród przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych (67%). Wśród osób zajmujących się naukami humanistycznymi i językowymi na stypendia wyjechało 58%. Najmniejszy odsetek wyjeżdżających jest wśród pracowników z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych (45%).

Badani byli pytani także o pracę zarobkową poza macierzystą jednostką dydaktyczną w roku akademickim 2017/18. **Blisko połowa respondentów (46%) podejmowała dodatkowe zatrudnienie.** Badani byli proszeni o wskazanie typu instytucji, w której są zatrudnieni oraz formy współpracy. Nie ma dominującego typu instytucji, z pracy dla których pracownicy uzyskiwaliby dodatkowe dochody, a wykonywana przez nich praca ma raczej charakter sporadyczny. Najczęściej miejscem dodatkowej pracy zarobkowej jest firma prywatna. 6% badanych ma etat w firmie prywatnej lub stale z nią współpracuje. Kolejne 14% współpracuje z firmami prywatnymi sporadycznie. Następne w kolejności są inne jednostki UW, inne instytucje naukowe lub badawcze oraz organizacje pozarządowe. Niewielki jest też udział osób prowadzących własną działalność gospodarczą - 4%.

Rysunek 3.2.6. Procent osób pracujących poza macierzystą jednostką wg typu instytucji oraz formy współpracy

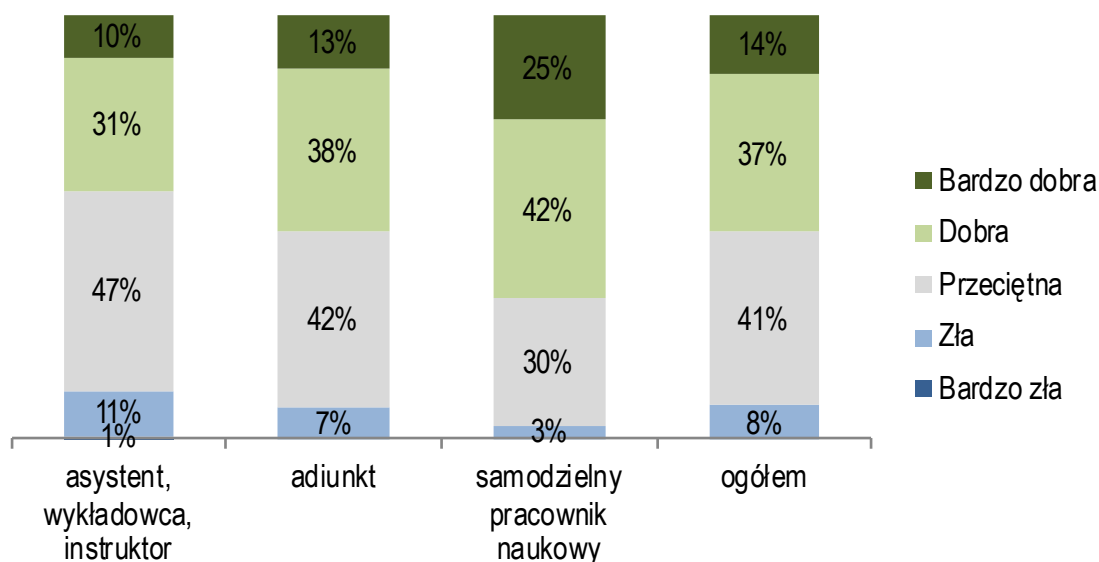


Wyraźnie rzadziej niż pozostali robili to samodzielni pracownicy naukowcy (31%). Wśród adiunktów 48% podejmowało dodatkowe zatrudnienie, a wśród pozostałych respondentów 53%. Widać także zróżnicowanie odpowiedzi ze względu na obszar. Najrzadziej dodatkowe zatrudnienie podejmowali reprezentanci nauk matematyczno-przyrodniczych (33%). Wśród respondentów zajmujących się naukami humanistycznymi i językowymi 48% pracowało poza jednostką dydaktyczną. Wśród przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych analogiczny odsetek wynosił 58%.

Zgodnie z deklaracjami badanych praca zarobkowa może być pożyteczna dla działalności naukowej. **Badani podejmujący dodatkową pracę zarobkową oceniali na skali siedmiostopniowej możliwości wykorzystania wyników pracy zarobkowej wykonywanej poza jednostką dydaktyczną w ich aktywności naukowej. 46% z nich udzieliło najwyższej odpowiedzi „7 - zdecydowanie tak”.** Kolejne 24% udzieliło mniej zdecydowanej pozytywnej odpowiedzi. W największym stopniu możliwości wykorzystania efektów pracy poza jednostką macierzystą w pracy naukowej dostrzegali respondenci, którzy pracowali na uczelni zagranicznej, w innej instytucji naukowej oraz prowadzący własną działalność gospodarczą.

Poza pytaniami dotyczącymi aktywności ekonomicznej respondentom zadawane było pytanie o ocenę własnej sytuacji materialnej. **Badani z reguły oceniają swoją sytuację materialną jako przeciętną (41% respondentów) lub dobrą (37% respondentów).** Jedynie dwie osoby oceniły swoją sytuację materialną jako bardzo złą. Ocena sytuacji materialnej związana jest ze stanowiskiem zajmowanym przez pracowników. Najlepiej swoją sytuację materialną postrzegają samodzielni pracownicy naukowcy. Jedna czwarta z nich oceniła swoją sytuację jako bardzo dobrą, a kolejne 43% jako dobrą. Najniższe oceny można natomiast obserwować wśród asystentów, wykładowców i instruktorów. Jednak nawet w tej grupie oceny negatywne zdarzają się dość rzadko.

Rysunek 3.2.7. Ocena sytuacji materialnej wg stanowiska



4. Praca dydaktyczna

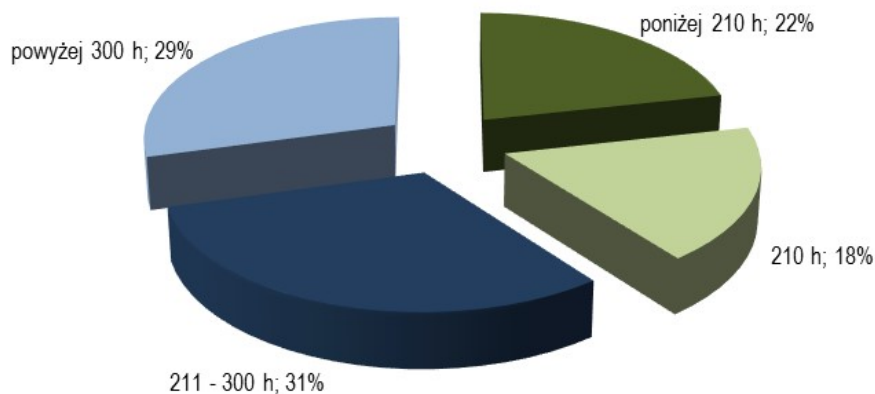
Uniwersytet Warszawski jako swoją społeczną misję podaje zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim tym, którzy mają do tego prawo. Podstawowym sposobem realizacji tego zadania jest prowadzenie zajęć dydaktycznych ze studentami. W badaniu nauczycieli akademickich temu kluczowemu zagadnieniu poświęcono cały obszerny dział.

4.1. Obciążenie dydaktyką

Jednym z celów badania było zdiagnozowanie obciążenia dydaktyką w ostatnim roku akademickim, tj. w roku 2017/2018. Zdecydowana większość badanych prowadziła w tym okresie zajęcia dydaktyczne, choć 5,7% nauczycieli akademickich zadeklarowało przeciwnie. Ponad jedna trzecia tej grupy to osoby, które w tym czasie jeszcze nie pracowały na Uniwersytecie Warszawskim. Dalsze wyniki na temat obciążenia dydaktyką w roku 2017/2018 dotyczą wyłącznie osób, które prowadziły w tym okresie zajęcia.

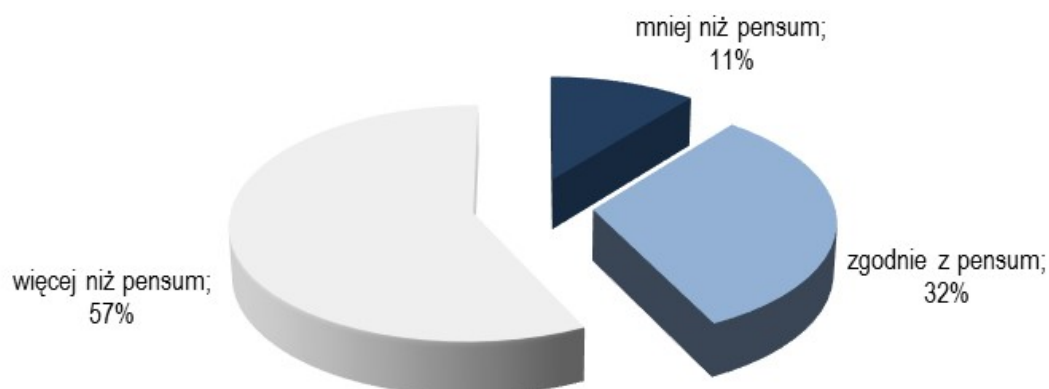
Podstawową miarą obciążenia dydaktyką jest łączna liczba godzin przeprowadzonych zajęć dydaktycznych na wszystkich rodzajach studiów w ciągu roku. Standardowy wymiar pensum wynosi 210 godzin rocznie, jednak 60% badanych prowadziła zajęcia w większym wymiarze godzin. Wskazuje to na znaczny poziom obciążenia dydaktyką.

Rysunek 4.1.1. Liczba godzin prowadzonych zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2017/2018



Liczbę godzin przeprowadzonych zajęć porównano z indywidualnym pensum badanych – choć dla nieco ponad połowy badanych wynosiło ono 210 godzin, to dla jednej piątej ankietowanych pensum było wyższe.

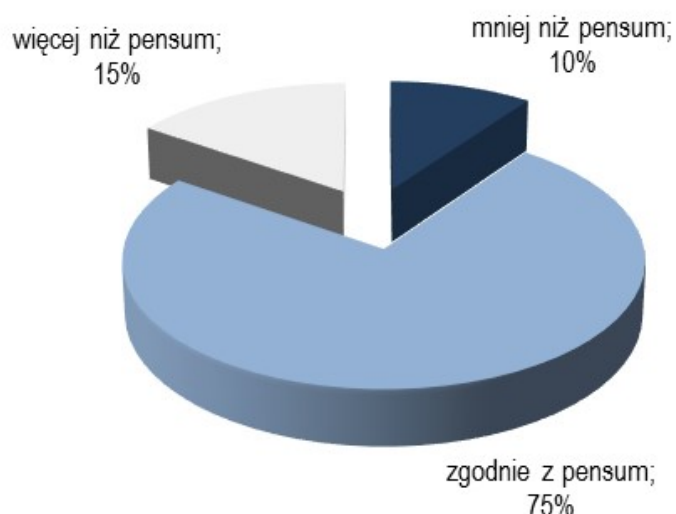
Rysunek 4.1.2. Liczba godzin wszystkich zajęć dydaktycznych prowadzonych w roku akademickim 2017/2018 w relacji do pensum



Ponad połowa badanych prowadziła więcej zajęć niż wynikało z ich pensum. Liczbę godzin zajęć poniżej wymogów pensum przeprowadził co dziesiąty ankietowany. Średnio faktyczne obciążenie zajęciami dydaktycznymi przekraczało pensum o ok. 44 godziny. Ukazuje to, że w znacznej części przypadków pensum nie jest dobrym odzwierciedleniem faktycznego obciążenia pracą dydaktyczną.

Należy zaznaczyć, że nie wszystkie zajęcia prowadzone przez nauczycieli akademickich wliczają się do ich pensum. Nie powinno zatem dziwić opisane wyżej zjawisko przekraczania liczby godzin dydaktyki określonej przez pensum. Poniższy rysunek przedstawia analogiczne wyniki po wyłączeniu zajęć, które nie wliczają się do pensum.

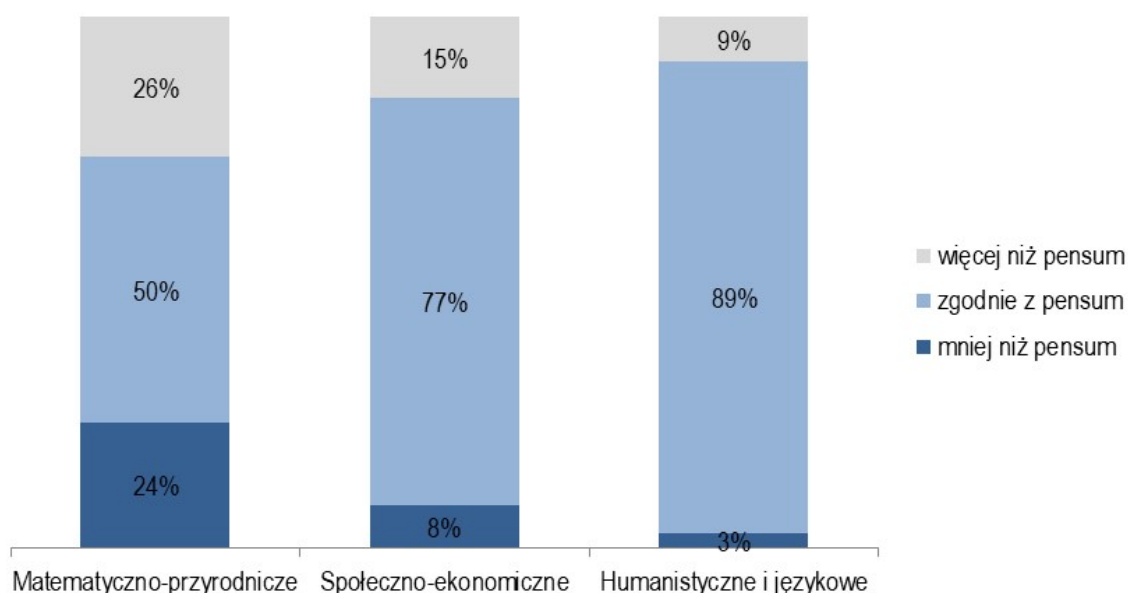
Rysunek 4.1.3. Liczba godzin zajęć dydaktycznych wliczonych do pensum prowadzonych w roku akademickim 2017/2018 w relacji do pensum



Jeśli pominąć zajęcia niewliczane do pensum, trzy czwarte badanych prowadziła liczbę godzin zajęć dokładnie zgodną z ich pensum. Częściej zdarza się, że nauczyciel akademicki prowadzi zajęcia ponad pensum niż to, że prowadzi ich mniej niż wskazuje pensum. Średnio liczba godzin prowadzonych zajęć wliczających się do pensum przekracza pensum o niespełna 4 godziny. Odsetki osób w poszczególnych kategoriach relacji liczby godzin zajęć do pensum jest podobna do tej, jaką zaobserwowano w poprzednim badaniu dla roku akademickiego 2009/2010.

Obciążenie dydaktyką względem pensum jest zróżnicowane ze względu na szereg cech badanych. Wzorce przekraczania pensum i jego niewyrabiania przedstawiają się odmiennie w zależności od obszaru kształcenia czy posiadanego stanowiska.

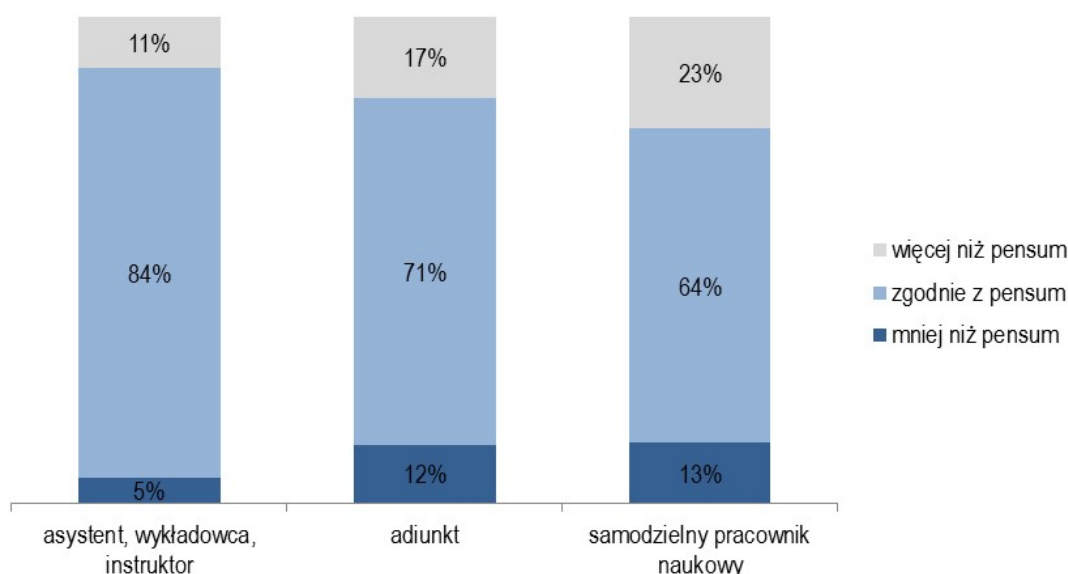
Rysunek 4.1.4. Liczba godzin zajęć dydaktycznych wliczonych do pensum prowadzonych w roku akademickim 2017/2018 w relacji do pensum ze względu na obszar kształcenia



Zaledwie połowa nauczycieli akademickich kształcących w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych prowadzi liczbę zajęć wliczającą się do pensum zgodną z ich pensum. Udział zarówno osób przekraczających pensum, jak i niewyrabiających pensum, jest w tym obszarze wyraźnie wyższy niż w pozostałych obszarach kształcenia.

Występuje także zależność relacji liczby godzin dydaktyki i pensum od zajmowanego stanowiska. Samodzielni pracownicy naukowci przekraczają pensum ponad dwukrotnie częściej niż asystenci, wykładowcy i instruktorzy, a także ponad dwukrotnie częściej od nich nie wyrabiają pensum.

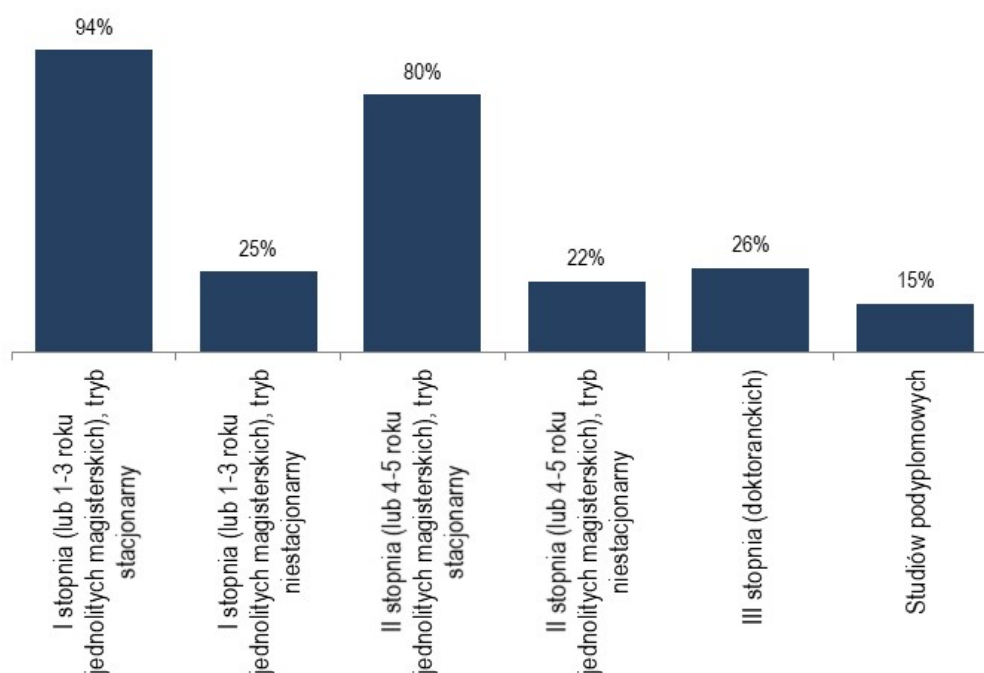
Rysunek 4.1.5. Liczba godzin zajęć dydaktycznych wliczonych do pensum prowadzonych w roku akademickim 2017/2018 w relacji do pensum ze względu na stanowisko



4.2. Charakterystyka prowadzonych zajęć dydaktycznych

Zajęcia dydaktyczne mogą być przeznaczone dla studentów uczących się na studiach I, II lub III stopnia, a także na studiach podyplomowych. Ponadto w przypadku studiów I i II stopnia w niektórych jednostkach obok studiów stacjonarnych prowadzone są także studia niestacjonarne. Poniższy rysunek prezentuje, jaki procent badanych prowadził w ostatnim roku zajęcia akademickie dla poszczególnych grup studentów.

Rysunek 4.2.1. Procent nauczycieli akademickich, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia, w których uczestniczyli studenci poszczególnych poziomów i trybów studiów

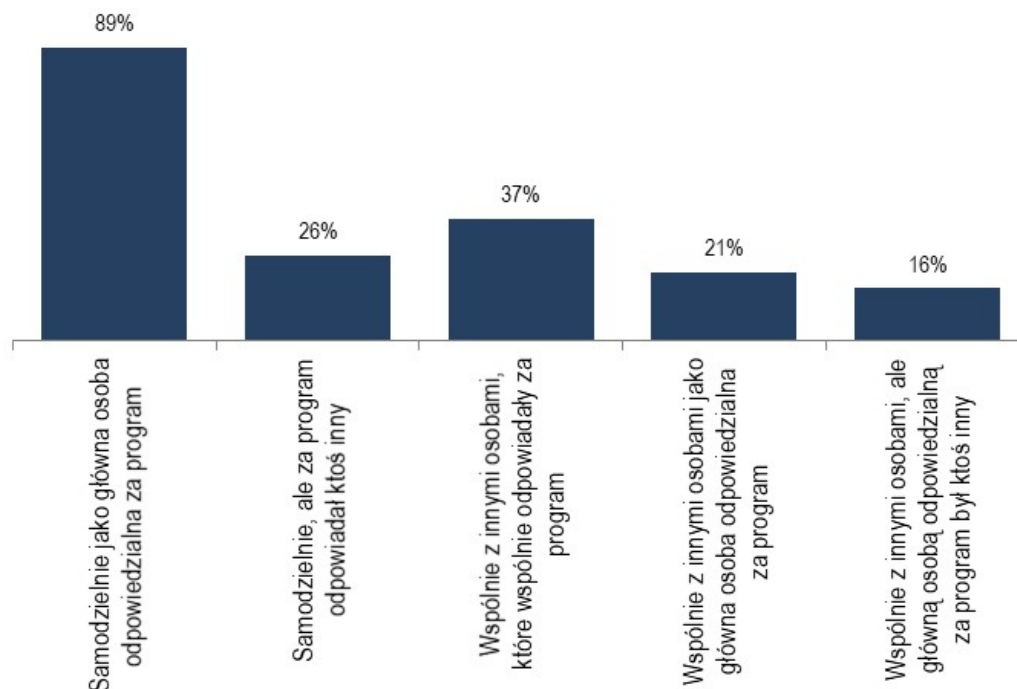


Niemal wszyscy badani prowadzili w zeszłym roku zajęcia dla studentów stacjonarnych na studiach I stopnia. Czterech na pięciu ankietowanych uczyło także studentów stacjonarnych na studiach II stopnia. Co czwarty badany uczył studentów studiów doktoranckich. Udział nauczycieli prowadzących zajęcia na studiach niestacjonarnych i podyplomowych jest silnie zależny od tego, czy dana jednostka prowadzi takie studia. W przypadku nauk społeczno-ekonomicznych połowa nauczycieli uczyła na studiach niestacjonarnych poszczególnych stopni, a 30% na studiach podyplomowych. W przypadku nauk matematyczno-przyrodniczych na studiach niestacjonarnych i podyplomowych zajęcia prowadził zaledwie co dwudziesty nauczyciel (zob. Aneks, tab. 4.2.1).

Warto ponadto zaznaczyć, że **zajęcia na studiach stacjonarnych II stopnia oraz na studiach doktoranckich częściej prowadzą osoby posiadające wyższe stanowisko** (zob. Aneks, tab. 4.2.2), **dłuższy staż pracy na UW** (zob. Aneks, tab. 4.2.3) **oraz osoby bardziej produktywnie naukowo** (zob. Aneks, tab. 4.2.4). Wskazuje to, że im wyższy stopień studiów, tym bardziej doświadczeni i produktywni nauczyciele prowadzą na nich zajęcia. Z prawidłowości tej wyłączone są jednak studia niestacjonarne.

Zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone przez nauczycieli akademickich samodzielnie albo wspólnie z innymi. Prowadzący nie zawsze jest autorem programu przedmiotu – niekiedy za program odpowiada ktoś inny (np. inna osoba ucząca tego przedmiotu) lub jest on tworzony wspólnie przez zespół prowadzących. Poniższy wykres prezentuje, jaka część nauczycieli akademickich prowadziła w ubiegłym roku jakiegoś zajęcia danego typu.

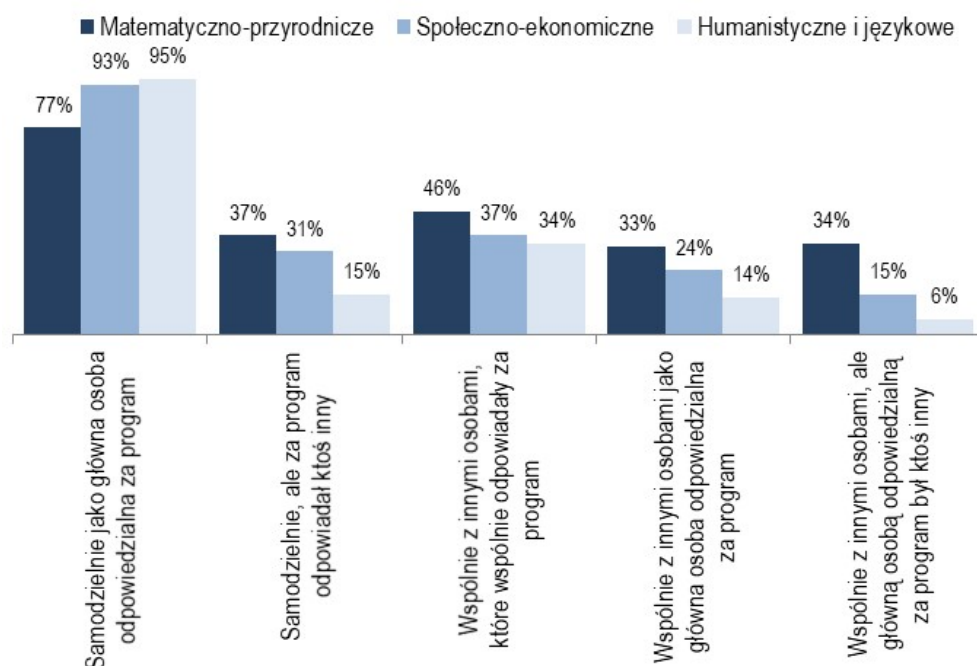
Rysunek 4.2.2. Procent nauczycieli akademickich, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia przy określonej współpracy z innymi



Blisko 9 na 10 nauczycieli akademickich prowadziło w zeszłym roku samodzielnie zajęcia jako główna osoba odpowiedzialna za program. Co czwarty badany prowadził samodzielnie zajęcia, których program ułożył ktoś inny. W przypadku zajęć prowadzonych wspólnie najczęściej deklarowano, że odpowiedzialność za program również była wspólna.

W poszczególnych obszarach nauki panują różnorodne wzorce współpracy przy prowadzeniu zajęć. Wyniki prezentuje poniższy rysunek.

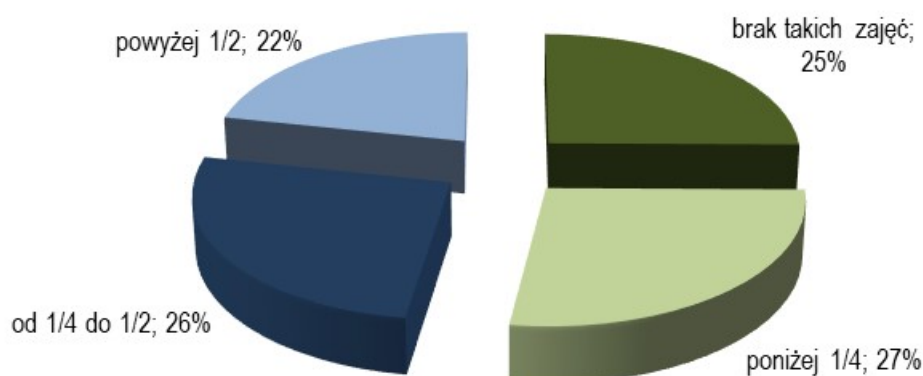
Rysunek 4.2.3. Procent nauczycieli akademickich w poszczególnych obszarach nauki, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia przy określonej współpracy z innymi



Współpraca przy projektowaniu i prowadzeniu zajęć jest najpowszechniejsza wśród nauczycieli akademickich w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych – 46% z nich prowadziło zajęcia razem z innymi wspólnie odpowiadając za program, zaś co trzeci prowadził wspólnie z innymi zajęcia, w których sam odpowiadał za program lub też odpowiadał ktoś inny. **Wspólne prowadzenie zajęć najrzadziej występuje na kierunkach humanistycznych i językowych.** Rzadko też zdarza się, by prowadzący prowadził samodzielnie zajęcia, w których nie odpowiadał za program – takie zajęcia w ubiegłym roku prowadziło zaledwie 15% badanych z tego obszaru.

Badanych pytano także o liczbę godzin „nowych” zajęć, tj. takich, które były prowadzone po raz pierwszy lub drugi oraz liczbę godzin zajęć „dawnych”, prowadzonych co najmniej po raz trzeci. Poniższy rysunek przedstawia, jaką część wszystkich prowadzonych przez daną osobę zajęć stanowiły zajęcia nowe.

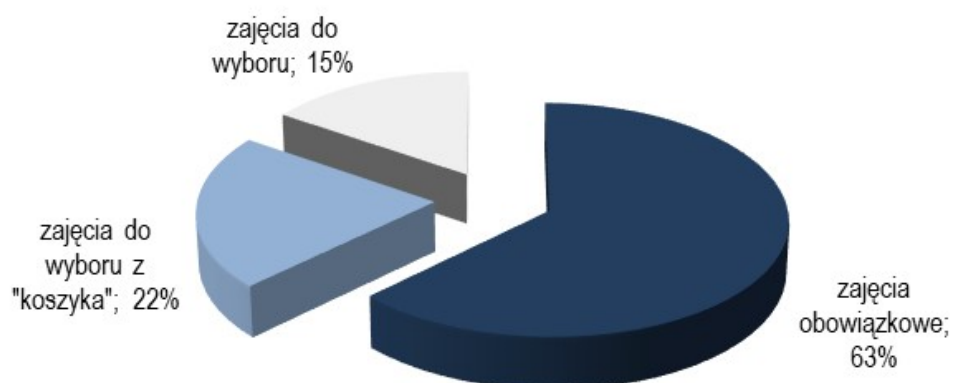
Rysunek 4.2.4. Udział nowych zajęć wśród wszystkich zajęć prowadzonych przez badanych w roku akademickim 2017/2018



Co czwarty nauczyciel akademicki nie prowadził w ubiegłym roku żadnych nowych zajęć. Udział nauczycieli nieprowadzących nowych zajęć zmalał względem roku akademickiego 2009/2010, kiedy żadnych nowych zajęć nie prowadziło aż 34% nauczycieli. Udział osób prowadzących więcej zajęć nowych niż dawnych nie zmienił się znacząco i wynosił 22%. Średni udział nowych zajęć wśród wszystkich zajęć prowadzonych przez badanych wynosił w ubiegłym roku 30%.

Prowadzone zajęcia mogły być dla studentów albo zajęciami obowiązkowymi, albo zajęciami do wyboru z pewnego obowiązkowego „koszyka”, albo zajęciami do wyboru bez dodatkowych ograniczeń. Poniższy rysunek przedstawia, jaką część zajęć prowadzonych przez ankietowanych stanowiły zajęcia poszczególnych typów.

Rysunek 4.2.5. Udział zajęć obowiązkowych i fakultatywnych wśród wszystkich zajęć prowadzonych przez badanych w roku akademickim 2017/2018



Zajęcia obowiązkowe stanowiły wyraźną większość w prowadzonych przez badanych zajęciach. Widoczne jest zróżnicowanie udziału zajęć obowiązkowych ze względu na stanowisko zatrud-

nienia – ich udział w zajęciach prowadzonych przez asystentów, wykładowców i instruktorów jest większy niż w przypadku adiunktów i samodzielnych pracowników naukowych (zob. Aneks, tab. 4.2.5).

Niektórzy nauczyciele akademicki prowadzą zajęcia także poza swoją macierzystą jednostką – 29% badanych prowadziło w zeszłym roku zajęcia w co najmniej dwóch jednostkach dydaktycznych UW. Udział ten jest powiązany z obszarem nauki, co ukazuje poniższy wykres.

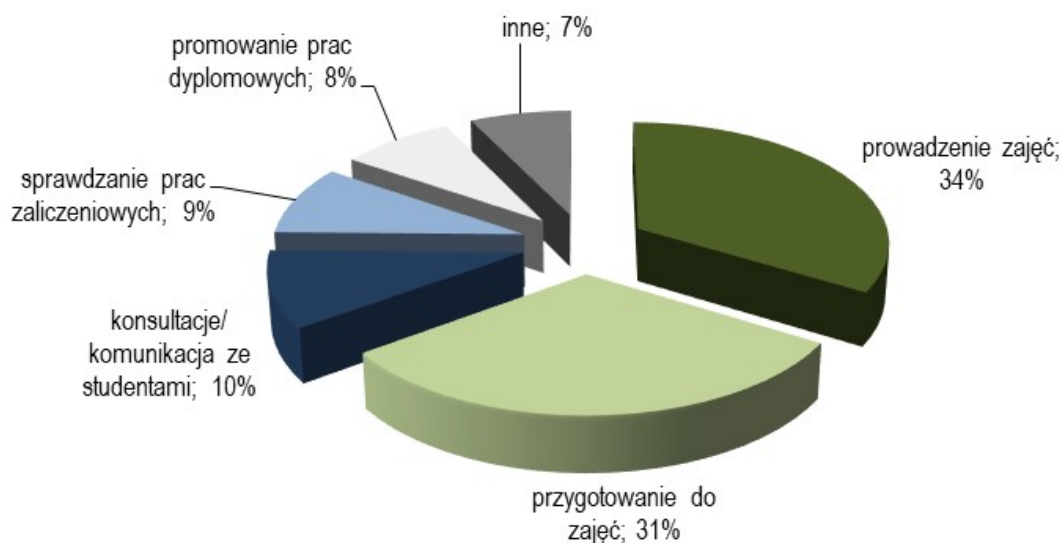
Rysunek 4.2.6. Procent nauczycieli akademickich w poszczególnych obszarach kształcenia, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia w co najmniej dwóch jednostkach UW



Praca dydaktyczna w kilku jednostkach dydaktycznych UW jest najczęściej podejmowana przez nauczycieli akademickich z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych (37%), a najrzadziej przez nauczycieli z obszaru nauk humanistycznych i językowych (21%).

Praca dydaktyczna nie zamyka się jedynie w samym prowadzeniu zajęć. Badani deklaruwali, ile czasu poświęcają na poszczególne zajęcia związane z pracą dydaktyczną. Poniższy rysunek przedstawia, jaką część łącznego czasu poświęconego pracy dydaktycznej przeciętny nauczyciel akademicki przeznaczał na poszczególne aktywności.

Rysunek 4.2.7. Średni udział czasu poświęconego na poszczególne działania w łącznym czasie przeznaczonym na pracę dydaktyczną w roku akademickim 2017/2018

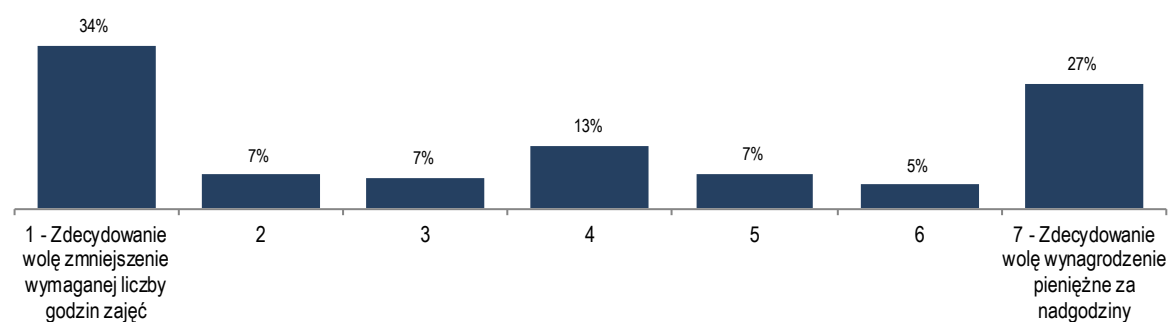


W ubiegłym roku samo prowadzenie zajęć zajmowało nauczycielom akademickim jedynie około jednej trzeciej łącznego czasu przeznaczanego na pracę dydaktyczną. Niemal tyle samo czasu zajmowało badanym przygotowanie się do zajęć. Pozostała jedna trzecia czasu była poświęcana na resztę zajęć związanych z pracą dydaktyczną, tj. konsultacje i komunikację ze studentami, sprawdzanie prac zaliczeniowych, promowanie prac dyplomowych oraz inne aktywności dydaktyczne.

4.3. Opinie na temat obsługi dydaktyki

Czasami nauczyciele akademicki prowadzą w danym roku więcej zajęć, niż wynikałoby to z ich pensum dydaktycznego. Badani deklaruowali, jaki sposób rozliczenia preferowaliby w takiej sytuacji – zmniejszenie wymaganej liczby godzin zajęć (do prowadzenia w kolejnym roku akademickim) czy wynagrodzenie pieniężne za nadgodziny (przy obecnie obowiązujących stawkach). Kierunek i intensywność preferencji była określona na siedmiopunktowej skali, gdzie 1 oznaczało, że badany zdecydowanie preferował zmniejszenie wymaganej w kolejnym roku liczby godzin zajęć, a 7 – że zdecydowanie wolałby wynagrodzenie. Poniższy rysunek pokazuje rozkład preferencji badanych.

Rysunek 4.3.1. Rozkład preferencji badanych odnośnie sposobu rozliczania przekroczenia pensum

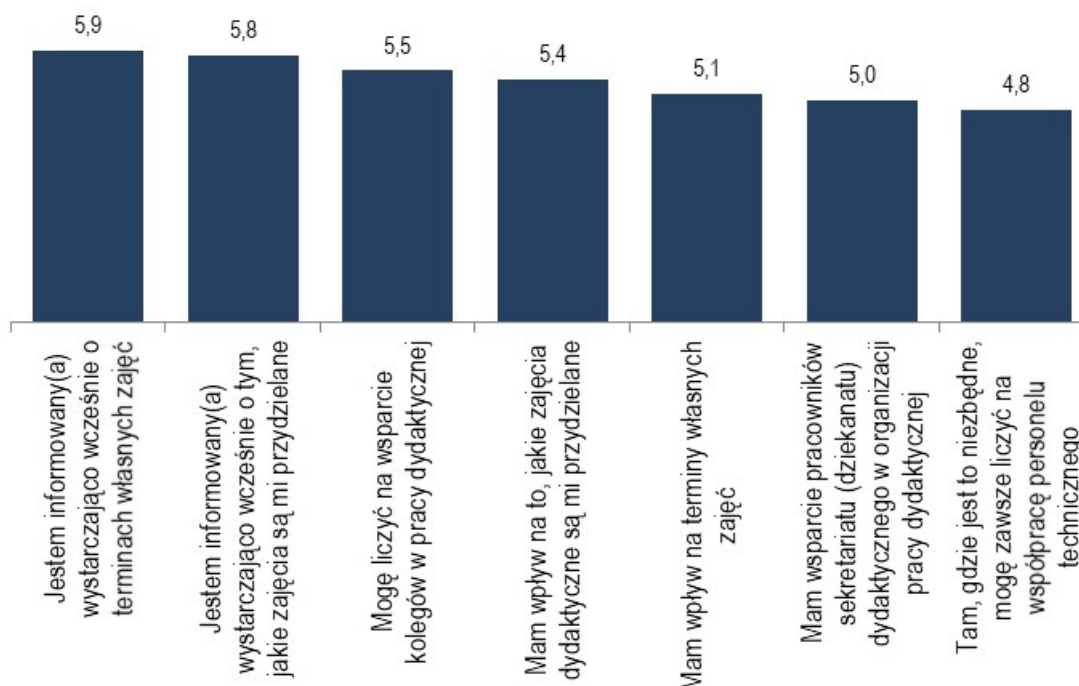


Większość badanych przedstawiła skrajne opinie na temat preferowanego sposobu rozliczania pensum – 34% badanych zdecydowanie woli zmniejszenie liczby godzin zajęć do poprowadzenia w kolejnym roku, zaś 27% zdecydowanie woli wynagrodzenie za nadgodziny. W konsekwencji średnia plasuje się w okolicy środka skali – wynosi 3,73 – pomimo tego, że opinie większości badanych mocno odbiegają od tego punktu.

Da się zaobserwować powiązanie między preferencjami badanych a ich cechami. Osoby, które prowadziły więcej zajęć, niż wynikało to z pensum, były bardziej skłonne wybierać wynagrodzenie (średnia 4,1) niż osoby nie przekraczające pensum (średnia 3,2). Nie stwierdzono jednak podobnej zależności po wyłączeniu zajęć niewliczanych do pensum. Osoby pracujące zarobkowo poza swoją jednostką dydaktyczną skłaniały się ku wynagrodzeniu za nadgodziny bardziej niż osoby pracujące wyłącznie w swojej jednostce (średnie, odpowiednio, 4,1 i 3,5). **Najbardziej skłonni wybierać zmniejszenie liczby godzin zajęć do przeprowadzenia w kolejnym roku byli badani z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych (średnia 3,1), zaś najmniej ankietowani z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych (średnia 4,1).** Nauczyciele z obszaru nauk humanistycznych i językowych plasowali się w środku ze średnią 3,8. Znaczenie miało także zajmowane stanowisko: **asystenci, wykładowcy i instruktorzy byli skłonni wybierać wynagrodzenie częściej niż adiunkci czy samodzielni pracownicy naukowci** (średnie, odpowiednio, 4,4, 3,6 i 3,4). Osoby o niskiej produktywności naukowej bardziej skłaniały się do wybierania wynagrodzenia niż osoby o produktywności przeciętnej lub wysokiej (średnio: 4,2, 3,7 i 3,4).

Badanych pytano także o ich osobiste doświadczenia dotyczące organizacji dydaktyki: czy mają wpływ na to, jakie zajęcie są im przydzielane oraz na terminy tych zajęć, czy są informowani wystarczająco wcześniej o przydziale i terminach zajęć, a także o to, czy w razie potrzeby mogą liczyć na wsparcie kolegów, administracji i personelu technicznego. Średnie oceny tych aspektów są przedstawione na poniższym rysunku.

Rysunek 4.3.2. Oceny* poszczególnych aspektów organizacji dydaktyki



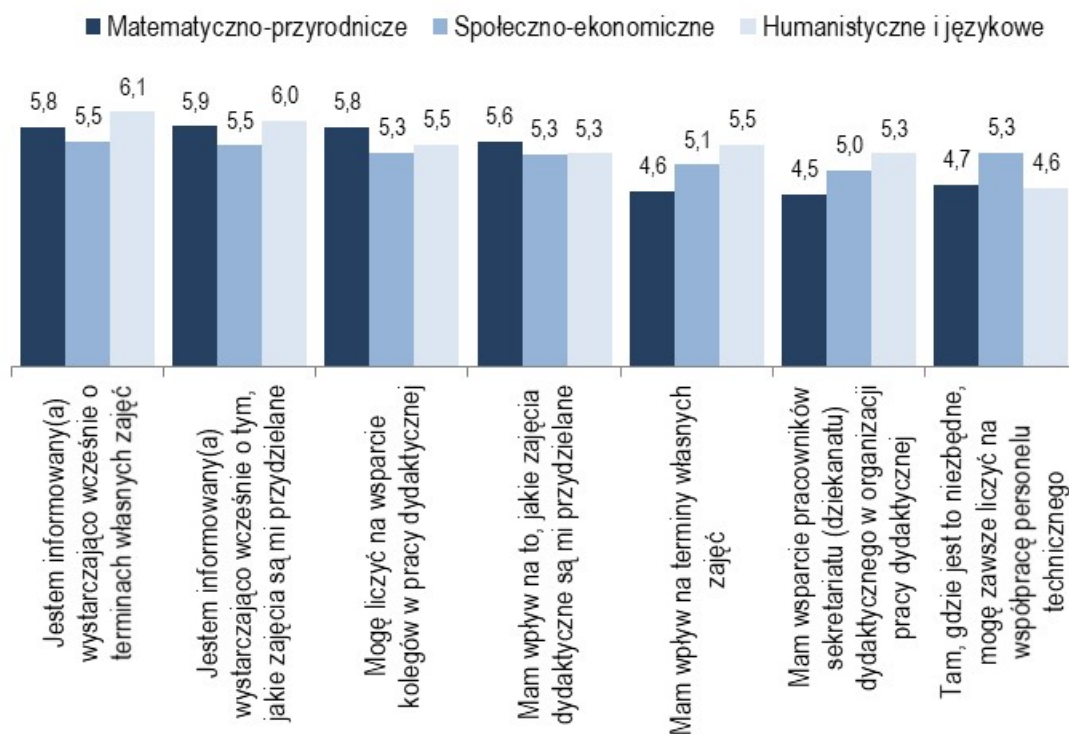
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 7 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”

Badani generalnie pozytywnie oceniali wszystkie przedstawione aspekty. **Ankietowani wyraźnie zgadzali się ze stwierdzeniami, że są wystarczająco wcześniej informowani o przydziale zajęć i ich terminach. Najgorzej (choć nadal pozytywnie) oceniono wsparcie ze strony personelu technicznego oraz sekretariatu lub dziekanatu dydaktycznego.**

Nauczyciele akademicy z poszczególnych obszarów kształcenia różnili się ocenami badanych aspektów organizacji dydaktyki. Różnice te są przedstawione na poniższym rysunku.

Nauczyciele z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych deklarowali mniejszy wpływ na terminy swoich zajęć niż nauczyciele z pozostałych obszarów. Niżej też oceniali wsparcie ze strony pracowników sekretariatów i dziekanatów dydaktycznych. Deklarowali jednak silniejsze wsparcie w prowadzeniu dydaktyki ze strony swoich kolegów. Ankietowani z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych w mniejszym stopniu zgadzali się, że są wystarczająco wcześniej informowani o przydzielonych zajęciach i ich terminach, ale częściej deklarowali, że mogą liczyć na współpracę personelu technicznego.

Rysunek 4.3.3. Oceny* poszczególnych aspektów organizacji dydaktyki względem obszaru kształcenia



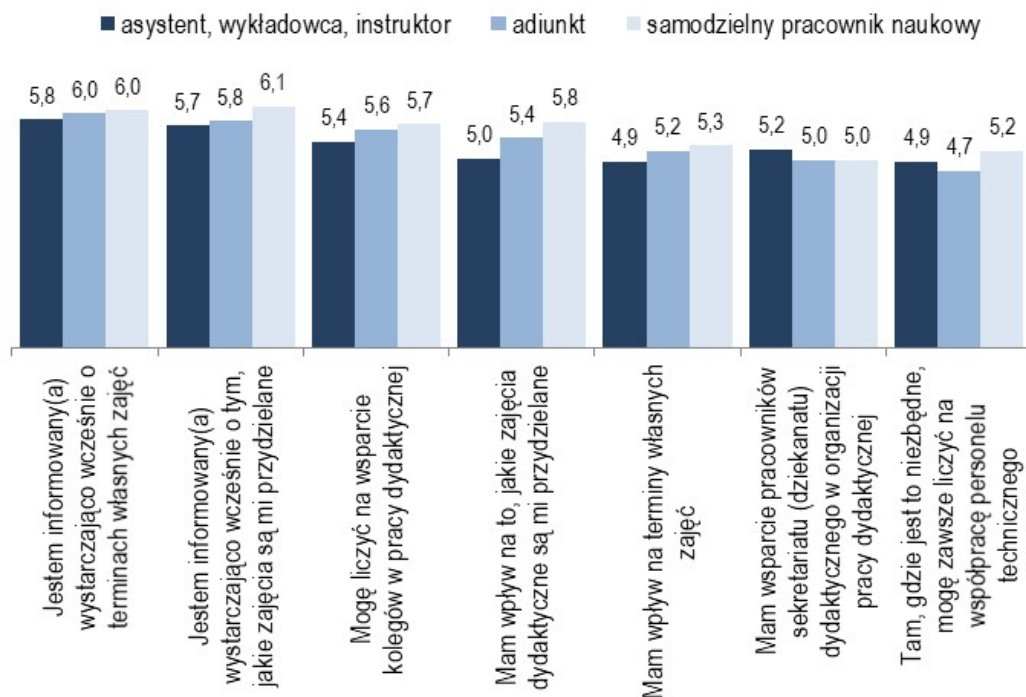
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 7 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”

Opiniami dotyczącymi organizacji dydaktyki różnią się także osoby zajmujące różne stanowiska. Poniższy rysunek przedstawia wyniki dla nauczycieli akademickich posiadających poszczególne typy stanowisk.

Funkcjonowanie dydaktyki najwyżej oceniali samodzielni pracownicy naukowcy, zaś najniżej asystenci, wykładowcy i instruktorzy. Wyjątek od tej reguły stanowi wsparcie ze strony administracji i personelu technicznego. Różnice w ocenach są szczególnie widoczne przy przydzielaniu zajęć – **samodzielni pracownicy naukowcy deklarowali znacznie większy wpływ na to, jakie zajęcia są im przydzielane, niż asystenci, wykładowcy i instruktorzy.**

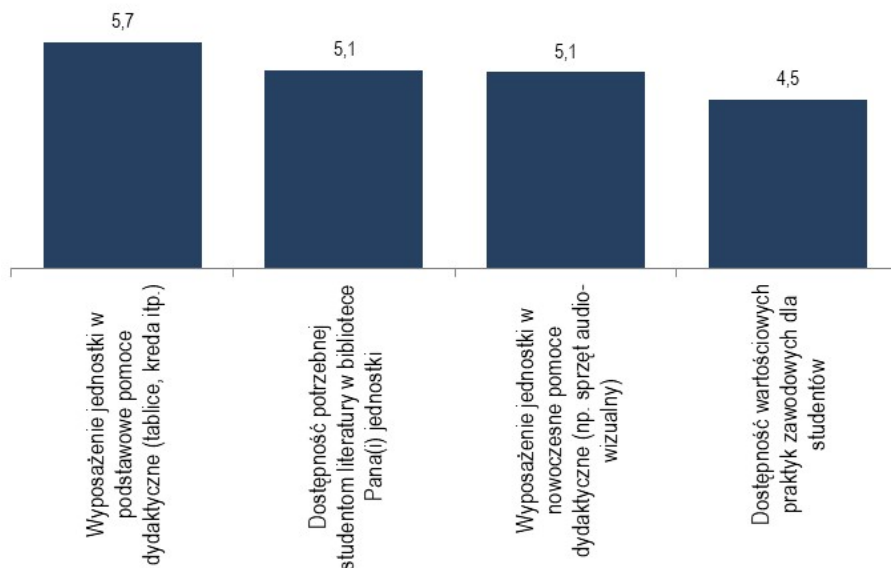
Badani oceniali funkcjonowanie swoich jednostek dydaktycznych jako miejsca kształcenia studentów. Ocenie podlegało wyposażenie jednostek w podstawowe i nowoczesne pomoce naukowe, dostępność literatury potrzebnej studentom w bibliotece jednostki oraz dostępność wartościowych praktyk zawodowych dla studentów. Poniższy wykres przedstawia średnie ocen poszczególnych wymienionych wyżej aspektów.

Rysunek 4.3.4. Oceny* poszczególnych aspektów organizacji dydaktyki względem stanowiska



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 7 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”

Rysunek 4.3.5. Oceny* wybranych aspektów funkcjonowania jednostek dydaktycznych jako miejsca kształcenia studentów



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Wypożyczenie w pomoce naukowe i dostępność potrzebnej studentom literatury zostały ocenione pozytywnie, zaś dostępność wartościowych praktyk dla studentów – neutralnie. Zaobserwować da się różnice w ocenach dokonywanych przez badanych z poszczególnych obszarów kształcenia. Wyniki przedstawione są na poniższym rysunku.

