

KONRAD KULIKOWSKI*, RAFAŁ DAMAZIAK**, ANNA KAŃTOCH***

Współczesny uniwersytet oczami doktorantów – wymagania i zasoby studiów doktoranckich

Raport z badania opinii doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego

Postępuje spadek jakości doktoratów

Gowin (za: PAP, 2017)

W latach 2013-2014 studia doktoranckie nie były w pełni skutecznym sposobem kształcenia kadr naukowych

NIK (2015, s. 7)

Obecna formuła studiów doktoranckich oraz związane z tym uregulowania prawne wymagają pogłębionej analizy i zmian

Sobkowiak (2015, s. 35)

1. Wprowadzenie

W 2016 roku wśród 500 najlepszych uniwersytetów świata znajdowały się jedynie dwie polskie uczelnie: Uniwersytet Jagielloński i Uniwersytet Warszawski – obie plasowały się w piątej setce. Ranking Szanghajska (2016), bo tak popularnie nazywa się rozpatrywane zestawienie uczelni wyższych, uwzględniając pozycję uniwersytetu, bierze pod uwagę wiele obiektywnych kryteriów, w tym: liczbę absolwentów otrzymujących Nagrodę Nobla lub Medal Fieldsa, liczbę wysoko cytowanych badaczy, sumę artykułów opublikowanych w najlepszych czasopismach. Chociaż można mieć wiele zastrzeżeń do rankingów uniwersytetów, to patrząc na lokaty zajmowane przez UJ i UW, nasuwa się pytanie, dlaczego tak duży europejski kraj, jakim jest Polska, nie jest w stanie wygenerować znaczących osiągnięć naukowych o zasięgu międzynarodowym? Odpowiadając na to pytanie, można pokusić się o wysunięcie przypuszczenia, iż jedną z (wielu) przyczyn może być niewłaściwe przygotowywanie do pracy badawczej adeptów nauki – uczestników studiów doktoranckich.

* mgr Konrad Kulikowski, Instytut Psychologii UJ, Towarzystwo Doktorantów UJ,
e-mail: konrad.kulikowski@uj.edu.pl

** mgr Rafał Damaziak, Instytut Nauk Geologicznych UJ, Towarzystwo Doktorantów UJ,
e-mail: rafal.damaziak@uj.edu.pl

*** lek. Anna Kańtoch, Wydział Lekarski, Katedra Chorób Wewnętrznych i Gerontologii, Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego, Towarzystwo Doktorantów UJ,
e-mail: anna.kantoch@doctoral.uj.edu.pl

Dlatego, by spróbować przyjrzeć się temu, jakie słabe i mocne strony studiów doktoranckich dostrzegają sami doktoranci, Towarzystwo Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego (TDUJ) przeprowadziło badania postaw i opinii wśród doktorantów UJ. Przeprowadzone badanie bazowało na założeniach teorii wymagań i zasobów pracy (Demerouti, Bakker, Nachreiner i Schaufeli, 2001; Bakker i Demerouti, 2014) w kontekście akademickim (Salmela-Aro i Upadyaya, 2014). Teoria ta rozgranicza czynniki oddziałujące na dobrostan studentów, na zasoby i wymagania studiów. Zasoby są to wszelkie aspekty studiów, które wspierają w procesie osiągania celów studiów, redukują trudności związane ze studiami lub/ oraz umożliwiają rozwój, np. uzyskanie wsparcia od promotora. Z kolei wymagania to wszelkie te aspekty studiów, które generują trudności, powodują wysiłek i prowadzą do ponoszenia psychologicznych oraz fizjologicznych kosztów np. spory z promotorem. Dostępność zasobów studiów działa motywująco i prowadzi do zaangażowania, podczas gdy występowanie wymagań prowadzić może do utraty energii, wyczerpania i wypalenia (Schaufeli i Bakker, 2004; Salanova, Schaufeli, Martinez i Bresó; 2010; Salmela-Aro i Upadyaya, 2014). Zaangażowanie i wypalenie są natomiast istotnymi aspektami psychologicznego funkcjonowania osób uczących się, wiążącymi się zarówno z ich osiągnięciami naukowymi (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova i Bakker, 2002; Bakker, Sanz, Vergel i Kuntze, 2014; Gerber, Mans-Kemp i Schlechter, 2013), jak i zdrowiem psychicznym (Salmela-Aro, Savolainen i Holopainen, 2009).