Rysunek 4.3.6. Oceny* wybranych aspektów funkcjonowania jednostek dydaktycznych jako miejsca kształcenia studentów ze względu na obszar kształcenia

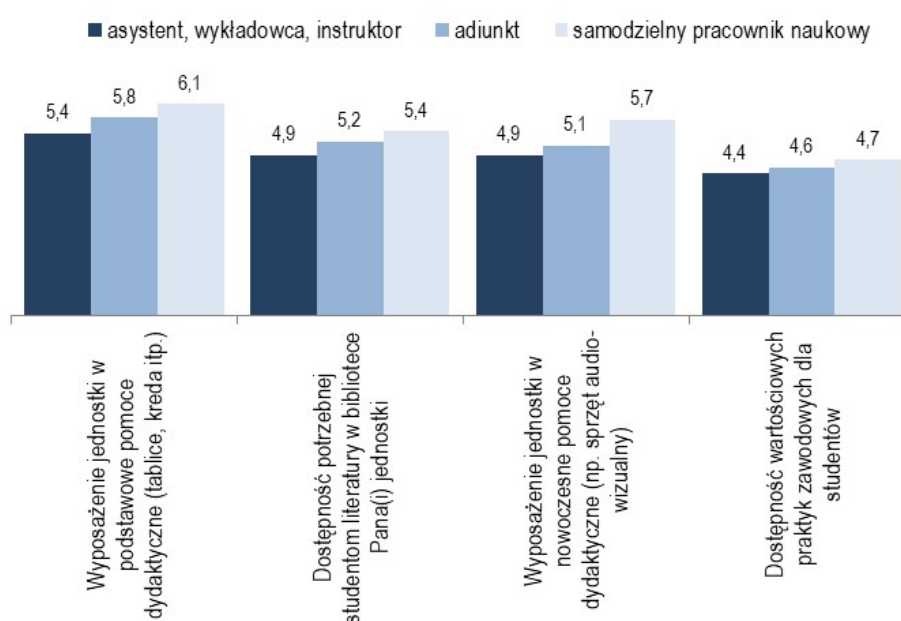


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Nauczyciele akademicki z obszaru nauk humanistycznych oceniali wyposażenie swoich jednostek dydaktycznych w pomoce naukowe nieco niżej, zaś dostępność literatury w bibliotekach – znacznie niżej niż badani z pozostałych obszarów. Dostępność wartościowych praktyk dla studentów została oceniona podobnie we wszystkich obszarach kształcenia.

Znaczenie dla wyrażanych ocen miało także stanowisko badanych. Wyniki przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 4.3.7. Oceny* wybranych aspektów funkcjonowania jednostek dydaktycznych jako miejsca kształcenia studentów ze względu na stanowisko

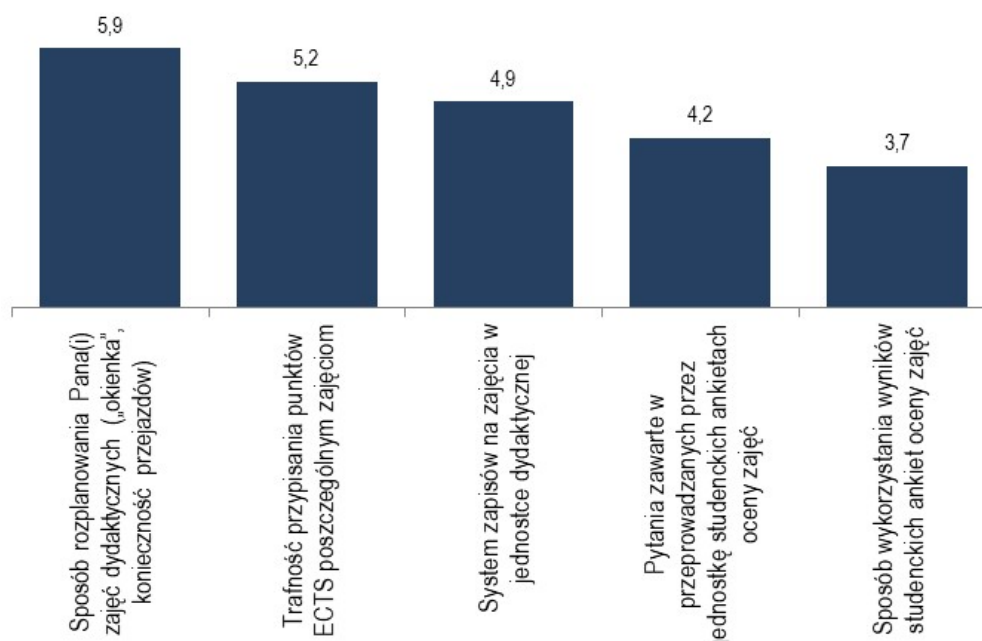


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Samodzielni pracownicy naukowi oceniali wyżej niż pozostali ankietowani wszystkie badane aspekty funkcjonowania jednostek dydaktycznych jako miejsca kształcenia studentów. Warto dodać, że średnie oceny poszczególnych aspektów nie uległy zmianie od czasu badania dotyczącego roku akademickiego 2009/2010.

Ankietowani oceniali także wybrane elementy organizacji dydaktyki. Poniższy rysunek przedstawia średnie ocen poszczególnych elementów.

Rysunek 4.3.8. Oceny* wybranych elementów organizacji dydaktyki w roku akademickim 2017/2018

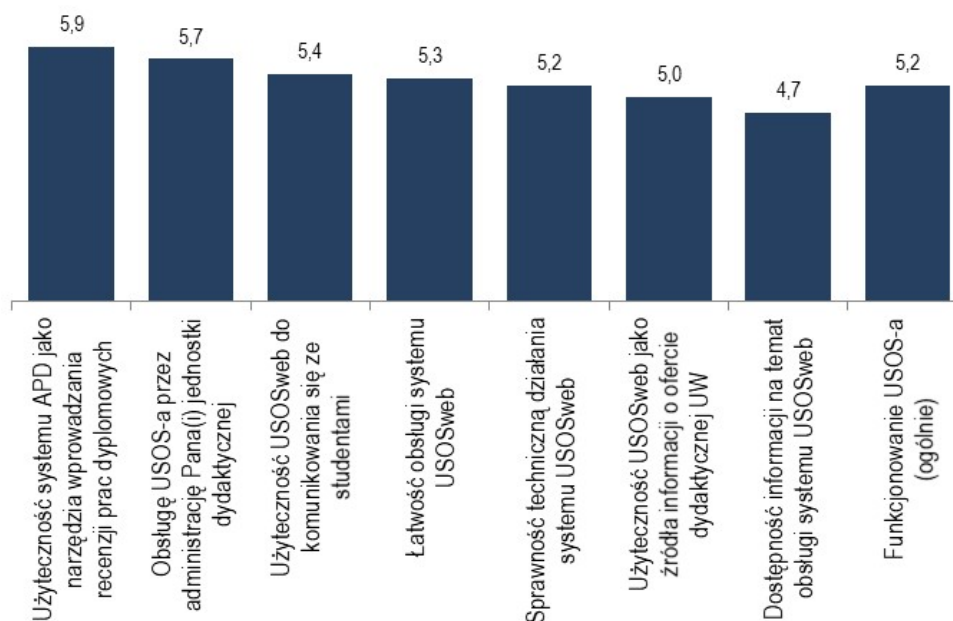


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Badani pozytywnie ocenili sposób rozplanowania ich własnych zajęć dydaktycznych, trafność przypisania punktów ECTS poszczególnym zajęciom oraz system zapisów na zajęcia obowiązujący w ich jednostce dydaktycznej. Neutralnie oceniono pytania zawarte w studenckich ankietach oceny zajęć oraz sposób wykorzystania ich wyników. Te dwa ostatnie aspekty zostały nieco przychylniej ocenione przez samodzielnych pracowników naukowych (średnie, odpowiednio, 4,5 i 4,2).

Ocenie poddano także funkcjonowanie poszczególnych aspektów systemu USOSweb oraz Archiwum Prac Dyplomowych (APD). Poniższy wykres przedstawia średnie ocen wyrażonych przez badanych.

Rysunek 4.3.9. Oceny* poszczególnych aspektów funkcjonowania systemu USOSweb i Archiwum Prac Dyplomowych



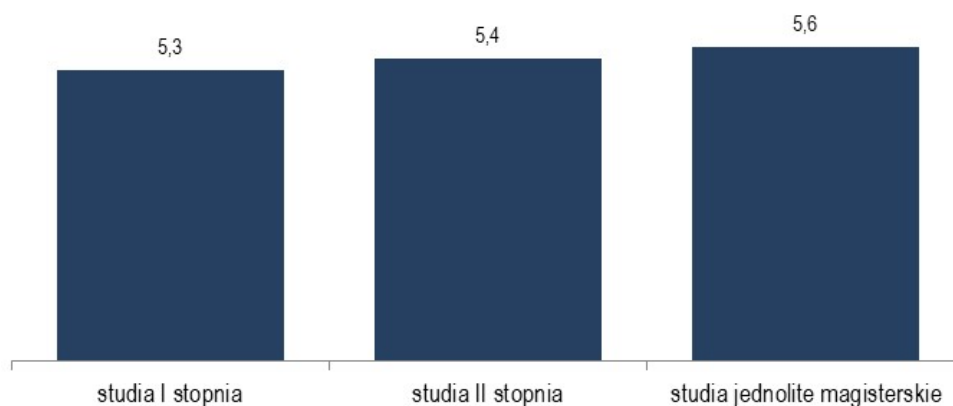
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Wszystkie badane aspekty funkcjonowania systemów USOSweb i APD zostały ocenione pozytywnie. Najwyżej oceniono użyteczność systemu APD jako narzędzia wprowadzania recenzji prac dyplomowych. Najniżej oceniono dostępność informacji na temat obsługi systemu USOSweb. Nie odnotowano znaczących zależności dokonywanych ocen funkcjonowania USOSweb i APD od cech badanych.

4.4. Opinie na temat kierunków studiów

Nauczyciele akademicy wskazywali, w jakim stopniu ich zdaniem studia w ich jednostce dydaktycznej stwarzają najlepszym studentom możliwość rozwoju intelektualnego. Oceny dokonywano osobno dla studiów I i II stopnia oraz studiów jednolitych magisterskich (o ile w danej jednostce prowadzone są studia danego stopnia). Średnie oceny przedstawia poniższy rysunek.

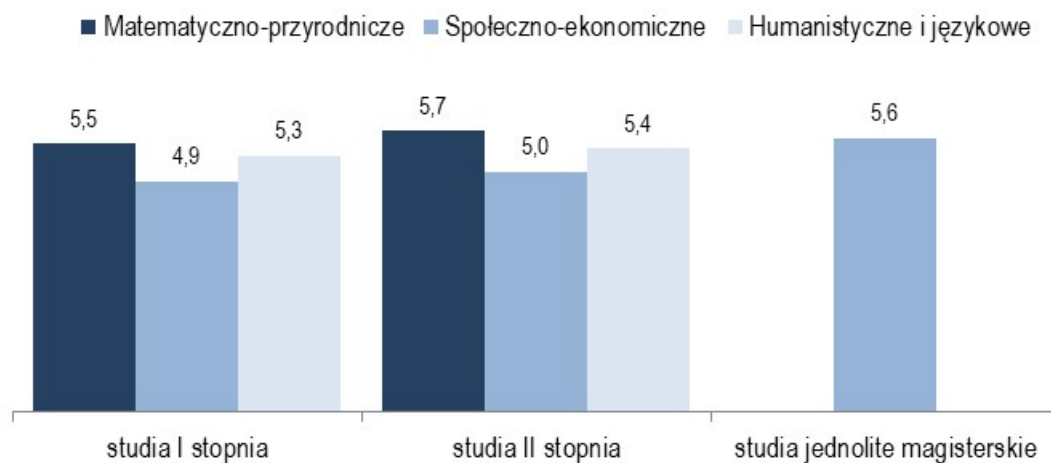
Rysunek 4.4.1. Oceny* stopnia, w jakim studia danego stopnia w jednostkach dydaktycznych ankietowanych stwarzają najlepszym studentom możliwość rozwoju intelektualnego



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Badani pozytywnie ocenili możliwości rozwoju intelektualnego dla najlepszych studentów na wszystkich poziomach studiów. Oceny te nieco różniły się pomiędzy obszarami kształcenia. Wyniki pokazuje poniższy rysunek.

Rysunek 4.4.2. Oceny* stopnia, w jakim studia danego stopnia w jednostkach dydaktycznych ankietowanych stwarzają najlepszym studentom możliwość rozwoju intelektualnego względem obszaru kształcenia

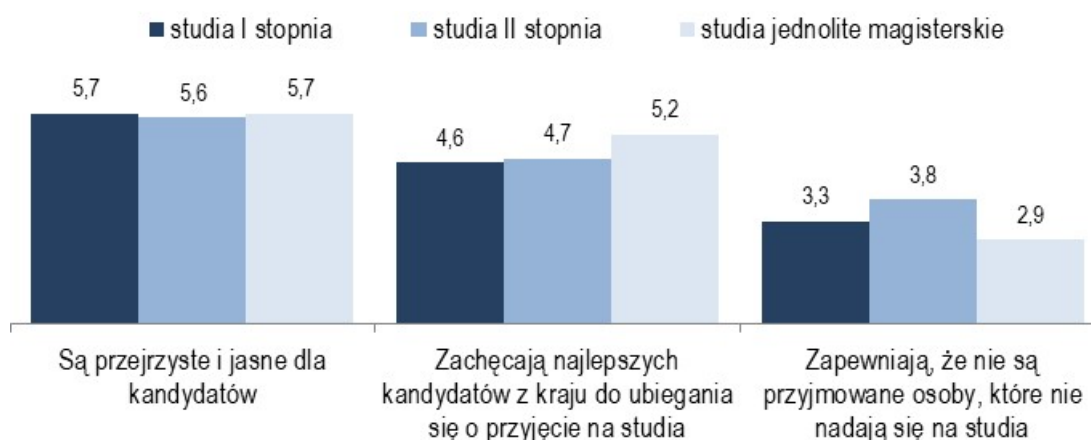


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Możliwości rozwoju intelektualnego stwarzane najlepszym studentom najwyżej ocenili nauczyciele akademicy z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych, zaś najniżej – z obszaru nauk społecznych. Prawdopodobnie ta dotyczy zarówno studiów I, jak i II stopnia. Podobne porównanie dla studiów jednolitych magisterskich nie jest możliwe, gdyż wszystkie prowadzone na UW kierunki tego typu należą do obszaru nauk społeczno-ekonomicznych.

Ankietowani oceniali także zasady rekrutacji na studia w ich jednostkach dydaktycznych. Ocenie podlegały osobno studia I i II stopnia oraz studia jednolite magisterskie. Poniższy rysunek przedstawia uśrednione opinie badanych.

Rysunek 4.4.3. Ocenę* zasad rekrutacji na studia określonego poziomu w jednostce dydaktycznej badanych

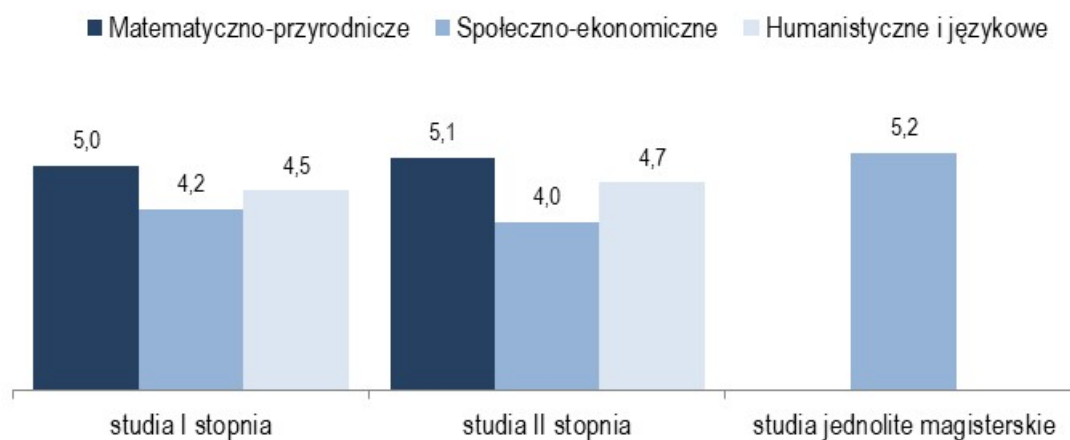


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Badani ocenili zasady rekrutacji na wszystkie poziomy studiów jako przejrzyste i jasne dla kandydatów. W mniejszym stopniu zgadzali się ze stwierdzeniem, że zasady rekrutacji zachęcają najlepszych kandydatów z kraju do ubiegania się o przyjęcie na studia. **Ankietowani generalnie nie zgadzali się, że zasady rekrutacji zapobiegają przyjmowaniu osób, które nie nadają się na studia. Problem ten w większym stopniu dotyczy studiów I stopnia i studiów jednolitych magisterskich niż studiów II stopnia.**

Nauczyciele akademicy z poszczególnych obszarów kształcenia różnie oceniali to, na ile zasady rekrutacji w ich jednostkach są zachęcające dla najlepszych kandydatów. Różnice te widoczne są na poniższym rysunku.

Rysunek 4.4.4. Oceny* odnośnie tego, czy zasady rekrutacji na studia określonego poziomu w jednostce dydaktycznej badanych zachęcają najlepszych kandydatów z kraju do ubiegania się o przyjęcie na studia, względem obszaru kształcenia



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

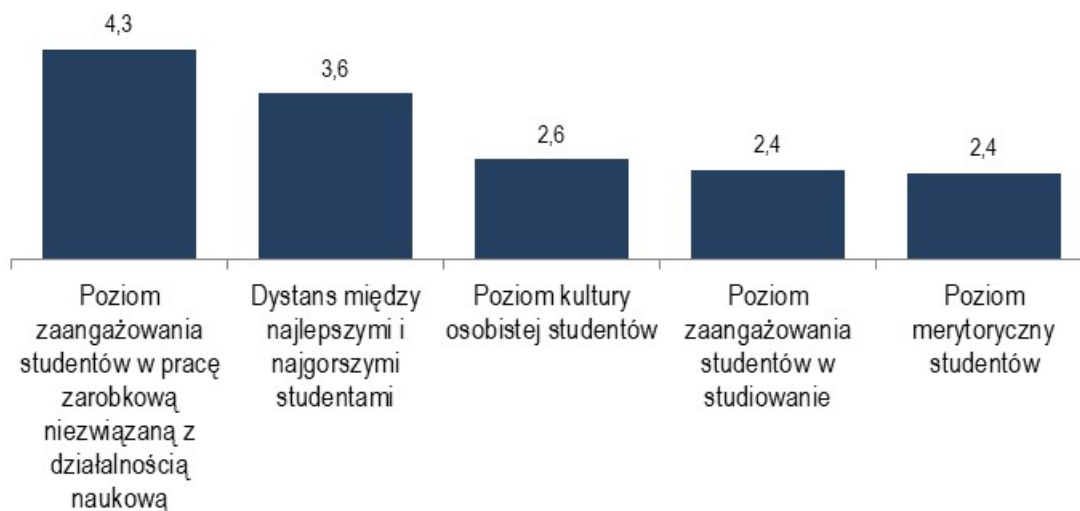
Nauczyciele akademicki z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych ocenili zasady rekrutacji na studia I i II stopnia w swoich jednostkach jako najbardziej zachęcające najlepszych kandydatów, zaś najbardziej krytyczni okazali się nauczyciele z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych. Wysoko została za to oceniona zdolność przyciągania najlepszych kandydatów na studia jednolite magisterskie, czyli prawo i psychologię (oba kierunki należą do nauk społeczno-ekonomicznych).

Nauczyciele akademicki z obszaru nauk społecznych krytyczniej oceniali zasady rekrutacji na studia II stopnia także pod względem zapobiegania przyjmowania nieodpowiednich kandydatów (średnia 3,2 względem 3,9 w pozostałych obszarach).

4.5. Opinie na temat studentów i doktorantów

Badanym zadano szereg pytań odnośnie ich opinii na temat studentów i doktorantów. Pierwszy blok pytań dotyczył postrzeganej zmiany cech studentów w ostatnich kilku latach: ich poziomu merytorycznego, zaangażowania w studiowanie, zaangażowania w pracę zarobkową niezwiązaną z działalnością naukową, poziom kultury osobistej oraz dystans między najlepszymi i najgorszymi studentami. Poniższy rysunek przedstawia podsumowanie udzielanych odpowiedzi.

Rysunek 4.4.5. Oceny* zmian cech studentów w ostatnich kilku latach



* - średnia dla pięciopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo się obniżył”, a 5 oznaczało „bardzo się podniósł”

Nauczyciele akademicki stwierdzili, że znacznie wzrósł poziom zaangażowania studentów w pracę zarobkową niepowiązaną ze studiami, a także, że nieco wzrósł dystans między najlepszymi i najgorszymi studentami. Wskazano też, że nieco zmalał poziom zaangażowania studentów w studiowanie oraz poziom merytoryczny studentów. Niemal identyczne oceny odnotowano w poprzednim badaniu nauczycieli akademickich, dotyczącym roku akademickiego 2009/2010. Interpretować to można albo jako stabilność zaobserwowanych już wtedy trendów, albo jako niezmienny sposób postrzegania studentów przez nauczycieli akademickich.

W podobny sposób oceniano także zmiany cech doktorantów w ostatnich latach. Warto dodać, że duża część (powyżej jednej trzeciej) badanych nie wyraziła swojej opinii na temat doktorantów. Nie jest to zaskakujący rezultat – znaczna część nauczycieli akademickich nie ma na tyle bliskiej styczności z doktorantami, by móc wyrobić sobie opinię na ich temat.

Rysunek 4.4.6. Oceny* zmian cech doktorantów w ostatnich kilku latach

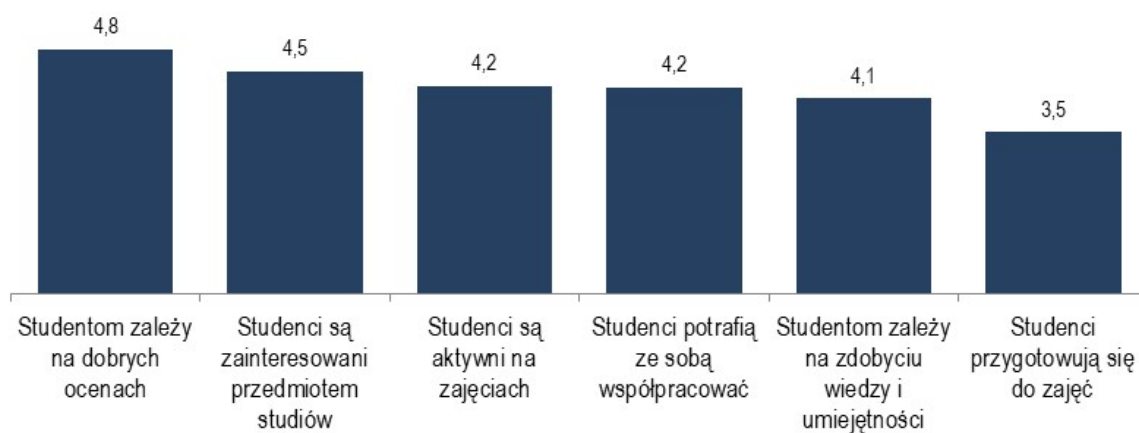


* - średnia dla pięciopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo się obniżył”, a 5 oznaczało „bardzo się podniósł”

Zdaniem badanych wyraźnie podniósł się poziom zaangażowania doktorantów w pracę zarobkową, natomiast ich poziom merytoryczny, poziom zaangażowania w pracę dydaktyczną i w prowadzenie prac badawczych nie zmienił się w ostatnich kilku latach. Opinie na temat doktorantów nie odbiegały od wyrażonych w poprzednim badaniu dotyczącym roku akademickiego 2009/2010.

Ocenie poddano także postawy studentów. Badani wyrażali opinie na temat tego, czy studenci są aktywni na zajęciach, czy przygotowują się do zajęć, czy zależy im na zdobyciu wiedzy i umiejętności, czy zależy im na dobrych ocenach, czy potrafią ze sobą współpracować i czy są zainteresowani przedmiotem studiów. Poniższy rysunek podsumowuje opinie wyrażone w badaniu.

Rysunek 4.4.7. Oceny* postaw studentów

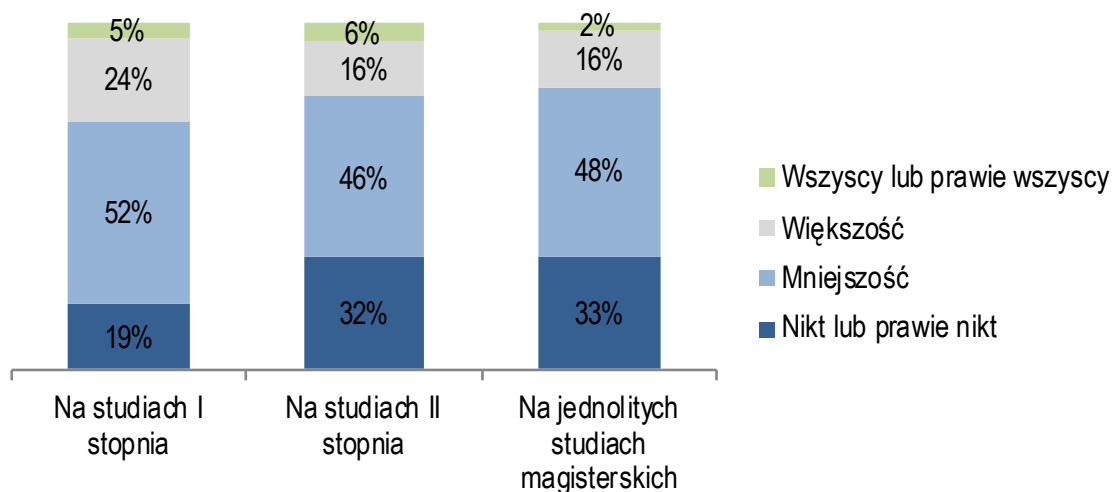


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 7 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”

Nauczyciele akademicki zgadzali się ze stwierdzeniem, że studentom zależy na dobrych ocenach, nieco mniej – że studenci są zainteresowani przedmiotem studiów. Badani odnieśli się neutralnie do poziomu aktywności studentów na zajęciach, do ich zdolności do współpracy oraz stopnia, w jakim zależy im na zdobyciu wiedzy i umiejętności. Ankietowani najbardziej nie zgadzali się ze stwierdzeniem, że studenci przygotowują się do zajęć. Badani z poszczególnych obszarów różnili się jednak nieco zdaniem w tej materii. **Nauczyciele z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych i społeczno-ekonomicznych nie zgadzali się ze stwierdzeniem, że studenci przygotowują się do zajęć (średnie po 3,3), podczas gdy nauczyciele z obszaru nauk humanistycznych i językowych odnosili się do tego stwierdzenia neutralnie (średnia 3,8). Zdaniem badanych z tego obszaru studenci są też bardziej aktywni na zajęciach (średnia 4,5) niż zdaniem ich koleżanek i kolegów z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych (średnia 3,9). Opinia nauczycieli z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych plasuje się pomiędzy nimi (średnia 4,3).**

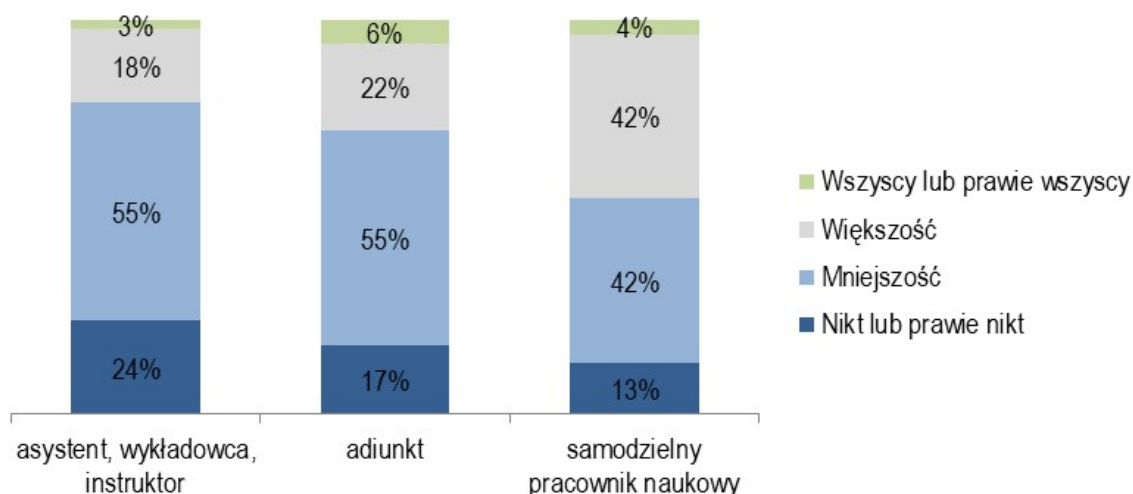
Ostatnią z poruszanych kwestii dotyczących dydaktyki jest problem dokonywanej przez Uniwersytet selekcji w toku studiów. Zdaniem nauczycieli akademickich rekrutacja nie zapobiega dostawianiu się na studia osób, które się do tego nie nadają (zob. Rysunek 4.4.3). Jednak osoby takie mogą być w późniejszym czasie skreślone z listy studentów. Badani wyrazili swoją opinię na temat tego, z jaką częścią studentów nie nadających się na studia postąpiono w ten sposób.

Rysunek 4.4.8. Rozkład odpowiedzi na pytanie, jaka część studentów, którzy zdaniem badanego nie nadają się na studia, jest skreślana z listy studentów



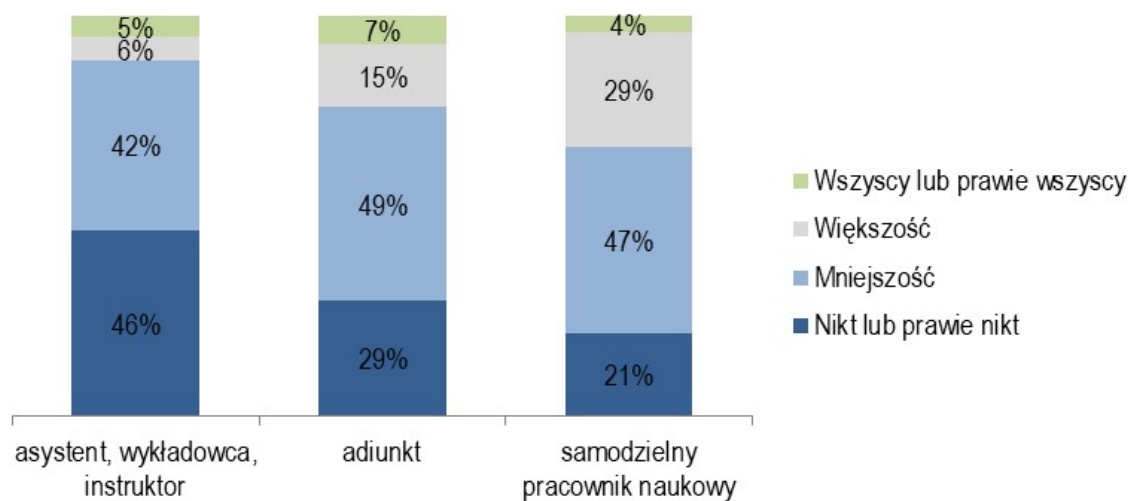
Nauczyciele akademicy najczęściej stwierdzali, że jedynie mniejszość studentów nie nadających się na studia jest faktycznie skreślana z listy studentów. Prawidłowość ta dotyczy studiów wszystkich poziomów. W przypadku studiów I stopnia zauważalnie rzadziej stwierdzano, że nie skreśla się nikogo lub prawie nikogo spośród zbyt słabych studentów, niż na studiach II stopnia i na studiach jednolitych magisterskich. Opinie są jednak zróżnicowane ze względu na stanowisko zatrudnienia.

Rysunek 4.4.9. Rozkład odpowiedzi na pytanie, jaka część studentów studiów I stopnia, którzy zdaniem badanego nie nadają się na studia, jest skreślana z listy studentów, ze względu na stanowisko



Ponad 40% samodzielnych pracowników naukowych stwierdza, że większość nieodpowiednich osób na studiach I stopnia jest skreślana z listy studentów. To ponad dwukrotnie większy odsetek niż w przypadku asystentów, wykładowców i instruktorów. Samodzielni pracownicy naukowcy przejawiali podobną tendencję odpowiedzi także w przypadku studentów studiów II stopnia, co pokazuje poniższy rysunek.

Rysunek 4.4.10. Rozkład odpowiedzi na pytanie, jaka część studentów studiów II stopnia, którzy zdaniem badanego nie nadają się na studia, jest skreślana z listy studentów, ze względu na stanowisko



Zdaniem badanych skreślenia słabych studentów zdarzały się na studiach II stopnia rzadziej niż na studiach I stopnia. Na małą liczbę skreśleń na studiach II stopnia, podobnie jak miało to miejsce w przypadku studiów I stopnia, najczęściej wskazywali asystenci, wykładowcy i instruktorzy, a najrzadziej samodzielni pracownicy naukowcy.

5. Praca naukowa

Jednym z najważniejszych tematów poruszanych w ankiecie jest praca naukowa. Pierwsza część kwestionariusza poświęcona tej tematyce dotyczyła kwestii aktywności w obszarach takich jak promowanie i recenzowanie prac (np. magisterskich czy doktorskich), przygotowanie różnego typu publikacji oraz wystąpień, realizacja projektów badawczych. W dalszej kolejności respondenci byli pytani o ich odczucia związane z pracą naukową, np. czy daje ona satysfakcję, czy znajduje uznanie. Następnie badani proszeni byli o ocenę warunków prowadzenia pracy naukowej na Uniwersytecie Warszawskim.

5.1. Promowanie oraz recenzowanie prac i dorobku naukowego

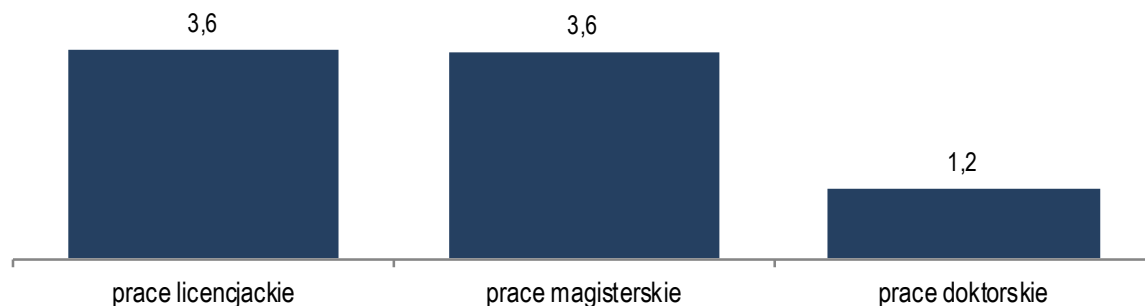
Badani proszeni byli o podanie liczby obronionych pod ich kierunkiem w 2017 r. prac licencjackich, magisterskich i doktorskich, a także o liczbę przygotowanych przez nich w tym samym okresie recenzji prac licencjackich, magisterskich i doktorskich, przewodów habilitacyjnych oraz ocen dorobku naukowego w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora. Jak należało się spodziewać, **badani najczęściej zaangażowani byli w promowanie i recenzowanie prac licencjackich i magisterskich. 38% odpowiedziało, że obroniona została pod ich kierunkiem przynajmniej jedna praca licencjacka, tyle samo odpowiedziało, że obronione zostały przygotowane pod ich kierunkiem prace magisterskie.** Średnia liczba wypromowanych prac w obu przypadkach wynosiła 3,6 (uwzględniając tylko osoby, które wypromowały przynajmniej jedną pracę). 10% badanych odpowiedziało, że obronione zostały przygotowane pod ich kierunkiem prace doktorskie, przy czym w zdecydowanej większości wypadków była to jedna praca (średnia wynosiła 1,2). Procent osób, które promowały prace licencjackie i doktorskie niemal nie zmienił się w porównaniu do badania z 2010 roku. Natomiast procent osób, które wypromowały prace magisterskie był zdecydowanie wyższy w poprzedniej edycji badania – 66%, co prawdopodobnie wynika ze zmiany organizacji studiów jaka zaszła na przestrzeni lat.

Spośród ogółu respondentów 41% odpowiedziało, że w 2017 r. nie została obroniona pod ich kierunkiem żadna praca. Na brak obronionych prac najrzadziej wskazywali samodzielni pracownicy nauki (12%). Znacznie częściej robili to adiunkci (41%) oraz asystenci, wykładowcy i instruktorzy (59%).

Rysunek 5.1.1. Procent respondentów, którzy wypromowali prace licencjackie, magisterskie i doktorskie w 2017 r.

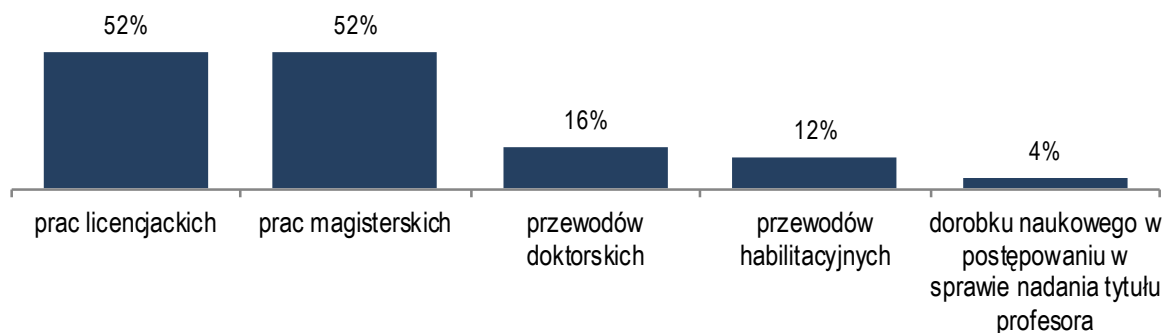


Rysunek 5.1.2. Średnia liczba wypromowanych w 2017 r. prac licencjackich, magisterskich i doktorskich (tylko osoby, które wypromowały dany typ pracy)

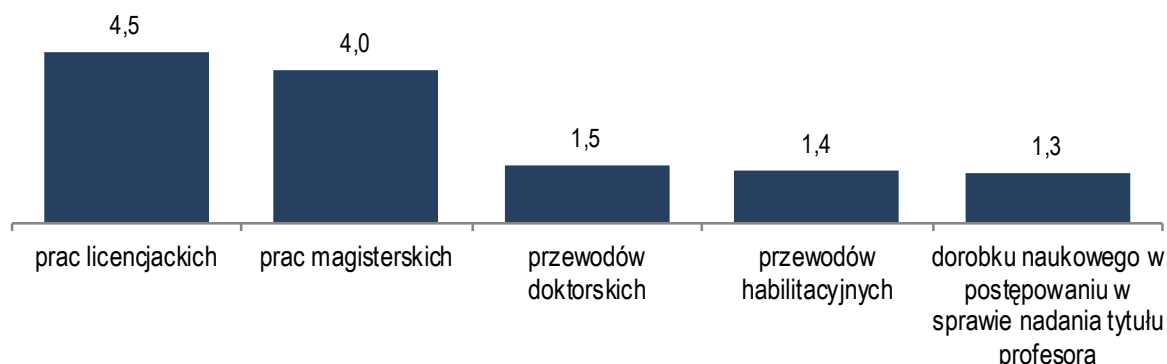


Naturalnie liczba recenzji przygotowanych przez badanych jest większa. Większy jest też odsetek osób, które angażowały się w tego typu działalność. **Ponad połowa badanych (52%) recenzowała prace licencjackie, a średnia liczba recenzowanych prac to 4,5. Podobny odsetek badanych recenzował prace magisterskie, ale średnia liczba recenzowanych prac jest niższa – wynosi 4.** W przypadku przewodów doktorskich recenzentami było 16% badanych i średnio napisali oni 1,5 recenzji. Zgodnie z oczekiwaniami, dość nieliczna grupa badanych przygotowywała recenzje przewodów habilitacyjnych (12%) oraz recenzje dorobku naukowego w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora (4%). Niewielka jest też przeciętna liczba recenzji. Średnio wynosiły odpowiednio 1,4 i 1,3. Ponownie nie widać wyraźnej zmiany w przypadku prac licencjackich w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Wyraźnie zmalał natomiast procent osób, które recenzowały prace magisterskie.

Rysunek 5.1.3. Procent respondentów, którzy przygotowali recenzje prac licencjackich, magisterskich przewodów doktorskich i habilitacyjnych oraz dorobku naukowego w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora w 2017 r.



Rysunek 5.1.4. Średnia liczba recenzji prac licencjackich, magisterskich przewodów doktorskich i habilitacyjnych oraz dorobku naukowego w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora w 2017 r. (tylko osoby, które przygotowały dany typ recenzji)



Osoby, które nie przygotowały w 2017 r. żadnej recenzji to niewiele ponad jedna czwarta badanej zbiorowości. Takie osoby prawie nie zdarzają się wśród samodzielnych pracowników naukowych. Jedynie 6% nie napisało w 2017 r. ani jednej recenzji. Wśród adiunktów odsetek osób, które nie pisały recenzji jest wyraźnie wyższy – 23%. Najrzadziej przygotowaniem recenzji zajmowały się osoby na stanowiskach asystentów, wykładowców i instruktorów. Połowa z nich nie przygotowała żadnej recenzji w 2017 r.

Oba opisywane wymiary aktywności naukowej są ze sobą powiązane. **Osoby będące promotorami większej liczby prac częściej też angażują się w przygotowywanie recenzji.** Współczynnik korelacji Pearsona pomiędzy sumą obronionych prac oraz sumą przygotowanych recenzji wynosi 0,67.

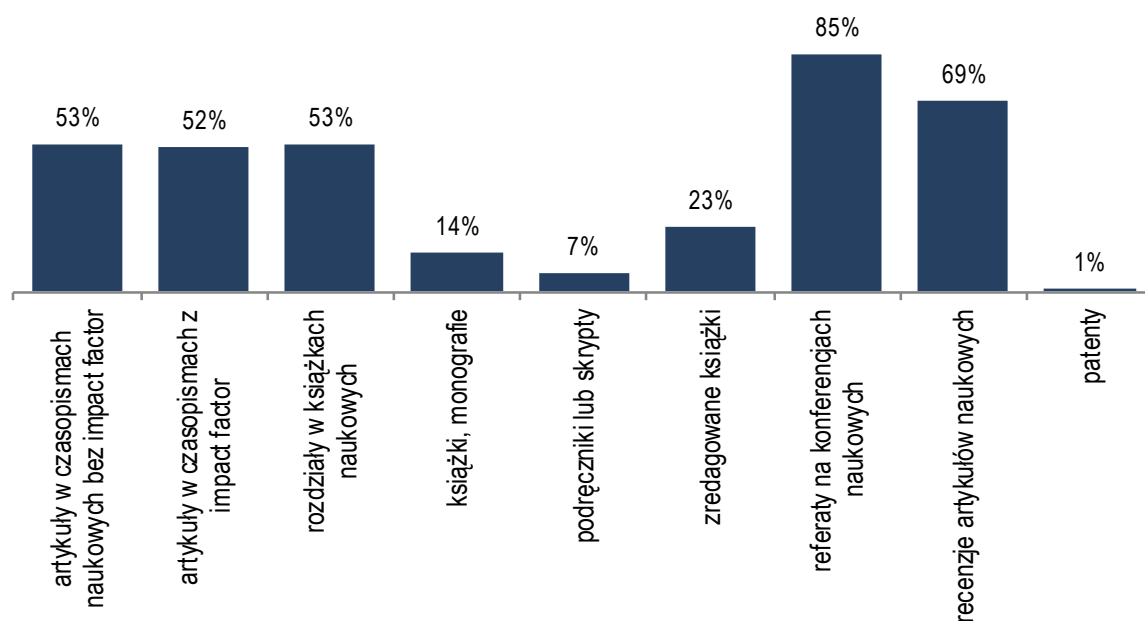
5.2. Publikacje i wystąpienia konferencyjne

Kolejnym elementem aktywności naukowej, o jaki pytaliśmy w ankiecie były publikacje, wystąpienia konferencyjne oraz patenty z roku 2017. Spośród możliwych do wskazania w kwestionariuszu aktywności badani najczęściej wskazywali konferencje naukowe. **85% respondentów wygłosiło przynajmniej jeden referat na konferencji.** Przeciętna liczba wystąpień konferencyjnych to 3,4 (ponownie przy wyliczaniu średniej uwzględniane są wyłącznie osoby, które wykazywały się danym typem aktywności). Drugą pod względem częstości wskazywania przez badanych formą aktywności naukowej było przygotowywanie recenzji artykułów naukowych. **69% badanych napisało w roku 2017 przynajmniej jedną recenzję,** a średnia przygotowanych recenzji to 4,8. Wyraźnie rzadziej badani publikowali własne prace. **Artykuł w czasopiśmie bez *impact factor*, artykuł w czasopiśmie z *impact factor* i rozdział w książce naukowej opublikowało odpowiednio 53%, 52% i 53% badanych.** Przeciętna liczba tekstów to 2,2 w przypadku artykułów w czasopismach bez *impact factor*, 2,4 w przypadku artykułów w czasopismach z *impact factor* oraz 2 w przypadku rozdziałów w książkach. Blisko jedna czwarta badanych zredagowała książkę, a 14% opublikowało monografię. Najrzadziej badani przygotowywali podręczniki lub skrypty. Tylko 7% opublikowało taki tekst w 2017 r. Znikomy jest też udział osób, które uzyskały patent – jedynie 1%.

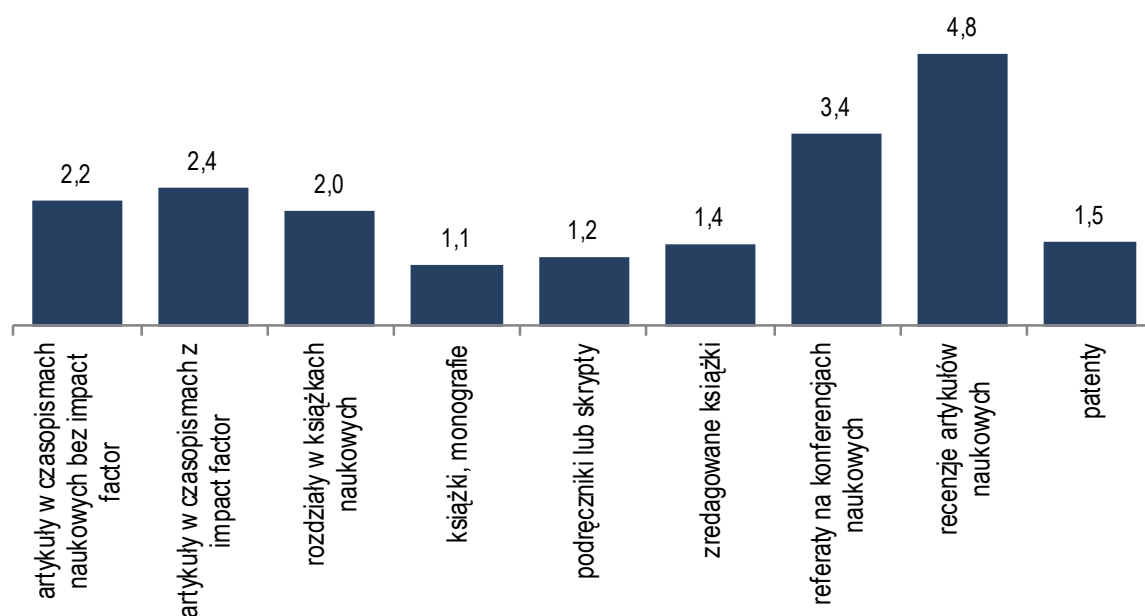
Niewiele jest natomiast osób, które nie wykazały się żadną aktywnością. Takich osób jest tylko 4%. Jeśli w analizie uwzględnić wyłącznie opublikowane teksty (książki, rozdziały, skrypty i artykuły) to odsetek osób, które nie miały żadnego dorobku, jest ponad dwukrotnie wyższy – 9%.

Dokładne porównanie opisanych powyżej wyników z danymi z roku 2010 nie jest możliwe ze względu na odmienny sposób zadania pytania. Na potrzeby porównań konieczne jest łączenie kategorii stosowanych w tegorocznej edycji ankiety. Widoczny jest wzrost odsetka osób aktywnych. Odsetek osób publikujących artykuły naukowe lub rozdziały w książkach wzrósł o 13 punktów procentowych. W przypadku książek i skryptów odsetek wzrósł także o 13 punktów procentowych, a wystąpień konferencyjnych – 18 punktów procentowych.

Rysunek 5.2.1. Procent respondentów, którzy opublikowali lub recenzowali teksty naukowe, występowali na konferencjach i uzyskali patenty



Rysunek 5.2.2. Średnia liczba opublikowanych oraz recenzowanych tekstów naukowych, wystąpień na konferencjach i uzyskanych patentów (tylko osoby, które wskazały dany typ aktywności).



Na ogół odpowiedzi dotyczące poszczególnych wymiarów aktywności naukowej nie są ze sobą mocno powiązane. Obserwować można jednak kilka wyjątków. Najsilniej powiązana jest liczba publikowanych rozdziałów w książkach oraz liczba zredagowanych książek – współczynnik korelacji Pearsona 0,41. Wyróżniająca się na tle pozostałych jest też zależność liczby opublikowanych artykułów w czasopismach bez *impact factor* oraz liczbą wygłoszonych referatów (współczynnik korelacji Pearsona – 0,39) oraz zależność pomiędzy liczbą opublikowanych rozdziałów w książkach naukowych oraz wygłoszonych referatów na konferencjach (współczynnik korelacji Pearsona – 0,31). Liczba publikacji w czasopismach z *impact factor* nie jest powiązana z liczbą publikacji innego typu.

Rodzaj aktywności powiązany jest ze stanowiskiem zajmowanym przez respondentów. Niemal w przypadku wszystkich typów aktywności asystenci, wykładowcy i instruktorzy byli najmniej aktywną grupą, a **samodzielni pracownicy naukowci najczęściej podejmowali daną aktywność**. Najwyraźniejsze różnice pomiędzy aktywnością samodzielnych pracowników naukowych a pozostałymi grupami można obserwować w przypadku artykułów w czasopismach z *impact factor*, rozdziałów w książkach naukowych, wygłoszonych na konferencjach referatów i napisanych recenzjach. Szczegółowe zestawienia dotyczące związków aktywności naukowej i zajmowanego stanowiska znajdują się w aneksie (zob. Aneks, tab. 5.1.1.).

Także obszar nauki jest powiązany ze wzorami aktywności badanych. Przedstawiciele nauk przyrodniczych na tle pozostałych wyróżniają się relatywnie niewielkim odsetkiem publikujących artykuły w czasopismach bez *impact factor*, rozdziały w książkach naukowych oraz monografie. Jednocześnie w grupie tej jest wyraźnie wyższy niż wśród pozostałych badanych odsetek publikujących artykuły w czasopismach z *impact factor*. Przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych wyróżniają się na tle ogółu udziałem osób publikujących w czasopismach bez *impact factor*. Natomiast reprezentanci nauk humanistycznych i językowych wyróżniają się aktywnością w publikowaniu zredagowanych przez nich książek. Są też grupą, która najczęściej publikuje monografie lub rozdziały w książkach, choć przewaga nad badanymi zajmującymi się naukami społeczno-ekonomicznymi nie jest już aż tak wyraźna. Dodatkowe tabele z danymi dotyczącymi aktywności naukowej przedstawicieli poszczególnych dyscyplin zostały zawarte w aneksie (zob. Aneks, tab. 5.1.2.).

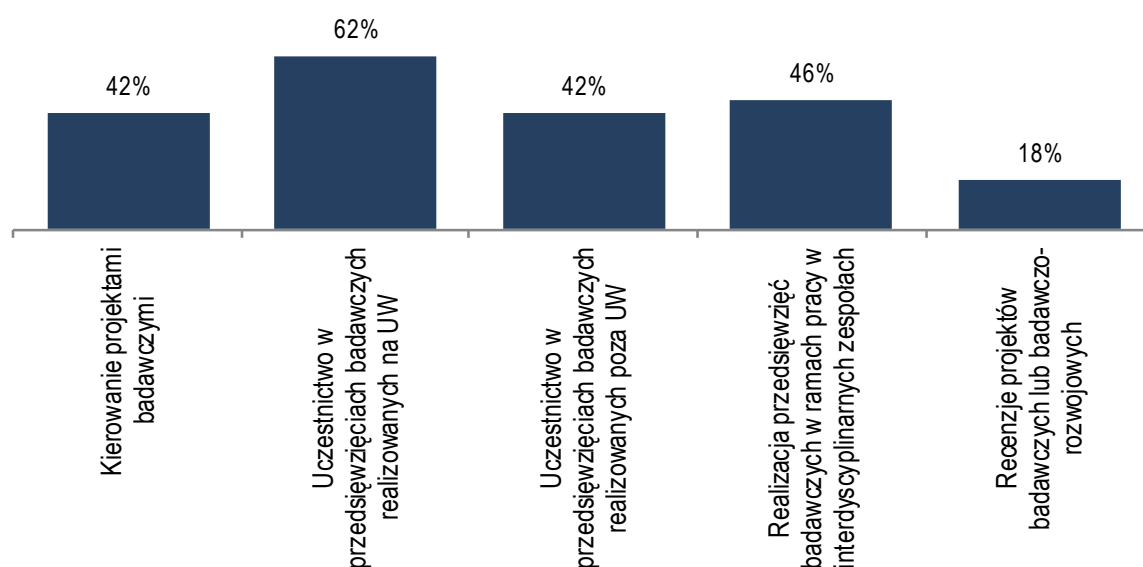
Produktywność naukowa rozumiana jako publikacje, wystąpienia oraz recenzje artykułów jest bardzo słabo powiązana z formami aktywności omawianymi w poprzednim podrozdziale. Współczynnik korelacji pomiędzy liczbą publikacji a liczbą wypromowanych prac wynosi 0,14, a pomiędzy liczbą publikacji a liczbą przygotowanych recenzji 0,16.

5.3. Projekty badawcze

Kolejne pytania dotyczyły projektów badawczych, w które respondenci byli zaangażowani w roku 2017, a dokładniej: 1) projektów, którymi kierowali, 2) przedsięwzięć badawczych realizowanych na UW, w których uczestniczyli, 3) przedsięwzięć badawczych realizowanych poza UW, w których uczestniczyli, 4) interdyscyplinarnych zespołów, w których badani pracowali realizując przedsięwzięcia badawcze, 5) recenzowanych przez badanych projektów badawczych lub badawczo-rozwojowych. **Najczęściej badani wskazywali na uczestnictwo w projektach realizowanych na UW (62% badanych). Znaczna grupa (42%) uczestniczyła w przedsięwzięciach badawczych realizowanych poza UW. Tak samo liczna była grupa osób, które odpowiedziały, że kierowały projektami badawczymi.** W żadnym projekcie badawczym nie brał udziału co piąty badany. 46% ogółu badanych (około 60% badanych realizujących projekty badawcze) uczestniczyło w pracach interdyscyplinarnych zespołów badawczych. Łącznie w jakimś projekcie badawczym uczestniczyło blisko 80% badanych. Dla porównania w poprzedniej edycji badania uczestnictwo w projektach badawczych zadeklarowa-

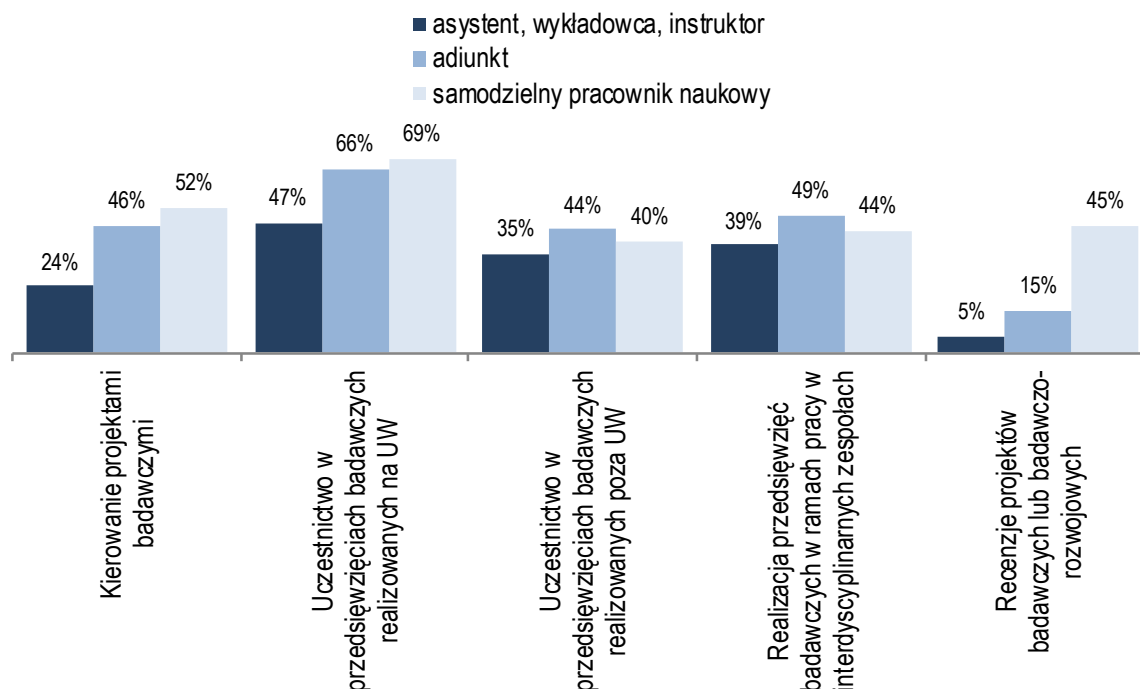
ło 59% badanych. Najmniej osób recenzowało projekty. Tylko 18% badanych przygotowało w 2017 roku przynajmniej jedną recenzję przedsięwzięcia badawczego lub badawczo-rozwojowego, co jest wynikiem niemal identycznym do uzyskanego w poprzedniej edycji badania.

Rysunek 5.3.1. Procent respondentów zaangażowanych w przedsięwzięcia badawcze



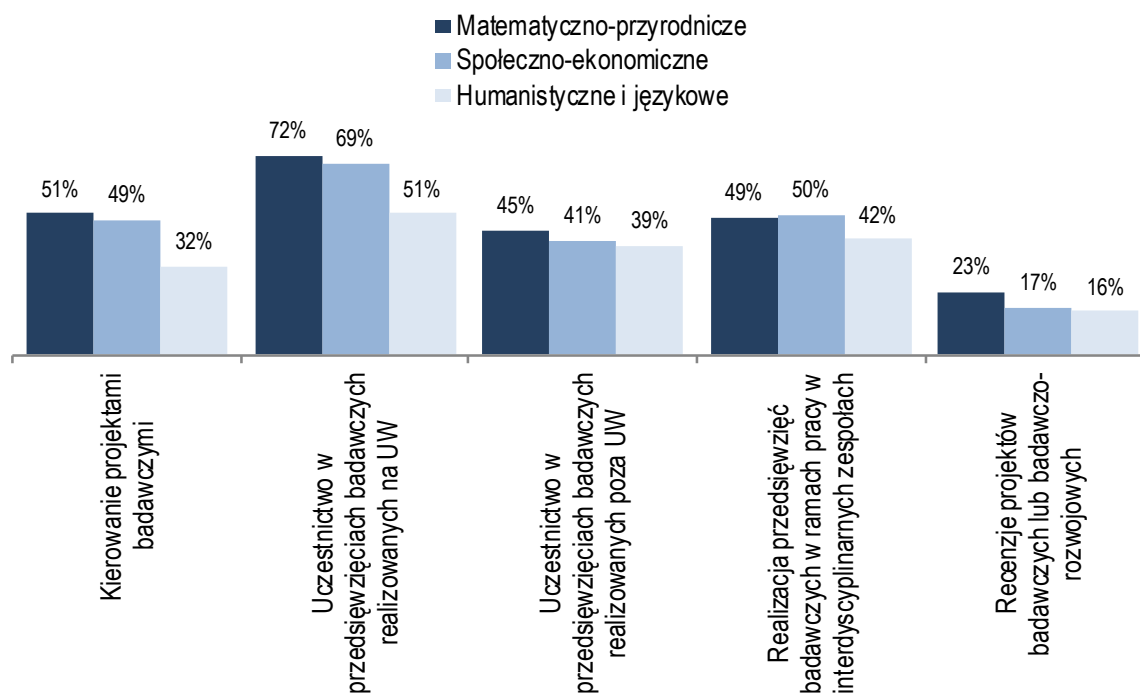
Tak jak w przypadku wcześniej omawianych rodzajów aktywności odpowiedzi były zróżnicowane ze względu na stanowisko badanych oraz obszar nauki. Na tle pozostałych grup wyróżniają się asystenci, wykładowcy oraz instruktorzy. Zgodnie z oczekiwaniami w tej grupie można obserwować najmniejszy poziom aktywności, jeśli chodzi o realizację projektów badawczych. Różnice pomiędzy adiunktami a samodzielnymi pracownikami naukowymi na ogół są nieznaczne. Samodzielni pracownicy naukowcy częściej kierują projektami i realizują badania na UW, a adiunkci częściej realizują projekty poza UW i w zespołach interdyscyplinarnych. Obszarem, w którym samodzielni pracownicy szczególnie wyróżniają się na tle pozostałych grup jest recenzowanie projektów. Odsetek samodzielnych pracowników, którzy przygotowywali recenzje wynosi 45% i jest trzykrotnie większy niż wśród adiunktów.

Rysunek 5.3.2. Procent respondentów zaangażowanych w przedsięwzięcia badawcze wg stanowiska



Różnice pomiędzy obszarami nauki widoczne są przede wszystkim w przypadku kierowania projektami oraz udziału w przedsięwzięciach realizowanych na UW. Najczęściej tego rodzaju aktywnością wykazywali się przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych. Badani zajmujący się naukami społeczno-ekonomicznymi byli tylko nieznacznie mniej aktywni. Wyraźnie odmienny wzór aktywności można obserwować wśród przedstawicieli nauk humanistycznych i językowych.

Rysunek 5.3.3. Procent respondentów zaangażowanych w przedsięwzięcia badawcze wg obszaru nauki



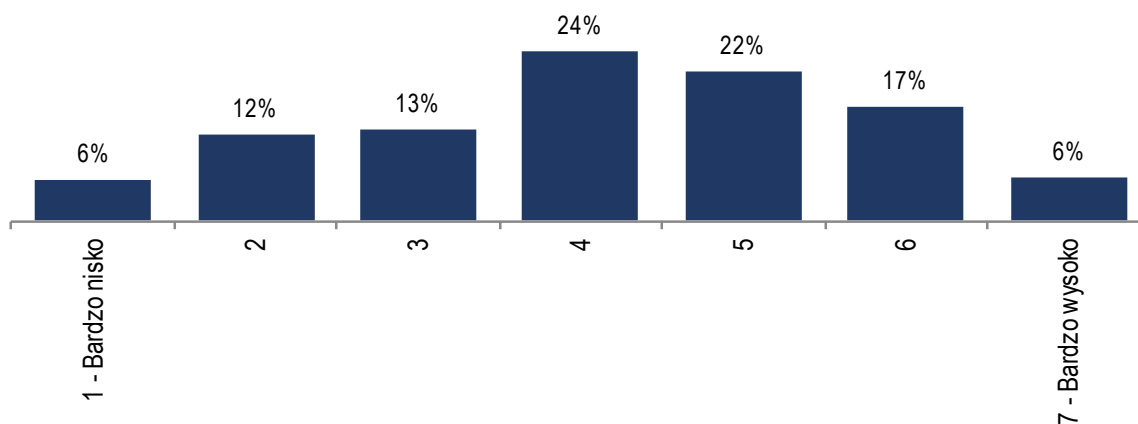
Liczba przedsięwzięć badawczych, w jakich uczestniczą badani, jest powiązana z liczbą publikacji. Związek ten nie należy jednak do silnych. Współczynnik korelacji to zaledwie 0,2.

Na podstawie odpowiedzi na pytania o publikacje naukowe, wystąpienia konferencyjne, recenzje oraz uczestnictwo w projektach badawczych powstał indeks aktywności naukowej, który w analizach prezentowanych w pozostałych częściach raportu pełni rolę zmiennej niezależnej. Metodologia wyliczania indeksu była analogiczna do zastosowanej w poprzedniej edycji badania. Badani mogli otrzymać od 0 do 2 punktów za każdy typ aktywności, 0 punktów otrzymywały osoby nieaktywne, 1 punkt uzyskiwały osoby, które odpowiedziały, że miały od 1 do 3 osiągnięć z danej kategorii (np. artykułów w czasopiśmie z *impact factor*), 2 punkty miały osoby, które odpowiedziały, że miały więcej niż 3 osiągnięcia z danej kategorii. Punkty przyznane za poszczególne typy aktywności zostały sumowane. Na podstawie sumy punktów badani zostali podzieleni na trzy grupy o podobnej liczebności. W ten sposób wyróżnione zostały trzy kategorie produktywności naukowej: niska, przeciętna i wysoka.

5.4. Ocena warunków pracy naukowej

W pierwszej kolejności pytaliśmy badanych, jak oceniają możliwości prowadzenia pracy naukowej na UW. Badani posługiwali się skalą siedmiostopniową, gdzie 1 oznaczało „bardzo nisko”, a 7 „bardzo wysoko”. Dominują odpowiedzi bliskie środkowi skali, a odpowiedzi skrajnie negatywne i skrajnie pozytywne należą do rzadkości. Widoczna jest niewielka przewaga ocen pozytywnych, a średnia ocen wynosi 4,2.

Rysunek 5.4.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie o ocenę warunków pracy naukowej

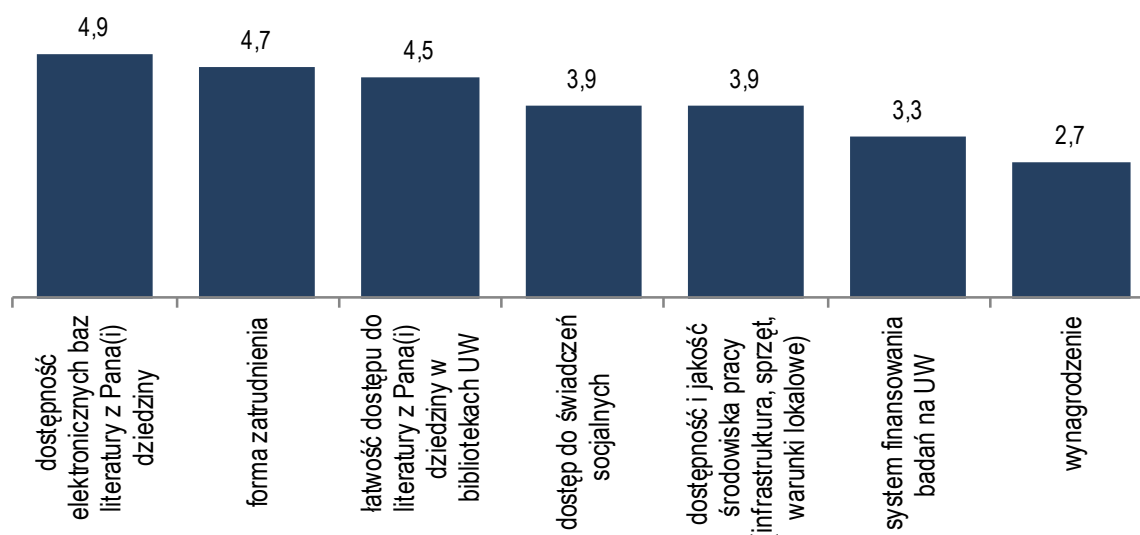


Oceny możliwości prowadzenia pracy naukowej nie są powiązane z produktywnością naukową. Widoczne są pewne różnice pomiędzy obszarami. Wśród reprezentantów nauk matematyczno-przyrodniczych średnia ocen wynosi 4,5, a wśród przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych 4,0. Wyraźniejsze różnice można obserwować w przypadku stanowiska. Najwyżej możliwości prowadzenia pracy naukowej oceniają samodzielni pracownicy (średnia 4,8). Odpowiedzi adiunktów oraz asystentów, wykładowców i instruktorów są niższe – średnia w każdej z grup to 4,1.

Następne pytania dotyczyły już kwestii szczegółowych. Badani proszeni byli o odpowiedź na pytanie, na ile warunki pracy na UW sprzyjają prowadzeniu pracy naukowej i oceniali następujące aspekty pracy na UW: dostępność i jakość środowiska pracy (infrastruktura, sprzęt, warunki lokalowe), forma zatrudnienia, system finansowania badań na UW, wynagrodzenia, dostęp do świadczeń socjalnych, łatwość dostępu do literatury z dziedziny respondentów w bibliotekach UW oraz dostępność elektronicznych baz literatury z dziedziny respondentów. Ponownie używana była skala

siedmiostopniowa. **Najwyższe oceny uzyskala dostępność elektronicznych baz literatury.** Średnia ocen wyniosła 4,9, a jedna czwarta badanych przyznała najwyższą możliwą ocenę. Trochę gorzej została oceniona łatwość dostępu do literatury w bibliotekach UW (średnia 4,5). Przewagę ocen pozytywnych można obserwować także w przypadku oceny formy zatrudnienia (4,7). Średnia ocen dla dostępności i jakości środowiska pracy oraz dostępu do świadczeń socjalnych jest bliska środka skali – wynosi 3,9. **Raczej negatywnie oceniony został system finansowania badań na UW.** Ponad połowa badanych oceniała, że nie sprzyja on prowadzeniu pracy naukowej, przy czym 18% wskazało na najniższą ocenę. Średnia ocen to 3,3. **Wyraźnie jako najmniej sprzyjające pracy naukowej zostało ocenione wynagrodzenie.** Średnia ocen to 2,7, przy czym niemal jedna trzecia badanych wskazała najniższą odpowiedź „1 - zdecydowanie nie sprzyja”. Pełna informacja o rozkładzie odpowiedzi na omawiane powyżej pytania znajduje się w aneksie (zob. Aneks, tab. 5.4.1.).

Rysunek 5.4.2. Oceny*, na ile warunki pracy na UW sprzyjają pracy naukowej?



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie sprzyja”, a 7 oznaczało „zdecydowanie sprzyja”

Oceny warunków pracy były zróżnicowane ze względu na stanowisko badanych. Najwyższe oceny przyznawali samodzielni pracownicy naukowcy. Szczególnie wyraźne różnice widoczne są w przypadku formy zatrudnienia, dostępności i jakości środowiska pracy, a także wynagrodzenia. Różnice pomiędzy adiunktami oraz asystentami, wykładowcami i instruktorami na ogół nie są duże. Wyjątek stanowiły oceny formy zatrudnienia, którą przedstawiciele ostatniej grupy oceniali jako wyraźnie mniej sprzyjającą pracy naukowej niż adiunkci. Dokładne zestawienia porównujące odpowiedzi różnych grup pracowników znajdują się w aneksie (zob. Aneks, tab. 5.4.2.).

Odpowiedzi różnią się także w zależności od obszaru nauki. Za każdym razem najwyższe oceny można obserwować wśród osób zajmujących się naukami matematyczno-przyrodniczymi. Szczególnie wyraźne różnice widoczne są w przypadku dostępności literatury, elektronicznych baz literatury oraz dostępności i jakości środowiska pracy. Różnice pomiędzy ocenami przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych oraz humanistycznych i językowych są zazwyczaj nieznaczne. Jedynie oceny dostępności literatury różnią się wyraźnie. Przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych oceniają je wyżej niż osoby z nauk humanistycznych i językowych. Szczegółowe dane znajdują się w aneksie (zob. Aneks, tab. 5.4.3.).

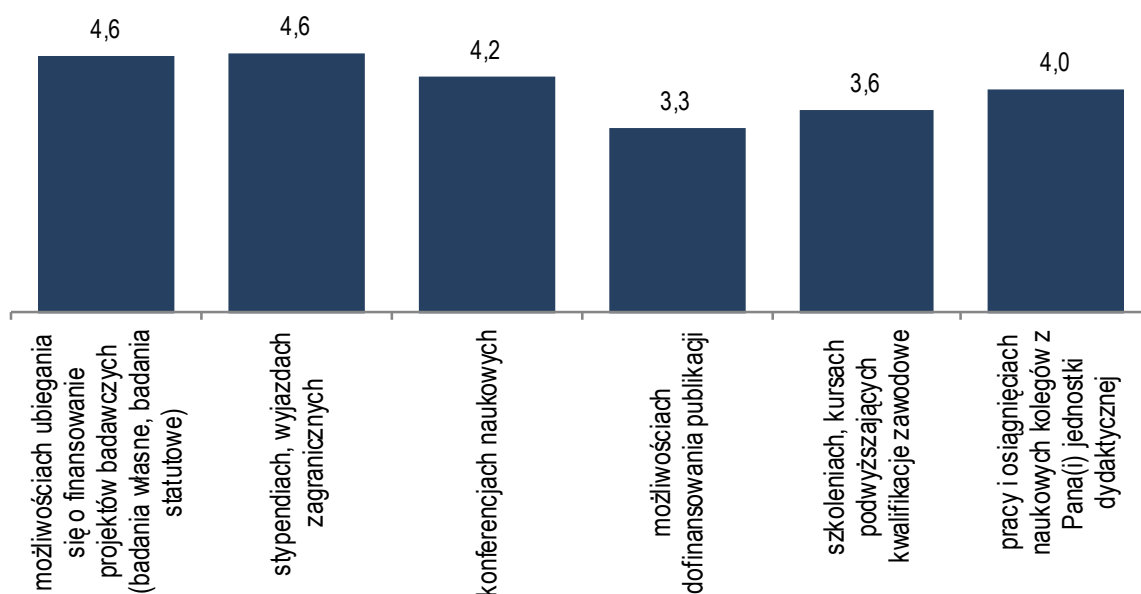
Odpowiedzi na omawiane powyżej pytania nie zależą w wyraźny sposób od poziomu produktywności akademickiej.

Kolejne pytanie dotyczyło możliwości uzyskania wsparcia na UW w razie problemów ze sprzętem komputerowym lub oprogramowaniem. Rozkład odpowiedzi był dość równomierny z lekką przewagą ocen negatywnych. Średnia odpowiedzi na siedmiostopniowej skali wyniosła 3,8. Odpowiedzi są dość mocno powiązane z ocenami dostępności i jakości środowiska pracy. Ponownie najbardziej zadowoleni byli samodzielni pracownicy naukowcy. Średnia ocen w tej grupie wyniosła 4,4, czyli o 0,7 więcej niż wśród pozostałych badanych. Natomiast różnice pomiędzy obszarami nauki nie są wyraźne.

Ważnym aspektem w pracy naukowej jest posiadanie wiedzy na temat potencjalnych źródeł finansowania badań, możliwości wyjazdów na staże i stypendia czy szkolenia. Dlatego też w kwestionariuszu pojawiło się pytanie o to, jak dobrze badani czują się poinformowani w wyżej wymienionych kwestiach. Dodatkowo pytaliśmy też o poczucie bycia dobrze poinformowanym o konferencjach naukowych, a także o pracy i osiągnięciach koleżanek i kolegów z jednostki dydaktycznej. Ostatnie pytanie pozwala wnioskować nie tylko na temat polityki informacyjnej uczelni, ale także o stopniu integracji środowiska.

Oceny dotyczące wszystkich typów informacji okazały się być dość mocno zróżnicowane, a ich średnie z reguły nie są bardzo oddalone od środka skali. Badani czują się najlepiej poinformowani o możliwościach ubiegania się o finansowanie projektów badawczych oraz o stypendiach i wyjazdach zagranicznych (średnia ocen w obu przypadkach to 4,6). Najgorzej ocenione zostały informacje o możliwościach dofinansowania publikacji (średnia 3,3).

Rysunek 5.4.3. Oceny* poczucia bycia dostatecznie poinformowanym o...



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Samodzielni pracownicy naukowcy w największym stopniu byli skłonni twierdzić, że czują się dostatecznie poinformowani o wymienionych w kwestionariuszu kwestiach dotyczących pracy naukowej. Jednak nawet w tej grupie oceny nie wskazują na wysoki poziom zadowolenia. Samodzielni pracownicy naukowcy najlepiej oceniali informacje na temat możliwości finansowania projektów ba-

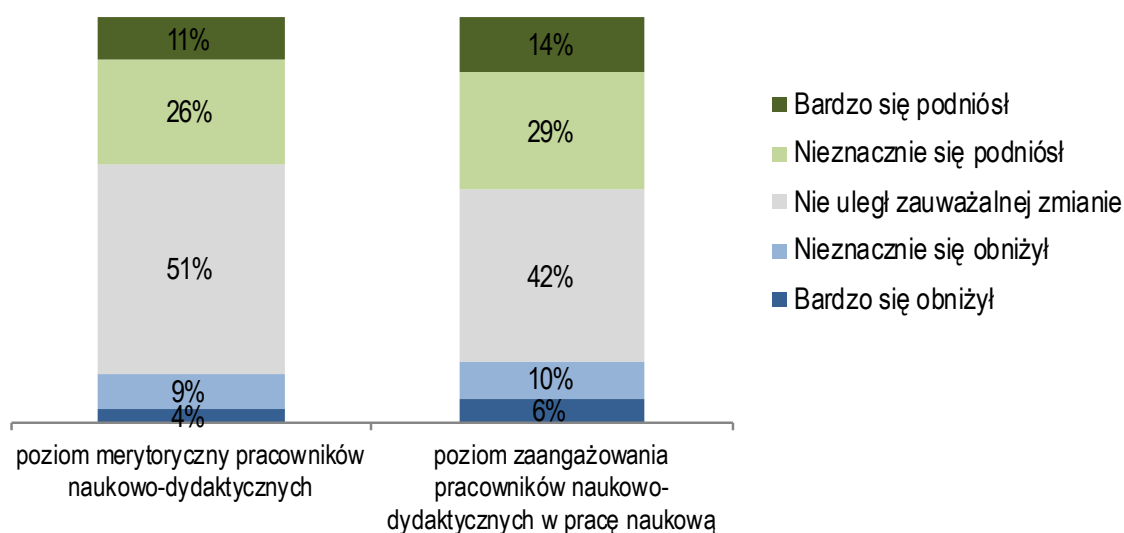
dawczych (średnia ocen wynosiła 5,0). W przypadku pozostałych kategorii średnie ocen znajdują się bliżej środka skali. Szczegółowe zestawienia pokazujące zróżnicowanie odpowiedzi ze względu na stanowisko znajdują się w aneksie (zob. Aneks, tab. 5.4.4.).

Poważniejsze różnice pomiędzy przedstawicielami różnych obszarów nauki widoczne są w przypadku dwóch typów informacji: o możliwościach ubiegania się o finansowanie projektów badawczych oraz o pracy i osiągnięciach naukowych koleżanek i kolegów z jednostki dydaktycznej. W pierwszym przypadku najwyższe oceny można obserwować wśród przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych (średnia 5,0), a najniższe wśród przedstawicieli nauk humanistycznych i językowych (średnia 4,3). W drugim przypadku ponownie najwyżej poziom poinformowania oceniali pracownicy zajmujący się naukami matematyczno-przyrodniczymi, wśród których średnia ocen wynosiła 4,3. Natomiast wśród przedstawicieli nauk społeczno-humanistycznych średnia ocen wynosiła 4,0.

5.5. Ocena innych pracowników

Warunki pracy naukowej tworzą nie tylko infrastruktura jednostki czy wsparcie organizacyjne. Nie mniej ważne jest środowisko w jakim pracownik funkcjonuje. Z tego powodu badani proszeni byli o ocenę, czy w ostatnich kilku latach zmienił się **poziom merytoryczny oraz zaangażowanie w pracę naukową pracowników naukowo-dydaktycznych** w ich jednostkach. Rozkłady odpowiedzi na oba pytania okazały się być bardzo podobne. **Respondenci najczęściej odpowiadali, że nie dostrzegają wyraźnych zmian. Wśród pozostałych badanych wyraźnie przeważają osoby dostrzegające pozytywne zmiany.** Wyniki są bardzo podobne do uzyskanych w roku 2010.

Rysunek 5.5.1. Rozkłady ocen zmian poziomu merytorycznego oraz zaangażowania w pracę naukową pozostałych pracowników jednostki

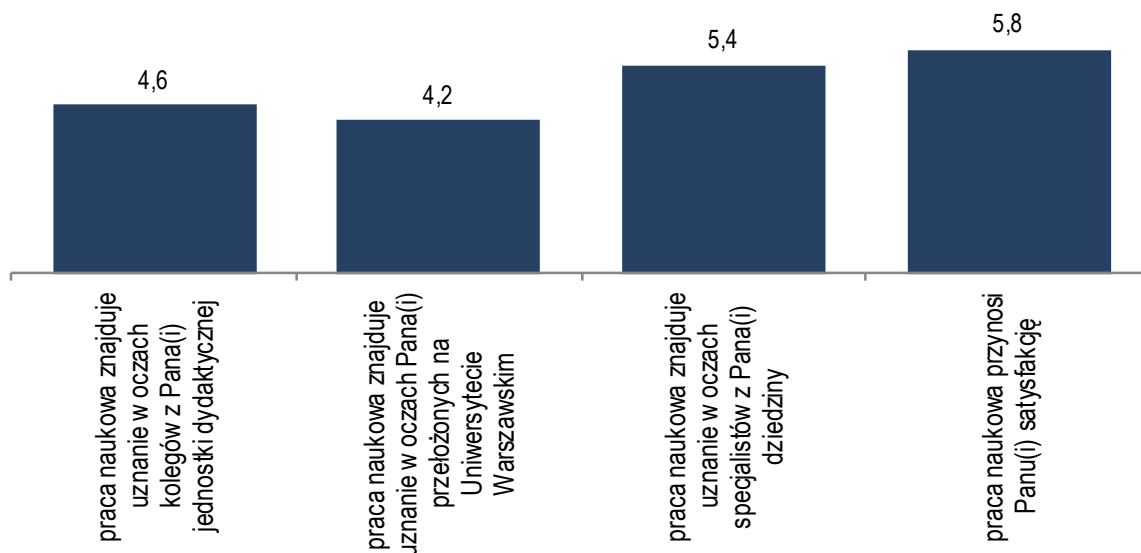


Odpowiedzi na powyższe pytania nie są powiązane z aktywnością naukową badanych – ani z poszczególnymi miarami aktywności, tj. liczbą publikacji, liczbą projektów itd., ani z indeksem aktywności naukowej. Nie widać także wyraźnych różnic pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na różnych stanowiskach ani przedstawicielami poszczególnych dyscyplin.

5.6. Odczucia związane z pracą

W ankiecie znalazły się również pytania dotyczące odczuć respondentów związanych z pracą naukową. Odpowiedzi wskazują wyraźnie na to, że praca naukowa przynosi badanym satysfakcję. 38% badanych udzieliło najwyższej odpowiedzi na siedmiostopniowej skali, a kolejne 31% wskazało drugą najwyższą ocenę. Średnia odpowiedzi to 5,8. Jest to bardzo podobny wynik do uzyskanego w 2010 roku. Badani mają też poczucie, że ich praca naukowa znajduje uznanie w oczach specjalistów z ich dziedziny. Średnia ocen to 5,4. Uznanie wśród specjalistów nie idzie jednak w parze z poczuciem bycia docenianym na UW. Badani w umiarkowanym stopniu zgadzali się z twierdzeniem, że ich praca znajduje uznanie w oczach kolegów z jednostki dydaktycznej – średnia ocen wynosiła 4,6. W jeszcze mniejszym stopniu badani czują się doceniani przez przełożonych na UW – średnia ocen 4,2. Porównania z poprzednią edycją są możliwe tylko w przypadku dwóch ostatnich zmiennych. Średnie ocen są niemal identyczne, jak w roku 2010.

Rysunek 5.6.1. Ocenę* poczucia, że praca naukowa znajduje uznanie w oczach wybranych grup oraz przynosi satysfakcję



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

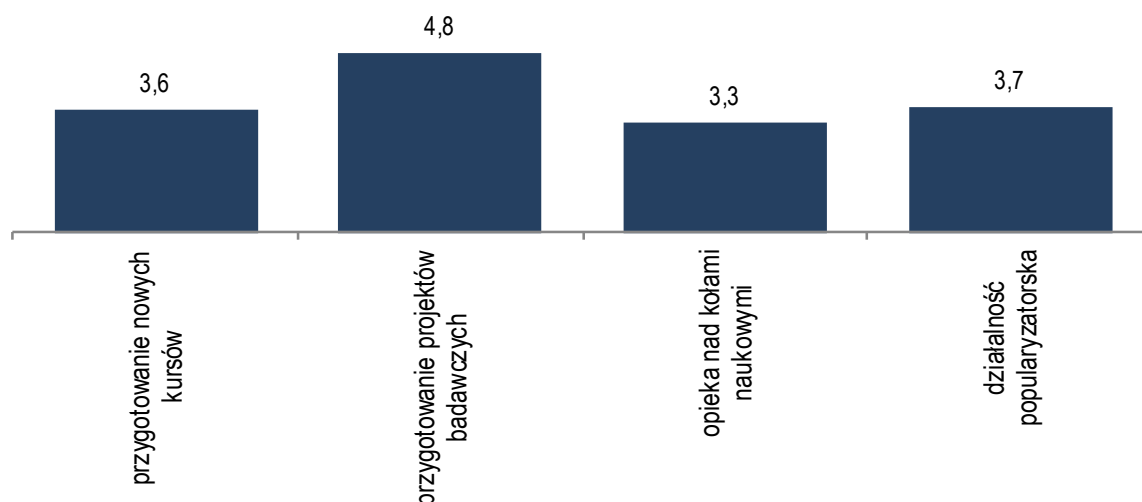
Oceny są powiązane z poziomem aktywności badanych. Osoby bardziej aktywne czują się bardziej doceniane i praca naukowa przynosi im w większym stopniu satysfakcję. Największe różnice między najmniej i najbardziej aktywnymi naukowo pracownikami widoczne są w przypadku ocen bycia postrzeganym przez specjalistów z dziedziny oraz kolegów z jednostki dydaktycznej. Najmniej zróżnicowane są odpowiedzi dotyczące bycia docenianym przez przełożonych na UW (zob. Aneks, tab. 5.6.1.).

Podobnie jak we wcześniej omawianych pytaniach najwyższe średnie oceny można obserwować wśród samodzielnych pracowników naukowych. Ich oceny były zauważalnie wyższe od ocen asystentów, wykładowców i instruktorów, gdy wypowiadali się na temat bycia postrzeganym przez innych – kolegów, przełożonych, specjalistów w dziedzinie. Różnica w poziomie satysfakcji z pracy naukowej jest wyraźniej niższa (zob. Aneks, tab. 5.6.2.). Nie występują natomiast poważniejsze różnice między przedstawicielami różnych obszarów nauki.

Poczucie bycia docenionym za działalność naukową mierzy także pytanie, w którym badani oceniali, na ile w jednostce doceniane są różnego rodzaju działania na rzecz UW. Wśród ocenianych

działań znalazło się przygotowanie projektów badawczych. Dla porównania oceniane były również inne rodzaje działań: przygotowanie nowych kursów, działalność popularyzatorska i opieka nad kołami naukowymi. **Na tle pozostałych działań przygotowanie projektów badawczych jest zdaniem badanych najbardziej doceniane. Średnia odpowiedzi wyniosła 4,8.** Pozostałe rodzaje działalności są wyraźnie mniej doceniane. Widoczna jest lekka przewaga odpowiedzi negatywnych, a średnie ocen wahają się między 3,3 a 3,7. Uwagę zwracają też bardzo liczne (37% badanych) odpowiedzi „nie mam zdania” w ostatnim przypadku.

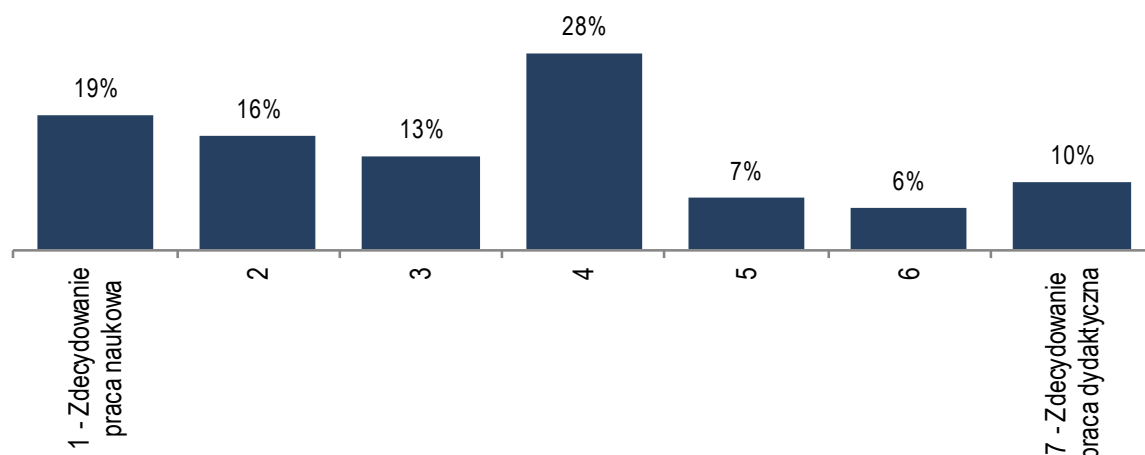
Rysunek 5.6.2. Ocenę stopnia doceniania w jednostkach dydaktycznych wybranych typów działalności na rzecz UW



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Zatrudnienie na UW wiąże się zarówno z pracą naukową jak i dydaktyczną. Prosiłiśmy badanych, aby ocenili, który rodzaj działalności jest dla badanych ważniejszy. Respondenci korzystali ze skali siedmiostopniowej, w której odpowiedź 1 oznaczała, że uważają, że praca naukowa jest zdecydowanie ważniejsza, a odpowiedź 7, że praca dydaktyczna jest zdecydowanie ważniejsza. **Blisko połowa badanych odpowiedziała, że ważniejsza jest praca naukowa, przy czym prawie co piąty badany odpowiedział, że jest zdecydowanie ważniejsza (odpowiedź 1).** 28% badanych wybrało odpowiedź środkową. Praca dydaktyczna jest ważniejsza dla niespełna jednej czwartej badanych.

Rysunek 5.6.3. Rozkład odpowiedzi na pytanie, czy ważniejsza jest praca naukowa czy praca dydaktyczna



Zgodnie z oczekiwaniami osoby bardziej aktywne naukowo wyraźnie częściej uważają, że ważniejsza jest praca naukowa (zob. Aneks, tab. 5.6.3.). Nie powinno być także zaskoczeniem, że praca dydaktyczna jest wyraźnie ważniejsza dla asystentów, wykładowców i instruktorów, grupy której znaczną część stanowią pracownicy dydaktyczni, niż dla adiunktów, czy też samodzielnych pracowników naukowych (zob. Aneks, tab. 5.6.4.). Widoczne są także różnice pomiędzy przedstawicielami różnych dyscyplin naukowych. Przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych w większym stopniu niż pozostali postrzegają pracę naukową jako ważniejszą, przy czym opisywana zależność jest widoczna przede wszystkim wśród adiunktów, asystentów, wykładowców i instruktorów (zob. Aneks, tab. 5.6.5.).

6. Warunki pracy

Warunki pracy to pojęcie bardzo szerokie. Przytaczając jedną z definicji można powiedzieć, że *jest to zespół czynników występujących w środowisku pracy wynikających z procesu pracy oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy*. (GUS, 2015: 8), a więc obejmuje ono elementy zarówno materialne, jak i niematerialne, z którymi spotyka się pracownik wykonując swoje obowiązki zawodowe. W badaniach międzynarodowych problematykę warunków pracy podejmuje się w kontekście oceny jakości pracy (Dahl, Nesheim, Olsen, 2009; Cazes, Hijzen, Saint-Martin, 2015). W tych badaniach głównymi wymiarami charakteryzującymi specyfikę warunków pracy są: równość w zatrudnieniu i bezpieczeństwo pracy, dochód z pracy, czas pracy i możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym (GUS, 2014).

W II edycji badania nauczycieli akademickich prowadzanego przy pomocy ankiety koncentrowaliśmy się przede wszystkim na opiniach respondentów, które dotyczyły specyfiki ich pracy zarówno na poziomie jednostek, jak i całego uniwersytetu. Po wielu konsultacjach i dyskusjach polem naszych zainteresowań stały się następujące zagadnienia: rozwiązania organizacyjne w jednostkach dydaktycznych, wsparcie udzielane nauczycielom akademickim, dostępność miejsca do samodzielnej pracy, oczekiwania kierowane wobec nauczycieli akademickich, możliwość godzenia życia rodzinnego z pracą na uczelni, przestrzeganie przepisów prawa, czas pracy, znajomość i ocena pracy ogólnouniwersyteckich biur i w końcu korzystanie z infrastruktury socjalnej uczelni. Tematyka ta jest więc bardzo zróżnicowana, ale obejmuje ważne z punktu widzenia nauczycieli akademickich wymiary warunków pracy na Uniwersytecie Warszawskim.

6.1. Organizacja pracy w jednostkach dydaktycznych

W przypadku nauczycieli akademickich miejscem ich zatrudnienia jest jednostka dydaktyczna. To właśnie w ramach struktur organizacyjnych poszczególnych jednostek dydaktycznych UW: wydziałów, instytutów, katedr – pracownicy dydaktyczno-naukowi wykonują swoje codzienne czynności zawodowe. Na naszej uczelni poszczególne jednostki dydaktyczne dysponują dużą autonomią w zakresie kształtowania zarówno rozwiązań organizacyjnych dotyczących zasad prowadzenia pracy dydaktycznej i naukowej, jak i wyposażenia stanowisk pracy. W konsekwencji w każdej z jednostek dydaktycznych UW można spotkać specyficzne rozwiązania, które tworzą swoistą kulturę organizacyjną. Oznacza to, że postrzeganie warunków pracy na UW przez nauczycieli akademickich odbywa się przede wszystkim przez pryzmat warunków pracy w konkretnej jednostce dydaktycznej. Z tego powodu omówienie wyników badania charakteryzujących warunki pracy na uczelni należy rozpocząć od ocen sytuacji panującej w poszczególnych jednostkach dydaktycznych.

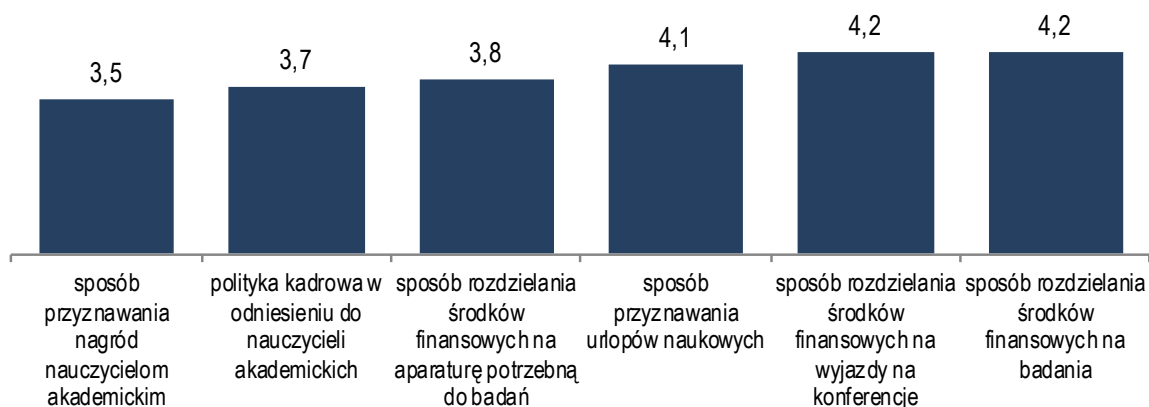
6.1.1. Opinie o praktykowanych rozwiązaniach organizacyjnych

W wielowątkowym badaniu ankietowym trudno jest uwzględnić wszystkie stosowane rozwiązania organizacyjne w jednostkach dydaktycznych. W efekcie w ankiecie ograniczyliśmy się więc tylko do kilku najważniejszych aspektów. Respondentom zadawaliśmy pytania odnoszące się do praktyk w zakresie rozdziału środków finansowych oraz systemu motywacji pracowników.

Wyniki analizy unaoczniają, że **nauczyciele akademicy sceptycznie oceniali** uwzględnione w badaniu **praktyki organizacyjne stosowane w jednostkach dydaktycznych w zakresie systemu motywacyjnego i rozdziału środków finansowych**. Jak łatwo można odczytać z przedstawionych danych przeciętne oceny stosowanych rozwiązań zawierały się w przedziale od 3,5 do 4,2, co w przypadku pomiaru na skali siedmiopunktowej, oznacza, że oceny lokowały się w okolicach środka skali pomiarowej. Najwyżej ocenianymi rozwiązaniami praktykowanymi w jednostkach dydaktycznych

były zasady rozdziału środków finansowych na: badania oraz konferencje. Z kolei najniżej ocenianymi praktykami były: polityka kadrowa oraz sposób przyznawania nagród. Oznacza to więc, że stosowane rozwiązania – w jednostkach dydaktycznych – w zakresie podziału środków finansowych na cele naukowe są wyżej oceniane niż stosowane sposoby motywowania pracowników.

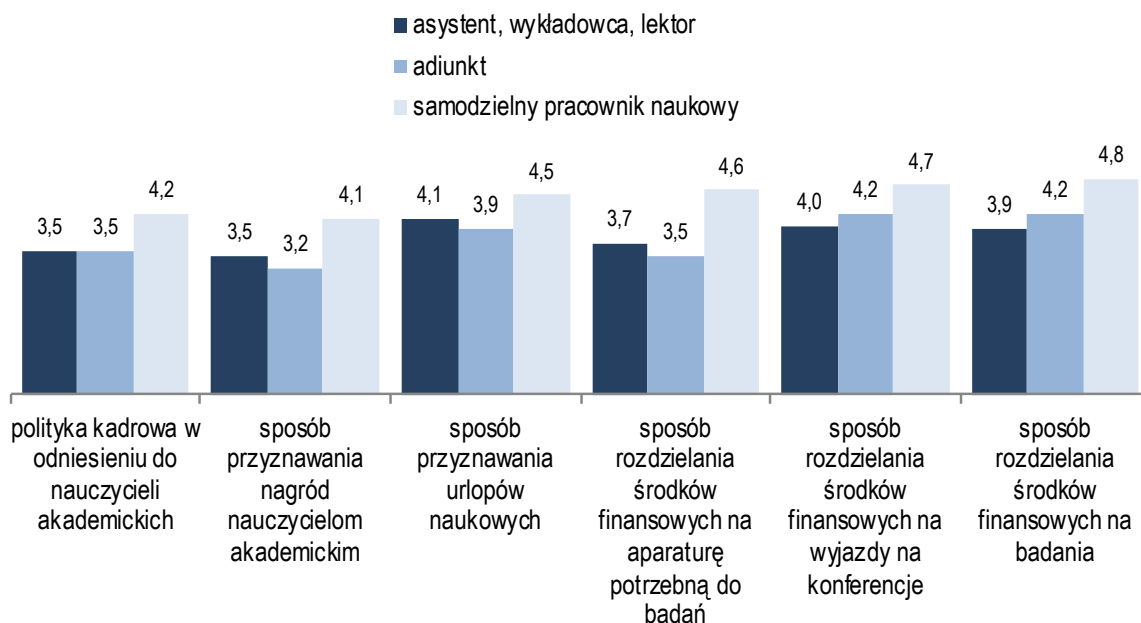
Rysunek 6.1.1. Oceny* wybranych stosowanych rozwiązań organizacyjnych w jednostce dydaktycznej.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Ważnym uwarunkowaniem ocen stosowanych rozwiązań w jednostkach dydaktycznych okazało się zajmowane stanowisko przez respondenta.

Rysunek 6.1.2. Oceny* wybranych stosowanych rozwiązań organizacyjnych w jednostce dydaktycznej według stanowisk.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

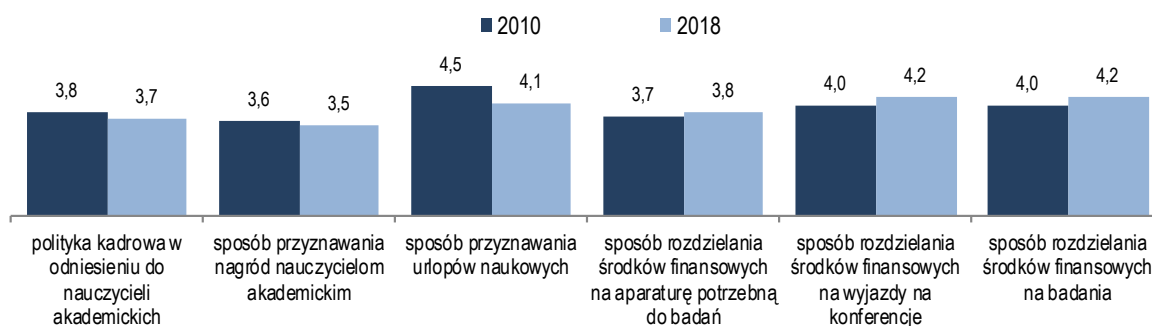
Niezależnie od ocenianego aspektu, można zaobserwować zależność, która polega na tym, że **samodzielni pracownicy naukowcy wyraźnie wyżej niż pozostali respondenci oceniali praktykowane działania w jednostkach organizacyjnych**. Jak można przypuszczać rezultat ten odzwierciedla zróżnicowane możliwości poszczególnych grup pracowników oddziaływania na proces podejmowania decyzji w jednostkach dydaktycznych. Samodzielni pracownicy naukowcy zwykle mają stałe miejsce i prawo głosu w kolektywnych ciałach podejmujących ważne decyzje, zaś w przypadku pozostałych grup nauczycieli akademickich możliwość uczestnictwa w procesie podejmowania decyzji jest bardziej ograniczona.

Innym czynnikiem różnicującym oceny praktyk organizacyjnych w jednostkach dydaktycznych okazała się przynależność badanych do obszaru kształcenia – zob. Aneks, tab. 6.1.1. Choć należy zauważyć, że różnice w ocenach występujące między przedstawicielami poszczególnych obszarów kształcenia dotyczyły tylko tych aspektów, które wiążą się z rozwiązaniami w zakresie motywacji pracowników. Przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych wyraźnie niżej niż pozostali badani ocenili politykę kadrową prowadzoną w macierzystych jednostkach dydaktycznych. Także sposoby przyznawania nagród oraz urlopów nauczycielom akademickim były zauważalnie niżej oceniane przez respondentów reprezentujących nauki społeczno-ekonomiczne i humanistyczno-językowe niż przez badanych z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych.

Jak się wydaje interesującym wynikiem jest także i to, że oceny stosowanych rozwiązań z dziedziny motywacji pracowników różnicował poziom zaangażowania w pracę dydaktyczno-naukową – zob. Aneks, tab. 6.1.2. Ogólnie mówiąc, ujawniona prawidłowość polega na tym, że nauczyciele akademicy poświęcający najmniej czasu na pracę naukowo-dydaktyczną oceniali zdecydowanie wyżej stosowane sposoby działania w zakresie: polityki kadrowej, przyznawania nagród oraz urlopów niż ci badani, których czas pracy był najdłuższy. Świadczy to oczywiście o tym, że osoby najbardziej zaangażowane w wykonywanie swoich obowiązków zawodowych są bardziej rozczarowane elementami systemu motywacyjnego niż ich mniej obciążeni pracą naukowo-dydaktyczną koledzy.

Porównanie wyników badań z dwóch edycji prowadzi do konkluzji, iż opinie nauczycieli akademickich dotyczące stosowanych rozwiązań organizacyjnych w jednostkach dydaktycznych niewiele się zmieniły, jak widać na poniższym wykresie oceny w dwóch okresach były bardzo podobne.

Rysunek 6.1.3. Porównanie ocen* wybranych stosowanych rozwiązań organizacyjnych w jednostce dydaktycznej według edycji badania.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Jedyna godna podkreślenia zmiana miała niekorzystny kierunek. Okazuje się bowiem, że w 2018 r. przeciętna ocena sposobu przyznawania urlopów naukowych była zauważalnie niższa niż ta z 2010 r.

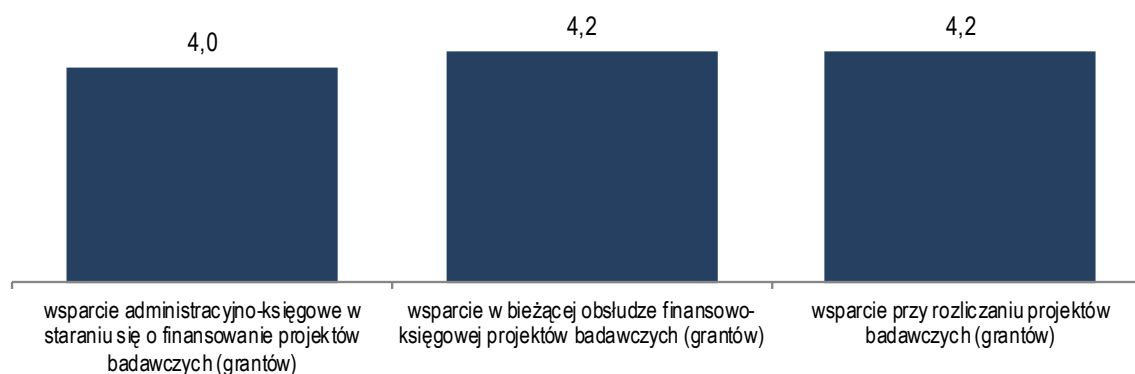
6.1.2. Oceny wsparcia aktywności zawodowej w jednostkach

Niewątpliwie jednym z ważnych czynników, które decydują o poczuciu satysfakcji z warunków pracy pracowników dydaktyczno-naukowych na uczelni jest możliwość uzyskania wsparcia, udzielanego w formie niematerialnej i materialnej, w jednostce dydaktycznej. W trakcie wywiązywania się ze swoich obowiązków zawodowych nauczyciele akademicy natrafiają na problemy związane z kwestiami formalno-proceduralnymi oraz ograniczeniami w finansowaniu różnych działań, zwykle o charakterze naukowym. Korzystają więc z wiedzy i doświadczenia pracowników administracyjnych przy organizacji swojej pracy naukowej i dydaktycznej oraz ze środków pieniężnych jednostki. W kontekście warunków pracy nauczycieli akademickich kluczowe więc jest to, jak przebiega współpraca z administracją jednostki i jakie są możliwości sfinansowania działalności zawodowej.

W badaniu ankietowym staraliśmy się uzyskać odpowiedzi na powyższe pytania. Liczba pozytywnych i zrealizowanych projektów badawczych na UW jest ściśle związana z tym, czy i na jakiego rodzaju wsparcie mogą liczyć pracownicy naukowo-dydaktyczni. A więc interesowało nas to, jak oceniane jest wsparcie administracyjne przy pozyskiwaniu, bieżącej obsłudze i rozliczaniu projektów badawczych.

Na podstawie wypowiedzi respondentów należy stwierdzić, że **wsparcie administracyjno-księgowe ze strony jednostki dydaktycznej na różnych etapach projektów badawczych zostało ocenione przeciętnie**. Dodać należy, że pomoc administracyjna w pierwszym stadium projektu – jego przygotowania, została oceniona nieco niżej niż wsparcie na kolejnych etapach projektu.

Rysunek 6.1.4. Oceny* wsparcia administracyjnego na różnych etapach projektu badawczego ze strony jednostki dydaktycznej.



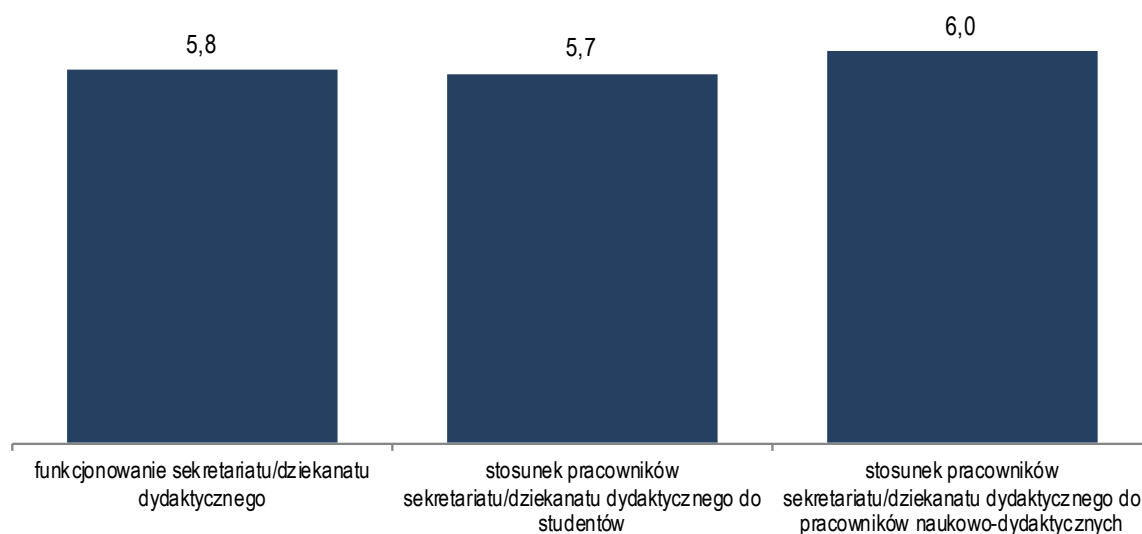
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Na podstawie uzyskanych wyników można więc powiedzieć, że pracownicy naukowo-dydaktyczni oczekują większego wsparcia przy projektach badawczych, w szczególności na ich wstępnym, przygotowawczym etapie.

Wyniki szczegółowych analiz – zob. Aneks, tab. 6.1.3 – ujawniły także i to, że problem niedostatecznego wsparcia administracyjnego na wszystkich etapach projektów badawczych występował przede wszystkim wśród badanych reprezentujących nauki humanistyczne i językowe.

W przeciwieństwie do wsparcia działalności naukowej – wskaźnikowanej w naszym badaniu poprzez wsparcie przy projektach badawczych – **praca administracji jednostek dydaktycznych wspierająca organizację procesów dydaktycznych została oceniona dobrze** przez nauczycieli akademickich. Zarówno ogólna ocena funkcjonowania sekretariatów/dziekanatów dydaktycznych, jak i nastawienie osób pracujących w nich do studentów, jak i pracowników naukowo-dydaktycznych uzyskały bardzo wysokie oceny – zbliżone do pozytywnego krańca skali pomiarowej.

Rysunek 6.1.5. Oceny* pracy sekretariatów/dziekanatów dydaktycznych.

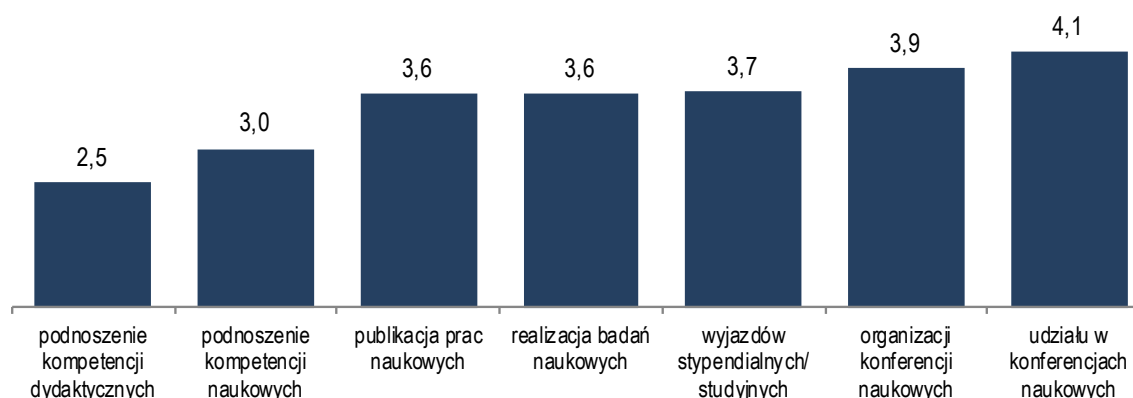


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

W świetle tych rezultatów można więc powiedzieć, że wsparcie administracyjne jednostek dydaktycznych dla pracowników naukowo-dydaktycznych skoncentrowane na dydaktyce działa dobrze, wówczas gdy pomoc przy realizacji pracy naukowej pozostawia sporo do życzenia.

Wsparcie materialne w działalności dydaktycznej i naukowej to kolejny ważny czynnik dla rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich. Niestety niski poziom nakładów na naukę w Polsce przekłada się na szczupłe środki służące wspieraniu pracy pracowników naukowo-dydaktycznych. I już na podstawie tej wiedzy można łatwo przewidywać opinie pracowników naszej uczelni o zakresie wsparcia finansowego różnych form ich aktywności zawodowej. Uzyskane wyniki faktycznie potwierdzają te przypuszczenia, **nauczyciele akademicki nisko oceniają finansowe wsparcie różnych form ich działalności dydaktyczno-badawczej przez jednostkę dydaktyczną.**

Rysunek 6.1.6. Oceny* wsparcia finansowego aktywności nauczycieli akademickich ze strony jednostki dydaktycznej.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

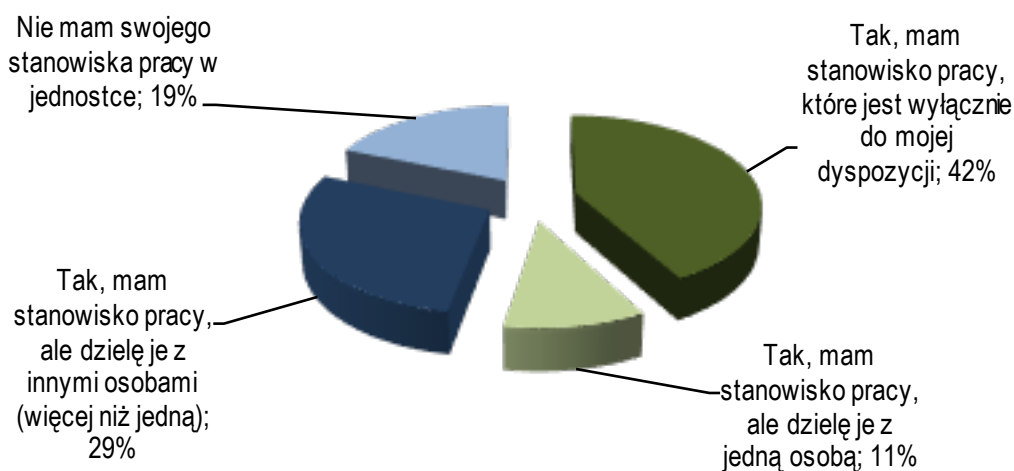
Omawiając oceny należy podkreślić występujące wyraźnie zróżnicowanie ocen wsparcia materialnego uwzględnionych w badaniu rodzajów działalności. Najgorzej ocenionym aspektem przez respondentów okazało się podnoszenie kompetencji dydaktycznych. Nieco lepiej nauczyciele akademicy ocenili wsparcie finansowe rozwoju kompetencji naukowych. Jeszcze lepiej został oceniony poziom środków przeznaczanych na publikacje naukowe, realizację badań i wyjazdów stypendialnych/studyjnych. I w końcu najlepiej – choć tylko „przeciętnie” - zostało ocenione pokrywanie kosztów związanych z organizacją lub uczestnictwem w konferencjach naukowych.

6.1.3. Stanowisko pracy

Istotnym elementem warunków pracy jest wyposażanie miejsca pracy. Nauczyciele akademicy są pod tym względem dość nietypową kategorią pracowników, gdyż swoje obowiązki zawodowe wykonują w wielu różnych miejscach. Część swojej pracy wykonują w salach wykładowych, kolejną w bibliotekach, pewien czas spędzają w laboratoriach, a także pracują we własnych mieszkaniach. Z tego powodu tak trudnym wyzwaniem jest podjęcie problematyki związanej z wyposażeniem stanowiska pracy nauczyciela akademickiego. W tym kontekście zostało zadane tylko jedno pytanie dotyczące stanowiska pracy. Respondentów spytaliśmy o to, czy posiadają stanowisko do samodzielnej pracy w macierzystej jednostce dydaktycznej. Posiadanie stanowiska pracy wyłącznie do własnej dyspozycji w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych z uwagi na specyfikę zawodu nie jest konieczne, jednak z drugiej strony brak stanowiska pracy, a więc własnego fizycznego miejsca, na uczelni jest z pewnością sytuacją, która nie sprzyja integracji pracownika z uczelnią.

Z deklaracji badanych wynika, że **stanowisko do samodzielnej pracy posiada przeważająca większość spośród nauczycieli akademickich** – 81%. Posiadanie stanowiska do samodzielnej pracy nie oznacza jednak, że pracownik ma je wyłącznie do własnej dyspozycji. Wśród tych, którzy stwierdzili, że mają stanowisko do samodzielnej pracy blisko połowa dzieliła je z innymi pracownikami.

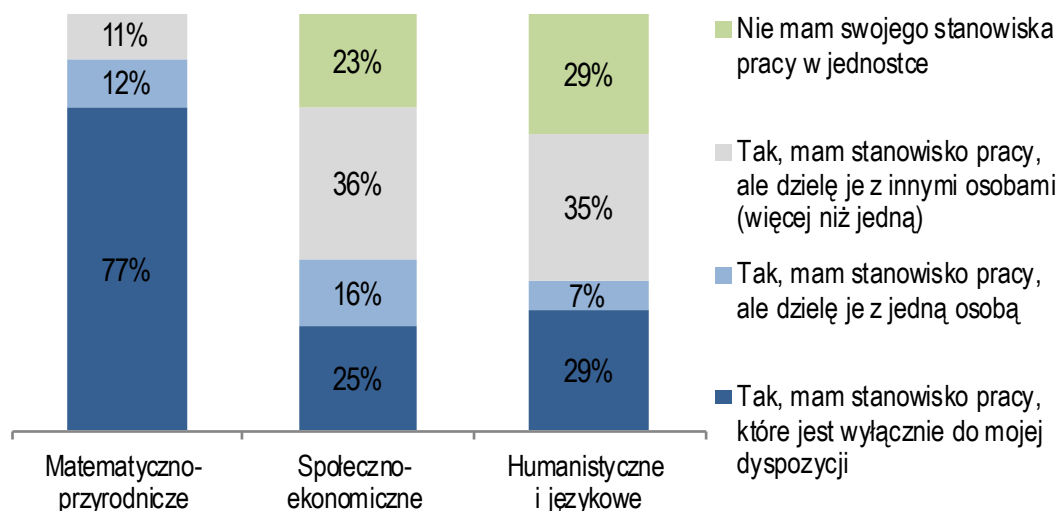
Rysunek 6.1.7. Rozkład odpowiedzi na pytanie czy ma w swojej jednostce stanowisko do samodzielnej pracy.



Niestety na naszej uczelni duża część nauczycieli akademickich nie ma własnego stanowiska do samodzielnej pracy – taką deklarację złożył co piąty respondent.

Pod względem posiadania stanowiska do samodzielnej pracy sytuacja w różnych obszarach kształcenia jest wyraźnie odmienna. Zdecydowanie lepiej wygląda ona w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych niż obszarach nauk społeczno-ekonomicznych oraz humanistycznych i językowych. Wśród przedstawicieli dyscyplin matematyczno-przyrodniczych przeważająca większość pracowników miała własne – nie dzielone z innymi – miejsce do samodzielnej pracy i, co należy podkreślić, nie było takich osób, które nie miały swojego miejsca do samodzielnej pracy. Natomiast pracownicy obszarów nauk: społeczno-ekonomicznych oraz humanistycznych i językowych miejsce do samodzielnej pracy zwykle dzielili z innymi osobami i co gorsza mniej więcej co czwarty pracownik (23% wśród respondentów z nauk społeczno-ekonomicznych i 29% wśród przedstawicieli dyscyplin humanistyczno-językowych) nie miał w macierzystej jednostce stanowiska do samodzielnej pracy.

Rysunek 6.1.8. Rozkład odpowiedzi na pytanie czy ma w swojej jednostce stanowisko do samodzielnej pracy według obszaru nauki.



Kolejnym uwarunkowaniem posiadania własnego stanowiska do samodzielnej pracy okazało się stanowisko: im niższe tym, gorszy był dostęp do stanowisk samodzielnej pracy - zob. Aneks, tab. 6.1.4. Wśród asystentów, lektorów, wykładowców 30% respondentów deklaroowało posiadanie stanowiska do samodzielnej pracy wyłącznie do własnej dyspozycji, w kategorii adiunktów było to 40% badanych, wówczas gdy analogiczny wskaźnik w grupie samodzielnych pracowników naukowych wyniósł 65%.

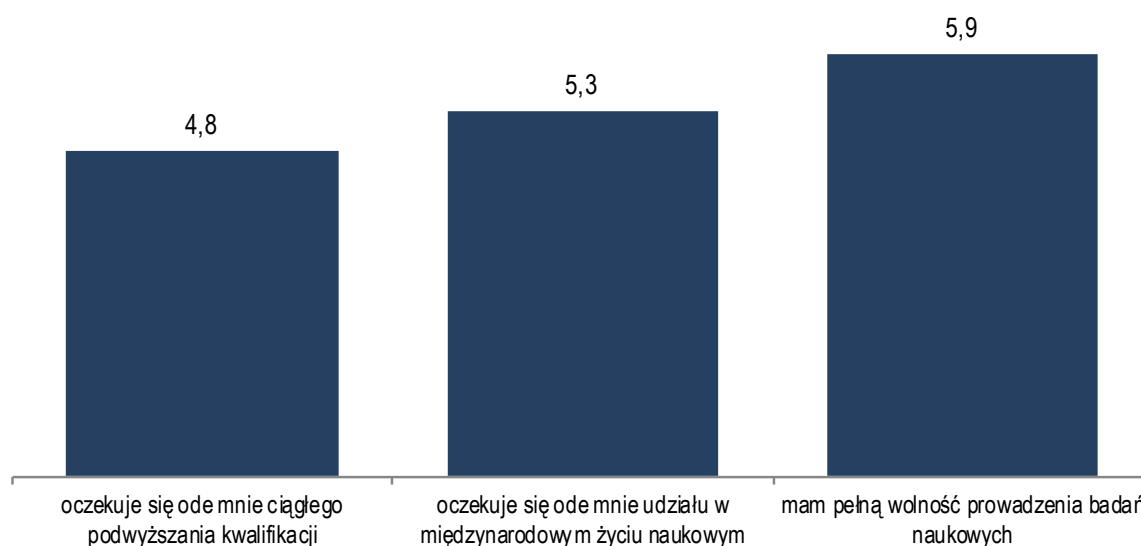
6.2. Oczekiwania wobec nauczycieli akademickich i wsparcie ich pracy na uczelni

W kontekście problematyki warunków pracy nauczycieli akademickich na naszej uczelni badanym zadaliśmy także pytania odnoszące się do całej uczelni, a nie tylko do sytuacji w jednostkach dydaktycznych. Były to pytania na temat oczekiwań kierowanych wobec tej grupy pracowników, systemu oceniania ich pracy, wsparcia różnych elementów działalności i w końcu prosiliśmy o ocenę warunków pracy na UW w kontekście możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

6.2.1. Oczekiwania formułowane wobec nauczycieli akademickich

W świetle wyników badania można powiedzieć, że oczekiwania kierowane do nauczycieli akademickich na uczelni są dość jasno formułowane. **Nauczyciele akademicy stwierdzili, że odczuwają, iż oczekuje się od nich w stopniu wyższym niż przeciętnym systematycznego podwyższania kwalifikacji zawodowych i uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym.** Można dodać, że presja oczekiwań jaką odczuwali badani była niższa w przypadku podnoszenia kwalifikacji niż w przypadku uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym.

Rysunek 6.2.1. Ocenę* oczekiwań kierowanych wobec nauczycieli akademickich i poczucia wolności prowadzenia badań naukowych.



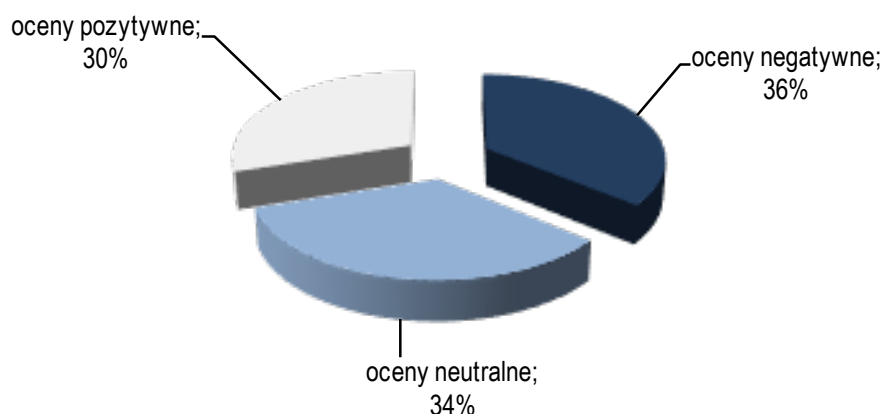
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

W kontekście oczekiwań formułowanych wobec pracowników dydaktyczno-naukowych pytaliśmy także o poczucie wolności prowadzenia badań naukowych, która oczywiście nie jest *sensu stricto*

oczekiwaniem, ale można ją traktować jako warunek możliwości realizacji oczekiwań kierowanych do tej kategorii pracowników. Na podstawie ocen respondentów należy stwierdzić, że **nauczyciele akademicy na UW mają wysokie poczucie wolności prowadzenia badań naukowych**.

Innym aspektem bezpośrednio związanym z oczekiwaniami/wymaganiami jest sposób oceny pracy. W ankiecie znalazło się tylko jedno pytanie dotyczące tego, jak oceniana jest obiektywność systemu oceny pracowników na UW.

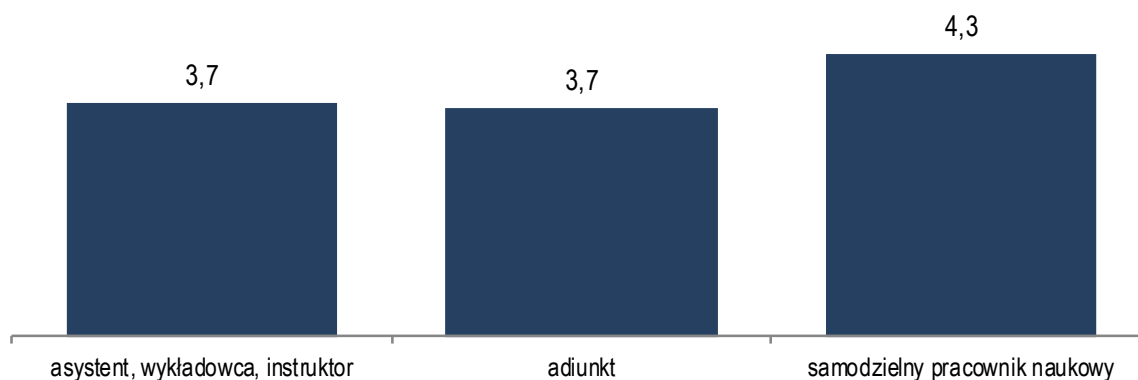
Rysunek 6.2.2. Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, czy system oceny pracowników na UW jest obiektywny.



Odpowiedzi badanych na pytanie o obiektywność systemu ocen pracy nauczycieli akademickich były silnie zróżnicowane. W pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że opinie na temat obiektywności systemu oceny pracy podzieliły badanych prawie równomiernie, tzn. oceny negatywne, neutralne i pozytywne zostały wystawione przez podobną frakcję respondentów. Oznacza to oczywiście, że **obiektywność systemu ocen pracy nauczycieli akademickich na naszej uczelni pozostawia wiele do życzenia – przynajmniej w opiniach bardzo dużej części osób podlegających temu systemowi oceny pracy**.

Uwzględnione w bardziej szczegółowych analizach zmienne niezależne charakteryzujące specyficzną pozycję badanych w ramach struktury organizacyjnej UW, zwykle nie pozwalały na wyjaśnienie zróżnicowania opinii na temat obiektywności systemu oceny nauczycieli akademickich. Jedynie zajmowane stanowisko przez respondentów zauważalnie różnicowało oceny.

Rysunek 6.2.3. Oceny* obiektywności systemu ocen pracowników na UW według stanowisk.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

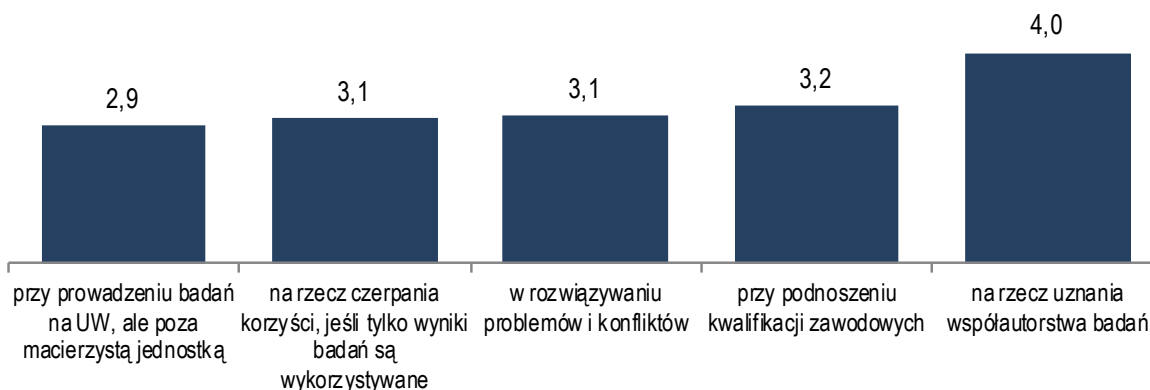
Zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych pracowników naukowych wyżej oceniali obiektywność systemu oceny pracowników niż pozostali badani.

6.2.2. Wsparcie pracy nauczycieli akademickich

Wcześniej przedstawione wyniki dotyczące oceny wsparcia aktywności zawodowej nauczycieli akademickich w jednostkach dydaktycznych wskazywały, że poziom pomocy przy organizacji działalności dydaktycznej był dużo wyższy niż przy pracy naukowej. Nauczyciel akademicki może także liczyć na pomoc nie tylko ze strony macierzystej jednostki, ale także ze strony różnych wyspecjalizowanych komórek organizacyjnych na uczelni lub innych pracowników uczelni. W związku z tym interesującym zagadnieniem jest to, jak oceniane jest wsparcie pracownika ze strony uczelni.

W świetle uzyskanych wyników należy stwierdzić, że **nauczyciele akademicy oceniają wsparcie swojej aktywności zawodowej ze strony uniwersytetu jako niewystarczające**. W przypadku ocen wszystkich pięciu rodzajów wsparcia, uwzględnionych w badaniu, żadna nie była wyższa niż środek skali pomiarowej. Zdecydowanie najgorzej badani ocenili wsparcie ze strony uczelni w przypadku prowadzenia badań poza swoją jednostką dydaktyczną. Jest to oczywiście niepokojące, gdyż brak wsparcia ze strony uczelni w tym przypadku nie sprzyja z pewnością powstawaniu interdyscyplinarnych zespołów badawczych. Nieznacznie wyżej niż wsparcie ze strony uczelni dla badań realizowanych poza macierzystą jednostką respondenci ocenili pomoc ze strony uczelni przy czerpaniu profitów z wykorzystywanych badań, w rozwiązywaniu problemów i konfliktów zawodowych oraz przy podnoszeniu kwalifikacji.

Rysunek 6.2.4. Ocena* wsparcia uczelni w różnych rodzajach działalności nauczycieli akademickich.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Najwyżej ocenianym rodzajem pomocy ze strony UW dla pracowników dydaktyczno-naukowych było wsparcie uczelni w przypadku uznania współautorstwa badań – choć i w tym przypadku średnia ocena oznacza tylko odpowiedź: „przeciętnie”. W oparciu o zgromadzone w ankiecie dane należy stwierdzić, że nauczyciele akademicy oczekują znacznie większego wsparcia ze strony uczelni w wyżej wymienionych sytuacjach.

Czynnikiem bardzo różnicującym oceny wsparcia uczelni dla nauczycieli akademickich okazał się obszar kształcenia. Jak się okazuje **najwyżej ocenili wsparcie uczelni dla nauczycieli akademickich, we wszystkich wymienionych sytuacjach, pracownicy dydaktyczno-naukowi z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych. Natomiast przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych ocenili najniżej wsparcie uczelni w różnych sytuacjach.**

Rysunek 6.2.5. Oceny* wsparcia UW różnych aspektów działalności nauczycieli akademickich według obszaru nauki.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

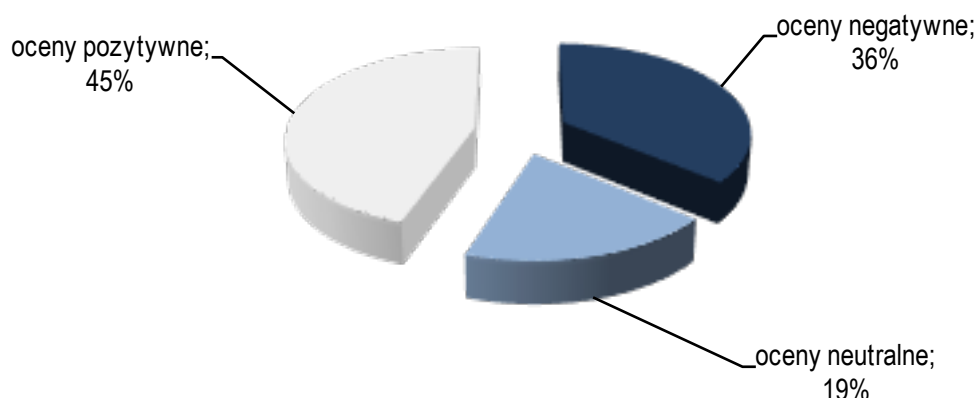
Należy także odnotować, że zajmowane stanowisko stanowiło uwarunkowanie oceny pomocy ze strony uniwersytetu – zob. Aneks, tab. 6.2.1. Najbardziej krytycznie o wsparciu uczelni w pięciu wymienionych sytuacjach wypowiadali się ci, którzy byli zatrudnieni na stanowisku adiunkta.

6.2.3. Możliwość godzenia pracy i życia osobistego

W wielu przedsiębiorstwach oczekiwania pracodawców są tak wysokie, że w zasadzie uniemożliwiają pracownikom prowadzenie życia osobistego (rodzinnego), a w szczególności wychowywanie dzieci. O to, jak są postrzegane warunki pracy na UW w kontekście możliwości pogodzenia pracy na UW z życiem rodzinnym, w tym posiadania dzieci, pytaliśmy także naszych respondentów.

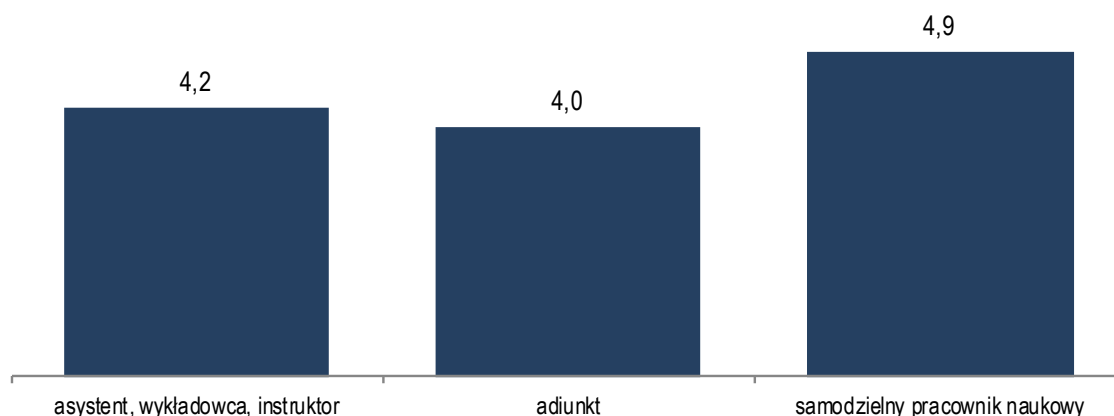
Nauczyciele akademicki byli dość mocno podzieleni w swoich opiniach na temat tego, czy warunki pracy na UW sprzyjają godzeniu życia zawodowego i osobistego. **Występuje jednak wyraźna przewaga osób zgadzających się z tym, że praca na naszej uczelni pozwala na godzenie życia zawodowego i rodzinnego nad przeciwnikami tej tezy.** Wydaje się, że pod względem możliwości godzenia ról zawodowych i rodzinnych warunki pracy na UW są jednak sprzyjające – w końcu blisko połowa (45%) respondentów wyraziła takie przekonanie.

Rysunek 6.2.6. Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, czy warunki pracy na UW sprzyjają godzeniu życia zawodowego i osobistego (w tym posiadania dzieci).



O postrzeganiu warunków pracy na uniwersytecie w perspektywie możliwości godzenia jej z obowiązkami rodzinnymi w pewnej mierze decydowało zajmowane stanowisko. **Samodzielni pracownicy naukowi** wyraźnie wyżej niż pozostali ocenili pod tym względem warunki pracy na UW.

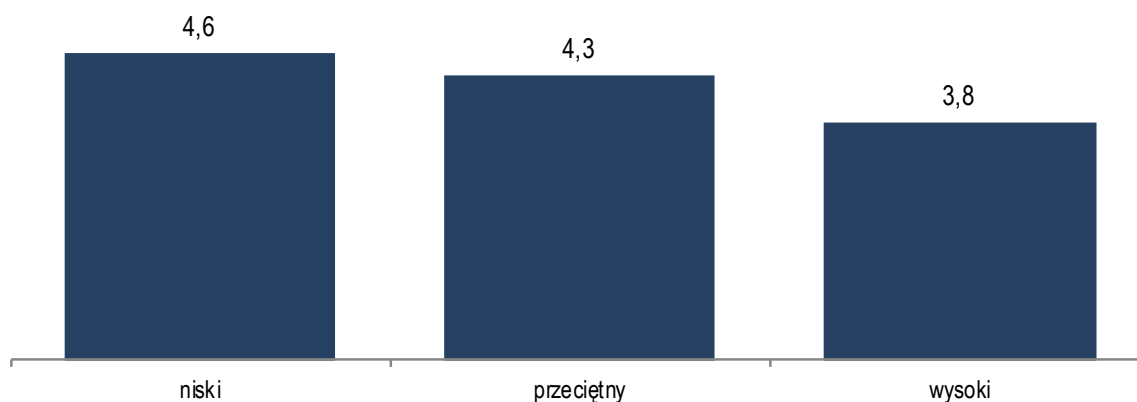
Rysunek 6.2.7. Oceny* warunków pracy na UW w kontekście sprzyjania godzeniu życia zawodowego i osobistego (w tym posiadania dzieci) według stanowiska.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Oceny możliwości godzenia pracy na uczelni z życiem rodzinnym zależały także od tego ile czasu nauczyciele akademicki poświęcali na swoje obowiązki zawodowe. Prawidłowość ta polegała na tym, że im więcej czasu badani poświęcali na pracę dydaktyczno-naukową, tym gorzej oceniali możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Rysunek 6.2.8. Oceny* warunków pracy na UW w kontekście sprzyjania godzeniu życia zawodowego i osobistego (w tym posiadania dzieci) według poziomu aktywności naukowo-dydaktycznej.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Bardzo podobna zależność do opisanej powyżej, występowała między oceną możliwości pogodzenia pracy na uczelni z życiem osobistym a produktywnością naukową nauczycieli akademickich – zob. Aneks, tab. 6.2.2. Najlepiej możliwość pogodzenia pracy i życia rodzinnego ocenili ci pracownicy dydaktyczno-naukowi, którzy mieli najmniejsze efekty w pracy naukowej. Zaś najniższe oceny wystawili badani o najwyższej produktywności naukowej.

Szczegółowe analizy pokazały także, że płeć pracownika przy ocenie możliwości pogodzenia życia rodzinnego z pracą miała znaczenie, choć nie było ono zbyt duże – zob. Aneks, tab. 6.2.3. **Za bardziej sprzyjające godzeniu obowiązków osobistych z zawodowymi uznali warunki pracy na UW mężczyźni.**

Interesujące wyniki przyniosła analiza z uwzględnieniem liczby dzieci w gospodarstwie domowym – zob. Aneks, tab. 6.2.4. Okazało się bowiem, że **najwyżej możliwość godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych ocenili ci nauczyciele akademicki, którzy mieli największą liczbę dzieci.**

6.3. Przestrzeganie regulacji prawnych

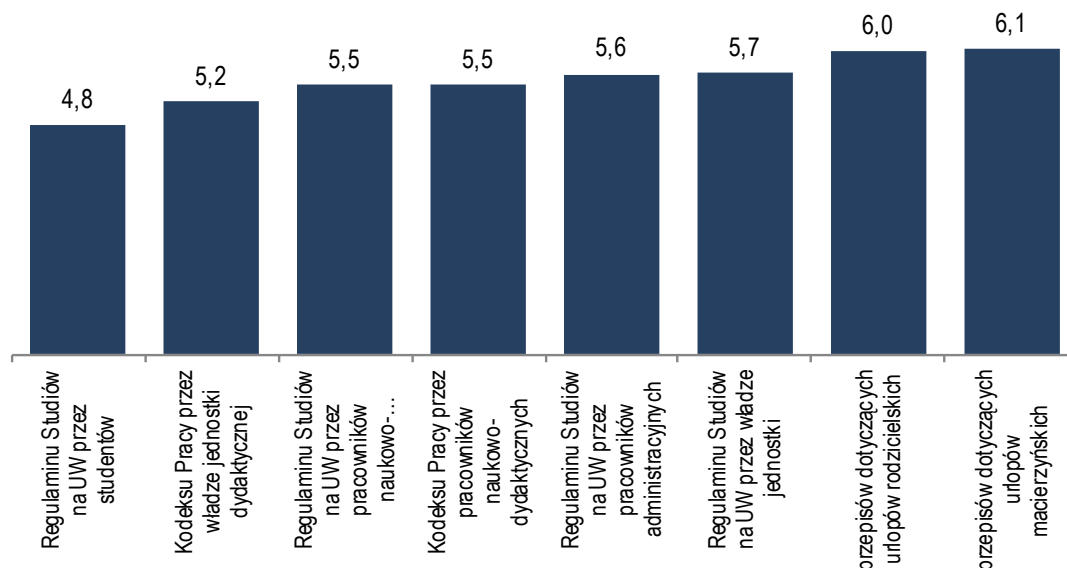
Regulacje prawne określające przestrzeń dopuszczalnych zachowań decydują w sposób bezpośredni o relacjach międzyludzkich, ale także o warunkach pracy i kulturze organizacyjnej. Brak poszanowania dla obowiązujących regulacji prawnych i zasad współpracy nie tylko tworzy interakcje nieprzewidywalnymi, ale też staje się źródłem konfliktów dezorganizujących pracę zespołów ludzkich. Z punktu widzenia przeprowadzonych badań kluczowe było więc określenie tego, czy nauczyciele akademicki mają poczucie, że przepisy regulujące ich obowiązki i uprawnienia są faktycznie przestrzegane na uczelni. W ankiecie poza pytaniami dotyczącymi przestrzegania regulacji prawnych w jednostkach dydaktycznych znalazły się też i takie, które miały na celu ukazanie skali naruszeń formalnych i nieformalnych reguł współpracy na uczelni¹.

¹ W kwestionariuszu znalazły się jedynie trzy pytania dotyczące przestrzegania prawa na uczelni. Miały one na celu dostarczenie dość ogólnych informacji o opiniach nauczycieli akademickich dotyczących przestrzegania i naruszeń prawa oraz dyskryminacji. Zakres pytań odnoszących się do tej tematyki został celowo ograniczony z uwagi na fakt, że na uczelni prowadzone jest duże badanie w ramach projektu „Równość na UW” dotyczące przede wszystkim powyższych zagadnień.

6.3.1. Opinie na temat przestrzegania regulacji w jednostkach dydaktycznych

W pierwszym bloku pytań dotyczących przestrzegania przepisów skoncentrowaliśmy się na kwestii przestrzegania przepisów prawa tj. Kodeksu Pracy oraz Regulaminu Studiów na UW w jednostkach dydaktycznych. **Pracownicy naukowo-dydaktyczni ogólnie biorąc pozytywnie ocenili przestrzegania przepisów przez reprezentantów różnych grup tworzących środowisko akademickie w jednostkach dydaktycznych.** Najwyższe oceny badani przypisali przestrzeganiu regulacji dotyczących urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Można więc powiedzieć, że na naszej uczelni udzielanie tego typu urlopów przebiega zgodnie z przepisami. Oceny przestrzegania Regulaminu Studiów przez władze jednostki, pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych były tylko nieznacznie niższe niż te dotyczące udzielania urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Bardziej krytycznie wypowiadali się respondenci w kwestii przestrzegania Kodeksu Pracy przez władze jednostki. Jednakże najbardziej sceptycznie nauczyciele akademicy ocenili przestrzeganie Regulaminu Studiów przez studentów.

Rysunek 6.3.1. Oceny*przestrzegania regulacji prawnych w jednostkach dydaktycznych.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Szczegółowe analizy ujawniły, że w niektórych przypadkach oceny przestrzegania regulacji prawnych w jednostkach dydaktycznych różniły się w zależności od obszaru kształcenia – zob. Aneks, tab. 6.3.1. W przypadkach ocen dotyczących: przestrzegania Regulaminu Studiów oraz Kodeksu Pracy przez władze jednostki oraz przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich oceny reprezentantów nauk społeczno-ekonomicznych były zauważalnie niższe niż badanych z dyscyplin matematyczno-przyrodniczych oraz humanistyczno-językowych.

Uwarunkowaniem ocen dotyczących przestrzegania regulacji prawnych w jednostkach dydaktycznych okazał się także poziom zaangażowania w prace dydaktyczno-naukowe – zob. Aneks, tab. 6.3.2. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że osoby które więcej czasu poświęcają na działalność dydaktyczno-naukową bardziej sceptycznie wypowiadają się o przestrzeganiu Regulaminu Studiów i Kodeksu Pracy w jednostce dydaktycznej niż ci, którzy poświęcali najmniej czasu na pracę na uczelni. W szczególności widoczne są różnice w ocenach dotyczących przestrzegania

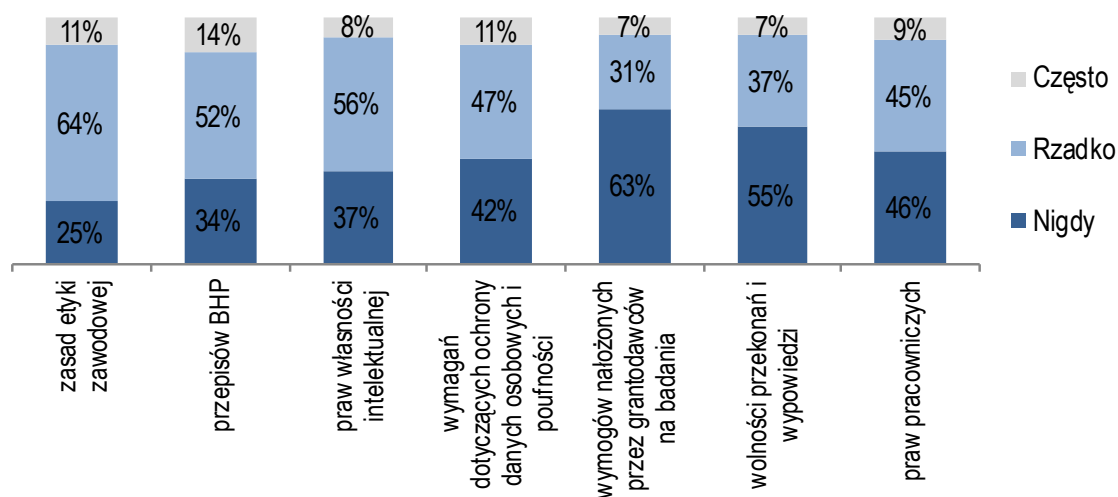
Regulaminu Studiów i Kodeksu Pracy przez władze jednostki i udzielania urlopów macierzyńskich i wychowawczych.

6.3.2. Naruszanie reguł i zjawisko dyskryminacji

Poza pytaniami o ocenę przestrzegania Regulaminu Studiów i Kodeksu Pracy w jednostkach dydaktycznych w tegorocznej edycji badania postanowiliśmy sprawdzić, jaka część spośród badanych spotkała się z naruszeniem przepisów oraz zasad pracy naukowej, a także o to, jaka część z nauczycieli akademickich doświadczyła konsekwencji naruszania przepisów lub dyskryminacji bądź też była świadkiem tego typu zjawisk na naszej uczelni.

Omawiając wyniki badania dotyczącego częstości występowania nieprawidłowości w zakresie przestrzegania prawa i zasad współpracy należy zauważyć, że frakcja tych, którzy stwierdzili, że często miało kontakt z naruszaniem reguł nie był bardzo wysoki – zawierał się w przedziale od 7% do 14% w zależności od typu naruszanej reguły. Niemniej w świetle zgromadzonych danych należy stwierdzić, że **naruszanie przepisów bądź regulacji na UW nie jest zjawiskiem zupełnie marginalnym**.

Rysunek 6.3.2. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstotliwość styczności z naruszaniem wybranych przepisów i zasad pracy naukowej.

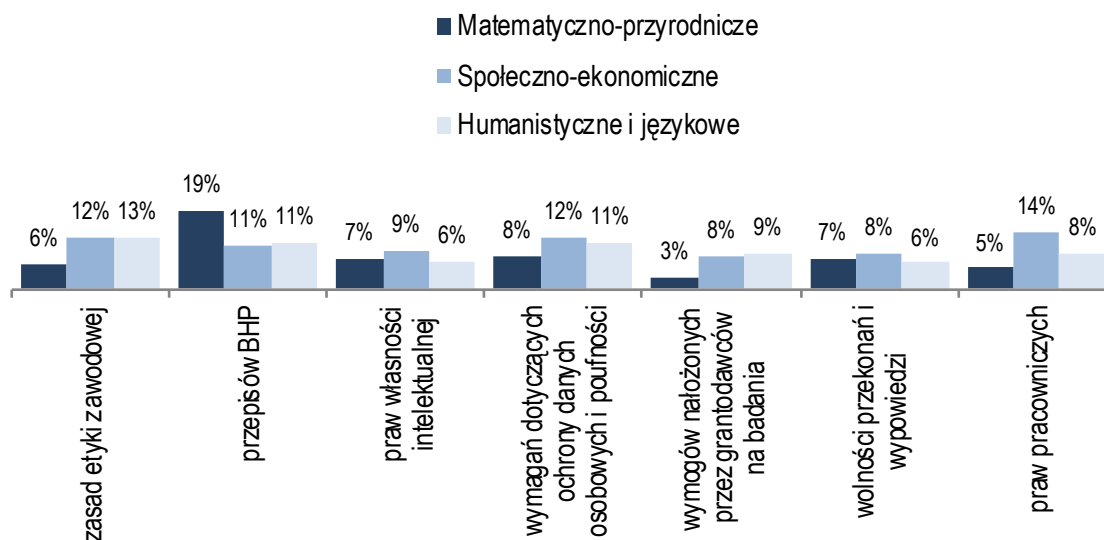


Najrzadziej łamanymi regułami są te, które zostały nałożone przez grantodawców/sponsorów na prowadzone badania – blisko dwóch na trzech badanych stwierdziło, że nigdy nie spotkało się z łamaniem tych zasad. Relatywnie rzadko też ma miejsce naruszanie prawa do wolności wypowiedzi i przekonań – ponad połowa badanych stwierdziła, że nigdy nie spotkała się z łamaniem tego prawa. Kolejne miejsce pod względem częstości przestrzegania reguł zajmują prawa pracownicze oraz zasady związane z ochroną danych osobowych. Nieco dalej nauczyciele akademicki usytuowali naruszenia praw własności intelektualnej. I na końcu tego rankingu znajdują się przepisy BHP – tylko jedna osoba na trzy stwierdziła, że nigdy nie spotkała się z naruszeniem tych przepisów, oraz zasady etyki zawodowej – gdzie tylko jedna osoba na cztery zadeklarowała, że nigdy nie spotkała się z jej naruszeniem.

Jednym z czynników różnicujących odpowiedzi w zakresie częstości naruszania większości przepisów i zasad współpracy naukowej okazał się obszar kształcenia. I tak badani reprezentanci nauk matematyczno-przyrodniczych wyraźnie częściej niż pozostali zgłaszali, że często spotykali się z łamaniem przepisów BHP. Z kolei w przypadku naruszania praw pracowniczych, zasad etyki zawo-

dowej, wymogów nałożonych na badania przez grantodawców/sponsorów i wymagań związanych z ochroną danych osobowych to reprezentanci nauk społeczno-ekonomicznych i humanistyczno-językowych częściej twierdzili, że często spotykają się z naruszeniem powyższych reguł niż osoby z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych.

Rysunek 6.3.3. Procent osób twierdzących, że często spotykały się z naruszeniem wybranych przepisów i zasad pracy naukowej według obszaru nauki.



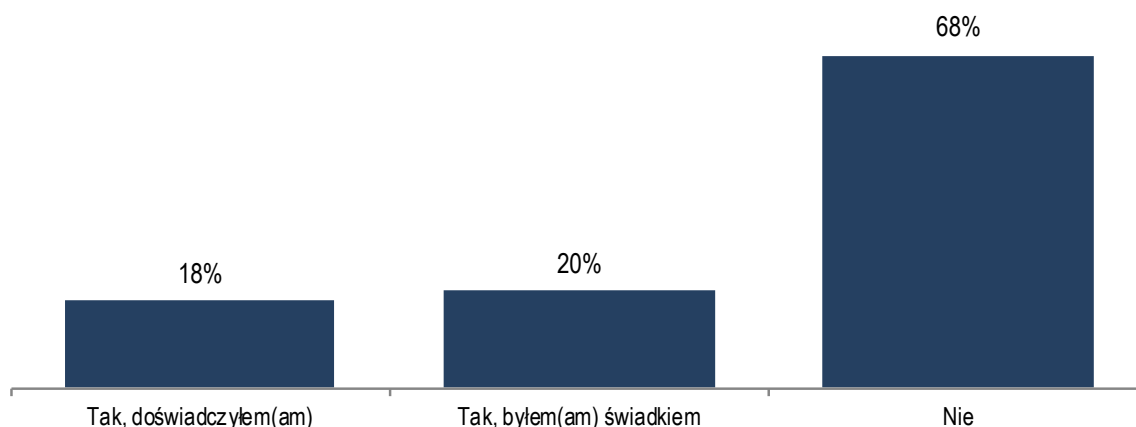
Zajmowane stanowisko także różnicowało odpowiedzi badanych na temat częstości spotykania z naruszeniem przepisów i reguł współpracy – zob. Aneks, tab. 6.3.3. W przypadkach naruszeń etyki zawodowej, prawa do wolności wypowiedzi i przekonań oraz praw pracowniczych można stwierdzić, że najczęściej ze zjawiskiem naruszania tych reguł mieli do czynienia nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach asystentów, wykładowców i lektorów, a najrzadziej mieli styczność z tymi problemami pracownicy będący samodzielnymi pracownikami naukowymi.

Kolejnym czynnikiem stanowiącym uwarunkowanie odpowiedzi na temat częstości spotykania się z naruszeniem reguł współpracy okazał się czas poświęcany na działalność dydaktyczno-naukową – zob. Aneks, tab. 6.3.4. Z naruszeniem etyki zawodowej, praw pracowniczych, prawa do wolności wypowiedzi i warunków badań częściej spotykali się ci nauczyciele akademicki, którzy poświęcali więcej czasu na pracę naukowo-dydaktyczną niż ci, którzy poświęcali mniej czasu. Natomiast częstsze kontakty z naruszeniem wymogów ochrony danych osobowych zgłaszali ci, którzy najmniej czasu przeznaczali na aktywność naukowo-dydaktyczną.

Naruszanie przepisów i reguł współpracy nie jest zjawiskiem pożądanym. Niemniej w niektórych przypadkach – tzw. „naginanie” prawa – nie musi przynosić negatywnych konsekwencji. W tegorocznej edycji badania wśród nauczycieli akademickich staraliśmy się także uchwycić to, jaka część spośród badanych doświadczyła naruszenia prawa lub dyskryminacji lub też była świadkiem takich praktyk wobec innych osób.

Uzyskane wyniki potwierdzają wcześniejszą tezę mówiącą o tym, że **zjawisko łamania praw nauczycieli akademickich na naszej uczelni nie jest zjawiskiem rzadkim.**

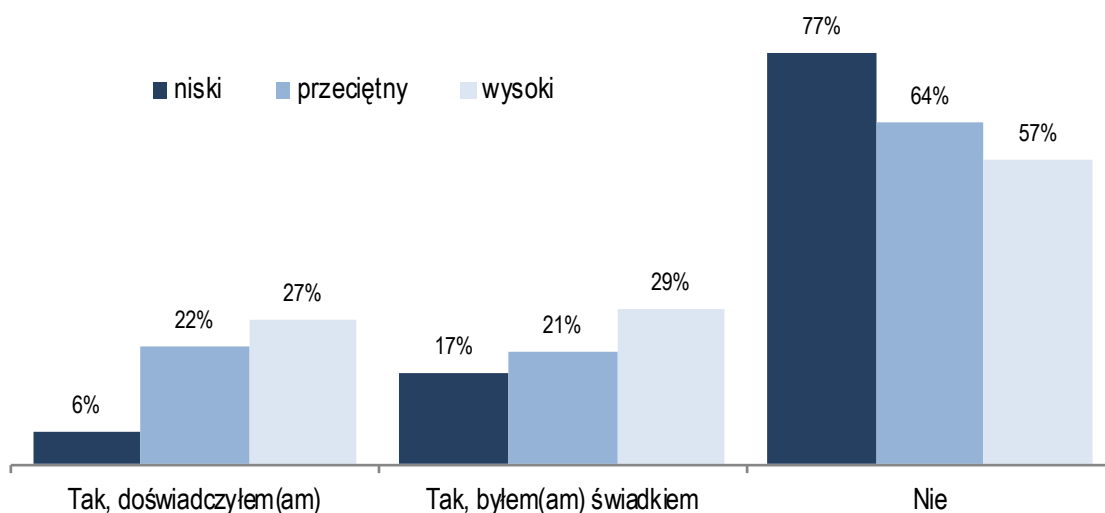
Rysunek 6.3.4. Procent odpowiedzi na pytanie czy w ciągu ostatnich 5 lat swojej pracy na UW doświadczył(a) Pan(i) lub był(a) świadkiem naruszenia praw lub dyskryminacji.



Okazuje się bowiem, że tylko dwóch na trzech respondentów przyznało, że w ostatnim czasie nie doświadczyło naruszania prawa lub dyskryminacji. Natomiast blisko jeden na pięciu respondentów twierdził, że doświadczył osobiście naruszenia prawa lub dyskryminacji.

Szczegółowe analizy ujawniają, że skala naruszania praw wiąże się z poziomem aktywności dydaktyczno-badawczej, wskaźnikowanej przy pomocy czasu poświęconego na pracę na uczelni. **Wśród osób, które poświęcały najwięcej czasu na działalność dydaktyczno-naukową skala naruszania prawa była najwyższa, najmniejsza zaś wśród tych badanych, którzy poświęcali najmniej czasu na pracę na uczelni.** Wynik ten nie jest zaskoczeniem, gdyż można było przypuszczać, że im więcej czasu się pracuje, tym zwiększa się ryzyko natrafienia na trudności, które mogą być rozwiązywane niezgodnie z obowiązującymi regułami. Niemniej jest to problem, gdyż częste doświadczenia konsekwencji łamania praw mogą skutecznie zniechęcać zaangażowanych pracowników do dalszego wysiłku.

Rysunek 6.3.5. Procent odpowiedzi na pytanie czy w ciągu ostatnich 5 lat swojej pracy na UW doświadczył(a) Pan(i) lub był(a) świadkiem naruszenia praw lub dyskryminacji według poziomu aktywności dydaktyczno-naukowej.



Skala naruszania prawa lub dyskryminacji była zróżnicowana w poszczególnych obszarach nauki – zob. Aneks, tab. 6.3.5. Najmniejsza występowała wśród przedstawicieli dyscyplin matematyczno-przyrodniczych, większa wśród reprezentantów nauk humanistyczno-językowych i najwyższa wśród pracowników z obszaru nauk społeczno-ekonomicznych.

Analizy ujawniły także związki między produktywnością naukową a skalą doświadczenia naruszenia prawa lub dyskryminacji – zob. Aneks, tab. 6.3.6. Ci pracownicy, którzy charakteryzowali się niską produktywnością naukową zdecydowanie rzadziej niż pozostali byli świadkami lub doświadczali naruszenia swoich praw.

Należy także zaznaczyć, że skala doświadczenia naruszenia praw lub dyskryminacji była zauważalnie wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn – zob. Aneks, tab. 6.3.7. Wśród kobiet 21% respondentek stwierdziło, że doświadczyło naruszenia prawa lub dyskryminacji, podczas gdy wśród mężczyzn ten odsetek wyniósł 14%.

6.4. Czas pracy nauczycieli akademickich

Nowym zagadnieniem podjętym w II edycji ogólnouniwersyteckiego badania nauczycieli akademickich jest budżet czasu. Czas przeznaczany na działalność naukowo-dydaktyczną jest interesującą kwestią, w szczególności z tego powodu, że nauczyciele akademicy nie mają typowego, normowanego czasu pracy w jednym miejscu, jak większość zatrudnionych. Szereg obowiązków dydaktycznych i naukowych, z których są rozliczani nauczyciele akademicy wymaga oczywiście nakładów czasu, w związku z tym nasuwają się liczne pytania, np.: ile czasu przeznaczają na wykonywanie obowiązków zawodowych pracownicy naszej uczelni, czy więcej czasu przeznaczają na pracę dydaktyczną, czy też naukową, czy więcej czasu zabiera przygotowanie do zajęć, czy też ich prowadzenie.

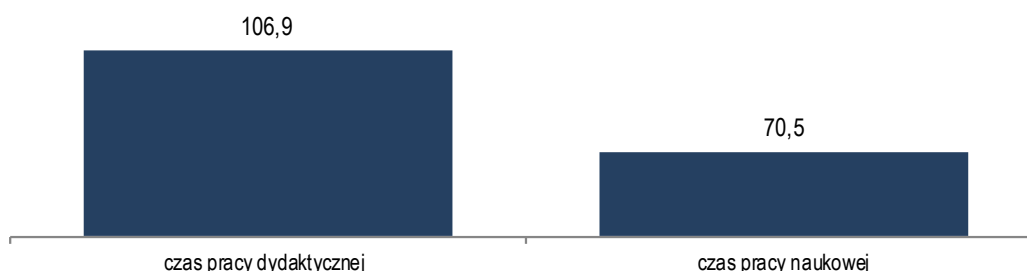
Szczegółowe badania budżetu czasu prowadzi się przy pomocy specjalnej metodologii z wykorzystaniem dzienniczka, który uzupełniany jest na bieżąco przez respondentów². Takie rozwiązanie metodologiczne dostarcza miarodajnych wyników. Podejmując próbę zebrania informacji o czasie pracy nauczycieli akademickich przy pomocy ankiety internetowej mieliśmy świadomość wielu zagrożeń takich jak: unikanie odpowiedzi na pytania wymagające szacowania czasu, czy omyłki przy wprowadzaniu danych. Faktycznie nasza próba zebrania informacji o czasie pracy nauczycieli akademickich nie powiodła się w pełni. Okazało się, że zgromadzone dane zawierają wiele braków odpowiedzi, przekłamania, które były efektem niezrozumienia pytań lub wynikały z trudności oszacowania czasu, pojawiły się też inne błędy. Niemniej po wielu analizach udało się wyodrębnić podzbiorowość respondentów, których odpowiedzi można uznać za spójne i wiarygodne.

W poniżej prezentowanych analizach uwzględniono tylko część spośród respondentów badania tj. tylko te osoby, które udzieliły wiarygodnych odpowiedzi na pytanie o czas pracy przeznaczany na różne rodzaje działalności dydaktycznej i naukowej w ostatnim roku akademickim oraz były zatrudnione na UW w pełnym wymiarze etatu. Liczebność tej podzbiorowości stanowi zaledwie 1/3 całej zbiorowości objętej II edycją badania nauczycieli akademickich. Mając to na uwadze oraz fakt, że oszacowania czasu są obarczone pewną nieścisłością należy podkreślić, że poniższe wyniki należy traktować z odpowiednią ostrożnością, jako dane orientacyjne.

Średni czas pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu na UW w roku akademickim 2017/2018 wyniósł 177,3 godziny **na miesiąc**, czyli nieznacznie przekraczał czas pracy określony Kodeksem Pracy, tj. około 168 godzin miesięcznie. Na podstawie oszacowania można też stwierdzić, że nauczyciele akademicy poświęcali więcej czasu na obowiązki dydaktyczne niż naukowe.

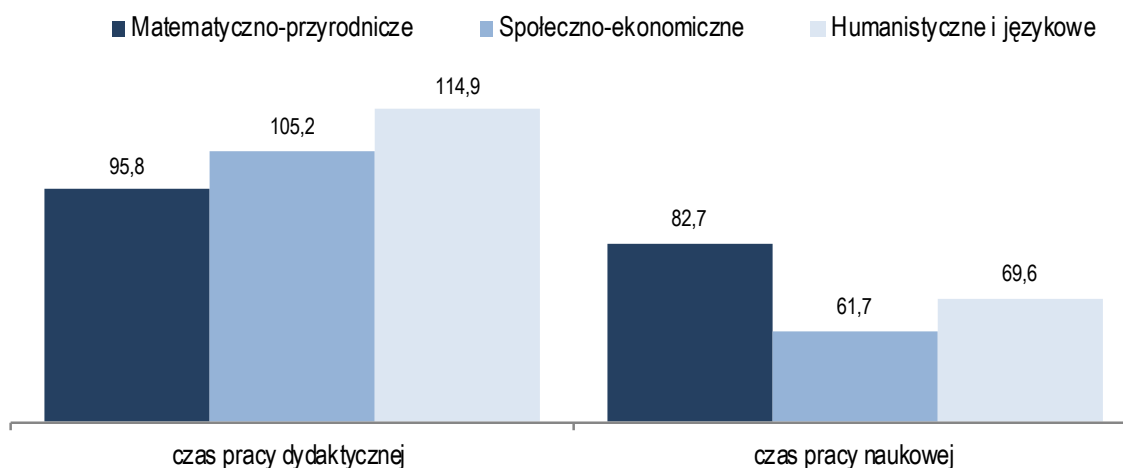
² Na temat metodologii badania budżetu czasu więcej szczegółowych informacji patrz (GUS, 2015a; Eurostat 2008).

Rysunek 6.4.1. Średni czas pracy dydaktycznej i naukowej w godzinach miesięcznie.



Przeciętny miesięczny czas pracy pracowników z różnych obszarów kształcenia był odmienny. Średnio biorąc **najwięcej czasu na wywiązanie się z obowiązków zawodowych poświęcali respondenci z obszaru nauk humanistyczno-językowych** – 184,6 godziny na miesiąc, mniej osoby reprezentujące nauki matematyczno-przyrodnicze – 178,4 godziny na miesiąc i **najmniej przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych** – 167 godzin na miesiąc. Ponadto okazało się, że występują duże różnice w rozdziale czasu na aktywności związane z obowiązkami dydaktycznymi i naukowymi wśród przedstawicieli różnych obszarów kształcenia. Otóż pracownicy naukowo-dydaktyczni z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych wyraźnie więcej czasu poświęcali na pracę naukową niż osoby reprezentujące pozostałe obszary kształcenia.

Rysunek 6.4.2. Średni czas pracy dydaktycznej i naukowej w godzinach miesięcznie według obszaru kształcenia.

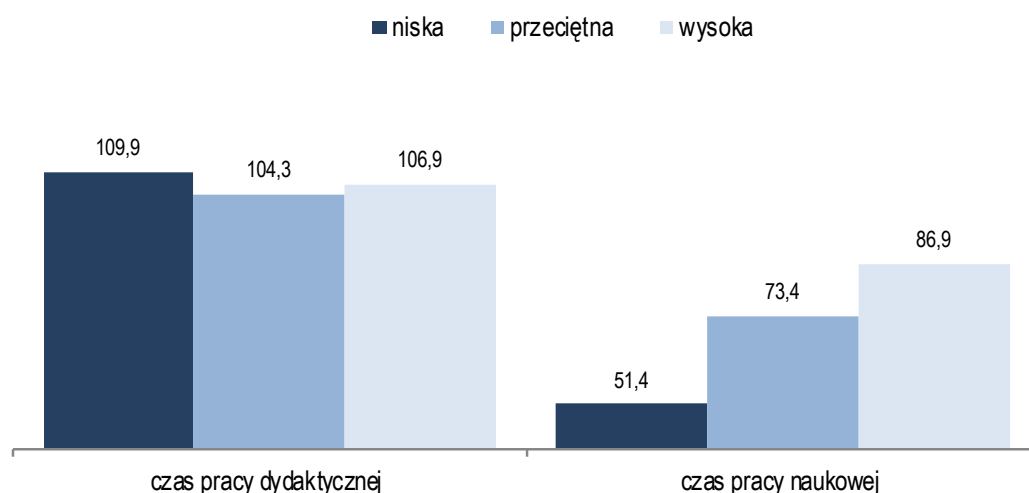


Bardzo interesujące prawidłowości występowały między produktywnością naukową badanych³ a czasem ich pracy. Ogólny przeciętny czas pracy osób o najwyższej produktywności naukowej był o ponad 16 godzin wyższy niż osób, których produktywność naukowa została sklasyfikowana jako przeciętna, i o ponad 32 godziny wyższy niż u badanych o najniższej produktywności naukowej. Okazało się ponadto, że przeciętny czas pracy przeznaczany na obowiązki dydaktyczne przez nauczycieli akademickich niezbyt różnił się w podzbiorowościach wyróżnionych według produktywności naukowej. Jednak występowała silna pozytywna zależność między produktywnością naukową

³ Produktywność naukowa została scharakteryzowana w analizach za pomocą indeksu uwzględniającego różne osiągnięcia naukowe poczynając od liczby opublikowanych prac, na liczbie uzyskanych patentów kończąc.

a czasem poświęconym na aktywność naukową – współczynnik korelacji liniowej $r=0,34$. Można więc powiedzieć, że im więcej czasu **pracownicy dydaktyczno-naukowi poświęcali na aktywność naukową tym wyższe mieli osiągnięcia naukowe**. Nie jest to zaskoczenie biorąc pod uwagę ścisłe związki między nakładem czasu a efektem działania. Średni czas poświęcony na aktywność naukową wśród respondentów o najwyższej produktywności wyniósł blisko 87 godzin w miesiącu, podczas gdy osoby o najniższej produktywności naukowej, na naukową działalność poświęcały średnio nieco ponad 51 godzin w miesiącu.

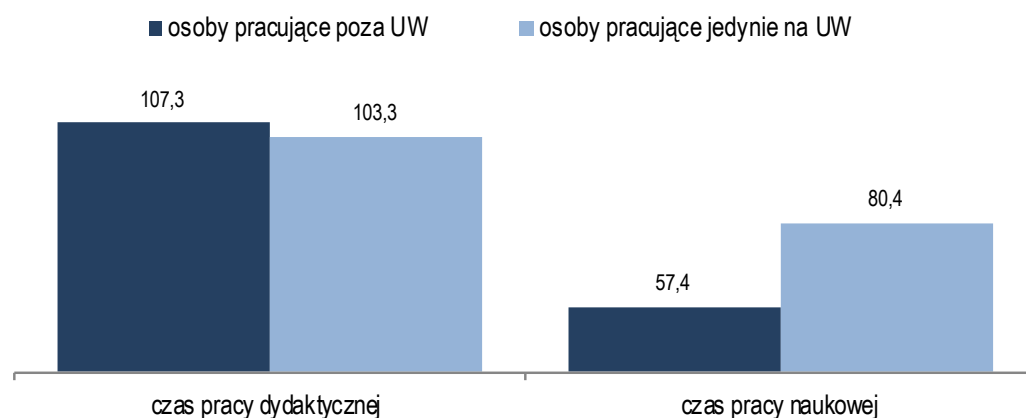
Rysunek 6.4.3. Średni czas pracy dydaktycznej i naukowej w godzinach miesięcznie według poziomu produktywności naukowej.



Warto też zwrócić uwagę na fakt, że to właśnie dzięki dużym nakładom pracy przeznaczonym na działalność badawczą ogólny czas pracy na uczelni wśród osób o najwyższej produktywności naukowej był najwyższy i przekraczał 193 godziny w miesiącu.

Bardzo wyraźnym uwarunkowaniem czasu pracy okazał się fakt wykonywania pracy poza uniwersytetem.

Rysunek 6.4.4. Średni czas pracy dydaktycznej i naukowej w godzinach miesięcznie według faktu wykonywania pracy poza UW.



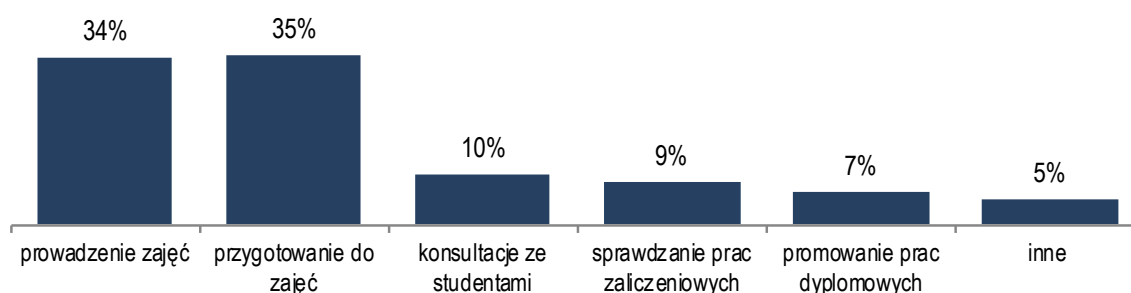
Przeciętny czas pracy osób pracujących wyłącznie na UW był znacznie wyższy – o blisko 20 godzin w miesiącu – niż tych pracowników, którzy podejmowali aktywność zarobkową także poza uczelnią. Interesujące jest to, że te dwie podzbiorowości badanych były dość podobne pod względem średniego czasu przeznaczanego na działalność dydaktyczną. Natomiast różnili się znacznie pod względem nakładów czasu ponoszonych na aktywność naukową. Pracownicy zatrudnieni jedynie na UW średnio biorąc na pracę naukową przeznaczali o 23 godziny więcej miesięcznie niż ci nauczyciele akademicki, którzy pracowali także poza uniwersytetem.

W świetle wyników analiz można także dostrzec różnice w czasie pracy osób zajmujących poszczególne stanowiska na uczelni – zob. Aneks, tab. 6.4.1. Średni miesięczny czas pracy osób zatrudnionych na stanowiskach: asystentów, wykładowców i lektorów przekraczał nieznacznie 174 godziny w miesiącu i był tylko o niecałą godzinę niższy niż wśród osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta. Najwięcej czasu na aktywność dydaktyczno-naukową poświęcali samodzielni pracownicy naukowcy – blisko 185 godzin w miesiącu. Warto także zauważyć, że najwięcej czasu na działalność dydaktyczną przeznaczali respondenci zajmujący stanowiska asystentów, wykładowców i lektorów – ponad 121 godzin miesięcznie. Natomiast adiunkci i samodzielni pracownicy naukowcy średnio biorąc poświęcali dydaktyce tyle samo czasu tj. nieco ponad 100 godzin w miesiącu. Przeciętnie największe nakłady czasowe na pracę naukową ponosili samodzielni pracownicy naukowcy, którzy przeznaczali na tę aktywność ponad 84 godzin miesięcznie, czyli średnio o około 10 godzin więcej niż adiunkci i ponad 20 godzin więcej niż osoby zatrudnione na stanowiskach asystentów, wykładowców i lektorów.

Informacje zebrane w trakcie badania ankietowego pozwalają także oszacować rozdział czasu przeznaczonego na poszczególne aktywności dydaktyczne i naukowe nauczycieli akademickich.

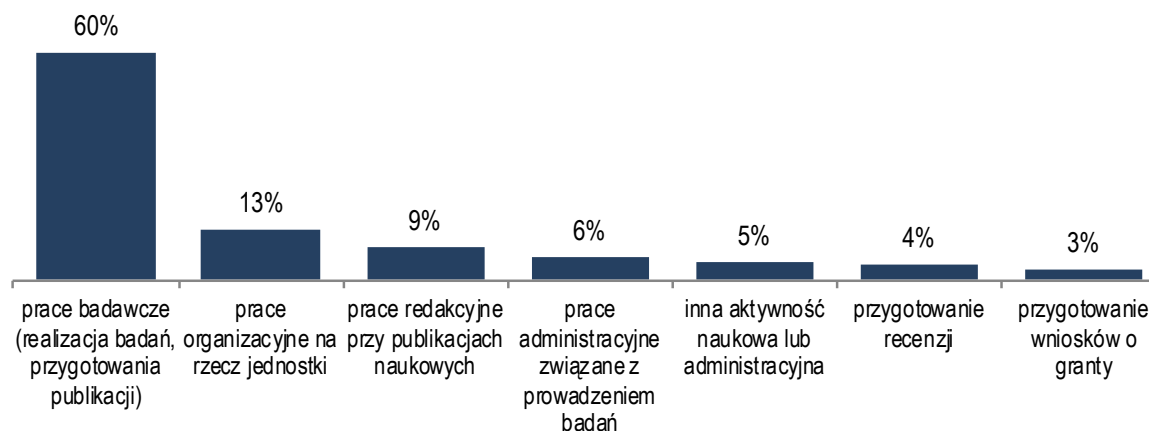
Przygotowanie i prowadzenie zajęć zajmuje nauczycielom akademickim największą część, bo aż 69% z ich puli czasu przeznaczanego na działalność dydaktyczną. Dodać przy tym warto, że oszacowany udział nakładów czasu dedykowanego na przygotowanie do zajęć i przeprowadzenie zajęć jest nieomal identyczny. Konsultacje i komunikacja ze studentami zabierały nauczycielom akademickim 10% czasu poświęcanego na dydaktykę. Podobny udział w puli czasu dydaktycznego stanowią nakłady czasu związane ze sprawdzaniem prac kontrolnych i zaliczeniowych. Około 7% w puli dydaktycznej stanowił czas przeznaczony na promowanie prac dyplomowych.

Rysunek 6.4.5. Struktura dydaktycznego czasu pracy według rodzajów działalności.



Największą część z puli czasu poświęconego na działalność naukową stanowił czas pracy poświęcony na działalność badawczą, a więc prowadzenie badań, analizę wyników i przygotowanie publikacji.

Rysunek 6.4.6. Struktura naukowego czasu pracy według rodzajów działalności.



Kolejne miejsce w budżecie czasu nauczycieli akademickich zajmowały nakłady ponoszone na działalność organizacyjną na rzecz jednostki. Oszacowania wskazują, że 9% czasu naukowego respondenci poświęcali na prace redakcyjne przy publikacjach naukowych. Warto podkreślić, że stosunkowo dużo czasu zabierały działania administracyjne związane z prowadzeniem badań. Najmniejszą część w budżecie czasu naukowego pracowników dydaktyczno-naukowych na naszej uczelni stanowił ten, przeznaczany na przygotowanie wniosków o granty na nowe projekty badawcze.

6.5. Znajomość i ocena sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych

W trakcie wykonywania swoich codziennych obowiązków zawodowych pracownicy naukowo-dydaktyczni przede wszystkim korzystają ze wsparcia organizacyjnego w swoich macierzystych jednostkach. Nie oznacza to jednak, że na tym kończy się wsparcie administracyjne uczelni adresowane do tej grupy pracowników. Mogą oni, a w niektórych przypadkach wręcz powinni, także korzystać z pomocy wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych jakimi są biura ogólnouczelniane. W II edycji ogólnouniwersyteckiego badania nauczycieli akademickich respondentom zadaliśmy pytania o to, czy mają wiedzę o roli poszczególnych centralnych biur⁴ na UW, oraz o ocenę sprawności działalności tych jednostek.

6.5.1. Znajomość biur ogólnouczelnianych

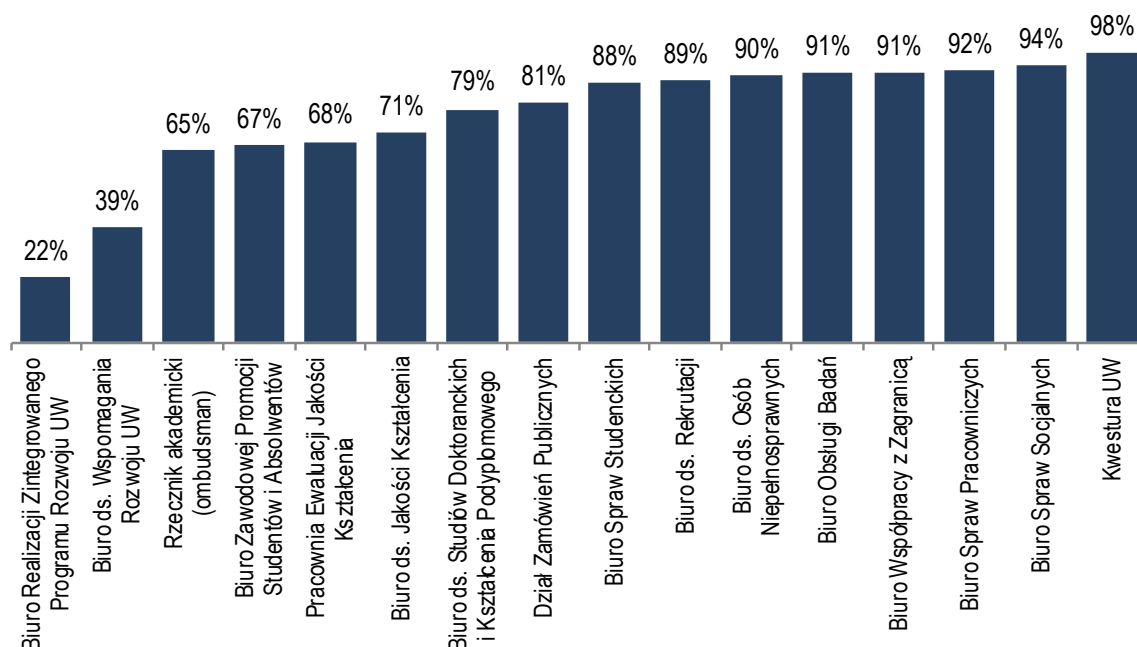
W świetle zgromadzonego materiału należy uznać, że **wiedza nauczycieli akademickich o ogólnouczelnianych biurach jest dość dobra**. Oczywiście poziom znajomości szesnastu uwzględnionych w badaniu biur ogólnouniwersyteckich był zróżnicowany. Niemniej okazało się, że w przypadku połowy wymienionych biur przytłaczająca większość badanych stwierdziła, że wie czym zajmuje się dana jednostka organizacyjna. W przypadku kolejnych sześciu z szesnastu wymienionych biur przynajmniej dwie trzecie badanych zadeklarowało znajomość ich roli na uczelni. I jedynie w przypadku dwóch spośród wymienionych jednostek mniej niż połowa badanych stwierdziła, iż wie czym one się zajmują.

Najbardziej znaną jednostką organizacyjną wśród nauczycieli akademickich jest kwestura – można wręcz powiedzieć, że w zasadzie wszyscy badani zadeklarowali znajomość jej funkcji na uczelni. Powszechnie też są znane takie centralne jednostki jak: Biuro Spraw Socjalnych, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Współpracy z Zagranicą, Biuro Obsługi Badań, Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych, Biuro ds. Rekrutacji oraz Biuro Spraw Studenckich. Z kolei najmniej znaną jednostką okazało się

⁴ W badaniu pytaliśmy tylko o wybrane biura, takie z którymi nauczyciele akademicy powinni się dość często kontaktować.

Biuro Realizacji Zintegrowanego Programu Rozwoju UW – tylko co piąty respondent utrzymywał, że wie czym zajmuje się ta jednostka. Wynik ten nie powinien zaskakiwać, biorąc pod uwagę krótki czas funkcjonowania tego biura na UW oraz specyficzne funkcje, które wypełnia.

Rysunek 6.5.1. Procent osób twierdzących, że wiedzą jaka jest rola poniższych biur ogólnouczelnianych.



Tak jak można było przypuszczać znajomość poszczególnych biur ogólnouczelnianych wśród pracowników naukowo-dydaktycznych jest wyraźnie związana z tym jakie zadania wypełniają one na UW. Innymi słowy te jednostki ogólnouczelniane, które wspierają bezpośrednio działalność organizacyjną, dydaktyczną lub naukową są dość powszechnie znane, z kolei poziom wiedzy o zadaniach tych biur, które realizują specyficzne funkcje na rzecz uczelni, i z którymi kontakt nauczycieli akademickich jest ograniczony – jest niski.

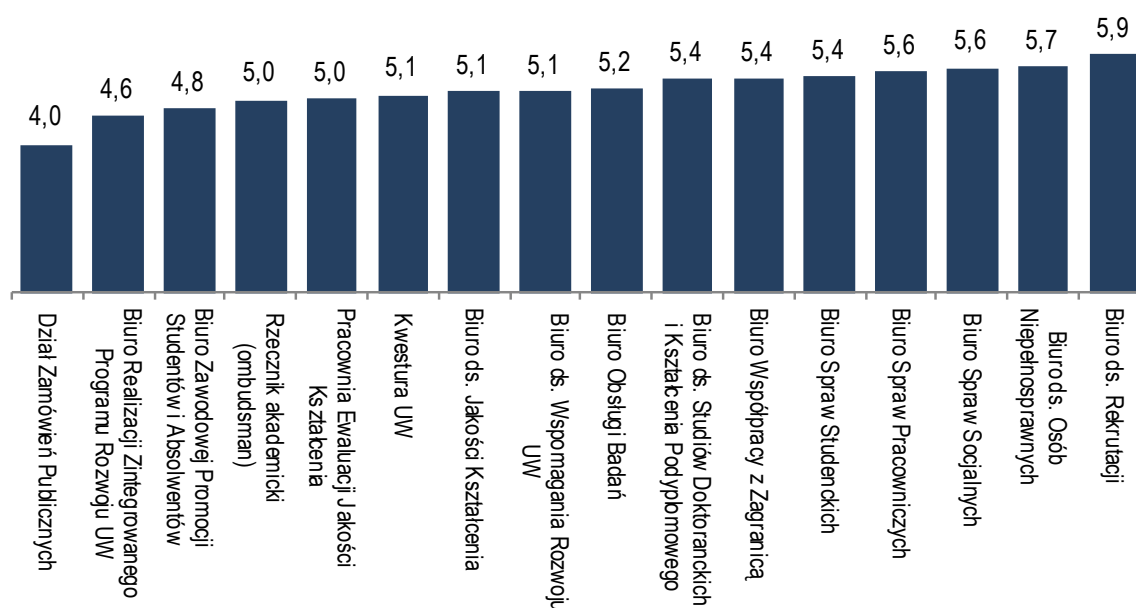
Szczegółowe wyniki analizy pokazują, że czynnikiem różnicującym poziom wiedzy o roli poszczególnych biur ogólnouniwersyteckich na UW był staż pracy – zob. Aneks, tab. 6.5.1. W przypadku większości wymienionych jednostek ogólnouczelnianych można odnotować prawidłowość polegającą na tym, że wraz ze wzrostem stażu pracy zwiększał się poziom znajomości biur ogólnouczelnianych wśród nauczycieli akademickich. W szczególności prawidłowość ta jest wyraźna w przypadku: rzecznika akademickiego, Biura Wspomagania Rozwoju, Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów, Biura ds. Jakości Kształcenia, Pracowni Ewaluacji Jakości Kształcenia. Oznacza to więc, że nauczyciele akademicy nabierają wiedzy o strukturze organizacyjnej naszej uczelni wraz z kolejnymi latami pracy. Przypuszczalnie dowiadują się oni o funkcjach poszczególnych biur wraz z pojawiającymi się nowymi wyzwaniami w codziennej pracy.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że pewnym uwarunkowaniem znajomości wybranych biur ogólnouczelnianych jest poziom aktywności naukowo-dydaktycznej – zob. Aneks, tab. 6.5.2. Tak jak można było przypuszczać, osoby poświęcającej najwięcej czasu na prace dydaktyczno-naukową zwykle znacznie częściej deklarowały wiedzę o roli biur ogólnouniwersyteckich niż te, które poświęcały uczelni mniej czasu.

6.5.2. Ocena sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych

Równie ważnym zagadnieniem, jak poziom znajomości poszczególnych biur ogólnouniwersyteckich jest to, w jaki sposób nauczyciele akademicy oceniają funkcjonowanie tych jednostek organizacyjnych. Pytanie o ocenę sprawności funkcjonowania poszczególnych biur zostało sformułowane w ten sposób, aby oceny były dokonywane jedynie przez tych pracowników, którzy mieli bezpośredni kontakt z nimi. Takie oceny bezpośrednich interesariuszy są znacznie bardziej miarodajne niż te formułowane w oparciu o funkcjonujące stereotypy.

Rysunek 6.5.2. Ocena* sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

Należy stwierdzić, że **nauczyciele akademicy oceniają pozytywnie funkcjonowanie biur ogólnouczelnianych** – średnie oceny funkcjonowania biur były zwykle wyższe niż środek skali pomiarowej (wyjątkiem jest Dział Zamówień Publicznych, który uzyskał ocenę równą środkowi skali). Najlepiej ocenianymi przez pracowników naukowo-dydaktycznych biurami były: Biuro ds. Rekrutacji, Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych, Biuro Spraw Socjalnych, Biuro Spraw Pracowniczych. Z kolei najniższe oceny uzyskały następujące biura: Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów, Biuro Realizacji Zintegrowanego Programu Rozwoju UW i wspomniany wyżej Dział Zamówień Publicznych.

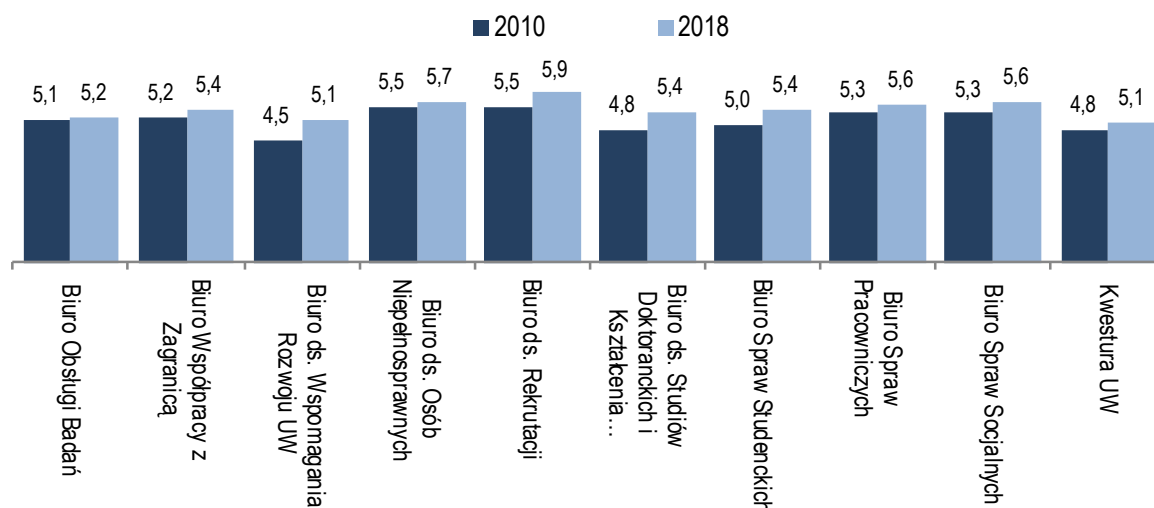
Przeprowadzone analizy z uwzględnieniem szeregu zmiennych niezależnych nie ujawniły wyraźnych ogólnych prawidłowości między oceną sprawności funkcjonowania wszystkich biur a różnymi charakterystykami respondentów. Owszem w przypadkach niektórych biur można odnotować występujące zróżnicowania ocen w różnych kategoriach respondentów. I tak w przypadku badanych reprezentujących różne obszary nauki – zob. Aneks, tab. 6.5.3 – można stwierdzić, że nauczyciele akademicy reprezentujący obszar nauk matematyczno-przyrodniczych wyraźnie wyżej ocenili działalność rzecznika akademickiego oraz Biura ds. Wspomagania Rozwoju niż respondenci z obszaru nauk humanistycznych i językowych. Z kolei w przypadku Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów można zaobserwować, iż oceny osób z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych były wyraźnie wyższe niż tych, którzy reprezentowali nauki społeczne.

Zajmowane stanowisko różnicowało sposób oceniania funkcjonowania rzecznika akademickiego, Biura ds. Wspomagania Rozwoju i Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów – zob. Aneks, tab. 6.5.4. Nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych pracowników naukowych znacznie wyżej niż asystenci, wykładowcy, lektorzy, ocenili sprawność działań rzecznika akademickiego. Natomiast w przypadku Biura ds. Wspomagania Rozwoju i Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów oceny osób zajmujących stanowiska asystenta, wykładowcy lub lektora były wyraźnie wyższe niż respondentów na stanowiskach samodzielnych pracowników naukowych.

Kolejnym uwarunkowaniem ocen pracy rzecznika akademickiego, Biura ds. Wspomagania Rozwoju i Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów był poziom zaangażowania w pracę dydaktyczno-naukową – zob. Aneks, tab. 6.5.5. Osoby, które poświęcały najwięcej czasu na działalność dydaktyczno-naukową wyraźniej niżej oceniały sprawność funkcjonowania tych trzech biur niż pozostali respondenci.

Zgromadzone informacje w dwóch edycjach badań wśród pracowników naukowo-dydaktycznych pozwalają na dokonanie porównania ocen sprawności działalności wybranych jednostek ogólnouczelnianych⁵.

Rysunek 6.5.3. Porównanie ocena* sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych w kolejnych edycjach badania.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

Okazuje się, że w 2018 r. nauczyciele akademicki przeciętnie wyżej oceniali sprawności funkcjonowania, każdego z biur ogólnouniwersyteckich niż w 2010 r. Na tej podstawie można sądzić, że te wyspecjalizowane, centralne jednostki na naszej uczelni – w ostatnich latach – wprowadziły modyfikacje organizacyjno-proceduralne w swoim działaniu. I zmiany te zostały dobrze ocenione przez nauczycieli akademickich.

⁵ W I edycji ogólnouniwersyteckiego badania nauczycieli akademickich lista biur uwzględnionych w ankiecie była nieco krótsza niż w tegorocznej edycji.

6.6. Korzystanie z udogodnień socjalnych

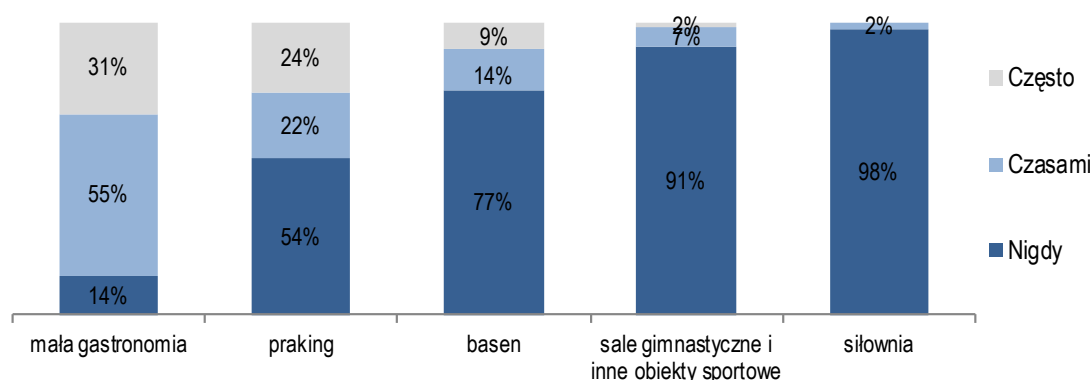
Z punktu widzenia pracownika ważnym czynnikiem kształtującym warunki pracy jest bez wątpienia pakiet socjalny oferowany przez pracodawcę. Jak się uważa, pozapłacowe elementy wynagrodzenia istotnie wpływają na poziom motywacji do pracy, sprzyjają procesom integracji personelu oraz stanowią wyraz stosunku pracodawcy do potrzeb osób zatrudnionych (Kopertyńska, 2008).

Uniwersytet Warszawski oferuje swoim pracownikom szereg udogodnień socjalnych. W badaniu staraliśmy się określić to, w jakim stopniu z różnych oferowanych przez UW udogodnień korzystają nauczyciele akademicki. Respondentów pytaliśmy o to, czy korzystają z elementów infrastruktury znajdującej się na terenie uczelni oraz o to, czy korzystali z możliwości wypoczynku w ośrodkach wczasowych prowadzonych przez UW.

6.6.1. Korzystanie z infrastruktury socjalnej na terenie UW

Wyniki badania pokazują przede wszystkim to, że **relatywnie dużą popularnością cieszą się te udogodnienia, z których pracownicy mogą korzystać na co dzień, czyli wtedy kiedy przebywają na uczelni i prowadzą zajęcia.**

Rysunek 6.6.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstotliwość korzystania z poniższych elementów infrastruktury uczelni.

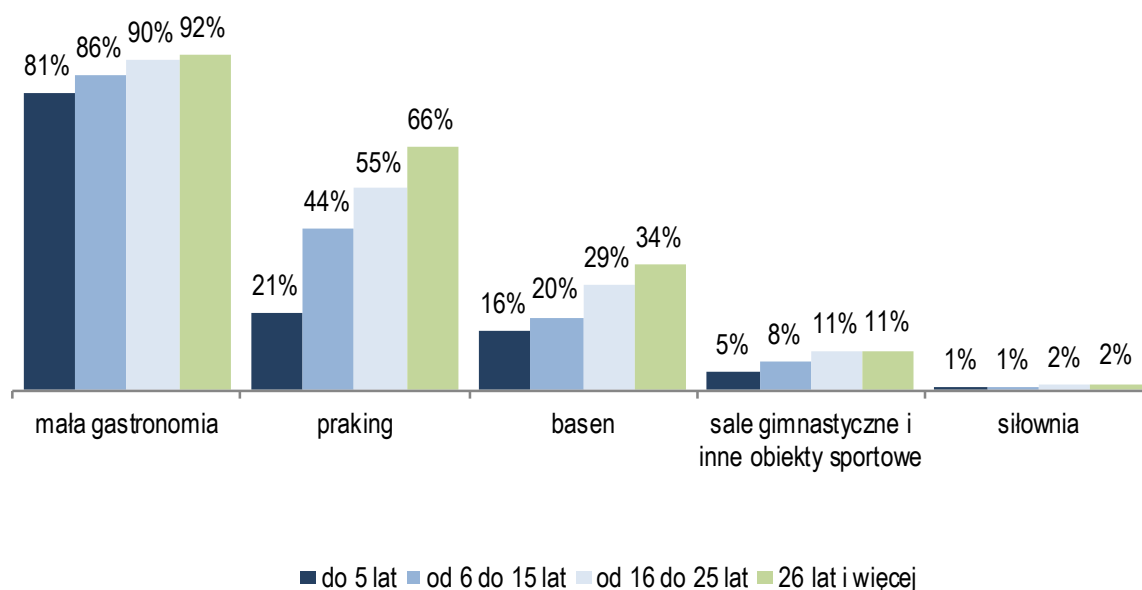


Natomiast z **możliwości korzystania z infrastruktury sportowej na uczelni korzysta stosunkowo nieduża frakcja badanych.**

W świetle zgromadzonego materiału empirycznego można stwierdzić, że nauczyciele akademicki w największym stopniu korzystają z usług małej gastronomii zlokalizowanej na terenie uczelni. Stosunkowo duża część respondentów deklarowała także korzystanie z miejsc parkingowych udostępnianych przez uczelnię. Pracownicy naukowo-dydaktyczni relatywnie rzadko korzystają z infrastruktury sportowej uczelni. O ile jeszcze z basenu korzystało 23% badanych, to odsetek korzystających z sal gimnastycznych nie przekraczał 10%, zaś z korzystanie z siłowni zadeklarowało jedynie 2% respondentów.

Wyraźnym uwarunkowaniem korzystania z infrastruktury socjalnej uczelni okazał się staż pracy. Przeprowadzone analizy ujawniły wyraźną zależność: **im dłuższy staż pracy, tym większa część spośród nauczycieli akademickich korzystała z udogodnień socjalnych** znajdujących się na terenie naszej uczelni. W przypadku infrastruktury sportowej frakcja korzystających wśród badanych z najdłuższym stażem była przynajmniej dwa razy wyższa niż wśród tych o najkrótszym stażu.

Rysunek 6.6.2. Procent osób korzystających* z poniższych elementów infrastruktury uczelni wg stażu pracy.



*- połączono kategorie odpowiedzi „często” i „czasami”.

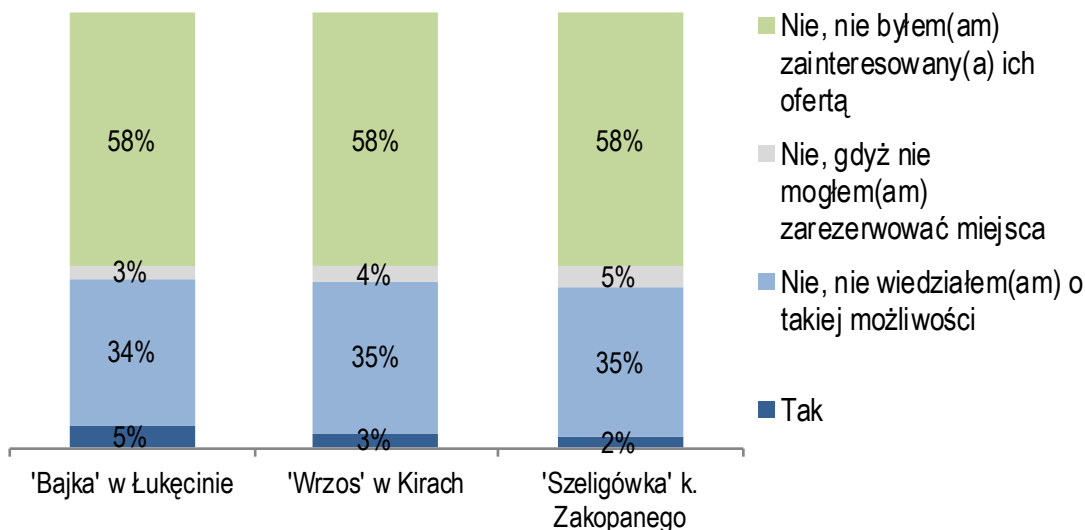
Przyczyn tego stanu rzeczy może być przynajmniej kilka. Przykładowo osoby o krótszym stażu pracy, a więc średnio biorąc – młodsze, mogą mieć więcej obowiązków rodzinnych niż osoby starsze. Może być jednak i tak, że do nowo zatrudnianych pracowników naukowo-dydaktycznych nie docierają informacje o różnych udogodnieniach socjalnych oferowanych przez pracodawcę – w szczególności o możliwości korzystania z infrastruktury sportowej uczelni. I dopiero wraz z upływem czasu dowiadują się oni od kolegów z pracy o takich możliwościach.

Na zakończenie warto zauważyć, że uzyskane wyniki w I edycji badania nauczycieli akademickich dotyczące częstości korzystania z wybranych elementów infrastruktury socjalnej były niemal identyczne – zobacz Aneks, tab. 6.6.1.

6.6.2. Korzystanie z ofert ośrodków wypoczynkowych UW

W tegorocznej edycji badań ankietowych wśród nauczycieli akademickich, naszych respondentów prosiliśmy także o udzielenie odpowiedzi na pytanie o to, czy korzystali z oferty ośrodków wczasowych naszej uczelni, tj. o: DW *Bajka* w Łukęcinie, położony nad morzem, DW *Wrzos* w Kirach oraz DW *Szeligówka*, które są zlokalizowane w górach. Pytanie zostało tak zadane, aby można było ocenić nie tylko to, jaka część nauczycieli akademickich korzystała z tego rodzaju udogodnień socjalnych, ale także, by można było określić jakie były przyczyny nie korzystania z ofert ośrodków wczasowych UW.

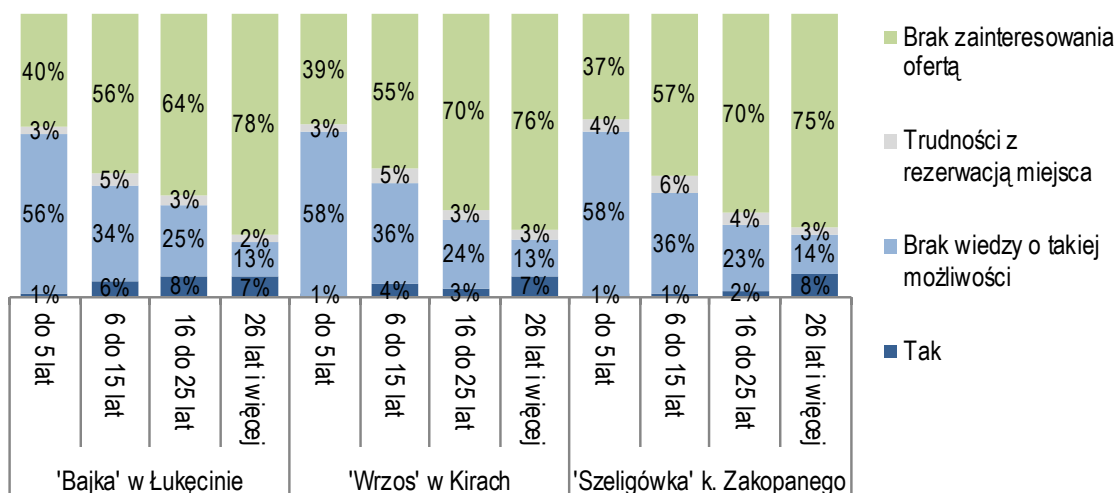
Rysunek 6.6.3. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o korzystanie z oferty ośrodków wczasowych UW.



Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że **w ośrodkach wczasowych UW wypoczywała bardzo mała część nauczycieli akademickich**. Z ofert domu wczasowego *Bajka* w Łukęcinie skorzystało jedynie 5%, w ośrodku wczasowym *Wrzos* było 4%, a w *Szeligówce* było tylko 2% badanych. Odpowiedzi badanych pokazują też, że wśród nauczycieli akademickich dominowały osoby, które – z różnych przyczyn – nie były zainteresowane ofertą wypoczynku w ośrodkach wczasowych UW. Niemniej należy podkreślić i to, że istnieje też **dość duża grupa badanych** – co trzeci nauczyciel akademicki – która stwierdziła, że nie wiedziała o tym, że nasza uczelnia ma własne ośrodki wczasowe adresujące ofertę wypoczynku dla swoich pracowników.

Podobnie jak w przypadku odpowiedzi na pytanie o korzystanie z infrastruktury socjalnej na terenie uczelni, także odpowiedzi na pytanie o korzystanie z ośrodków wczasowych UW były wyraźnie zróżnicowane w zależności od stażu pracy respondentów.

Rysunek 6.6.4. Rozkład odpowiedzi na pytanie o korzystanie z oferty ośrodków wczasowych UW według stażu pracy.



Można stwierdzić, że wraz ze wzrostem stażu pracy wzrastały frakcje osób, które deklarowały, że wypoczywały w poszczególnych ośrodkach oraz takich, które twierdziły iż nie były zainteresowane tą ofertą wypoczynku. Oznacza to oczywiście, że spadał udział badanych, którzy stwierdzili, iż nie wiedzieli o takiej możliwości. Jak wynika z prezentowanych danych spadek udziału osób nie wiedzących o możliwości skorzystania z oferty wypoczynku w ośrodkach wczasowych jest bardzo duży z 56-58% w podzbiorowości o najkrótszym stażu pracy do 13-14% wśród nauczycieli akademickich o najdłuższym stażu pracy. Okazuje się zatem, że informacja o możliwości wypoczynku w ośrodkach wczasowych naszej uczelni nie dociera do większości nowo zatrudnianych nauczycieli akademickich, co więcej nawet wśród osób pracujących od bardzo wielu lat na UW wiedza ta nie jest powszechna.

Literatura

- Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. 2015. *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*, Paris.
- Dahl S., Nesheim T., Olsen K. 2009. *Quality of work – concept and measurement*. Edinburgh.
- Eurostat. 2009. *Harmonised European Time Use Survey – 2008 Guidelines*, Luxembourg.
- GUS. 2014. *Wskaźniki jakości pracy*, Warszawa.
- GUS. 2015. *Warunki pracy w 2014 r.*, Warszawa.
- GUS. 2015a. *Budżet czasu ludności 2013*, Warszawa.
- Kopertyńska M. W. 2008. *Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo PLACET, Warszawa.

7. Uczestnictwo w życiu uczelni

7.1. Zmienne i wskaźniki

Spółeczność akademicka Uniwersytetu Warszawskiego – kilkadziesiąt tysięcy osób, w tym kilka tysięcy pracowników rozsianych w kilku kampusach na olbrzymim terenie Warszawy – nie może być traktowana jako jednolita całość, monolit, który w niezróżnicowany sposób funkcjonuje w ramach swojej uczelni. Przystępując do analizy więzi wśród społeczności pracowników naukowo-dydaktycznych UW należy uświadomić sobie, że funkcjonuje ona jako kilkutyśięczna elita zbiorowości wielkości sporego miasta powiatowego. Zarazem zbiorowość ta jest zespalana bardzo silnymi normami organizacyjnymi i prawnymi – zarówno na poziomie całej uczelni, jak i jednostek organizacyjnych tworzących Uniwersytet Warszawski. Pracownicy funkcjonują nie tylko wewnątrz swoich jednostek dydaktycznych czy na terenie kampusów, choć niewątpliwie łatwiej jest budować więzi zawodowe czy osobiste z osobami spotykanymi częściej, prowadzącymi badania i zajęcia dydaktyczne w bliskich obszarach. Z drugiej strony, coraz częstsza skłonność do budowania interdyscyplinarnych zespołów naukowych, powoływanie studiów odwołujących się – formalnie i nieformalnie – do interdyscyplinarności sprzyja „mieszaniu się” naszej społeczności. Wreszcie oferta ogólnouniwersyteckich wydarzeń organizowanych na UW jest okazją do integracji naszego środowiska.

Jakie czynniki i jak silnie spajają społeczność pracowników dydaktyczno-naukowych UW? W których grupach naszej społeczności znaczące są nie tylko więzi z pracownikami tej samej jednostki, ale i resztą Uniwersytetu? Jaka wygląda mapa więzi społecznych w naszej społeczności? Gdzie znajdujemy wsparcie w sprawach zawodowych oraz osobistych – blisko, wśród współpracowników jednostki, czy poza nią? Jakie znaczenie ma dla nas oferta wydarzeń ogólnouczelnianych proponowana przez UW? Wreszcie, w jakim stopniu angażujemy się w pracę na rzecz UW, w funkcje i zadania na rzecz naszej uczelni?

Podjęcie tych kwestii jest szczególnie ważne w obecnym okresie przebudowy Uniwersytetu Warszawskiego.

Podstawą rozważań w tych obszarach służyć będzie analiza odpowiedzi badanych na kilka serii pytań. Na podstawie dwóch grup pytań zbudowane zostały syntetyczne wskaźniki, których analiza pozwoliła na całościową interpretację badanych zjawisk. W analizach zastosowano klasyczną skalę Likerta (Likert, 1932). Analizy zostały poprzedzone przetestowaniem mocy dyskryminacyjnej każdej pozycji skal tych wskaźników. Różnice między średnimi ocenami w grupach najwyższych i najniższych ocen okazały się istotne statystycznie dla wszystkich składowych wskaźników. Oznacza to, że każde ze stwierdzeń wchodzących w skład wykorzystywanych wskaźników różnicowało postawy zgodnie z założeniami, czyli że wskaźniki poprawnie różnicują postawy osób nastawionych pozytywnie lub negatywnie do badanych kwestii. Poniżej przedstawiamy zmienne wykorzystane do analiz w tej części opracowania.

Pierwsza grupa pytań (pytania: 21 i 22) odnosiła się do uczestnictwa w różnych wydarzeniach organizowanych na Uniwersytecie Warszawskim oraz korzystania z oferty centralnej UW:

Pytanie 21. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW?

- Pyt. 21-1. Wykład na Nowe Tysiąclecie
- Pyt. 21-2. Inne ogólnouniwersyteckie wykłady i konferencje
- Pyt. 21-3. Wydziałowe wykłady i konferencje
- Pyt. 21-4. Dzień Otwarty UW

- Pyt. 21-5. Festiwal Nauki na UW
- Pyt. 21-6. Piknik dla pracowników
- Pyt. 21-7. Noc Muzeów na UW
- Pyt. 21-8. Koncert urodzinowy UW
- Pyt. 21-9. Juwenalia na UW

Pytanie 22. Czy w roku akademickim 2017/2018 skorzystał(a) Pan(i) z oferty poniżej wymienionych instytucji UW?

- Pyt. 22-1. Teatr uniwersytecki
- Pyt. 22-2. Chór akademicki
- Pyt. 22-3. Zespół pieśni i tańca „Warszawianka”
- Pyt. 22-4. Ogród Botaniczny UW

Na pytania obu podgrup badani mogli udzielić następujących odpowiedzi:

- Tak
- Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu
- Nie, nie byłem(am) zainteresowany(a)
- Nie, nie miałem(am) możliwości

Na użytek konstrukcji wskaźnika odpowiedzi te zostały zdychotomizowane do zmiennych zero-jedynkowych („nie” $\rightarrow 0$, „tak” $\rightarrow 1$). Wskaźnik został utworzony jako średnia wartość 13 składowych, następnie przekodowany na zmienną przyjmującą wartości od 0 do 100. Pokazuje procent wydarzeń na UW, w których uczestniczył pracownik. Wartość zerowa wskaźnika oznacza, że dana osoba nie uczestniczyła w żadnym z wydarzeń wymienionych w bloku, zaś wartość równa 100 oznacza, że dana osoba uczestniczyła we wszystkich wydarzeniach wymienionych w bloku.

W analizach został wykorzystany przede wszystkim tak skonstruowany wskaźnik, jednakże w razie zidentyfikowania wyraźniejszych zależności do ich interpretacji wykorzystane zostały analizy rozkładów poszczególnych, nieprzekształconych zmiennych.

Celem drugiego bloku pytań (pytanie 23) był pomiar indywidualnego kapitału społecznego nauczycieli akademickich, ich więzi na poziomie jednostki oraz poza nią. W tym celu zadanych zostało badanym 20 pytań skonstruowanych przy wykorzystaniu idei generatora zasobów Toma Snijdersa (zob. m.in. Styła, 2009 oraz Snijders, 1999). Badani byli pytani o stopień dostępności osób, które mogą im zaoferować określone korzyści. Praca dydaktyczno-naukowa wiąże się z powstawaniem zarówno zawodowych, jak i osobistych więzi, sieci powiązań. Dlatego kwestie poruszane w kolejnych pytaniach bloku odnosiły się do relacji osobistych (12 pytań) oraz zawodowych (8 pytań). Można oczekiwać, że w naszych działaniach podejmujemy współpracę przede wszystkim w najbliższym instytucjonalnym otoczeniu (np. we własnej jednostce dydaktycznej), jednakże nasze aktywności wykraczają poza najbliższe otoczenie instytucjonalne. Dlatego pytaliśmy badanych osobno o relacje z osobami z tej samej jednostki organizacyjnej UW oraz o relacje z pozostałymi pracownikami z UW, jednak spoza własnej jednostki.

Poniżej przedstawiamy pytania bloku odnoszące się, osobno, do kwestii osobistych oraz zawodowych. Cały blok pytań był rotowany – poszczególne pytania zadawane były różnym badanym w losowej, zmiennej kolejności, aby uniknąć tzw. kwestionariuszowych efektów kolejności pytań (opisy umieszczone poniżej w nawiasach nie były prezentowane w badaniu).

Pytanie 23. Poniżej znajduje się szereg pytań. Przy każdym z nich prosimy o zaznaczenie stopnia trudności / łatwości przy wskazaniu osoby, o której jest mowa w pytaniu wśród pracowników Pana(i) jednostki dydaktycznej oraz Uniwersytetu Warszawskiego z wyłączeniem Pana(i) jednostki dydaktycznej

- która byłaby gotowa pójść z Panem(ią) na koncert, do teatru lub do kina (relacje osobiste)
- która uważa, że jest Pan(i) osobą bardzo sympatyczną (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa pomóc Panu(i) w przeprowadzce (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa dać Panu(i) wsparcie psychiczne w przypadku konfliktu w rodzinie (relacje osobiste)
- której był(a)by Pan(i) skłonny(a) powierzyć klucze od mieszkania (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa wybrać się z Panem(ią) na wspólny wyjazd na weekend (relacje osobiste)
- która spotyka się z Panem(ią) przynajmniej raz w miesiącu, aby m.in. porozmawiać o Pana(i) osobistych sprawach (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa Pana(ią) przenocować, jeśli musiał(a)by Pan(i) wyprowadzić się na jakiś czas z domu (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa pożyczyć Panu(i) 5 000 zł (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa zrobić za Pana(ią) zakupy, jeśli był(a)by Pan(i) chory(a) (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa pomóc Panu(i) przy szukaniu dodatkowej pracy (relacje osobiste)
- która jest osobą, której był(a)by Pan(i) skłonny(a) zostawić pod opieką Pana(i) dzieci (relacje osobiste)
- która byłaby gotowa pomóc Panu(i) w przypadku konfliktu w pracy (relacje zawodowe)
- która byłaby gotowa dać Panu(i) wartościowe referencje w przypadku ubiegania się o grant/stypendium/awans zawodowy (relacje zawodowe)
- która byłaby gotowa napisać z Panem(ią) wspólną publikację (relacje zawodowe)
- która byłaby gotowa przedyskutować ważny problem naukowy z Pana(i) dziedziny (relacje zawodowe)
- która byłaby gotowa w nagłej sytuacji zastąpić Pana(ią) na zajęciach dydaktycznych (relacje zawodowe)
- która byłaby gotowa przygotować razem z Panem(ią) wniosek o wspólny grant (relacje zawodowe)
- której był(a)by Pan(i) gotów(owa) przedstawić roboczą, kontrowersyjną hipotezę naukową (relacje zawodowe)
- która byłaby gotowa poprowadzić z Panem(ią) wspólne zajęcia (relacje zawodowe)

Na pytania obu podgrup badani mogli udzielić następujących odpowiedzi:

- Nie znam takiej osoby
- Tak, ale z dużą trudnością
- Tak, ale z pewną trudnością
- Tak, bez problemu

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi zostały skonstruowane cztery wskaźniki: dotyczące więzi osobistych i zawodowych we własnej jednostce organizacyjnej badanego oraz na UW, poza macierzystą jednostką. Wskaźniki osobistych oraz zawodowych więzi zostały utworzone jako średnie wartości, odpowiednio, 12 oraz 8 składowych, które następnie zostały przekodowane w zmienne przyjmujące wartości od 0 do 100. Wartość zerowa wskaźnika oznacza, że na każde z pytań bloku dana

osoba odpowiedziała „Nie znam takiej osoby”, zaś wartość równa 100 oznacza, że na każde z pytań bloku dana osoba odpowiedziała „Tak, bez problemu” (jestem w stanie wskazać taką osobę).

Wśród zmiennych niezależnych, poza zmiennymi wykorzystywanymi w pozostałej części raportu, wykorzystaliśmy informację o usytuowaniu danej jednostki zatrudniającej badanego. Zmienna „kampus” rozróżniała trzy największe kampusy naszej uczelni (Kampus Centralny, Kampus Ochota, Kampus Służew) oraz (zgrupowane w jednej kategorii) jednostki osobne, oddalone od trzech wymienionych kampusów. Kluczowym pytaniem w kontekście analizy znaczenia lokalizacji dla poziomu zaangażowania w życie uczelni oraz dla intensywności więzi z osobami spoza jednostki jest ustalenie czy pracownicy z jednostek oddalonych od głównych kampusów nie korzystają w mniejszym stopniu z oferty UW, czy nie mają słabszych sieci kontaktów poza własną jednostką, a może nawet, czy nie doświadczają swoistego rodzaju wykluczenia. Dlatego w niektórych analizach rozróżniamy tylko dwie kategorie: trzy główne kampusy oraz jednostki osobne, rozproszone.

7.2. Co i jak silnie spaja społeczność nauczycieli akademickich?

Cztery wykorzystywane wskaźniki więzi zawodowych i osobistych wewnątrz własnej jednostki oraz poza nią okazały się pozytywnie skorelowane ze sobą. Wartości współczynników korelacji liniowej Pearsona wahają się jednak znacznie: od 0,2 do 0,8. Wyniki przedstawia poniższa tabela:

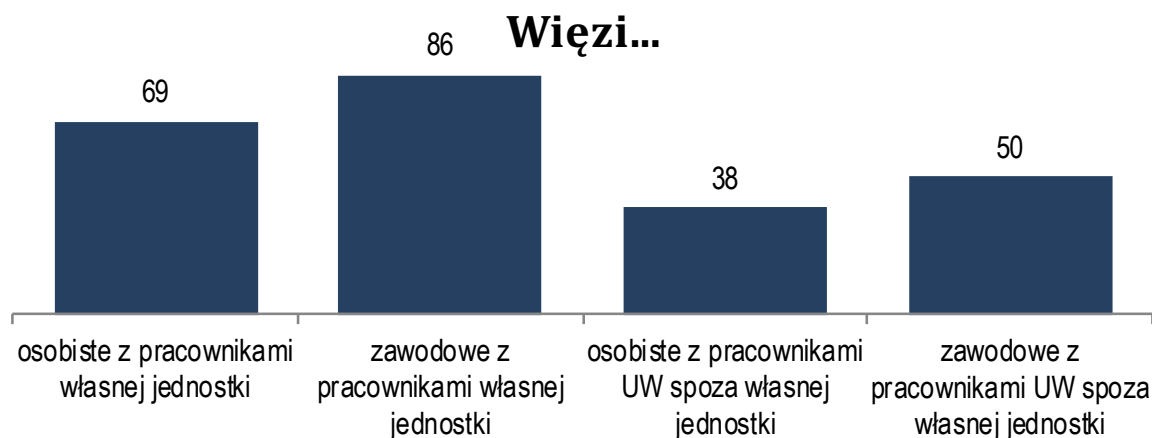
Tabela 7.2.1. Współczynniki korelacji zmiennych charakteryzujących siłę więzi zawodowych i osobistych w jednostce i poza nią

Więzi ...	zawodowe z pracownikami własnej jednostki	osobiste z pracownikami UW spoza własnej jednostki	zawodowe z pracownikami UW spoza własnej jednostki
osobiste z pracownikami własnej jednostki	0,7	0,4	0,3
zawodowe z pracownikami własnej jednostki		0,2	0,3
osobiste z pracownikami UW spoza własnej jednostki			0,8

Zwracają uwagę słabe zależności między więziami (osobistymi i zawodowymi) z osobami spoza jednostki i wewnątrz jednostki (współczynniki korelacji od 0,2 do 0,4). Może to oznaczać, że na naszej uczelni łatwość utrzymywania więzi z pracownikami z własnej jednostki ma niewielkie znaczenie dla kontaktów poza nią. Powyższa tabela pokazuje równocześnie wyraźnie silniejsze skorelowanie więzi zawodowych z więziami osobistymi z pracownikami z własnej jednostki (współczynnik korelacji 0,7) oraz – osobno – z pracownikami spoza jednostki (współczynnik korelacji 0,8). Zatem można mówić o rozłączności owych więzi oraz o „wyspecjalizowaniu” więzi: wewnątrz lub poza jednostką, niekoniecznie wszystkich razem, równocześnie. Z jednej strony, **osoby posiadające silniejsze więzi, utrzymujące bardziej intensywne kontakty (osobiste i zawodowe) „na zewnątrz”, niekoniecznie pielęgnują więzi wewnątrz własnej jednostki**, z drugiej zaś strony, **pracownicy UW bardziej skłonni do nawiązywania kontaktów z osobami z własnej jednostki są również bardziej otwarci na kontakty poza nią** – zarówno osobiste, jak i zawodowe.

Poniższy rysunek przedstawia wartości wskaźników charakteryzujących intensywność więzi osobistych i zawodowych nauczycieli akademickich UW wewnątrz ich jednostek i poza nimi.

Rysunek 7.2.1. Średnie wartości wskaźników* siły więzi zawodowych i osobistych w jednostce i poza nią

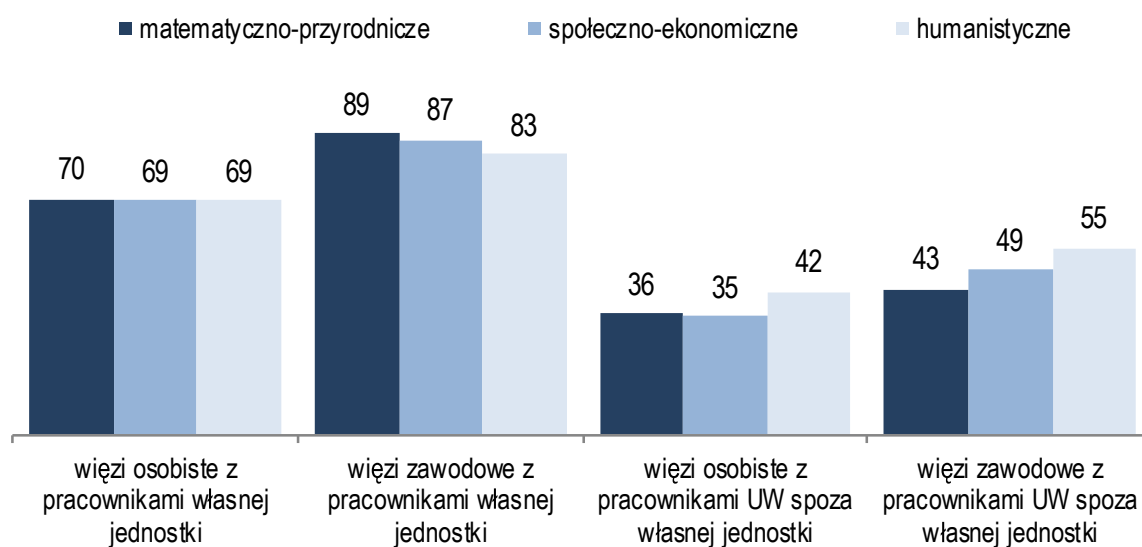


* - średnia dla skali od 0 do 100.

Jak widać, znacznie wyższe wartości przyjmują wskaźniki charakteryzujące intensywność kontaktów z pracownikami z tej samej jednostki dydaktycznej niż z pracownikami UW spoza niej. Można powiedzieć, że **jesteśmy społecznością integrującą się raczej w ramach wyznaczonych przez wewnętrzną strukturę organizacyjną UW (wydziałową, instytutową) niż społecznością zintegrowaną jako uczelnia.**

Wskaźniki siły więzi w niewielkim stopniu różnicowały badanych ze względu na obszar kształcenia. Na uwagę zasługuje w szczególności nieco intensywniejszy niż w pozostałych grupach poziom kontaktów z pracownikami spoza jednostki dydaktycznej obserwowany wśród nauczycieli akademickich z kierunków humanistycznych.

Rysunek 7.2.2. Średnie wartości wskaźników* siły więzi zawodowych i osobistych w jednostce i poza nią ze względu na obszar kształcenia



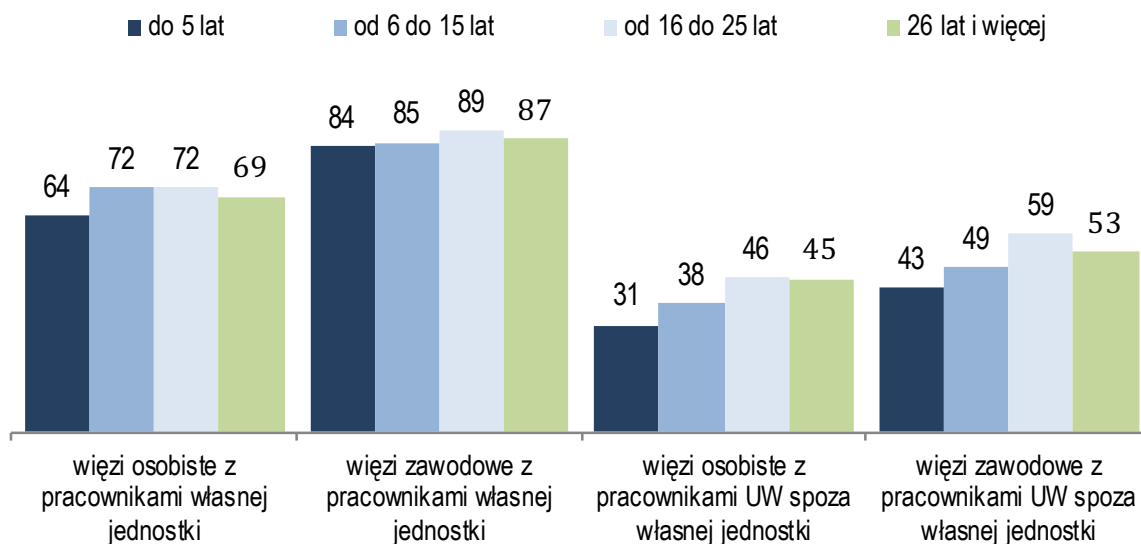
* - średnia dla skali od 0 do 100.

Jak widać, różnice te nie są jednak znaczne i trudno poza tą obserwacją mówić o jakimś jednoznacznym wzorze zależności w tej materii.

Analiza wskaźników siły więzi – zarówno zawodowych, jak i osobistych – ze względu na kampus pokazuje zasadniczo brak zależności. W szczególności zwraca uwagę **brak znaczących różnic między wartościami wskaźników siły więzi dla pracowników tzw. jednostek rozproszonych (znajdujących się poza trzema największymi kampusami UW) oraz wskazaniemi dla pracowników kampusów: Centralnego, Ochoty i Służewa**. Wydaje się, że wiąże się to ze wspomnianym skoncentrowaniem kapitału społecznego naszych pracowników w jednostkach organizacyjnych UW – swoje relacje społeczne i zawodowe realizują raczej wewnątrz swoich jednostek. Ponadto wydaje się, że „izolacja przestrzenna” nie okazała się przeszkodą w utrzymywaniu więzi społecznych poza jednostką.

Na uwagę natomiast zasługują zaobserwowane zależności intensywności więzi od stażu pracy oraz stanowiska pracy.

Rysunek 7.2.3. Średnie wartości wskaźników* siły więzi zawodowych i osobistych w jednostce i poza nią ze względu na staż pracy

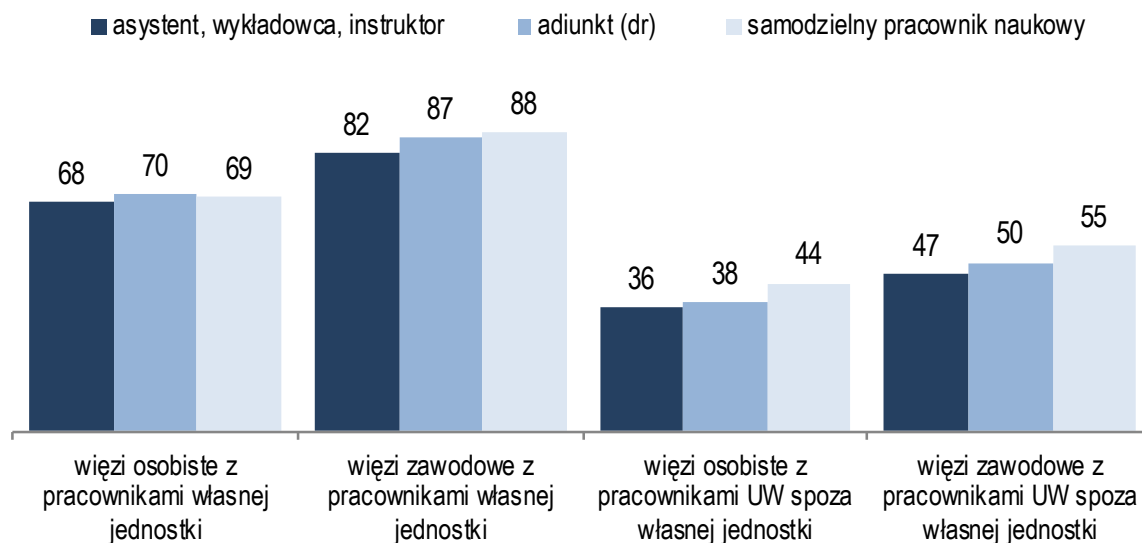


* - średnia dla skali od 0 do 100.

Jak widać, z wyjątkiem osób o najdłuższym stażu pracy – ponad 25-letnim, **intensywność więzi okazuje się tym większa im wyższy jest staż pracy** – faktycznie najbardziej widoczna dla więzi z pracownikami spoza własnej jednostki. Obserwacja ta potwierdza intuicję. Wiąże się prawdopodobnie z naturalnym przyrostem liczby interakcji wraz z czasem i nowymi doświadczeniami w środowisku akademickim UW. Warto jednak zwrócić uwagę na **zauważalny spadek poziomu kapitału, zarówno w wymiarze osobistym, jak i zawodowym, w zbiorowości osób o najwyższym stażu pracy**. Tak wysoki staż pracy z zasady dotyczy najstarszych pracowników, często w wieku przed- lub nawet emerytalnym, którzy osłabiają swoje kontakty z resztą społeczności akademickiej. Z jednej strony można uznać tę obserwację za naturalną, związaną z zastępowaniem starszego, ustępującego pokolenia przez młodsze, z drugiej jednak – być może powinna nas ona skłonić do refleksji, czy proces ten nie jest związany z niewystarczającym korzystaniem przez naszą uczelnię z potencjału i mądrości najbardziej doświadczonych „mistrzów”.

Kolejny rysunek przedstawia zależności intensywności więzi od stanowiska.

Rysunek 7.2.4. Średnie wartości wskaźników* siły więzi zawodowych i osobistych w jednostce i poza nią ze względu na stanowisko

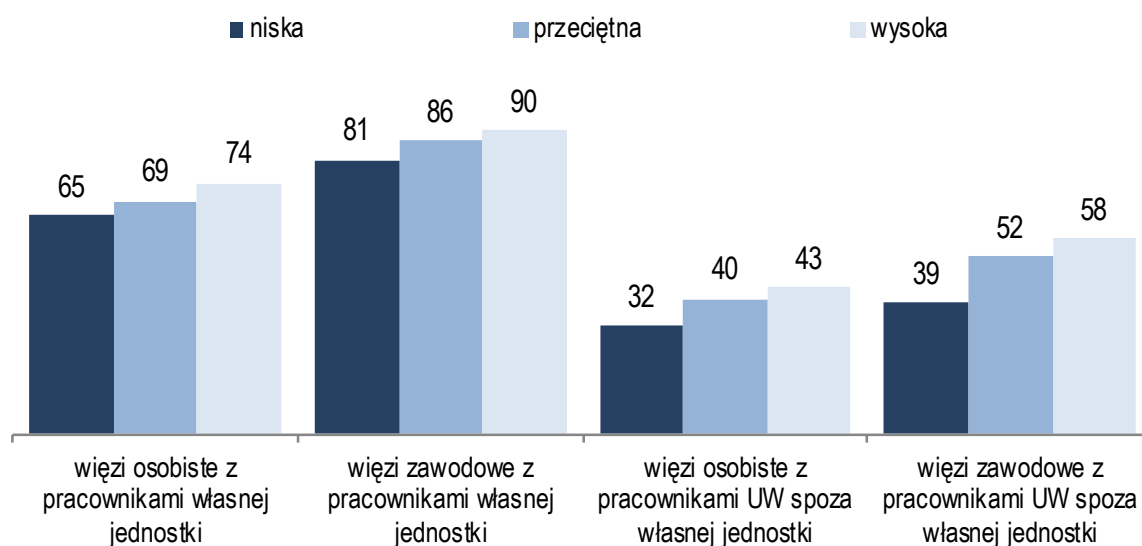


* - średnia dla skali od 0 do 100.

Jak widać, **najwyższe poziomy kapitału społecznego – zarówno w aspekcie osobistym, jak i zawodowym – obserwujemy wśród pracowników naukowo-dydaktycznych zajmujących wyższe stanowiska w hierarchii Uniwersytetu**. Wiąże się to zapewne z większą intensywnością kontaktów naukowych i dydaktycznych, a także większym zaangażowaniem organizacyjnym adiunktów oraz samodzielnych pracowników naukowych.

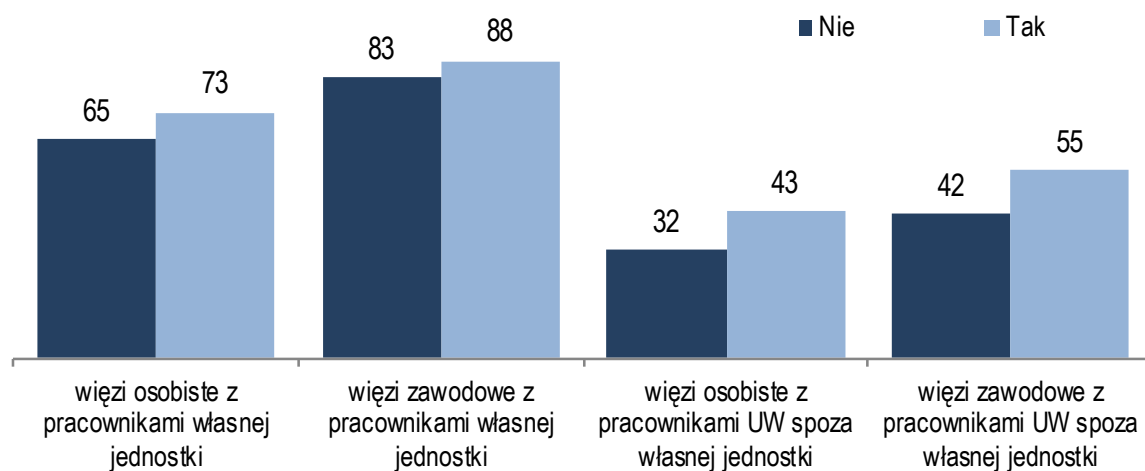
Obserwacje powyższe dobrze korespondują z zależnością od aktywności naukowej mierzonej dwoma wskaźnikami: wskaźnikiem produktywności naukowej oraz odbiciem stypendium/stażu zagranicznego. Obie zależności przedstawiamy na kolejnych dwóch rysunkach.

Rysunek 7.2.5. Średnie wartości wskaźników* siły więzi zawodowych i osobistych w jednostce i poza nią ze względu na wskaźnik produktywności naukowej



* - średnia dla skali od 0 do 100.

Rysunek 7.2.6. Średnie wartości wskaźników* siły więzi zawodowych i osobistych w jednostce i poza nią ze względu na fakt odbycia stypendium/stażu zagranicznego



* - średnia dla skali od 0 do 100.

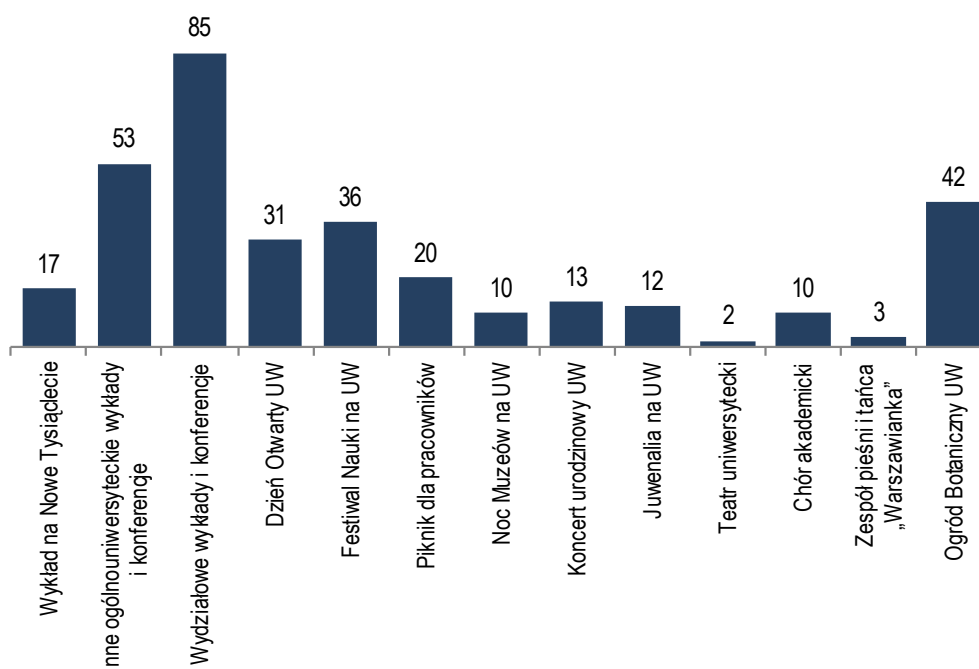
Jak widać, **im wyższy poziom produktywności naukowej badanych, tym większa intensywność podtrzymywanych więzi** – zarówno osobistych, jak i zawodowych. Podobnie rzecz ma się z uczestnictwem w wyjazdach zagranicznych. Osoby posiadające to doświadczenie charakteryzują się silniejszymi więziami z pracownikami zarówno swojej jednostki jak poza nią.

Równocześnie nie zaobserwowaliśmy zależności siły więzi od podejmowania aktywności zarobkowej poza uczelnią, a także od płci badanych.

7.3. Związki nauczycieli akademickich z UW

Analiza odpowiedzi na pytania dotyczące uczestnictwa w wydarzeniach uniwersyteckich organizowanych centralnie bądź oferowanych przez różne jednostki UW pokazuje bardzo niski poziom zaangażowania pracowników. **Przeciętny pracownik UW wziął udział zaledwie w co czwartym typie wydarzeń organizowanych na uczelni**, o które zapytaliśmy w badaniu. Pełne rozkłady na poszczególne pytania znajdują się w części aneksowej. Poniżej przedstawiamy procenty uczestnictwa w wydarzeniach uniwersyteckich na podstawie odpowiedzi udzielonych na pytania z omawianego zestawu.

Rysunek 7.3.1. Uczestnictwo w wydarzeniach uniwersyteckich oraz korzystanie z oferty UW



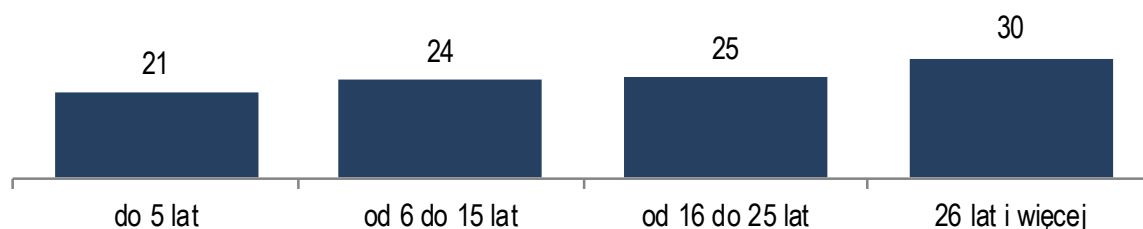
Jedynymi wyjątkami, w których uczestnictwo deklarowała większość badanych były wykłady i konferencje: wydziałowe (85% wskazań) oraz ogólnouniwersyteckie (53%). Zbadaliśmy dokładnie te dwie formy aktywności. Najwyższy poziom uczestnictwa w ogólnouniwersyteckich wykładach i konferencjach zidentyfikowaliśmy wśród pracowników kierunków humanistycznych (62%), nieco niższe wśród badanych z kierunków społeczno-ekonomicznych, zaś najniższe wśród pracowników nauk matematyczno-przyrodniczych (42%). Obszar nauki nie różnicował natomiast udziału w wydziałowych wykładach i konferencjach. Udział w konferencjach i wykładach – zarówno ogólnouniwersyteckich, jak i wydziałowych – okazał się pozytywnie zależny od stażu pracy na UW. Częściej również uczestniczą w tych wydarzeniach osoby, które odbyły staże i stypendia zagraniczne oraz osoby o wyższej produktywności naukowej. Zwraca też uwagę niemały procent osób odwiedzających Ogród Botaniczny (42%) oraz uczestników Festiwalu Nauki na UW (36%). W przypadku korzystania z Ogródu Botanicznego cechy metryczkowe badanych nie różnicowały znacząco badanych. **Udział w Festiwalu Nauki na UW najczęściej deklarowali pracownicy z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych (48%), zaś najrzadziej – nauk społeczno-ekonomicznych (20%).** Częściej też brali w nim udział uczestnicy zagranicznych staży i stypendiów (40% wobec 30%), oraz osoby o bardziej aktywnej nauce (43% badanych o najwyższym wskaźniku produktywności naukowej wobec 32% osób o niskiej produktywności naukowej). Pozostałe cechy metryczkowe nie różnicowały znacząco badanych pod tym względem.

Z reguły badani wiedzieli o wydarzeniach. Najmniej znanymi elementami oferty UW, takimi dla których najczęściej wskazywano brak wiedzy o ich istnieniu, okazał się Teatr Uniwersytecki (38%) oraz Zespół pieśni i tańca „Warszawianka” (27%). Zwracają ponadto uwagę znaczne udziały osób, które jako motyw niezaangażowania zadeklarowały brak zainteresowania wydarzeniami. Z reguły udziały tych wskazań przekraczały 20%, zaś w niektórych przypadkach stanowiły dominującą kategorię.

Analiza syntetycznego wskaźnika korzystania z oferty UW pokazała ponadto brak zależności poziomu zaangażowania pracowników UW w wydarzenia uczelniane od szeregu cech badanych: płci, obszaru nauki, zajmowanego stanowiska, aktywności zarobkowej poza własną jednostką dydaktyczną, udziału w stażach zagranicznych oraz aktywności naukowej.

Zwraca natomiast uwagę zależność udziału w wydarzeniach uniwersyteckich od stażu pracy.

Rysunek 7.3.2. Procent wydarzeń uniwersyteckich, w których uczestniczył przeciętny badany, ze względu na staż pracy



Jak widać na powyższym wykresie, korzystanie z oferty uniwersyteckiej okazało się tym wyższe, im wyższy staż pracy badanych.

Również **kampus okazał się mieć znaczenie dla niektórych form zaangażowania pracowników**. Zwracają szczególną uwagę odpowiedzi pracowników jednostek z Kampusu Ochota. Badani ci najrzadziej deklarowali uczestnictwo w wykładach i konferencjach ogólnouniwersyteckich (38% wobec ponad połowy badanych z każdego z pozostałych kampusów). Równocześnie najczęściej uczestniczyli w Festiwalu nauki na UW oraz w Pikniku dla pracowników UW. Oznaczać to może, że, pomimo utrudnień związanych z odległością od Kampusu Centralnego, które okazują się znaczące dla udziału w ogólnouniwersyteckich wykładach, silniej niż pozostali pracownicy angażują się w ważne przedsięwzięcia popularyzujące naukę i integrujące naszą społeczność. Obserwacja ta jest zgodna z wcześniej wspomnianym częstszym niż w innych grupach zaangażowaniem w Festiwal nauki na UW pracowników z obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych przeważających w Kampusie Ochota. Pracownicy kampusu Służew, również odległego od Krakowskiego Przedmieścia, najrzadziej uczestniczyli w Wykładach na Nowe Tysiąclecie. Poza tym kampus okazał się bez znaczenia dla udziału w wydarzeniach uczelnianych. Przy tak niskim poziomie zaangażowania może to oznaczać, że w wydarzeniach uczelnianych uczestniczą wyłącznie osoby na tyle silnie zdeterminowane, że znaczne zdecentralizowanie UW nie ma dla nich dużego znaczenia.

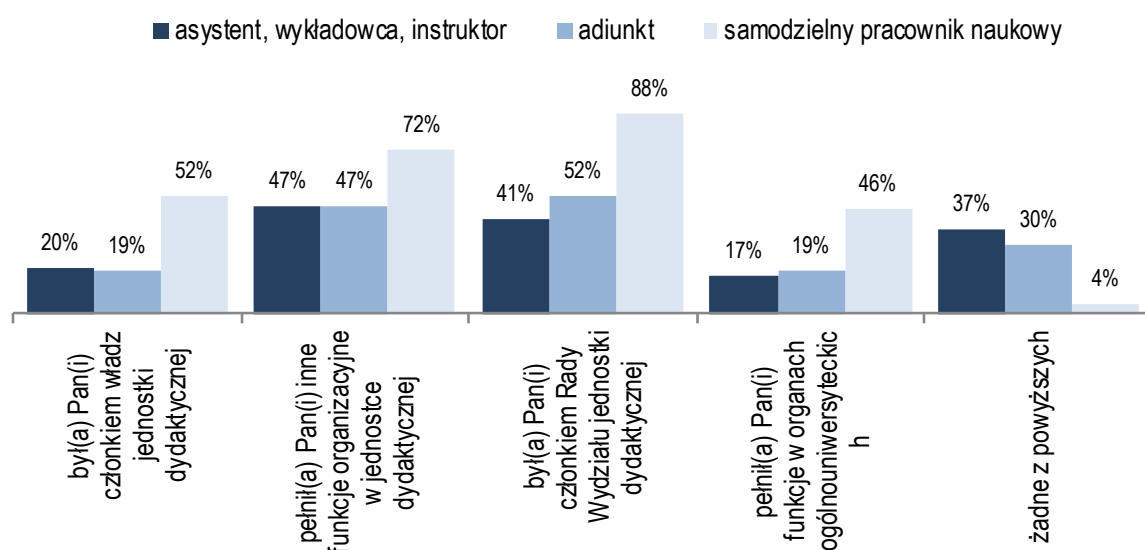
7.4. Funkcje pełnione na UW

W ankiecie znalazło się także pytanie dotyczące pełnienia różnego rodzaju funkcji na Uniwersytecie Warszawskim. Zdecydowana większość badanych (73%) ma takie doświadczenie. Jedna czwarta badanych była kiedyś członkiem władz jednostki dydaktycznej. Nieco mniejszy odsetek badanych pełnił funkcje w organach ogólnouniwersyteckich (Senacie UW, komisjach itp.). Wyraźnie częściej badani odpowiadali, że byli członkami rady naukowej jednostki dydaktycznej (56%). Tylko nieznacz-

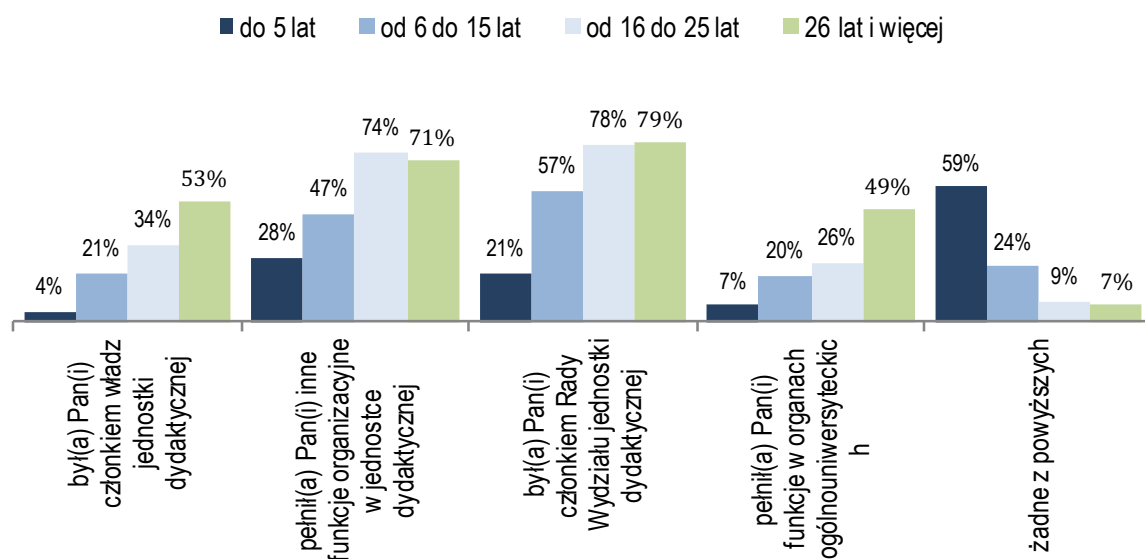
nie rzadziej zdarzały się osoby, które pełniły inne funkcje organizacyjne w jednostce dydaktycznej (np. kierownika zakładu, kierownik studiów podyplomowych, koordynator ds. praktyk, pełnomocnik Dziekana).

Zgodnie z oczekiwaniami pełnienie funkcji jest bardzo wyraźnie powiązane ze stanowiskiem badanych oraz ze stażem pracy. Samodzielni pracownicy naukowcy wyraźnie odróżniają się od pozostałych badanych. Natomiast różnice pomiędzy adiunktami a asystentami, wykładowcami i instruktorami nie były duże. Odsetek osób mających doświadczenie pełnienia omawianych funkcji rośnie wraz ze stażem pracy. O ile wśród osób pracujących najkrócej (do 5 lat) jakąś funkcję pełniło 41% badanych, to wśród osób zatrudnionych najdłużej odsetek mających doświadczenie pełnienia funkcji ma ponad 90%.

Rysunek 7.4.1. Procent respondentów, którzy kiedykolwiek pełnili wybrane funkcje wg stanowiska



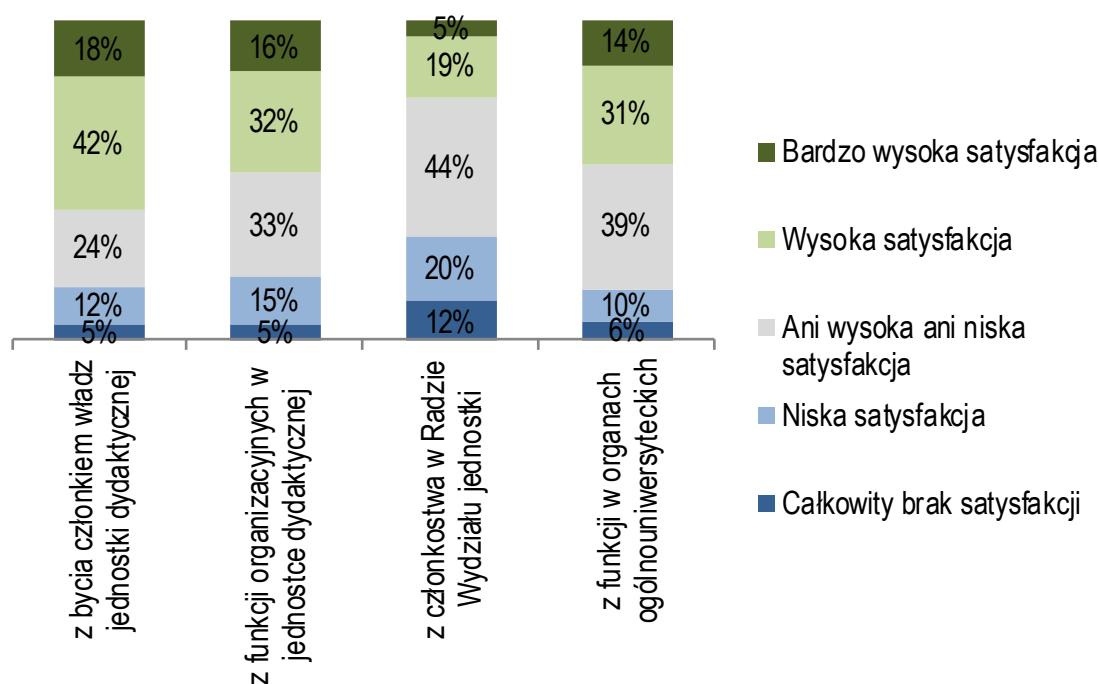
Rysunek 7.4.2. Procent respondentów, którzy kiedykolwiek pełnili wybrane funkcje wg stażu pracy



Kolejne pytania dotyczyły satysfakcji z pełnienia funkcji. Badani posługiwali się pięciostopniową skalą od 1 – „całkowity brak satysfakcji” do 5 – „bardzo wysoka satysfakcja”. Wyraźnie największą

satysfakcję z pełnienia funkcji odczuwały osoby, które były członkami władz jednostek. 60% osób pełniących tego typu funkcje oceniło poziom satysfakcji jako wysoki lub bardzo wysoki, a 24% wybrało odpowiedź środkową – neutralną. W przypadku pozostałych funkcji w jednostce oraz funkcji w organach ogólnouniwersyteckich przewaga ocen pozytywnych nad neutralnymi i negatywnymi była wyraźnie mniejsza. Mniej niż połowa badanych odczuwała wysoką lub bardzo wysoką satysfakcję. Najniżej swoje zadowolenie z pełnienia funkcji oceniły osoby będące członkami rady naukowej jednostki. 44% badanych wybrało odpowiedź neutralną, a oceny negatywne są liczniejsze niż oceny pozytywne.

Rysunek 7.4.3. Rozkłady odpowiedzi na pytanie dotyczące satysfakcji odczuwanej z pełnionych funkcji



Analiza powyższych odpowiedzi ze względu na pozostałe cechy metryczkowe, w tym płeć, nie ujawniła zależności.

Literatura

- Likert, R. 1932. *A Technique for the Measurement of Attitudes*, "Archives of Psychology", 140: 5-55.
- Snijders, T. A. B. 1999. *Prologue to the measurement of social capital*, "La Revue Tocqueville", 20: 27-44.
- Styła, R. 2009. *Kwestionariusz do Pomiaru Indywidualnego Kapitału Społecznego (KPIKS) – wstępna propozycja oparta na idei generatora zasobów Toma Snijdersa*, „Psychologia Społeczna”, 1-2(10): 67-77.

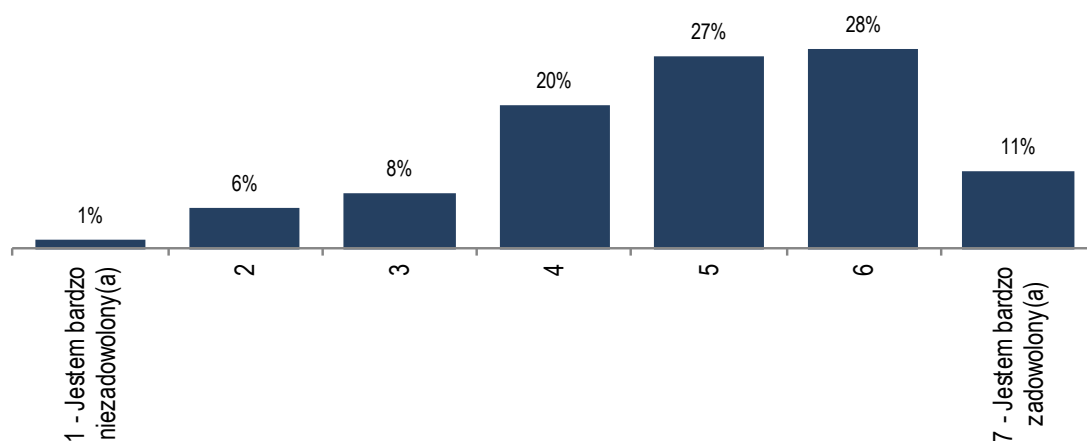
8. Zadowolenie z pracy oraz zalety i wady pracy na UW

Rozwój każdej organizacji – zarówno przedsiębiorstwa, jak i tak specyficznej instytucji, jaką jest uniwersytet – opiera się na zaangażowaniu i kreatywności jej pracowników. Liczne badania przekonują też o pozytywnym wpływie zadowolenia pracowników na ich zaangażowanie w pracę, gotowość budowania pozycji organizacji, w której pracują i lojalność w stosunku do pracodawcy. Z powyższych względów uznaliśmy za ważne zbadanie poziomu satysfakcji z pracy wśród pracowników naukowych i nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Warszawskim.

8.1. Zadowolenie z pracy

Wśród uczestników sondażu osoby zadowolone z pracy w Uniwersytecie przeważały nad niezadowolonymi, przy tym całkowicie niezadowolonych było ok. 1%, a zadowolonych 11%. Nie jest to zaskakujące – osoby o niskim poziomie satysfakcji z pracy zazwyczaj w końcu zmieniają pracodawcę, więc większość z tych, którzy pozostają i biorą udział w badaniu powinna być raczej zadowolona. Średni poziom zadowolenia mierzony na siedmiopunktowej skali wyniósł 4,9. Rozkład ocen tego poziomu pokazuje Rys. 8.1.1.

Rysunek 8.1.1. Rozkład zadowolenia* z pracy na UW

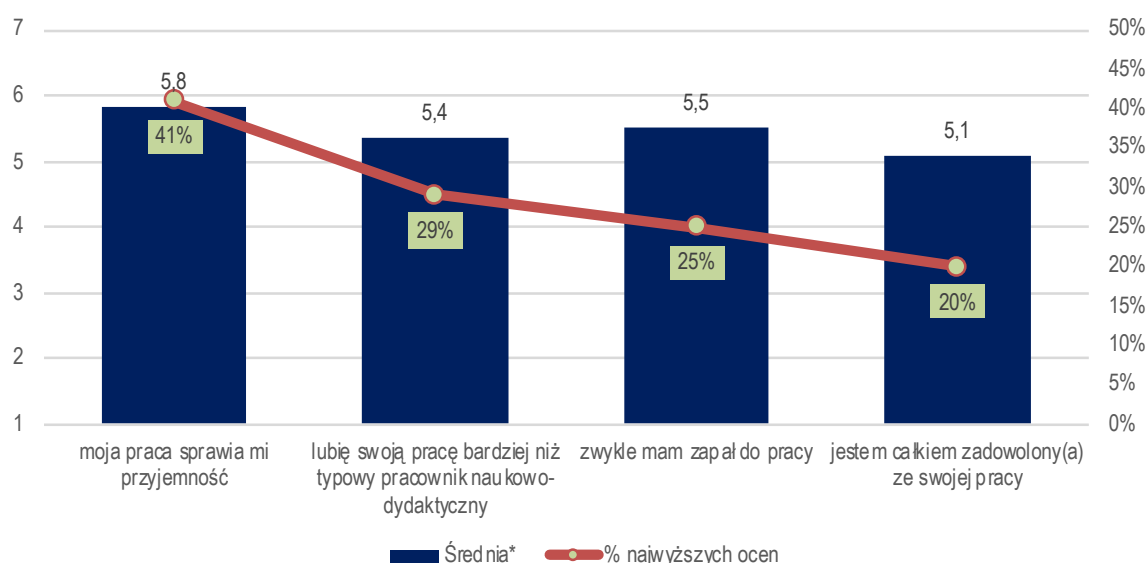


* - odsetki wskazań dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie niezadowolony, a 7 oznaczało zdecydowanie zadowolony

Jeszcze bardziej optymistyczny obraz rysuje się z perspektywy zgody lub niezgody ze stwierdzeniem „Moja praca sprawia mi przyjemność”. Aż 41% wskazało najwyższą wartość na siedmiopunktowej skali, a kolejne 27% – wartość o jeden mniejszą (6). A zatem – **ponad dwie trzecie badanych pracowników naukowych czerpie satysfakcję ze swojej pracy.**

Inne stwierdzenia dotyczące pracy, takie jak „Lubię swoją pracę bardziej niż typowy pracownik naukowo-dydaktyczny”, „Zwykle mam zapał do pracy” oraz „Jestem całkiem zadowolony(a) ze swojej pracy” również były najczęściej uznawane za dobrze opisujące sytuację osób badanych (znacznie częściej zgadzano się z nimi niż nie zgadzano), jednak to pierwsze, o czerpaniu przyjemności z pracy, wyróżniało się szczególnie wysokim odsetkiem „zdecydowanie zgadzających się” z nim. W przypadku tego właśnie stwierdzenia oraz kolejnego „lubię swoją pracę bardziej niż typowy pracownik dydaktyczny” odpowiedź „zdecydowanie zgadzam się” była modalną (padała najczęściej).

Rysunek 8.1.2. Średnie* oceny stopnia adekwatności stwierdzeń dotyczących pracy na Uniwersytecie Warszawskim oraz odsetek osób „zdecydowanie zgadzających się” z tymi stwierdzeniami



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 – „zdecydowanie zgadzam się”

Można też zauważyć, że czerpanie satysfakcji z pracy (stosunek do stwierdzenia „moja praca sprawia mi przyjemność”) nie jest zbyt silnie skorelowane z poziomem zadowolenia z wysokości wynagrodzenia (współczynnik korelacji wynosi 0,19).

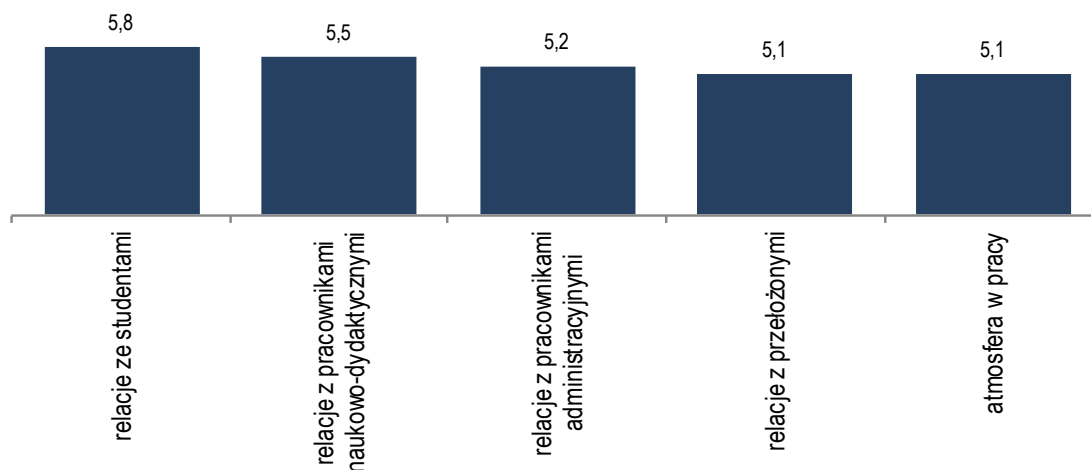
Na samopoczucie badanego w pracy oraz jego zadowolenie z tej pracy mają wpływ rozmaite czynniki, które można najogólniej podzielić na następujące 3 grupy¹:

- relacje z ludźmi (ze studentami, z administracją, z kolegami-naukowcami i z przełożonymi) i ogólna atmosfera pracy;
- warunki pracy i rozwoju (umiędzynarodowienie środowiska pracy, system motywacyjny, polityka informacyjna, pakiety socjalne, wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia, warunki lokalowe i przestrzeganie praw pracowniczych)
- organizacja pracy (terminy i godziny pracy, długość czasu pracy i organizacja pracy w jednostce dydaktycznej).

Okazało się, że stosunkowo najwięcej satysfakcji przynoszą relacje z ludźmi (średnia ocena wszystkich składających się na ten czynnik relacji wynosiła 5,3). W tej grupie czynników najwyżej oceniono poziom zadowolenia z relacji ze studentami, a najniżej (choć wciąż wysoko) – relacje z przełożonymi i atmosferę w pracy. Wyniki średnich ocen wymienionych elementów prezentuje rys. 8.1.3.

¹ Podział powstał na podstawie analizy głównych składowych, którą zastosowano do odpowiedzi respondentów dotyczących zadowolenia z relacji z ludźmi oraz z 11 elementów warunków i organizacji pracy.

Rysunek 8.1.3. Średnie oceny* poziomu zadowolenia z relacji z ludźmi na Uniwersytecie oraz z ogólnej atmosfery w pracy

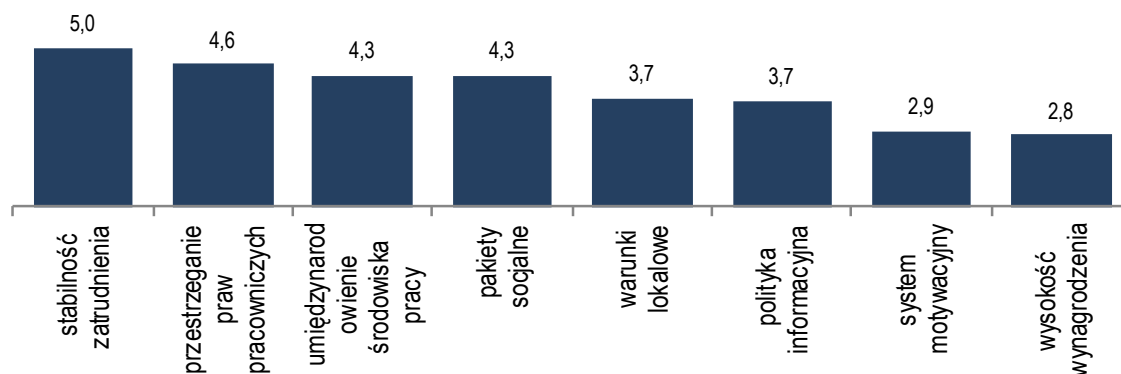


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało bardzo niski, a 7 – bardzo wysoki poziom zadowolenia z danej relacji

Elementy tworzące wymiar organizacji pracy także zyskały dość wysokie oceny, które złożyły się na średnią ocenę 4,8. Badani byli ogólnie najbardziej zadowoleni z terminów i godzin pracy (średnia 5,3), nieco mniej – z organizacji pracy w swojej jednostce dydaktycznej (4,8) i jeszcze mniej z długości czasu pracy (4,6).

Najniższą przeciętną ocenę zadowolenia wystawiono warunkom pracy i rozwoju (3,9) – czyli nieco poniżej środka, który na siedmiopunktowej skali wynosi 4. Grupa elementów składająca się na ten wymiar była najliczniejsza i w związku z tym charakteryzowała się też znacznym zróżnicowaniem ocen (rys. 8.1.4).

Rysunek 8.1.4. Średnie oceny* poziomu zadowolenia z warunków pracy i rozwoju panujących na Uniwersytecie Warszawskim



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało bardzo niski, a 7 – bardzo wysoki poziom zadowolenia z danej relacji

Z tej grupy czynników, relatywnie największe zadowolenie przynosi stabilność zatrudnienia oraz przestrzeganie praw pracowniczych. Z kolei przeciętną ocenę poniżej środka skali uzyskały warunki lokalowe, polityka informacyjna oraz system motywacyjny. Badani byli najmniej zadowoleni z wysokości swoich wynagrodzeń.

Warto zauważyć, że dwa najniżej oceniane elementy są ze sobą powiązane – przy odpowiednim systemie motywacyjnym pracownik ma w jakimś zakresie wpływ na wysokość swojego wynagrodzenia: wie, co może zrobić, żeby uzyskać jakąś premię czy podwyżkę. Można też wynagrodzenia uważać za element systemu motywacyjnego.

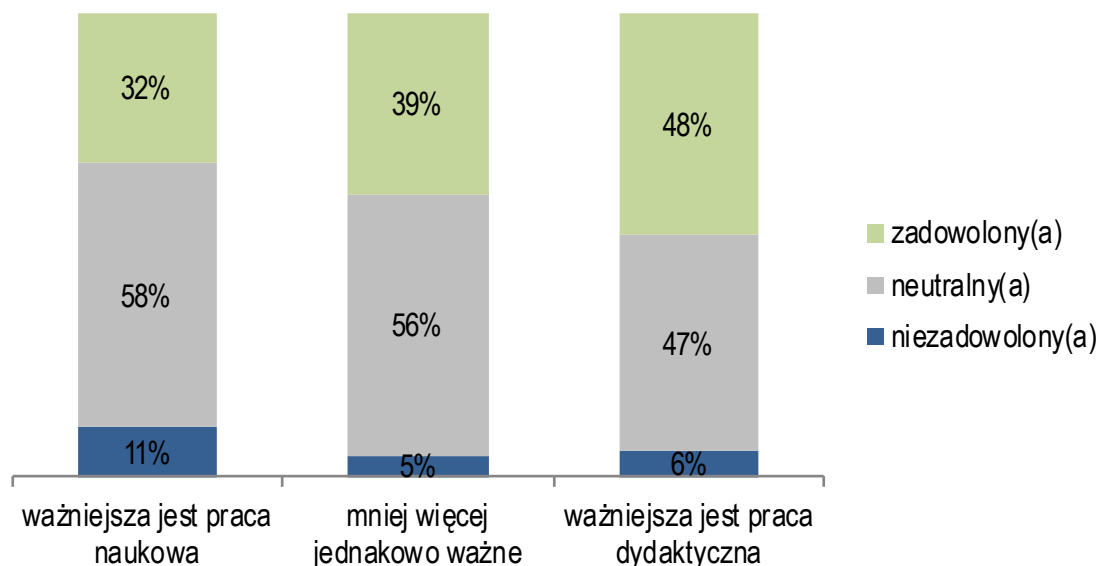
Badani również widzieli związek między tymi dwoma elementami, gdyż współczynnik korelacji między poziomem zadowolenia z systemu motywacyjnego i z poziomem wynagrodzeń wynosił blisko 0,5.

Przeprowadzono również analizę, której celem było sprawdzenie, w jakim stopniu opisywane wyżej zbiorcze miary zadowolenia z trzech wymiarów środowiska pracy – relacji z ludźmi, organizacji pracy i warunków pracy i rozwoju – są związane z ogólną satysfakcją z pracy na Uniwersytecie. Wyniki tej analizy prezentujemy w tab. 8.1.1 w Aneksie. Okazało się, że najmniej znaczące są kwestie organizacji pracy, a wszystkie badane wymiary odpowiadają wspólnie za nieco ponad połowę zróżnicowania poziomu zadowolenia z pracy na Uniwersytecie.

Zarówno ogólny poziom zadowolenia z pracy, jak i satysfakcja z relacji z ludźmi, warunków pracy i organizacji pracy są w pewnym stopniu związane z ilością czasu, który badany poświęca na pracę dydaktyczną i naukową, choć ta ostatnia zależność była naprawdę niewielka. W szczególności zwraca uwagę fakt, że najbardziej zadowolone są osoby, które poświęcały na dydaktykę stosunkowo niewiele czasu.

Równocześnie, praca naukowa jest ważniejsza od dydaktycznej dla ok. 35% badanych, a dydaktyczna – dla ok. 16% badanych. Okazuje się, że ta ostatnia kategoria pracowników wyraźnie częściej niż ta pierwsza wyrażała zadowolenie z pracy na UW (rys. 8.1.5.).

Rysunek 8.1.5. Poziom zadowolenia z pracy na UW* w zależności od przywiązywania wagi do pracy naukowej lub dydaktycznej**



* - poziom zadowolenia został przekodowany w następujący sposób: odpowiedzi 1–3 przypisano do kategorii „niezadowolony(a)”, odpowiedź 4 – do kategorii „neutralny(a)”, a odpowiedzi 5–7 – do kategorii „zadowolony(a)”.

** - wagę pracy naukowej przekodowano w następujący sposób: odpowiedzi 1–2 oznaczają, że „ważniejsza jest praca naukowa”, odpowiedzi 3–5 oznaczają, że „obie są mniej więcej jednakowo ważne”, a 6–7 oznaczają, że „ważniejsza jest praca dydaktyczna”

Gdyby obliczyć średnie oceny poziomu zadowolenia z pracy na UW w wyróżnionych trzech kategoriach pracowników, otrzymamy 4,7 dla oddających przewagę pracy naukowej, 5,0 dla osób, dla

których oba wymiary pracy na uczelni są mniej więcej jednakowo ważne i 5,1 w grupie uznających pracę dydaktyczną za ważniejszą.

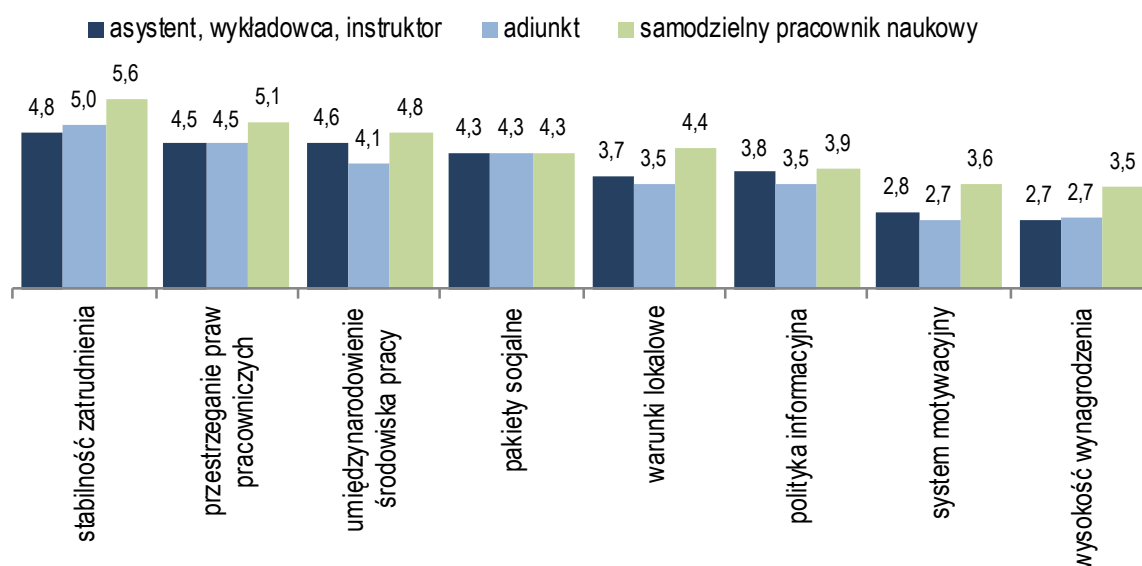
8.1.1. Zadowolenie z pracy a pozycja zawodowa

Różne badania czynników kształtujących zadowolenie z pracy pokazują, że jest ono związane z tym, jaką osobą badana zajmuje pozycję w organizacji, jakie są względem niej oczekiwania i jaki jest jej zakres odpowiedzialności. W naszym badaniu wskaźnikami pozycji zawodowej były: stanowisko i stopień naukowy, produktywność naukowa mierzona liczbą publikacji i wystąpień na konferencjach oraz fakt odbycia stażu zagranicznego lub stypendium.

Okazało się, że ogólny poziom zadowolenia z pracy na UW najsilniej wiąże się ze stanowiskiem – najbardziej zadowoleni są samodzielni pracownicy naukowcy (średnia ocena 5,3), najniższy poziom zadowolenia (choć wciąż wysoki) prezentują adiunkci (średnio ocena 4,8). Podobnie jest ze zgadzaniem się ze stwierdzeniem „moja praca sprawia mi przyjemność”: średnia ocena stopnia jego adekwatności to 6,0 dla samodzielnych pracowników, 5,9 dla adiunktów i 5,7 dla grupy asystentów, wykładowców i instruktorów.

Jeśli przyjrzymy się trzem wyróżnionym wyżej elementom środowiska pracy (relacje z ludźmi, organizacja pracy, warunki do pracy i rozwoju), dostrzegamy, że zajmowane stanowisko silnie różnicuje też poziom satysfakcji z tego ostatniego, czyli warunków do pracy i rozwoju. Średnia wartość zbiorczego indeksu zadowolenia z tych warunków wynosiła 4,4 dla samodzielnych pracowników naukowych i tylko 3,8 dla najmniej zadowolonych adiunktów. Ze względu na to, że indeks ten składa się z wielu elementów o zróżnicowanych ocenach, prezentujemy średnie wskaźniki zadowolenia z poszczególnych składowych tego indeksu w podziale według zajmowanego stanowiska (rys. 8.1.6).

Rysunek 8.1.6. Średnie oceny* poziomu zadowolenia z warunków pracy i rozwoju panujących na Uniwersytecie Warszawskim w podziale według stanowiska



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało bardzo niski, a 7 – bardzo wysoki poziom zadowolenia z danego elementu warunków pracy i rozwoju

Jak widać, samodzielni pracownicy naukowcy są przeciętnie rzecz biorąc najbardziej zadowoleni ze wszystkich elementów warunków do pracy i rozwoju, o które pytano w ankiecie – włączając w to

najgorzej oceniane wynagrodzenia i system motywacyjny. Z jednej strony może to wynikać z tego, że pozycja samodzielnych pracowników naukowych jest w jakimś stopniu uprzywilejowana i mają oni stosunkowo najmniej powodów do niezadowolenia. Z drugiej jednak może być i tak, że osoby mające najmniej „pretensji do Uczelni” zdecydowały się na budowanie swojej kariery na Uniwersytecie – innymi słowy samodzielnymi pracownikami zostali ci, którym warunki pracy na Uczelni odpowiadają w wystarczającym stopniu.

W większości badanych kwestii najmniej zadowoleni okazywali się adiunkci.

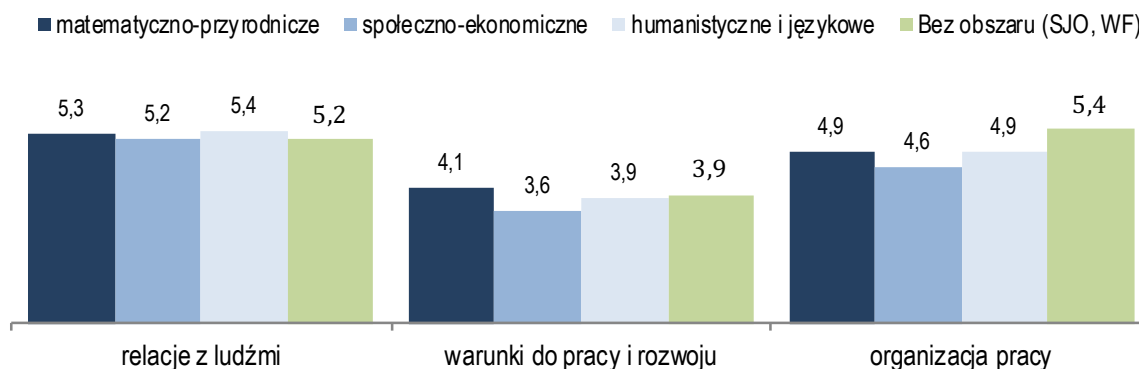
Warto jeszcze podkreślić ten element, którego oceny w kategoriach zadowolenia były najmniej różnicowane – dostępne pakiety socjalne. Pracownicy na wszystkich badanych stanowiskach ocenili te pakiety średnio na 4,3 – czyli nieco powyżej środka skali.

Produktywność naukowa i staż zagraniczny w niewielkim stopniu różnicują poziom zadowolenia ze wszystkich elementów środowiska pracy na UW. Interesujące jednak, że osoby charakteryzujące się wysoką produktywnością są przeciętnie nieco mniej zadowolone z warunków do pracy i rozwoju niż osoby o niskiej produktywności². Z kolei osoby mające za sobą pobyt na stażu zagranicznym lub stypendium miały tendencję do większego zadowolenia z warunków do pracy i rozwoju niż ci, którzy na stażu nie byli.

8.1.2. Zadowolenie z pracy w różnych obszarach nauki

Oczekiwania formułowane pod adresem pracowników oraz możliwości prowadzenia badań i dydaktyki różnią się w zależności od obszaru nauki. Okazało się jednak, że na zadowolenie z pracy te kwestie przekładają się w bardzo niewielkim stopniu: ogólny poziom zadowolenia z pracy na Uniwersytecie był bardzo podobny we wszystkich obszarach nauki – stosunkowo najmniej zadowoleni okazali się pracownicy zajmujący się naukami społeczno-ekonomicznymi: w tej grupie średnia ocena poziomu zadowolenia wyniosła 4,7, podczas gdy w pozostałych obszarach nauk było to 5,0. Stosunkowo niewielkie – choć większe od opisanego – było także zróżnicowanie poziomu zadowolenia z trzech wymiarów środowiska pracy. Ilustruje to rys. 8.1.7..

Rysunek 8.1.7. Średnie oceny* poziomu zadowolenia z różnych aspektów środowiska pracy na Uniwersytecie Warszawskim w podziale według obszaru nauki

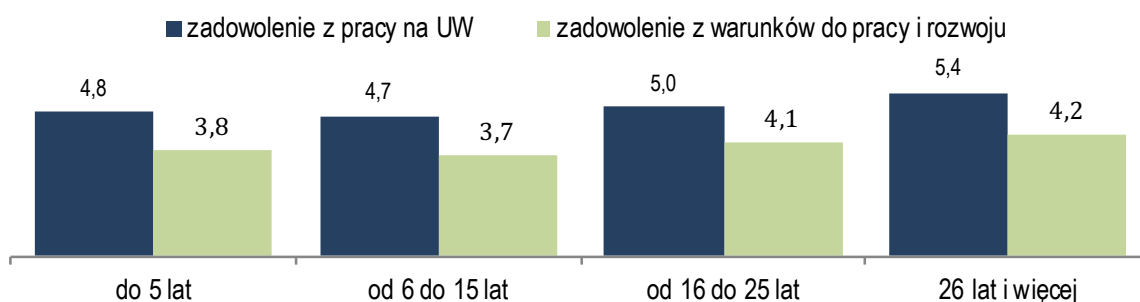


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało bardzo niski, a 7 – bardzo wysoki poziom zadowolenia

Czynnikiem, który wyraźnie różnicował zarówno ogólny poziom zadowolenia z pracy na Uniwersytecie, jak i satysfakcję z warunków do pracy i rozwoju, był staż pracy. Kierunek zależności był taki, jak można było oczekiwać – im dłuższy staż pracy tym większe zadowolenie (rys. 8.1.8.).

² Biorąc pod uwagę zaobserwowaną zmienność ocen, różnica okazała się statystycznie znacząca.

Rysunek 8.1.8. Średnie oceny* poziomu zadowolenia z pracy na Uniwersytecie Warszawskim i z warunków do pracy i rozwoju – w podziale według długości stażu pracy na UW



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało bardzo niski, a 7 – bardzo wysoki poziom zadowolenia

8.2. Plusy i minusy zatrudnienia na Uniwersytecie Warszawskim

W ankiecie znalazły się też pytania otwarte o pozytywne i negatywne strony pracy na Uniwersytecie. W badaniach o charakterze sondażowym dość często zdarza się, że pytania otwarte są przez respondentów pomijane lub traktowane z mniejszą uwagą. Wszystko wskazuje jednak na to, że w omawianym tu badaniu respondenci podeszli do odpowiedzi na te pytania z należyтым zaangażowaniem. 82% badanych odpowiedziało na każde z pytań o zalety i wady pracy na Uniwersytecie.

Analiza odpowiedzi na te pytania wskazuje, że – niezależnie od opisanego wyżej raczej wysokiego stopnia zadowolenia pracowników z pracy na Uczelni – różne negatywne strony Uniwersytetu jako miejsca pracy wywoływały znacznie więcej emocji niż strony pozytywne. W odpowiedziach na pytania o plusy pracy na UW użyto 6738 słów, zaś w odpowiedziach na pytania o negatywne strony tej pracy padło 14459 słów, czyli ponad dwukrotnie więcej.

8.2.1. Co się podoba w pracy na Uniwersytecie Warszawskim

Wskazywane plusy pracy na UW były najczęściej związane z kwestiami dotyczącymi badań naukowych. Dydaktyka pojawiała się również, ale wyraźnie rzadziej. Jeszcze rzadziej wskazywano sprawy organizacyjne i inne.

Pozytywne cechy pracy na UW koncentrowały się wokół następujących kwestii:

- **Wolność, niezależność** – zarówno jeśli chodzi o wybór tematów badań (*robię głównie to, co mnie bawi*), jak i (wskazywane nieco rzadziej) kształtowanie treści prowadzonych zajęć dydaktycznych. Inny, ale też ważny dla naszych respondentów aspekt niezależności pracownika UW to nienormowany czas pracy i możliwość pracy z domu. Wolność badań naukowych może wynikać z różnych motywacji, ale jest bardzo cenioną wartością. Ktoś podsumował w taki sposób: *trudno stwierdzić, czy jest to wyraz wolnościowych przekonań władz Uniwersytetu, czy manifestacja ich obojętności dla tego, co robią pracownicy, ale efekt jest jak najbardziej pożądany*.
- **Prestiż pracodawcy**. Wskazywano na pozycję Uniwersytetu w Polsce i za granicą (*najlepsze miejsce w Polsce i nienajgorsze w świecie*) oraz na to, że naukowcy wciąż cieszą się dużym szacunkiem społecznym.
- **Stabilność zatrudnienia**. Tę cechę zatrudnienia na UW wskazywano bardzo często – niektórzy uznawali to za ważną składową wolności prowadzenia badań.
- **Wartościowe relacje z ludźmi**. Dla wielu bardzo ważny element środowiska pracy. Wskazywa-

no na dobrą, stymulującą atmosferę w pracy, chęć pomocy wzajemnej itp. Satysfakcja z relacji z ludźmi wynikała również z tego, że Uniwersytet daje możliwości współpracy z najlepszymi specjalistami w danej dziedzinie (bo oni zwykle też są pracownikami UW), że spotyka się prawdziwych pasjonatów nauki. Niektórzy wyrażali także satysfakcję ze spotykania nieprzeciętnie zdolnych młodych ludzi (studentów).

- **Stymulujące intelektualnie środowisko pracy.** Praca na Uczelni oznacza konieczność ciągłego dokształcania się, zdobywania nowej wiedzy, zmiany podejść, prowadzenia dyskusji. Nie można narzekać na nudę czy monotonię pracy, bo cechą charakterystyczną pracy na Uniwersytecie są zmiany i nowe wyzwania. Wiele osób wyrażało satysfakcję z twórczego charakteru wykonywanej pracy.
 - ▶ **Dostęp do zasobów.** W zależności od obszaru nauki, ważnymi zasobami była aparatura badawcza lub literatura albo dostęp do elektronicznych baz danych.
 - ▶ **Duch akademicki, etos, kultura bycia i pracy.** Nieuchwytnie poczucie, że pracuje się wśród ludzi podzielających wspólne wartości, „nadających na tych samych falach”.

Wypowiedzi dotyczące pozytywnych elementów pracy na Uniwersytecie były spójne z wcześniej omawianymi odpowiedziami na pytanie o zadowolenie z pracy na UW lub o to, w jakim stopniu praca ta sprawia respondentom przyjemność. Z odpowiedzi na pytanie otwarte wyraźnie przebiegał ogólnie pozytywny stosunek do pracy na Uczelni.

8.2.2. Negatywne strony pracy na Uniwersytecie Warszawskim

Ogólnie wysoki poziom zadowolenia z pracy na UW nie oznacza jednak – jak już wspomniano – że pracownicy nie mieli uwag, a nawet pretensji do swojego pracodawcy. Podane wyżej informacje o liczbie słów, które padły w odpowiedzi na pytania otwarte naszej ankiety wskazują, że uwag tych było całkiem sporo.

Najważniejsze wady pracy na Uniwersytecie wskazywane przez pracowników naukowo-dydaktycznych można podsumować następująco:

- **Niskie wynagrodzenie.** Ten problem wskazywał niemal każdy, kto udzielił jakiegokolwiek odpowiedzi na pytanie o wady pracy na UW. Wskazywano, że zarobki doktorów habilitowanych są na poziomie kierowcy autobusu w Warszawie, kasjerki w Biedronce lub sekretarki w firmie prawniczej. Pojawiało się także przekonanie, że zarobki na UW są niskie również w porównaniu z innymi uczelniami w Warszawie. Niektórzy badani taki poziom zarobków odbierają wręcz jako upokarzający, szczególnie w sytuacji, gdy współpracują z kolegami-naukowcami z uczelni zachodnioeuropejskich i orientują się, jak bardzo tamte zarobki różnią się od tego, co proponuje Uniwersytet Warszawski.
- **Warunki pracy stworzone przez Uczelnię.** To problem, który często był wskazywany jako łączący się z niskimi płacami. Chodzi tu o to, że od pracowników naukowych Uniwersytetu oczekuje się, że będą prowadzili badania na najwyższym światowym poziomie, stawia się formalne wymagania publikowania w wysoko punktowanych czasopismach itd. Są to wymagania znacznie wyższe niż w innych uczelniach w kraju. W zamian pracownik otrzymuje bardzo niewiele – poza wspomnianymi niskimi pensjami, w wielu jednostkach nie ma nawet własnego miejsca do pracy – biurka, szafki, odpowiednich mebli, nie mówiąc już o komputerze, czy innych narzędziach pracy (nie chodzi tu o specjalistyczną aparaturę, bo na to akurat raczej nie narzekano). Brak miejsca pracy na uczelni skutkuje niskim stopniem integracji i współpracy między pracownikami, którzy w znacznym stopniu prowadzą swoje badania indywidualnie (nie w każdej

dziedzinie to jest możliwe). W porównaniu z innymi pracodawcami w Warszawie, również oferowany przez UW pakiet socjalny został oceniony jako nieatrakcyjny. Były też liczne uwagi dotyczące warunków lokalowych (np. nieprzystosowanie sal do wielkości grup zajęciowych). Niektórzy narzekali też na słabą opiekę zdrowotną, gdy od największego pracodawcy w mieście oczekiwaliby wyższych standardów w tym zakresie.

- **Przeciążenie obowiązkami.** Konieczność wykonywania przez pracowników naukowo-dydaktycznych zadań administracyjnych i księgowych związanych z obsługą grantów (niektórzy narzekali, że muszą zajmować się dosłownie wszystkim, włączając zakupy mydła i papieru toaletowego). Zbyt duże obciążenie dydaktyką (równocześnie niektórzy sam fakt prowadzenia zajęć dydaktycznych uważali za zaletę pracy na UW, sądzili jednak, że obowiązujące pensum jest zbyt duże – tu też pojawiały się porównania z innymi uczelniami europejskimi). Nienormowany czas pracy, który wskazywano także jako zaletę pracy na Uczelni ma negatywną stronę w postaci braku oddzielenia czasu pracy od czasu prywatnego i oczekiwania ze strony przełożonych i studentów, że pracownik jest dostępny zawsze, kiedy jest taka potrzeba.
- **Nieodpowiednia obsługa przez personel pomocniczy.** To również był bardzo częsty wątek wypowiedzi dotyczących minusów pracy na UW. Przede wszystkim narzekano na niekompetentnych i często nieuprzejmych pracowników administracyjnych. Chodziło głównie o to, że pracownicy ci nie udzielają wsparcia w takim zakresie, w jakim od nich oczekiwaliby pracownicy naukowcy, w dodatku nie znają angielskiego i nie mają kompetencji potrzebnych przy obsłudze międzynarodowych projektów. Pojawiło się jednocześnie kilka głosów, że to się powoli poprawia (najprawdopodobniej nie we wszystkich jednostkach). Drugim wątkiem należącym do tej samej kategorii było wskazywanie na brak lub niedostatecznie liczny personel techniczny, potrzebny np. w laboratoriach. W rezultacie naukowcy muszą wykonywać zadania, które z powodzeniem można byłoby powierzyć kompetentnym technikom – a to jest postrzegane jako marnowanie zasobów.
- **Nieodpowiedni system motywacyjny i system oceny pracowników.** Osoby, które wskazywały problemy z tego zakresu, zwracały uwagę na skostniały system oceny pracowników, nieprzejrzystość tego systemu i zdarzające się stosowanie niejednorodnych kryteriów oceny do różnych osób w podobnej sytuacji. Wskazywano, że „są pracownicy niezwalnialni” oraz – że panuje „feudalna struktura” i niejasne kryteria zatrudniania młodych.
- **Niedoceniać pracy dydaktycznej.** Ten problem wiąże się w pewnym stopniu z omówionym już systemem motywacyjnym. Niektórzy badani mieli poczucie, że w ich jednostkach nikogo tak naprawdę nie obchodzi jakość dydaktyki – brakuje szkoleń z zakresu dydaktyki, nie ma wsparcia ze strony bardziej doświadczonych kolegów itp. Równocześnie trudno uzyskać jakieś dofinansowanie na poprowadzenie zajęć, a osoby prowadzące dobre i cenione przez studentów zajęcia, nie są odpowiednio doceniane przez swoich przełożonych.
- **Niski poziom umiędzynarodowienia Uczelni.** Chodzi tu zarówno o udział w międzynarodowych projektach badawczych, który budowałby międzynarodową rozpoznawalność UW, jak o zatrudnianie pracowników naukowych zza granicy, przyjmowanie stażystów i doktorantów. Słaba jest też oferta zajęć i seminariów naukowych w języku angielskim.
- **Niski stopień integracji wewnętrznej Uniwersytetu.** Wszelka działalność – nie tylko naukowa, ale ona w szczególności – koncentruje się na wydziałach, nie ma komunikacji i współpracy między jednostkami. Badani dostrzegają też, że bardzo często taka potrzeba integracji w ogóle się nie pojawia. To wszystko najprawdopodobniej jest wynikiem braku jasnej, pociągającej wizji UW oraz braku zaangażowania pracowników na rzecz całego Uniwersytetu. Dramatycznie

– zdaniem niektórych badanych – brakuje też informacji o tym, czym żyje Uniwersytet jako całość.

- **Nieprzygotowani do studiowania studenci.** Konieczność zajmowania się osobami, które albo w ogóle nie chcą studiować, albo nie mają ochoty zaangażować się w ten proces na tyle silnie, na ile wymagałby tego od nich program studiów – rodzi frustrację, zniechęcenie oraz irytację związaną z tym, że traci się czas, który można byłoby wykorzystać na pracę naukową.

Warto zwrócić uwagę na to, że kilka z poruszonych wyżej kwestii zostało wymienionych zarówno jako wada, jak i zaleta pracy w Uniwersytecie Warszawskim. Często chodziło o proporcje – tak było np. z **dydaktyką**. Pracownicy UW na ogół lubią prowadzić zajęcia dydaktyczne, problem pojawia się wtedy, gdy zajęć tych jest zbyt dużo w porównaniu do zadań o charakterze naukowym, gdy są przydzielane bez uwzględniania preferencji prowadzących oraz – gdy uczestnicy tych zajęć (studenci) nie wykazują dostatecznego zainteresowania wykładanymi im treściami i nie są gotowi do współpracy z wykładowcami i zaangażowania się w studiowanie.

Kolejnym elementem pracy na UW wymienianym zarówno wśród zalet, jak i wad był **nienormowany czas pracy i ogólnie luźna dyscyplina pracy**. Z jednej strony jest jasne, że praca twórcza wymaga specjalnego traktowania i badani naukowcy bardzo cenili sobie możliwość pracy w domu lub zdalnie, bez konieczności pojawiania się w murach uczelni poza godzinami zajęć dydaktycznych i dyżurów. Z drugiej strony, dostrzegali też wady takiego rozwiązania. Pierwsza z nich została już wymieniona na powyższej liście – to trudność w rozdzieleniu czasu pracy od czasu prywatnego. Jest jednak jeszcze jeden negatywny aspekt powszechności pracy na odległość – to **ograniczenie kontaktów międzyludzkich**. W wyniku powszechnie praktykowanej pracy zdalnej, nie można ad hoc omówić z koleżanką czy kolegą jakiegoś pomysłu analitycznego albo zadać szybkiego pytania, bo tej osoby po prostu nie ma w pobliżu. Każdy siedzi w swoim mieszkaniu (albo w innej kawiarni) i żeby coś przedyskutować trzeba się specjalnie umawiać. W niektórych jednostkach jest to konieczność – warunki lokalowe absolutnie nie pozwalają na to, by każdy przychodził pracować na uczelnię.

Na marginesie warto zauważyć, że brak miejsc do pracy na uczelni bywa szczególnie dotkliwy dla młodych kobiet, mających małe dzieci. To one zazwyczaj wskazywały tę kwestię jako wadę pracy na UW. Trudno jest pracować w mieszkaniu, w którym są dzieci – nawet jeśli ktoś inny się tymi dziećmi opiekuje w danym momencie.

W wielu jednostkach zwyczaj samotnej pracy w domu, bibliotece, kawiarni utrwalił się bardzo silnie i jest możliwe, że nawet po pojawieniu się fizycznej możliwości i przydzieleniu każdemu miejsca do pracy potrzebne będzie sporo czasu, by pracownicy zaczęli z tych miejsc korzystać.

9. Badania jakościowe wśród pracowników UW

W niniejszym rozdziale prezentujemy wyniki badania jakościowego, które było prowadzone na Uniwersytecie Warszawskim od maja do czerwca i od października do grudnia 2018 r.

9.1. O metodologii badania i doborze respondentów

Badanie zostało przeprowadzone metodą bezpośredniego wywiadu pogłębionego. Scenariusz wywiadu znajduje się w Aneksie. Wszystkie wywiady były prowadzone na Uczelni przez pracowników PEJK.

Respondenci byli wybrani metodą doboru celowego przy uwzględnieniu następujących kryteriów:

1. **Kategoria jednostki dydaktycznej** przyznana w wyniku ostatniej kompleksowej oceny jednostek naukowych – na UW są jednostki kategorii A+, A i B. Każda z tych trzech kategorii była reprezentowana w naszym badaniu.
2. **Obszar kształcenia** – na potrzeby naszego badania wyróżniono 4 obszary kształcenia, do których można przypisać jednostki UW: nauki humanistyczne, nauki społeczne, nauki przyrodnicze i nauki ścisłe. Oddzielnie potraktowaliśmy lektorów Szkoły Języków Obcych.
3. **Stopień naukowy** – z każdej jednostki zakwalifikowanej do badania zaplanowano wywiad z jednym samodzielnym i jednym niesamodzielnym pracownikiem naukowym.

Badacze dbali również o to, żeby wśród respondentów reprezentowane były zarówno kobiety, jak mężczyźni. Zazwyczaj odbywało się to tak, że jeśli badany samodzielny pracownik naukowy był kobietą, to niesamodzielnym – mężczyzną. I odwrotnie.

Ogólnie zaplanowano 32 wywiady, faktycznie zrealizowano 28. W związku z uzyskaniem potrzebnych informacji i zebraniu wystarczającej ilości danych dotyczących tematów poruszanych w scenariuszu, zdecydowano się zakończyć badanie przed uzyskaniem wszystkich zaplanowanych wywiadów.

Rekrutacja do badania odbywała się w sposób celowy, za pośrednictwem uniwersyteckiej poczty elektronicznej. Osoby odmawiające udziału w badaniu lub nieodpowiadające na zaproszenie były zastępowane przez inne.

Tematyka wywiadów koncentrowała się wokół pracy na Uniwersytecie Warszawskim i wszystkiego, co jej sprzyja i przeszkadza. Interesowały nas następujące zagadnienia:

1. Uniwersytet jako pracodawca, jako miejsce, w którym uczy się studentów, ale także jako specyficzna wspólnota, czy może nawet grupa etosowa. Chcieliśmy dowiedzieć się, czy można mówić o szczególnej tożsamości pracowników Uniwersytetu Warszawskiego, czy i w jakim sensie pracownicy UW czują się związani z Uczelnią.
2. Integracji pracowników może sprzyjać organizacja ich pracy i cele jakie stawiają pracownikom ich przełożeni i jakie oni sami sobie stawiają. Zagadnienie organizacji pracy naukowej i dydaktycznej było więc również przedmiotem zainteresowania badaczy.
3. Nadchodzące zmiany w organizacji nauki były problemem niepokojącym wielu pracowników UW. W wywiadach poruszaliśmy także ten wątek jako ważny czynnik wpływający na przyszły kształt Uniwersytetu.

W celu zachowania anonimowości rozmówców, w przytaczanych w niniejszym rozdziale cytatach usunięto wszelkie informacje o dyscyplinie naukowej, w której pracuje osoba badana. Podajemy jedynie informację o obszarze kształcenia.

9.2. Wartość Uniwersytetu dla pracowników

Uniwersytet Warszawski charakteryzuje się bardzo dużą różnorodnością, zarówno z punktu widzenia prowadzonych badań, uprawianych dyscyplin naukowych, jak motywacji pracowników. Bardzo zróżnicowane są także warunki pracy i studiowania – od bardzo nowoczesnych budynków dobrze przystosowanych do pełnienia swojej roli, do starych, nigdy nie modernizowanych i źle utrzymanych. W raporcie z prowadzonych przez 8 laty badań pracowników UW czytamy *„Mimo znacznego zróżnicowania zarówno dyscyplin naukowych, jak i panujących na wydziałach warunków pracy (...), uderza ogromne podobieństwo obrazów uniwersytetu rysowanych przez osoby badane, niezależnie od tego, czy reprezentowały one nauki przyrodnicze, ścisłe, czy humanistyczne, bogate czy biedniejsze wydziały, mniejsze czy większe jednostki dydaktyczne”* (Gendźwiłł i in. 2011: 85). Te wspólne cechy obrazu Uczelni można było dostrzec także w badaniach omawianych w niniejszym raporcie, jednak uwidoczniły się także pewne różnice.

Co sprawia, że niektórzy ludzie po ukończeniu studiów podejmują pracę wymagającą nieprzeciętnych kwalifikacji za dość przeciętne – w niektórych przypadkach nawet bardzo niskie – wynagrodzenie¹? Motywacje, o których opowiadali badani pracownicy można pogrupować w kilka głównych wymiarów:

- ▶ Możliwość wniesienia **wkładu w rozwój nauki**, zajmowania się tym, co przynosi satysfakcję, co pozwala na realizację swoich zainteresowań i pasji;
- ▶ Wartościowe, **ważne relacje z ludźmi** – z jednej strony z najlepszymi specjalistami w swojej dziedzinie, a z drugiej – z pełnymi młodzieńczej energii i zaangażowania studentami;
- ▶ Wolność, **swoboda dysponowania swoim czasem**, możliwość łatwego łączenia życia zawodowego i rodzinnego – np. opieki nad dziećmi albo osobami starszymi (rodzicami);
- ▶ **Prestiż** – praca naukowca uniwersyteckiego cieszy się szacunkiem. Uniwersytet Warszawski ma „dobrą markę”, co bywa też przydatne przy poszukiwaniu dodatkowej pracy, czy dodatkowego zarobku;
- ▶ **Praca w stolicy** (w przypadku niektórych jednostek – w samym jej centrum). To dla niektórych osób ważny i wart podkreślenia aspekt pracy na UW.

Badani pracownicy naukowcy wskazywali także te czynniki, które powodują zniechęcenie, albo sprawiają, że zaczynają wątpić w słuszność wyboru miejsca pracy i rozważają jego zmianę. Często te „minusy” miały charakter znacznie bardziej szczegółowy niż omawiane wyżej czynniki powodujące atrakcyjność pracy na UW i odnosiły się raczej do jednostkowych sytuacji lub wydarzeń. Wśród zniechęcających czynników o charakterze ogólnym i systemowym można wskazać następujące:

- ▶ **Zarobki**. Są niskie przy wysokich wymaganiach odnośnie kwalifikacji i osiągnięć. Przy tym nietransparentny, **niejasny system motywacyjny** lub całkowity jego brak – pracownik właściwie nie może wpłynąć na wysokość swojego wynagrodzenia inaczej niż przez poszukanie dodatkowego zatrudnienia;
- ▶ **Warunki pracy**. Brak miejsca do pracy, nieodpowiednia jakość wyposażenia: mebli, sprzętu itp. – szczególnie narzekali na to przedstawiciele nauk społecznych i humanistycznych;
- ▶ **Nienormowany czas pracy**. To równocześnie zaleta i wada pracy na Uczelni. Wadą jest to, że w sytuacji nienormowanego czasu pracy oraz pracy będącej równocześnie realizacją pasji i zainteresowań, trudno jest oddzielić czas pracy od czasu prywatnego, co niekiedy odbija się negatywnie na jakości życia rodzinnego;

¹ Warto zwrócić uwagę, że wysokość wynagrodzenia była tym elementem pracy na UW, z którego najczęściej wyrażano niezadowolenie, o czym pisaliśmy szerzej w Rozdziale 8.

- **Rozmiar instytucji.** Uniwersytet jest bardzo dużą instytucją, co powoduje daleko posuniętą formalizację i biurokratyzację w pewnych obszarach oraz inercję w podejmowaniu decyzji tam, gdzie potrzebna byłaby szybkość i dynamizm.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że wymienione tu plusy i minusy Uniwersytetu Warszawskiego jako pracodawcy, zostały zestawione na podstawie wypowiedzi osób, które zgodziły się na udział w badaniu. Są to na ogół pracownicy bardziej niż inni zainteresowani Uniwersytetem i jego rozwojem (właśnie takie osoby zazwyczaj zgadzają się na udzielenie wywiadu, jeśli ktoś jest niezainteresowany – raczej nie poświęci godziny czasu na rozmowę o Uczelni). Można jednak także powiedzieć, że właśnie takie osoby w znacznej mierze kształtują oblicze Uniwersytetu, bo to one formułują rozmaite postulaty i działają na rzecz zmiany tego, co najbardziej przeszkadza im w pracy.

Poniżej rozwijamy dwa aspekty pracy na Uniwersytecie, które w największym stopniu decydują o wartości tej pracy dla pracowników oraz o specyfice Uczelni.

9.2.1. Rozwój nauki i praca jako pasja

Większość opowieści naszych respondentów o początkach ich zatrudnienia na Uniwersytecie Warszawskim zaczynała się mniej więcej tak: *już na studiach zrozumiałem/zrozumiałam, że [studium w danej dyscyplinie] bardzo mnie wciąga i chcę się tym dalej zajmować. A Uniwersytet to jedyne (albo jedno z niewielu) miejsce w naszym kraju, gdzie można tę dyscyplinę uprawiać na dobrym, europejskim (albo światowym) poziomie*. Czasem następowały później studia doktoranckie na wybranym wydziale, a czasem – zainteresowany zaczynał pracę wygrywając konkurs na adiunkta (czyli mając już doktorat – uzyskany na UW lub na innej uczelni).

W tym miejscu trzeba wyraźnie zauważyć, że choć wielu uczestników i uczestniczek badania wyraźnie lubi swoją pracę na Uczelni i bardzo często traktują ją jako swoją pasję, nie wszyscy mają wrażenie, że wnoszą jakiś istotny wkład w rozwój nauki jako takiej.

Przecież my tu nie rozwijamy nauki, nie oszukujemy się. Ale mam niesamowitą okazję zaspokajać moją ciekawość badawczą, robić to, co naprawdę lubię, czego chciałbym się dowiedzieć o świecie. Ja się też świetnie przy tym bawię. [nauki społeczne]

Kontakty i możliwość współpracy z najważniejszymi krajowymi specjalistami w swojej dziedzinie jest też dla wielu pracowników ważną motywacją dla własnego rozwoju. Ta przestrzeń dla samorozwoju, postrzegana jako wyjątkowa w porównaniu z innymi miejscami pracy i innymi uczelniami bywała dla niektórych podstawowym argumentem na rzecz tego, by zawalczyć o możliwość zatrudnienia na Uczelni.

Ten rozwój, dynamizm, który obserwowałam – to chyba najbardziej zmotywowało mnie do walki o pozostanie na uczelni po doktoracie (...). Nawet te niezbyt ciekawe warunki pracy [na stanowisku asystenta zamiast adiunkta – red.] jakoś przełknęłam. [nauki społeczne]

Pracuję po to, żeby rozwijać naukę i żeby rozwijać siebie pod kątem naukowym. To jest możliwe właśnie dzięki temu, że mam wokół siebie ludzi, którzy w taki sposób myślą i działają i równocześnie oni sami są gwarancją uprawiania [tej nauki] na odpowiednim poziomie. [nauki ścisłe]

Przekonanych o tym, że uczestniczą w światowej wymianie naukowej spotykaliśmy przede wszystkim wśród przedstawicieli nauk ścisłych i przyrodniczych. Pracownicy ci często pracują w ramach rozmaitych projektów badawczych, wykraczających poza mury Uniwersytetu. Niektórzy są częścią ważnych projektów ogólnoeuropejskich (np. CERN) – wtedy wyraźnie odczuwają jedność środowiska naukowego, które rozbudowuje wiedzę o świecie ponad granicami państw.

Sporo miejsca w rozmowach o wartości Uniwersytetu zajmowało zagadnienie wymagań formalnych stawianych pracownikom. Wielu naszych rozmówców pochodzących z rozmaitych dyscyplin naukowych dostrzegało postępującą formalizację kryteriów oceny pracowników i równocześnie odbierało to jako bezpośredni zamach na ich wolność jako naukowców i twórców. *Praca naukowa z założenia ma być twórcza* – powiedział ktoś z badanych – twórczość nie znosi ram i zniewolenia. Może się dziać tylko w warunkach wolności. Poniższy przykład pokazuje, że trudności ze zmieszczeniem się w obowiązujących kryteriach ewaluacyjnych mają nie tylko przedstawiciele nauk humanistycznych, którzy najwięcej na te kryteria narzekali. Specyfika pracy niektórych zespołów badawczych zwróciła naszą uwagę na problem tkwiący zarówno w wewnętrznym, uniwersyteckim systemie oceny pracowników, ale również w ogólnokrajowych kryteriach awansu naukowego.

Nierzadko zdarza się tak, że pracownicy Uniwersytetu Warszawskiego są liderami międzynarodowych i interdyscyplinarnych zespołów badawczych (np. skupiających biologów, chemików, fizyków i innych specjalistów), a na wyniki ich pracy czekają poważne czasopisma o znaczącym zasięgu i wpływie na rozwój dyscypliny. Kilka takich zespołów pracuje np. w Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych UW. W badaniach eksperymentalnych niekiedy bywa tak, że samo zaprojektowanie i uruchomienie eksperymentu oraz sprawdzenie jego parametrów zajmują dużo czasu – np. kilka miesięcy (najprawdopodobniej zdarza się również tak, że trwa to jeszcze dłużej). Później jest faza przeprowadzania samego eksperymentu, a potem dopiero – analizowanie jego wyników i wyciąganie wniosków, które mogą zostać opublikowane.

We wszystkich tych etapach zaangażowanych jest wiele osób, będących specjalistami w różnych dziedzinach wiedzy. Pracują bardzo intensywnie, ale efektów ich pracy nikt nie widzi – niczego nie publikują, nie występują na konferencjach ani nie prowadzą seminariów naukowych. Przygotowują, a potem prowadzą doświadczenia. Na wyniki, podsumowania i wnioski przychodzi czas np. po roku. Wtedy pojawia się jedna publikacja mająca wielu współautorów, czasem jeszcze jakieś wystąpienie na konferencji – i już pora na projektowanie kolejnego eksperymentu uwzględniającego wnioski z tego właśnie zakończonego.

Naukowcy pracujący w takim rytmie „przegrywają” – zdaniem naszych rozmówców – w ocenie parametrycznej. Są niedoceniani – ktoś nieznający się na rzeczy nie będzie wiedział ile pracy, czasu i wiedzy eksperckiej potrzeba na uzyskanie wyników przedstawionych w jednym artykule. Publikują mało, w dodatku są to wyłącznie prace zbiorowe. Nawet jeśli to publikacje w ważnych, wysoko punktowanych czasopismach, to jest ich zbyt mało, żeby pozwalało wszystkim uczestnikom zespołu spełnić wymagania publikacyjne i punktowe stawiane przed pracownikami Uczelni. Mają też małe szanse na zebranie odpowiedniego dorobku do habilitacji, a czasu na zrobienie habilitacji mają tyle samo, co wszyscy inni.

Uczestniczący w badaniach PEJK naukowcy prowadzący badania eksperymentalne wyrażali przekonanie, że nasza Uczelnia i jej systemy ewaluacji nie są przygotowane na tego typu długofalowe działania badawcze. W dodatku niedocenywanie takich pracowników jest wbrew ekonomicznym interesom Uniwersytetu, gdyż zespoły prowadzące te badania uzyskują duże europejskie granty.

9.2.2. Wolność, nienormowany czas pracy a integracja

Nienormowany czas pracy i swobodę w organizowaniu własnej pracy wymieniano dość często jako bardzo ważną, niekiedy nawet najważniejszą wartość pracy na Uniwersytecie Warszawskim.

Wolność – oznacza wybór tematów badań naukowych, niekiedy również swobodę w kształtowaniu oferty dydaktycznej dla studentów. Wolność to brak konieczności „przychodzenia do pracy” (jeśli nie prowadzi się zajęć).

Spokój – to brak ciągłego stresu związanego z różnymi zewnętrznymi oczekiwaniami, rozliczaniem itp. Spokój wiąże się z pewnością zatrudnienia. Zdaniem niektórych z naszych rozmówców, ten spokój został w ostatnim czasie poważnie naruszony.

W niektórych środowiskach uczelnianych wolność i nienormowany czas pracy to kwestia tak ważna, że pracownicy nie wyobrażają sobie sytuacji, by byli zobowiązani do przychodzenia do pracy w określonych godzinach. Nienormowany czas pracy jest dla nich równoznaczny z tym, że w ogóle nie bywają na uczelni, jeśli nie prowadzą zajęć. Inni z kolei cenią sobie możliwość pracy na uczelni, gdzie mogą spotkać kolegów i przedyskutować różne zagadnienia naukowe wtedy, kiedy pojawia się taka potrzeba. Niestety, nie wszystkie jednostki mają odpowiednie warunki do tego, by wszyscy pracownicy mieli tam swoje miejsca do pracy. Warto też zdawać sobie sprawę z tego, że takie miejsce do pracy nie wszystkim jest potrzebne.

Kwestię znaczenia miejsca do pracy dobrze ilustruje następujące zdarzenie zrelacjonowane przez jednego z rozmówców. W pewnej jednostce zaczęto rozważać pojawiające się możliwości przeniesienia tej jednostki do innego budynku – większego i bardziej nowoczesnego. Rozmawiano więc o postulatach dotyczących nowej lokalizacji. Ktoś w trakcie takiej rozmowy powiedział: *chciałbym mieć swoje miejsce do pracy. Mogę je dzielić z kimś innym, ale chcę wiedzieć, że to jest moje biurko i tu mogę zawsze postawić swój komputer*. Ku zdziwieniu rozmówcy, to niewinne z pozoru oczekiwanie wywołało gwałtowne emocje. Okazało się, że w oczach całkiem wielu pracowników ten brak miejsca do pracy w jednostce to ważna gwarancja „wolności akademickiej” (tak to było formułowane). Ewentualne pojawienie się „biurka dla każdego” uznali za zagrożenie – bo jeśli będzie gdzie usiąść, to ktoś (przełożony) może zacząć oczekiwać obecności i „pracowania w pracy”.

Wydaje się, że tego rodzaju postawa świadczy o przekonaniu, że bardziej wartościowe i bardziej interesujące sprawy dzieją się poza murami uniwersytetu, dlatego nie warto przebywać w budynkach uczelni (bo to strata czasu). Wielu naukowców uniwersyteckich postrzega swoją pracę jako uprawianie wolnego zawodu – są w bardzo dużym stopniu autonomiczni, jeśli chodzi o to, gdzie i nad czym pracują i ile czasu poświęcają na które zagadnienie.

Kwestia wolności w ustalaniu godzin pracy dotyczy również pracy dydaktycznej, choć w tym przypadku praca ta musi się odbywać na terenie uczelni. Większość badanych przez nas pracowników stwierdzało, że mają dość duży wpływ na to, jakie zajęcia są im przydzielane i kiedy konkretnie się one odbywają. Są jednak jednostki, w których również praca naukowa toczy się w budynkach uniwersyteckich. Dotyczy to przede wszystkim tych dyscyplin, w których badania wymagają dostępu do specjalistycznego sprzętu i laboratoriów, ale nie tylko ich. W ramach jakościowej części badania pracowniczego przeprowadzono obserwację stylu pracy na dwóch wydziałach Uniwersytetu: na Wydziale Fizyki i na Wydziale Zarządzania. Obserwacja była uzupełniona krótkimi rozmowami ze spotkanymi na korytarzach pracownikami i studentami obu wydziałów.

Obydwie jednostki mieszczą się w nowych budynkach i w obydwu każdy z pracowników ma do dyspozycji swoje biurko. Profesorowie mają własne gabinety. Infrastruktura jest więc w obu przypadkach podobna i pozwalająca na pracę na terenie jednostki. Są też regały i szafki – bez kłopotu więc można tam trzymać potrzebne do pracy książki i materiały. Różnicę w stylu pracy można jednak dostrzec praktycznie natychmiast po wejściu do budynku: Wydział Zarządzania jest pusty. Pracownicy, których można spotkać to niemal wyłącznie ci, którzy mają w danym dniu zajęcia lub dyżury dla studentów. Rozmowy wskazują, że rzadko przychodzą na wydział, żeby popracować – zazwyczaj pracują w domu, a jeśli chcą z kimś coś omówić, to telefonują albo umawiają się na internetowe konferencje, np. za pośrednictwem Skype.

Jak mi ktoś mówi, że nie umie tak pracować... to sorry – niech się nauczy, jak chce z nami współpracować. U nas tak się pracuje. Nie będę przyjeżdżał tylko po to, żeby się z kimś spotkać. To marnowanie czasu i pieniędzy. [nauki społeczne]

Na Wydziale Fizyki panuje szum i ruch na korytarzach. Przestrzeń w budynku jest tak zaaranżowana, że na każdym piętrze jest miejsce do siedzenia dla kilku osób z tablicą – można tam przedyskutować z kolegami jakąś kwestię, zrobić szybkie obliczenia, coś narysować. Pracownicy nierzadko z tego korzystają. Czasami przy tablicach stoją studenci. Na Wydziale Fizyki najczęściej „pracuje się w pracy” – przy swoich biurkach. Większość więc bywa na Wydziale często – prawie codziennie. Cieszą się z możliwości spotykania się i omawiania spraw naukowych z kolegami. Studenci prawie zawsze mogą spotkać wykładowców, więc formalne wyznaczanie godzin dyżurów staje się mniej istotne i wielu pracowników takich dyżurów nie wyznacza – umawiają się na konsultacje indywidualnie z zainteresowanymi.

W tej sytuacji problemem Wydziału jest to, że nie ma gdzie zjeść – w budynku wydziału nie ma stołówki ani bufetu (podobno ze względu na sfinansowanie inwestycji ze środków unijnych). Znajdująca się w pobliżu stołówka Wydziału Biologii jest w porze obiadowej tak oblegana, że zniechęca do korzystania z jej usług. Tymczasem takie miejsce to ważny element integracji społeczności wydziałowej.

Dobre warunki do integracji to odpowiednio postawiony ekspres do kawy, dobrze zorganizowana stołówka itp. Pokój socjalny, w którym można się spotkać i porozmawiać. Co prawda, jest też wiele anegdot o tym, jak różni wybitni ludzie spotykali się przypadkiem, jedli ze sobą obiad, ale nie przyszło im do głowy, że warto ze sobą pogadać o sprawach zawodowych. [nauki ścisłe]

Wolność „nieprzychodzenia do pracy” ma również strony negatywne, które dostrzegają przede wszystkim pracownicy tych jednostek, w których dominuje indywidualny, pozauczelniany styl pracy i którzy generalnie dobrze czują się pracując w ten sposób. Chodzi o to, że indywidualna praca w domu (albo w kawiarniach) prowadzi do tego, że zanikają elementy pracy zespołowej, a to oznacza również brak wsparcia w sytuacjach trudnych. Pracownik czuje się pozostawiony sam sobie, gdy coś nie wychodzi – przełożeni nie wywierają presji, nie wymagają, ale też nie pomagają, nie wyznaczają kierunków itp. Dobrze, jeśli pracownik ma własną wewnętrzną motywację i wie, co chce osiągnąć. Kłopot – jeśli tak nie jest. W takiej atmosferze nie tworzą się nawet nieformalne zespoły, w konsekwencji trudniej przychodzi np. opracowywanie projektów badawczych i ubieganie się o granty, które niezwykle rzadko mają charakter indywidualny.

Przeprowadzone wywiady wskazują jednak, że to się powoli zaczyna zmieniać, a jednym z istotnych czynników wymuszających współpracę między naukowcami jest właśnie oczekiwanie, że pracownicy będą składać wnioski grantowe i znajdować zewnętrzne finansowanie swoich badań.

9.3. Czy na UW istnieje społeczność akademicka?

Zagadnienie istnienia lub nieistnienia społeczności akademickiej na Uniwersytecie Warszawskim łączy się z omawianą wyżej integracją pracowników UW. W tym rozdziale jednak podejmujemy temat integracji międzywydziałowej, czyli korzystania przez pracowników UW z ogromnej różnorodności Uczelni i – co za tym idzie – z potencjalnej możliwości korzystania z wiedzy i doświadczenia specjalistów z bardzo różniących się od siebie dyscyplin naukowych.

Zdaniem naszych rozmówców, integracja międzywydziałowa jest bardzo utrudniona, przede wszystkim ze względu na następujące czynniki:

- **Lokalizacja wydziałów** – Uniwersytet ma 3 większe kampusy: Główny (na Krakowskim Przedmieściu i najbliższych okolicach); Ochota (w okolicach ul. Banacha i Pasteura) oraz w okolicy ul. Smyczkowej. Pojedyncze jednostki znajdują się jednak poza tymi kampusami, co dodatkowo utrudnia nawiązywanie międzywydziałowych kontaktów.
Odległość między poszczególnymi kampusami jest znaczna – nawet nie tyle mierzona liczbą kilometrów, ile czasem potrzebnym na przemieszczenie się w zakorkowanym mieście. Z tego względu z perspektywy każdego z tych kampusów „reszta” Uczelni wydaje się bardzo odległa. Pracownicy rzadko odwiedzają inne niż własny uniwersyteckie kampusy.
- **Organizacja pracy na uczelni** – jednostki dydaktyczne (wydziały lub instytuty) są równocześnie podstawowymi podmiotami organizującymi działalność naukową pracowników (z pewnymi wyjątkami, bo są np. jednostki nie prowadzące dydaktyki). Wewnątrz nich koncentruje się większość działań pracowników uczelni.
Skupienie uwagi na tym, co dzieje się w jednostce, połączone ze słabym przepływem informacji, brakiem nawyku zaglądania na stronę internetową Uczelni oraz szeroko rozpowszechnionym zwyczajem pracy w domu (albo w kawiarni, czy innym miejscu poza UW) powoduje, że pracownicy niezwykle rzadko biorą udział w jakichkolwiek wydarzeniach odbywających się poza ich macierzystą jednostką, a już prawie nigdy – jeśli odbywają się na terenie innego kampusu.
Elementem organizacji pracy na uczelni są także wymagania formalne, które stawia się pracownikom – choć zależą one nie tylko od wewnętrznych regulacji uniwersyteckich, bo w znacznym stopniu są kształtowane przez prawo. Zdaniem niektórych naszych badanych, obecne wymagania formalne zmuszają naukowców do tego, aby bardziej zwracali uwagę na siebie i indywidualny rozwój własnej kariery, a nie myśleli o Uniwersytecie i o tym, jak budować jego znaczenie. Działaniem zmierzającym do takiego budowania instytucji są m.in. seminaria naukowe prowadzone na niektórych wydziałach i przeznaczone dla wszystkich, a nie tylko dla pracowników danego wydziału (np. na Wydziale Fizyki, Wydziale Biologii, od niedawna – również w Instytucie Socjologii).
- **Przepływ informacji** – informacje, które są przekazywane w ramach jednostki dotyczą życia tej jednostki. Rzadko można się dowiedzieć o czymś, co dotyczy „świata poza nią”.
W tej krytyce przepływu informacji chodzi nie tylko, a może nie tyle o informację o różnych wydarzeniach naukowych czy rozrywkowych. Ta zazwyczaj w jakiejś formie dociera – pojawiają się plakaty, działa „poczta pantoflowa”. Problem zaczyna się wtedy, jeśli na uczelni odbywają się jakieś ważne procesy albo dzieje się coś takiego, jak obecna wynikająca z ustawy zmiana organizacji nauki. Do pewnego momentu było bardzo trudno uzyskać informację o tym, w jakim stopniu te zmiany dotkną pracowników UW, co one dokładnie dla tych pracowników oznaczają itp. W tym czasie (przed wakacjami 2018 r.) badani czuli się szczególnie niedoinformowani i wielu z nich miało duże pretensje o dezintegrację środowiska uczelnianego.

Dla sprawy integracji społeczności akademickiej nie bez znaczenia jest również to, że pracownicy Uniwersytetu bardzo dużo pracują. Czas pracy większości z nich wyraźnie przekracza standardowe 8 godzin na dobę. Niskie zarobki w połączeniu z szeroką dostępnością (zwłaszcza w przypadku niektórych specjalizacji) różnego rodzaju prac dodatkowych powodują, że wielu pracowników, szczególnie młodszych, zwyczajnie nie ma czasu na integrację społeczności, niezależnie od tego, czy chodzi o poszerzanie horyzontów przez udział w wykładach z innych niż własna dziedzin nauki, czy o jakieś działania rozrywkowe (np. pikniki czy koncerty).

Na postawione w tytule tego rozdziału pytanie trudno jednak odpowiedzieć jednoznacznie. Z całą pewnością nie można mówić o wyraźnym zintegrowaniu społeczności uczelnianej – Uniwersytet jest zbyt duży i zbyt różnorodny, by coś takiego było możliwe. Dodatkowo utrudniają to omówione już kwestie geograficzne. Pewnymi „przyczółkami integracji międzywydziałowej” (to sformułowanie jednej z respondentek) są zajęcia usługowe prowadzone dla studentów innych wydziałów. Przy okazji takich zajęć pojawiają się niekiedy pomysły na współpracę o charakterze naukowym.

Z drugiej strony jednak, dla znacznej większości pracowników naukowych UW jest szczególnym miejscem pracy, które cenią i uważają za wartość. Niezależnie od rozmaitych problemów i niedogodności, z którymi mają do czynienia, chcą się czuć częścią uniwersyteckiej społeczności, przynależność do której uważają w jakimś stopniu za nobilitującą. W przeprowadzonych wywiadach wspomniano, że wartość tej przynależności uniwersyteccy naukowcy doceniają szczególnie w trakcie wyjazdów na konferencje zagraniczne, gdy dostrzegają szacunek, jakim obdarzany jest Uniwersytet Warszawski. Cieszą się wtedy, że mogą być częścią tej społeczności. A zatem – niezależnie od wszystkiego społeczność akademicka w jakimś stopniu istnieje.

Inną sprawą jest inkluzywność lub ekskluzywność tej wspólnoty. Kilkoro badanych przez nas pracowników z bardzo różnych obszarów nauk wskazywało na to, że dostrzegają niechętny stosunek swoich przełożonych w sytuacjach, gdy próbują nawiązywać formalną współpracę z naukowcami z innych uczelni krajowych. Współpraca międzynarodowa jest zawsze mile widziana, natomiast *praca w grancie kierowanym przez osobę z innej uczelni i umiejscowionym na innej uczelni to coś w rodzaju zdrady* – przynajmniej tak odbierał to jednej z uczestników naszego badania.

9.4. Organizacja pracy w jednostkach

Jak już wspomniano, jednostki dydaktyczne były dotychczas podstawowymi ośrodkami organizującymi działalność zatrudnionych na Uczelni naukowców. „Były” – bo być może ulegnie to zmianie lub modyfikacji w związku z wejściem w życie nowej ustawy o nauce i szkolnictwie wyższym.

Wśród pracowników UW są tacy, dla których najważniejsza jest ich działalność naukowa, a dydaktykę traktują jako dodatek do niej (choć niekoniecznie dodatek niepożądany), i tacy, którzy koncentrują się głównie na nauczaniu studentów, zaś pracę naukową wykonują tylko w zakresie niezbędnym do tego, by spełnić wymagania związane z zajmowanym stanowiskiem.

Jednostki różnią się w zależności od tego, kto stawia zadania pracownikom (naukowe i dydaktyczne) oraz kto zajmuje się dysponowaniem ich pensum dydaktycznym i rozliczaniem ich z wykonania tego pensum. W skrócie można wskazać następujące modele rozwiązań panujących na UW:

1. Pensum i publikacje jako indywidualny „problem” pracownika.

W tym modelu każdy pracownik zna kryteria ewaluacji, zna swoje pensum i stara się o to, żeby prowadzić odpowiednią ilość zajęć, które wypełnią pensum. Równocześnie prowadzi pracę naukową, której kierunki wyznacza w znacznym stopniu indywidualnie (czasem ubiega się o granty i/lub o środki na badania statutowe). Jeśli przynosi odpowiednią liczbę publikacji, które są odpowiedniej jakości (punkty), to interakcja przełożonego z pracownikiem jest minimalna. Przełożony wspiera i pomaga, jeśli jest taka potrzeba, ale jeśli takiej potrzeby nie ma – może w ogólnie nie wiedzieć, czym konkretnie zajmuje się pracownik na polu naukowym.

Taki model organizacji pracy w jednostce jest oczywiście możliwy tylko w tych dyscyplinach naukowych, przy których nie ma bezwzględnej konieczności pracy zespołowej.

2. Pensum i publikacje jako „problem” zespołu.

W tym modelu istnieją zespoły – niekiedy formalne pod postacią katedr lub zakładów, a czasem nieformalne – i te zespoły są podstawowymi jednostkami organizacyjnymi. Katedry i zakłady odpowiadają za nauczanie poszczególnych przedmiotów, równocześnie rozdzielają pracę tak, żeby ich członkowie mieli zrealizowane pensum. Bywa jednak też tak, że są pewne nieformalne zespoły osób nauczających jakiegoś przedmiotu lub przedmiotów, są one „uświęcone tradycją” i nowym osobom bardzo trudno jest do takiego zespołu dołączyć. Tego typu nieformalna organizacja powstaje często wokół przedmiotów, które są z różnych powodów atrakcyjne dla prowadzących – np. dają dużo godzin do pensum.

W tym modelu organizacji pracy stosunki panujące wewnątrz zespołu są z reguły koleżeńskie, choć jest formalny lider w postaci kierownika katedry lub zakładu.

W tym modelu często powstają *ad hoc* różne mniejsze lub większe zespoły do zrealizowania różnych zadań dydaktycznych (np. wspólne prowadzenie seminariów dla studentów) lub naukowych (zespoły pracujące w ramach projektów finansowanych z grantów). Zespoły prowadzące wspólnie pracę naukową zazwyczaj dzielą się jej efektami w taki sposób, że członkowie zespołu są autorami publikacji, będących efektem wspólnej pracy.

W niektórych jednostkach pracownicy naukowcy mają jeszcze inne zadania poza prowadzeniem zajęć dydaktycznych i realizacją badań naukowych – niektórzy mogą np. być odpowiedzialni za utrzymanie w sprawności sprzętu laboratoryjnego lub innej aparatury badawczej. Zadanie to często wymaga zaawansowanej wiedzy i nie jest możliwe do wykonania przez personel techniczny. Czasem do tego takich zadań powołany jest cały zespół.

Ważnym elementem organizacji pracy w jednostkach dydaktycznych jest system motywacyjny. Był to ten element pracy na Uniwersytecie, który zebrał szczególnie dużo krytyki ze strony badanych pracowników. Znalazło to też odzwierciedlenie w odpowiedziach na otwarte pytanie ankiety o zalety i wady pracy na Uniwersytecie (omówione w Rozdziale 8). Podstawową pretensją zgłaszaną pod adresem tego systemu było to, że pracownik zasadniczo nie może wpłynąć na poziom swojego wynagrodzenia. Oczywiście, jeśli uda mu się uzyskać grant, to może mieć dodatkowe wynagrodzenie, ale ma wtedy również więcej pracy, natomiast sama jakość pracy nie przekłada się na płacę.

Szczególnie silnie krytykowali tę sytuację lektorzy, powołując się na doświadczenia pracy w oświacie lub w szkołach językowych, w których znaczna część wynagrodzenia jest uzależniona od jakości pracy.

Badani pracownicy naukowcy często skarżyli się, że mają wrażenie, że jakość ich pracy nikogo właściwie nie obchodzi. Starają się utrzymywać wysokie standardy, ale sądzą, że to głównie podwyższa ich własną samoocenę, bo poza tym nikogo to nie interesuje. Niektórzy dzielili się swoim przekonaniem, że również gdyby źle pracowali – to nie przyniosłoby żadnych (negatywnych) skutków dla nich.

Innym frustrującym pracowników elementem systemu ewaluacji na Uniwersytecie jest jego koncentracja na tym, co może wpłynąć na przyszłą ocenę parametryczną, zamiast na meritum, czyli na przyczynianiu się do poszerzania i pogłębiania wiedzy o świecie.

Czuje się taką presję na to, żeby jak najwięcej publikować. Trochę to się odbywa przez pokazywanie pozytywnych wzorów – chwaleni są koledzy, którzy dużo publikują, mówi się o tym, ile kto przyniósł punktów... ale chyba w tym wszystkim w ogóle nie chodzi o to, żeby coś zrozumieć, żeby opisać jakąś rzeczywistość – tylko żeby dobrze zarobić punkty. To po co właściwie ta cała nauka? [nauki społeczne]

9.5. Zmiany w organizacji nauki

W trakcie prowadzonych przez nas badań poziom poinformowania pracowników o zmianach, które mają zajść na Uniwersytecie w związku z wejściem w życie nowej ustawy systematycznie się zmieniał. Równocześnie nie wszyscy byli tą kwestią osobiście zainteresowani, a wszystko wskazywało na to, że ich przełożeni nie uświadomili im, że w jakimś stopniu te zmiany muszą dotknąć każdego.

Najogólniej rzecz biorąc, zidentyfikowaliśmy trzy typy postaw badanych wobec nadchodzących zmian:

- ▶ **Obawa** (niekiedy w połączeniu z nadzieją, że da się jakoś uniknąć konsekwencji tej ustawy) – dzisiejsza sytuacja nie jest może idealna, ale nie jest też najgorsza. Znamy zasady, wiemy, jak postępować w tej rzeczywistości i lepiej, żeby nic się nie zmieniało, bo będzie tylko gorzej;
- ▶ **Poparcie** – opiera się najczęściej na przekonaniu, że w obecnej organizacji nauki bardzo wiele jest patologii polegających w szczególności na zajmowaniu stanowisk naukowych przez osoby, które faktycznie naukowcami nie są, od lat niczego nie opublikowały ani nie prowadzą żadnych badań. Popierający nową ustawę mieli nadzieję, że dzięki zapisanym w niej mechanizmom ewaluacji uda się usunąć nieefektywnych pracowników i w ten sposób zwolnić miejsca dla tych, którzy mają odpowiednie kwalifikacje i chęci, by pracować naukowo;
- ▶ **Odrzucenie** – wynikające najczęściej z przekonania, że proponowane przez nową ustawę rozwiązania w istocie nie usuną najważniejszych problemów polskiej nauki. Te najważniejsze problemy przeciwnicy ustawy diagnozowali bardzo różnie, ale wspólne dla nich było wskazywanie przede wszystkim na niskie zarobki oraz dążenie do nadmiernej kwantyfikacji osiągnięć naukowych, które są bardzo trudno porównywalne między dziedzinami. W rezultacie nie można dziś naprawdę zmierzyć osiągnięć i np. zreferowane wyżej twierdzenie zwolenników ustawy, że jest wielu nieefektywnych pracowników nauki, jest bezzasadne ze względu na wspomnianą nieporównywalność. Przeciwnicy ustawy wskazywali, że próbuje ona narzucić środowisku naukowemu standardy organizacji i oceny efektywności znane z korporacji, podczas gdy praca naukowa ma zupełnie inny charakter i tego rodzaju oddziaływanie nie może przynieść oczekiwanych rezultatów;
- ▶ **Obojętność, niedoinformowanie** – to właściwie była postawa najczęściej spotykana w czasie naszych badań. Naukowcy udzielający wywiadów byli na ogół badaczami skoncentrowanymi na swojej pracy, poświęcającymi się swojej dziedzinie nauki, zatem kwestie organizacji nauki pozostawały zazwyczaj poza sferą ich bezpośredniego zaangażowania (za wyjątkiem niektórych specjalistów z dziedziny nauk społecznych i humanistycznych). Nie wiedzieli, a może nawet nie bardzo chcieli wiedzieć, co dla nich bezpośrednio oznacza nowa ustawa. *Czekamy, co powie szef* – można było dość często usłyszeć.

Literatura

A. Gendźwiłł, A. Izdebski, M. Jasiński, J. Konieczna-Sałamatin. 2011. *Badanie nauczycieli akademickich i lektorów Uniwersytetu Warszawskiego. Raport*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, <http://pejk.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/289/2018/03/pracownicy-raport-popr-1.pdf> - dostęp 3.03.2019

3. Realizacja badania i charakterystyka badanej zbiorowości

Tabela 3.1.1 Typ umowy o pracę wg stażu pracy na UW

Rodzaj umowy	do 5 lat	od 6 do 15 lat	od 16 do 25 lat	26 lat i więcej	ogółem
na czas nieokreślony	55%	70%	85%	83%	71%
na czas określony	45%	30%	15%	17%	29%

4. Praca dydaktyczna

Tabela 4.2.1 Procent nauczycieli akademickich, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia, w których uczestniczyli studenci poszczególnych poziomów i trybów studiów wg obszaru kształcenia.

rodzaj studiów	Matematyczno-przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne i językowe	ogółem
I stopnia, stacjonarne	93%	90%	96%	93%
I stopnia, niestacjonarne	4%	50%	21%	24%
II stopnia, stacjonarne	81%	84%	78%	80%
II stopnia, niestacjonarne	5%	51%	16%	22%
III stopnia (doktoranckie)	32%	22%	25%	26%
studia podyplomowe	5%	30%	11%	15%

Tabela 4.2.2 Procent nauczycieli akademickich, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia, w których uczestniczyli studenci poszczególnych poziomów i trybów studiów wg stanowiska.

rodzaj studiów	asystent, wykładowca, instruktor	adiunkt	samodzielny pracownik naukowy	ogółem
I stopnia, stacjonarne	96%	94%	90%	94%
I stopnia, niestacjonarne	30%	26%	15%	25%
II stopnia, stacjonarne	72%	82%	85%	80%
II stopnia, niestacjonarne	23%	22%	20%	22%
III stopnia (doktoranckie)	10%	22%	61%	26%
studia podyplomowe	12%	14%	18%	14%

Tabela 4.2.3 Procent nauczycieli akademickich, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia, w których uczestniczyli studenci poszczególnych poziomów i trybów studiów wg stażu pracy na UW.

rodzaj studiów	do 5 lat	od 6 do 15 lat	od 16 do 25 lat	26 lat i więcej	ogółem
I stopnia, stacjonarne	94%	95%	92%	91%	94%
I stopnia, niestacjonarne	24%	28%	28%	20%	25%
II stopnia, stacjonarne	71%	83%	85%	82%	80%
II stopnia, niestacjonarne	20%	26%	27%	18%	23%
III stopnia (doktoranckie)	9%	21%	36%	45%	26%
studia podyplomowe	8%	17%	13%	17%	14%

Tabela 4.2.4 Procent nauczycieli akademickich, którzy w roku akademickim 2017/2018 prowadzili zajęcia, w których uczestniczyli studenci poszczególnych poziomów i trybów studiów wg kategorii produktywności naukowej.

rodzaj studiów	niska	przeciętna	wysoka	ogółem
I stopnia, stacjonarne	95%	95%	90%	94%
I stopnia, niestacjonarne	27%	26%	22%	25%
II stopnia, stacjonarne	72%	81%	86%	80%
II stopnia, niestacjonarne	20%	23%	24%	22%
III stopnia (doktoranckie)	11%	27%	40%	26%
studia podyplomowe	13%	13%	18%	15%

Tabela 4.2.5 Udział zajęć obowiązkowych i fakultatywnych wśród wszystkich zajęć prowadzonych przez badanych w roku akademickim 2017/2018

rodzaj studiów	asystent, wykładowca, instruktor	adiunkt	samodzielny pracownik naukowy	ogółem
zajęcia obowiązkowe	70%	61%	57%	63%
zajęcia do wyboru z „koszyka”	18%	22%	27%	22%
zajęcia do wyboru	12%	17%	17%	15%

5. Praca naukowa

Tabela 5.1.1 Publikacje, recenzje, referaty i patenty wg stanowiska

Forma aktywności	stanowisko		
	asystent, wykładowca, instruktor	adiunkt	samo- dzielny pracownik naukowy
artykuły w czasopismach naukowych bez impact factor	45%	55%	50%
artykuły w czasopismach z impact factor	39%	52%	69%
rozdziały w książkach naukowych	41%	55%	64%
książki, monografie	13%	14%	15%
podręczniki lub skrypty	9%	5%	10%
zredagowane książki	17%	22%	30%
referaty na konferencjach naukowych	72%	86%	94%
recenzje artykułów naukowych	37%	73%	92%
patenty	1%	1%	2%

Tabela 5.1.2 Publikacje, recenzje, referaty i patenty wg obszaru nauki

Forma aktywności	Obszar nauki		
	Matematycz- no-przyrod- nicze	Społeczno- -ekonomicz- ne	Humanistycz- ne i językowe
artykuły w czasopismach naukowych bez impact factor	31%	68%	58%
artykuły w czasopismach z impact factor	84%	46%	34%
rozdziały w książkach naukowych	29%	60%	64%
książki, monografie	5%	14%	20%
podręczniki lub skrypty	6%	7%	7%
zredagowane książki	5%	18%	38%
referaty na konferencjach naukowych	81%	84%	88%
recenzje artykułów naukowych	77%	75%	58%
patenty	3%	0%	0%

Tabela 5.4.1 Rozkłady odpowiedzi na pytania o ocenę, na ile warunki pracy na UW sprzyjają pracy naukowej

Na ile obecne warunki pracy na UW sprzyjają prowadzeniu przez Pana(ią) pracy naukowej?	1 - zdecydowanie nie sprzyjają	2	3	4	5	6	7 - zdecydowanie sprzyjają
dostępność i jakość środowiska pracy (infrastruktura, sprzęt, warunki lokalowe)	17%	12%	13%	17%	15%	13%	13%
forma zatrudnienia	10%	8%	9%	14%	18%	17%	24%
system finansowania badań na UW	18%	19%	16%	23%	13%	9%	2%
wynagrodzenie	31%	21%	14%	17%	10%	4%	2%
dostęp do świadczeń socjalnych	11%	12%	16%	21%	21%	10%	9%
łatwość dostępu do literatury z Pana(i) dziedziny w bibliotekach UW	11%	10%	10%	16%	18%	16%	20%
dostępność elektronicznych baz literatury z Pana(i) dziedziny	5%	8%	10%	13%	19%	20%	25%

Tabela 5.4.2 Średnie ocen, na ile warunki pracy na UW sprzyjają pracy naukowej wg stanowiska

stanowisko	dostępność i jakość środowiska pracy	forma zatrudnienia	system finansowania badań na UW	wynagrodzenie	dostęp do świadczeń socjalnych	łatwość dostępu do literatury z Pana(i) dziedziny w bibliotekach UW	dostępność elektronicznych baz literatury z Pana(i) dziedziny
asystent, wykładowca, instruktor	3.9	3.6	3.2	2.5	3.8	4.4	4.8
adiunkt	3.7	4.9	3.2	2.7	4.0	4.4	4.9
samodzielny pracownik naukowy	4.8	5.5	3.7	3.4	4.2	5.0	5.4

Tabela 5.4.3 Średnie ocen, na ile warunki pracy na UW sprzyjają pracy naukowej wg obszaru nauki

obszar nauki	dostępność i jakość środowiska pracy	forma zatrudnienia	system finansowania badań na UW	wynagrodzenie	dostęp do świadczeń socjalnych	łatwość dostępu do literatury z Pana(i) dziedziny w bibliotekach UW	dostępność elektronicznych baz literatury z Pana(i) dziedziny
Matematyczno-przyrodnicze	4.8	5.1	3.5	3.2	4.3	5.1	5.6
Społeczno-ekonomiczne	3.5	4.6	3.2	2.4	3.8	4.7	5.4
Humanistyczne i językowe	3.6	4.5	3.2	2.7	3.8	4.0	4.2

Tabela 5.4.4 Średnie ocen poczucia bycia dostatecznie poinformowanym o wybranych kwestiach wg stanowiska

stanowisko	możliwości ubiegania się o finansowanie projektów badawczych	stypendiach, wyjazdach zagranicznych	konferencjach naukowych	możliwościach dofinansowania publikacji	szkoleniach, kursach podwyższających kwalifikacje zawodowe	pracy i osiągnięciach naukowych kolegów z Pana(i) jednostki dydaktycznej
asystent, wykładowca, instruktor	4.3	4.6	4.3	3.4	3.6	3.9
adiunkt	4.6	4.6	4.1	3.1	3.4	3.9
samodzielny pracownik naukowy	5.0	4.9	4.4	3.7	4.3	4.3

Tabela 5.6.1 Średnie ocen poczucia, że praca naukowa znajduje uznanie w oczach wybranych grup oraz przynosi satysfakcję wg poziomu aktywności naukowej

poziom aktywności naukowej	praca naukowa znajduje uznanie w oczach kolegów z Pana(i) jednostki dydaktycznej	praca naukowa znajduje uznanie w oczach Pana(i) przełożonych na Uniwersytecie Warszawskim	praca naukowa znajduje uznanie w oczach specjalistów z Pana(i) dziedziny	praca naukowa przynosi Panu(i) satysfakcję
niska	4.3	4.0	4.9	5.4
przeciętna	4.6	4.3	5.5	5.8
wysoka	4.8	4.4	5.8	5.9

Tabela 5.6.2 Średnie ocen poczucia, że praca naukowa znajduje uznanie w oczach wybranych grup oraz przynosi satysfakcję wg stanowiska

stanowisko	praca naukowa znajduje uznanie w oczach kolegów z Pana(i) jednostki dydaktycznej	praca naukowa znajduje uznanie w oczach Pana(i) przełożonych na Uniwersytecie Warszawskim	praca naukowa znajduje uznanie w oczach specjalistów z Pana(i) dziedziny	praca naukowa przynosi Panu(i) satysfakcję
asystent, wykładowca, instruktor	4.2	3.9	5.0	5.6
adiunkt	4.6	4.3	5.5	5.7
samodzielny pracownik naukowy	4.9	4.6	5.8	5.9

Tabela 5.6.3 Średnie odpowiedzi na pytanie czy ważniejsza jest praca naukowa czy dydaktyczna (na skali 1 – zdecydowanie praca naukowa, 7 - zdecydowanie praca dydaktyczna) wg poziomu aktywności naukowej

poziom aktywności naukowej	Czy ważniejsza jest praca naukowa czy praca dydaktyczna?
niska	4.6
przeciętna	3.0
wysoka	2.8

Tabela 5.6.4 Średnie odpowiedzi na pytanie czy ważniejsza jest praca naukowa czy dydaktyczna (na skali 1 – zdecydowanie praca naukowa, 7 - zdecydowanie praca dydaktyczna) wg stanowiska

stanowisko	Czy ważniejsza jest praca naukowa czy praca dydaktyczna?
asystent, wykładowca, instruktor	4.5
adiunkt	3.1
samodzielny pracownik naukowy	2.9

Tabela 5.6.5 Średnie odpowiedzi na pytanie czy ważniejsza jest praca naukowa czy dydaktyczna (na skali 1 – zdecydowanie praca naukowa, 7 - zdecydowanie praca dydaktyczna) wg stanowiska i obszaru nauki

stanowisko	Obszar nauki	Czy ważniejsza jest praca naukowa czy praca dydaktyczna?
asystent, wykładowca, instruktor	Matematyczno-przyrodnicze	4.0
	Społeczno-ekonomiczne	4.3
	Humanistyczne i językowe	4.5
adiunkt	Matematyczno-przyrodnicze	2.8
	Społeczno-ekonomiczne	3.2
	Humanistyczne i językowe	3.3
samodzielny pracownik naukowy	Matematyczno-przyrodnicze	2.8
	Społeczno-ekonomiczne	2.9
	Humanistyczne i językowe	3.0

6. Warunki pracy

Tabela 6.1.1 Oceny* wybranych stosowanych rozwiązań organizacyjnych w jednostce dydaktycznej według obszaru nauki.

Stosowane rozwiązania organizacyjne	Obszar nauki		
	Matematyczno-przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne i językowe
polityka kadrowa w odniesieniu do nauczycieli akademickich	3,8	3,3	3,7
sposób przyznawania nagród nauczycielom akademickim	3,8	3,2	3,4
sposób przyznawania urlopów naukowych	4,4	4,0	4,0
sposób rozdzielania środków finansowych na aparaturę badawczą	3,7	3,9	3,9
sposób rozdzielania środków finansowych na wyjazdy na konferencje	4,3	4,2	4,3
sposób rozdzielania środków finansowych na badania	4,3	4,4	4,2

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Tabela 6.1.2 Oceny* wybranych stosowanych rozwiązań organizacyjnych w jednostce dydaktycznej według poziomu aktywności naukowo-dydaktycznej.

Stosowane rozwiązania organizacyjne	Poziom aktywności naukowo-dydaktycznej		
	niski	przeciętny	wysoki
polityka kadrowa w odniesieniu do nauczycieli akademickich	4,1	3,5	3,4
sposób przyznawania nagród nauczycielom akademickim	3,6	3,3	3,1
sposób przyznawania urlopów naukowych	4,2	4,1	3,6
sposób rozdzielania środków finansowych na aparaturę badawczą	3,8	3,9	3,6
sposób rozdzielania środków finansowych na wyjazdy na konferencje	4,4	4,1	4,5
sposób rozdzielania środków finansowych na badania	4,4	4,4	4,3

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Tabela 6.1.3 Oceny* wsparcia administracyjnego na różnych etapach projektu badawczego ze strony jednostki dydaktycznej według obszaru nauki.

Stosowane rozwiązania organizacyjne	Obszar nauki		
	Matematyczno-przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne i językowe
wsparcie administracyjno-księgowe w staraniu się o finansowanie projektów badawczych (grantów)	4,3	4,2	3,5
wsparcie w bieżącej obsłudze finansowo-księgowej projektów badawczych (grantów)	4,3	4,5	3,8
wsparcie przy rozliczaniu projektów badawczych (grantów)	4,3	4,4	3,9

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Tabela 6.1.4 Rozkład odpowiedzi na pytanie czy ma w swojej jednostce stanowisko do samodzielnej pracy według stanowiska

Posiadanie stanowiska do samodzielnej pracy	Stanowisko		
	asystent, wykładowca, lektor	adiunkt	samodzielny pracownik naukowy
Tak, mam stanowisko pracy, które jest wyłącznie do mojej dyspozycji	35%	40%	65%
Tak, mam stanowisko pracy, ale dzielę je z jedną osobą	14%	10%	8%
Tak, mam stanowisko pracy, ale dzielę je z innymi osobami (więcej niż jedną)	31%	31%	15%
Nie mam swojego stanowiska pracy w jednostce	20%	19%	13%

Tabela 6.2.1 Ocena* wsparcia UW różnych aspektów działalności nauczycieli akademickich według stanowiska.

	Stanowisko		
	asystent, wykładowca, lektor	adiunkt	samodzielny pracownik naukowy
na rzecz prowadzenia badań na UW, ale poza macierzystą jednostką	2,9	2,9	3,3
na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych	3,5	3,0	3,4
na rzecz czerpania korzyści, jeśli tylko wyniki Pan(i) badań są wykorzystywane	3,3	2,9	3,3
na rzecz uznania współautorstwa badań	4,0	3,7	4,3
w rozwiązywaniu problemów i konfliktów	3,5	2,8	3,6

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Tabela 6.2.2 Oceny* warunków pracy na UW w kontekście sprzyjania godzeniu życia zawodowego i osobistego (w tym posiadania dzieci) według produktywności naukowej.

	Kategorie produktywności naukowej		
	niska	przeciętna	wysoka
Możliwość godzenia pracy zawodowej na UW i życia osobistego.	4,4	4,1	4,0

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Tabela 6.2.3 Oceny* warunków pracy na UW w kontekście sprzyjania godzeniu życia zawodowego i osobistego (w tym posiadania dzieci) według płci.

	Płeć	
	kobieta	mężczyzna
Możliwość godzenia pracy zawodowej na UW i życia osobistego.	4,0	4,4

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Tabela 6.2.4 Oceny* warunków pracy na UW w kontekście sprzyjania godzeniu życia zawodowego i osobistego (w tym posiadania dzieci) według liczby dzieci w rodzinie.

	Liczba dzieci			
	Nie ma	Jedno dziecko	Dwoje dzieci	Troje lub więcej dzieci
Możliwość godzenia pracy zawodowej na UW i życia osobistego.	4,0	3,9	4,2	4,9

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Tabela 6.3.1 Oceny* przestrzegania regulacji prawnych w jednostkach dydaktycznych według obszaru nauki.

	Obszar nauki		
	Matematyczno-przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne i językowe
Regulaminu Studiów na UW przez pracowników naukowo-dydaktycznych	5,6	5,3	5,5
Regulaminu Studiów na UW przez pracowników administracyjnych	5,4	5,6	5,8
Regulaminu Studiów na UW przez studentów	4,7	4,7	5,0
Regulaminu Studiów na UW przez władze jednostki	5,8	5,3	5,8
Kodeksu Pracy przez pracowników naukowo-dydaktycznych	5,5	5,4	5,5
Kodeksu Pracy przez władze jednostki dydaktycznej	5,4	4,8	5,2
Przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich	6,2	5,7	6,2
Przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich	6,2	5,8	6,1

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Tabela 6.3.2 Oceny* przestrzegania regulacji prawnych w jednostkach dydaktycznych według poziomu aktywności naukowo-dydaktycznej.

	Poziom aktywności naukowo-dydaktycznej		
	niski	przeciętny	wysoki
Regulaminu Studiów na UW przez pracowników naukowo-dydaktycznych	5,5	5,5	5,4
Regulaminu Studiów na UW przez pracowników administracyjnych	5,8	5,8	5,4
Regulaminu Studiów na UW przez studentów	4,8	4,8	4,6
Regulaminu Studiów na UW przez władze jednostki	5,9	5,7	5,3
Kodeksu Pracy przez pracowników naukowo-dydaktycznych	5,5	5,7	5,1
Kodeksu Pracy przez władze jednostki dydaktycznej	5,5	4,9	4,8
Przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich	6,3	5,8	5,7
Przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich	6,4	6,2	5,5

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Tabela 6.3.3 Procent osób twierdzących, że często spotykały się z naruszaniem wybranych przepisów i zasad pracy naukowej według stanowiska.

	Stanowisko		
	asystent, wykładowca, lektor	adiunkt	samodzielny pracownik naukowy
zasad etyki zawodowej	13%	11%	7%
przepisów BHP	14%	14%	12%
praw własności intelektualnej	10%	6%	8%
wymagań dotyczących ochrony danych osobowych i poufności	16%	9%	11%
wymogów i warunków nałożonych ze strony grantodawców lub sponsorów na prowadzone badania	10%	6%	2%
wolności przekonań i wypowiedzi	11%	6%	4%
praw pracowniczych	11%	9%	4%

Tabela 6.3.4 Procent osób twierdzących, że często spotykały się z naruszaniem wybranych przepisów i zasad pracy naukowej według poziomu aktywności naukowo-dydaktycznej.

	Poziom aktywności naukowo-dydaktycznej		
	niski	przeciętny	wysoki
zasad etyki zawodowej	6%	10%	11%
przepisów BHP	11%	11%	12%
praw własności intelektualnej	3%	10%	7%
wymagań dotyczących ochrony danych osobowych i poufności	11%	8%	3%
wymogów i warunków nałożonych ze strony grantodawców lub sponsorów na prowadzone badania	4%	5%	7%
wolności przekonań i wypowiedzi	0%	7%	7%
praw pracowniczych	1%	10%	15%

Tabela 6.3.5 Procent odpowiedzi na pytanie czy w ciągu ostatnich 5 lat swojej pracy na UW doświadczył(a) Pan(i) lub był(a) świadkiem naruszenia praw lub dyskryminacji według obszaru nauki.

Kategorie odpowiedzi	Obszar nauki		
	Matematycz- no-przyrod- nicze	Społeczno- -ekonomiczne	Humanistycz- ne i językowe
Tak, doświadczyłem(am)	11%	23%	20%
Tak, byłem(am) świadkiem	16%	26%	18%
Nie	77%	59%	68%

Tabela 6.3.6 Procent odpowiedzi na pytanie czy w ciągu ostatnich 5 lat swojej pracy na UW doświadczył(a) Pan(i) lub był(a) świadkiem naruszenia praw lub dyskryminacji według produktywności naukowej.

Kategorie odpowiedzi	Kategorie produktywności naukowej		
	niska	przeciętna	wysoka
Tak, doświadczyłem(am)	13%	21%	19%
Tak, byłem(am) świadkiem	15%	21%	24%
Nie	75%	65%	65%

Tabela 6.3.7 Procent osób twierdzących, że często spotykały się z naruszaniem wybranych przepisów i zasad pracy naukowej według płci.

Kategorie odpowiedzi	Płeć	
	kobieta	mężczyzna
Tak, doświadczyłem(am)	21%	14%
Tak, byłem(am) świadkiem	20%	19%
Nie	65%	73%

Tabela 6.4.1 Średni czas pracy w godzinach miesięcznie według stanowiska.

Rodzaje pracy	Stanowisko		
	asystent, wykładowca, lektor	adiunkt	samodzielny pracownik naukowy
Praca dydaktyczna	121,7	100,3	100,3
Praca naukowa	52,5	74,7	84,6
Praca dydaktyczno-naukowa	174,2	175,0	184,9

Tabela 6.5.1 Procent osób twierdzących, że wiedzą jaka jest rola poniższych biur ogólnouczelnianych według stażu pracy.

Biura	Staż pracy			
	Do 5 lat	6 do 15 lat	16 do 25 lat	26 lat i więcej
Rzecznik akademicki (ombudsman)	48%	68%	75%	74%
Biuro Obsługi Badań	88%	95%	93%	87%
Biuro Współpracy z Zagranicą	86%	93%	96%	94%
Biuro ds. Wspomagania Rozwoju UW	31%	38%	44%	49%
Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów	57%	72%	69%	73%
Dział Zamówień Publicznych	74%	84%	81%	87%
Biuro ds. Jakości Kształcenia	57%	75%	82%	74%
Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych	83%	92%	93%	92%
Biuro ds. Rekrutacji	83%	92%	90%	93%
Biuro ds. Studiów Doktoranckich i Kształcenia Podyplomowego	78%	79%	79%	81%
Biuro Spraw Studenckich	84%	86%	90%	92%
Biuro Realizacji Zintegrowanego Programu Rozwoju UW	19%	18%	29%	27%
Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia	57%	71%	69%	78%
Biuro Spraw Pracowniczych	86%	95%	92%	95%
Biuro Spraw Socjalnych	88%	97%	94%	96%
Kwestura UW	96%	99%	99%	98%

Tabela 6.5.2 Procent osób twierdzących, że wiedzą jaka jest rola poniższych biur ogólnouczelnianych według poziomu aktywności naukowo-dydaktycznej.

Biura	Poziom aktywności naukowo-dydaktycznej		
	niski	przeciętny	wysoki
Rzecznik akademicki (ombudsman)	56%	64%	68%
Biuro Obsługi Badań	86%	92%	99%
Biuro Współpracy z Zagranicą	88%	93%	93%
Biuro ds. Wspomagania Rozwoju UW	32%	36%	32%
Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów	67%	66%	73%
Dział Zamówień Publicznych	78%	82%	84%
Biuro ds. Jakości Kształcenia	63%	69%	82%
Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych	88%	91%	95%
Biuro ds. Rekrutacji	87%	92%	95%
Biuro ds. Studiów Doktoranckich i Kształcenia Podyplomowego	76%	76%	85%
Biuro Spraw Studenckich	85%	86%	91%
Biuro Realizacji Zintegrowanego Programu Rozwoju UW	21%	18%	21%
Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia	60%	69%	69%
Biuro Spraw Pracowniczych	90%	95%	97%
Biuro Spraw Socjalnych	87%	99%	96%
Kwestura UW	99%	99%	99%

Tabela 6.5.3 Ocena* sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych według obszaru nauki.

Biura	Obszar nauki		
	Matematyczne przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne i językowe
Rzecznik akademicki (ombudsman)	5,5	5,2	4,7
Biuro Obsługi Badań	5,1	5,1	5,4
Biuro Współpracy z Zagranicą	5,3	5,2	5,6
Biuro ds. Wspomagania Rozwoju UW	5,8	5,0	4,7
Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów	5,1	4,4	4,8
Dział Zamówień Publicznych	4,0	4,2	4,1
Biuro ds. Jakości Kształcenia	5,2	5,0	5,2
Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych	5,4	5,6	5,8
Biuro ds. Rekrutacji	5,9	5,6	6,1
Biuro ds. Studiów Doktoranckich i Kształcenia Podyplomowego	5,4	5,3	5,4
Biuro Spraw Studenckich	5,4	5,4	5,5
Biuro Realizacji Zintegrowanego Programu Rozwoju UW	4,9	4,2	4,8
Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia	4,8	5,0	5,1
Biuro Spraw Pracowniczych	5,5	5,3	5,7
Biuro Spraw Socjalnych	5,4	5,5	5,8
Kwestura UW	4,8	4,9	5,3

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Tabela 6.5.4 Ocena* sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych według stanowiska.

Biura	Stanowisko		
	asystent, wykładowca, lektor	adiunkt	samodzielny pracownik naukowy
Rzecznik akademicki (ombudsman)	4,6	5,1	5,3
Biuro Obsługi Badań	5,4	5,2	5,0
Biuro Współpracy z Zagranicą	5,5	5,4	5,3
Biuro ds. Wspomagania Rozwoju UW	5,7	5,2	4,8
Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów	5,4	4,6	4,6
Dział Zamówień Publicznych	4,4	3,9	4,1
Biuro ds. Jakości Kształcenia	5,4	4,8	5,4
Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych	5,7	5,6	5,7
Biuro ds. Rekrutacji	6,0	5,9	5,7
Biuro ds. Studiów Doktoranckich i Kształcenia Podyplomowego	5,5	5,4	5,3
Biuro Spraw Studenckich	5,5	5,3	5,5
Biuro Realizacji Zintegrowanego Programu Rozwoju UW	4,9	4,9	4,3
Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia	5,3	4,8	5,1
Biuro Spraw Pracowniczych	5,7	5,4	5,7
Biuro Spraw Socjalnych	5,8	5,6	5,6
Kwestura UW	5,3	4,9	5,0

* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

Tabela 6.5.5 Ocena* sprawności funkcjonowania biur ogólnouczelnianych według poziomu aktywności naukowo-dydaktycznej.

Biura	Poziom aktywności naukowo-dydaktycznej		
	niski	przeciętny	wysoki
Rzecznik akademicki (ombudsman)	5,8	5,6	4,5
Biuro Obsługi Badań	5,3	5,3	5,1
Biuro Współpracy z Zagranicą	5,4	5,4	5,3
Biuro ds. Wspomagania Rozwoju UW	4,7	5,2	4,3
Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów	5,7	4,9	4,4
Dział Zamówień Publicznych	4,1	4,0	4,2
Biuro ds. Jakości Kształcenia	5,1	5,4	4,7
Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych	5,9	5,7	5,7
Biuro ds. Rekrutacji	6,1	6,1	5,5
Biuro ds. Studiów Doktoranckich i Kształcenia Podyplomowego	4,9	5,3	5,4
Biuro Spraw Studenckich	5,8	5,4	5,6
Biuro Realizacji Zintegrowanego Programu Rozwoju UW	4,4	4,9	4,1
Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia	4,9	5,3	4,8
Biuro Spraw Pracowniczych	5,9	5,6	5,5
Biuro Spraw Socjalnych	5,6	5,8	5,7
Kwestura UW	5,2	5,3	4,8

Tabela 6.6.1 Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstość korzystania z poniższych elementów infrastruktury uczelni w dwóch edycjach badania.

Elementy infrastruktury uczelni	2010 r.			2018 r.		
	nigdy	czasami	często	nigdy	czasami	często
basen	77%	17%	6%	77%	14%	9%
siłownia	96%	2%	2%	98%	2%	0%
sale gimnastyczne i inne obiekty sportowe	90%	7%	3%	91%	7%	2%
parking	48%	20%	32%	54%	22%	24%
mała gastronomia	15%	55%	30%	14%	55%	31%

7. Uczestnictwo w życiu uczelni

Tabela 7.3.1 Pytanie 21-1. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Wykład na Nowe Tysiąclecie

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	110	17%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	112	18%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	172	27%
Nie, nie miałem(am) możliwości	237	38%
Razem	631	100%

Tabela 7.3.2 Pytanie 21-2. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Inne ogólnouniwersyteckie wykłady i konferencje

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	333	53%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	27	4%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	139	22%
Nie, nie miałem(am) możliwości	130	21%
Razem	629	100%

Tabela 7.3.3 Pytanie 21-3. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Wydziałowe wykłady i konferencje

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	539	85%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	8	1%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	40	6%
Nie, nie miałem(am) możliwości	44	7%
Razem	631	100%

Tabela 7.3.4 Pytanie 21-4. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Dzień Otwarty UW

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	193	31%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	27	4%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	258	41%
Nie, nie miałem(am) możliwości	154	24%
Razem	632	100%

Tabela 7.3.5 Pytanie 21-5. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Festiwal Nauki na UW

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	228	36%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	23	4%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	161	26%
Nie, nie miałem(am) możliwości	219	35%
Razem	631	100%

Tabela 7.3.6 Pytanie 21-6. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Piknik dla pracowników

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	129	20%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	72	11%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	203	32%
Nie, nie miałem(am) możliwości	226	36%
Razem	630	100%

Tabela 7.3.7 Pytanie 21-7. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Noc Muzeów na UW

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	64	10%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	66	10%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	252	40%
Nie, nie miałem(am) możliwości	249	39%
Razem	631	100%

Tabela 7.3.8 Pytanie 21-8. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Koncert urodzinowy UW

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	84	13%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	102	16%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	217	34%
Nie, nie miałem(am) możliwości	228	36%
Razem	631	100%

Tabela 7.3.9 Pytanie 21-9. Czy w roku akademickim 2017/2018 uczestniczył(a) Pan(i) w wymienionych poniżej wydarzeniach organizowanych przez UW? Juwenalia na UW

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	77	12%
Nie, nie wiedziałem(am) o tym wydarzeniu	4	1%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	392	62%
Nie, nie miałem(am) możliwości	156	25%
Razem	629	100%

Tabela 7.3.10 Pytanie 22-1. Czy w roku akademickim 2017/2018 skorzystał(a) Pan(i) z oferty poniżej wymienionych instytucji UW? Teatr uniwersytecki

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	14	2%
Nie, nie wiedziałem(am) o tej ofercie	242	38%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	245	39%
Nie, nie miałem(am) możliwości	133	21%
Razem	634	100%

Tabela 7.3.11 Pytanie 22-2. Czy w roku akademickim 2017/2018 skorzystał(a) Pan(i) z oferty poniżej wymienionych instytucji UW? Chór akademicki

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	66	10%
Nie, nie wiedziałem(am) o tej ofercie	125	20%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	294	47%
Nie, nie miałem(am) możliwości	146	23%
Razem	631	100%

Tabela 7.3.12 Pytanie 22-3. Czy w roku akademickim 2017/2018 skorzystał(a) Pan(i) z oferty poniżej wymienionych instytucji UW? Zespół pieśni i tańca „Warszawianka”

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	16	3%
Nie, nie wiedziałem(am) o tej ofercie	170	27%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	316	50%
Nie, nie miałem(am) możliwości	128	20%
Razem	630	100%

Tabela 7.3.13 Pytanie 22-4. Czy w roku akademickim 2017/2018 skorzystał(a) Pan(i) z oferty poniżej wymienionych instytucji UW? Ogród Botaniczny UW

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	272	42%
Nie, nie wiedziałem(am) o tej ofercie	102	16%
Nie, nie byłem(am) tym zainteresowany(a)	144	22%
Nie, nie miałem(am) możliwości	123	19%
Razem	641	100%

8. Zadowolenie z pracy na UW

Tabela 8.1.1 Wyniki analizy regresji, w której zmienną zależną była ocena poziomu zadowolenia z pracy na Uniwersytecie Warszawskim, a zmiennymi niezależnymi były zbiorcze indeksy zadowolenia z relacji z ludźmi, z organizacji pracy i z warunków pracy i rozwoju.

Zmienna niezależna	Beta	Poziom istotności
Relacje z ludźmi	0,36	0,000
Warunki pracy i rozwoju	0,38	0,000
Organizacja pracy	0,09	0,018
$R^2 = 0,519$		