Po pierwsze, ze względu na silny związek wymagań i zasobów studiów z zaangażowaniem i wypaleniem studiami doktoranckimi, prowadząc badanie opinii doktorantów, szukaliśmy przede wszystkim odpowiedzi na pytanie, jakie zasoby i wymagania studiów na UJ dostrzegają sami doktoranci. Po drugie, chcieliśmy sprawdzić, jak doświadczanie poszczególnych wymagań i zasobów studiów doktoranckich wiąże się z zaangażowaniem w studia i wypaleniem studiami. Po trzecie, zamierzaliśmy w oparciu o zidentyfikowane wymagania i zasoby studiów zaproponować możliwe działania mogące przyczynić się do redukcji wymagań, jakie stawiają studia doktoranckie prowadzone na UJ.

Wydaje się, że odpowiedź na stawiane pytania może istotnie poszerzyć nasze współczesne rozumienie tego, jak studia doktoranckie są postrzegane przez ich uczestników. Zgodnie z naszą wiedzą prezentowane analizy są pierwszą próbą uchwycenia czynników wiążących się z zaangażowaniem i wypaleniem wśród doktorantów polskiej uczelni. Nowatorski charakter badań przejawia się również w tym, iż jako jedne z niewielu badań opinii umieszczają uzyskane wyniki w kontekście teoretycznym – modelu wymagań i zasobów.

2. Procedura badania i narzędzia badawcze

Pierwszym etapem procesu badawczego było rozesłanie do wszystkich doktorantów UJ informacji o formowaniu się zespołu mającego na celu przeprowadzenie badania

postaw i opinii wśród doktorantów, zatem każdy zainteresowany doktorant UJ mógł wziąć udział w procesie projektowania badania. W drugim etapie, już po sformowaniu się zespołu do spraw badań postaw i opinii doktorantów, zespół stworzył listę 50 wymagań i 50 zasobów studiów na UJ. W trzecim etapie badania trafność każdego z 50 wybranych wymagań i zasobów została oceniona przez 9 sędziów kompetentnych – członków Rady TDUJ. W czwartym etapie na podstawie ocen przyznawanych przez Radnych TDUJ stworzono listę 26 wymagań i 23 zasobów (por. tab. 1 i 2), które były wskazywane przez większość radnych, jako istotne wymagania lub zasoby studiów doktoranckich na UJ. W piątym etapie stworzono komputerową ankietę zawierającą: zestaw pytań o wymagania i zasoby, kwestionariusz zaangażowania w studia i kwestionariusz wypalenia studiami, pytania dotyczące osiągnięć akademickich oraz pytania o zmienne demograficzne.

Zaangażowanie w studia doktoranckie i wypalenie studiami badano z wykorzystaniem zaadaptowanych kwestionariuszy używanych przez Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova i Bakker (2002), które były już stosowane w polskim kontekście do badania wypalenia i zaangażowania studentów i uzyskały zadowalające właściwości psychometryczne (Kulikowski, 2016). Zaangażowanie definiowane jest tu jako pozytywny stan umysłu, charakteryzujący się oddaniem studiom doktoranckim, wysokim poziomem energii do studiowania oraz zaabsorbowaniem studiami. Wypalenie definiowane jest, jako: erozja zaangażowania, utrata energii i zapału do studiowania, wysoki poziom cynizmu i niskie poczucie własnych kompetencji (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova i Bakker, 2002). Wykorzystany kwestionariusz zaangażowania w studia składał się z dziesięciu pytań (alfa Cronbacha = 0,87), przykładowe pytanie, to: *Czuję się szczęśliwy(a), kiedy intensywnie pracuję nad moim doktoratem*. Kwestionariusz wypalenia studiami składał się z dziewięciu pytań (alfa Cronbacha = 0,82), przykładowe pytanie, to: *Moje studia sprawiają, że czuję się emocjonalnie wyczerpany(a)*. W obu kwestionariuszach badani odpowiadali, używając siedmiostopniowej skali od 0 – nigdy do 6 – zawsze/każdego dnia. Wynikiem końcowym w kwestionariuszach zaangażowania i wypalenia jest średnia z wszystkich udzielonych odpowiedzi, a więc wynik od 0 do 6. Jednak dla poprawienia czytelności uzyskanych wyników i ułatwienia ich interpretacji w prezentowanych badaniach średnie wyniki zostały przekodowane na wynik na skali od 0 do 100 punktów. Na tak utworzonej skali wynik uzyskany przez badanego odpowiada temu, jaki procent wyniku maksymalnego uzyskał. Przykładowo, osoba uzyskująca średni wynik 3, który stanowi 50% wyniku maksymalnego (max = 6), otrzyma 50 punktów. Po przeliczeniu na skalę 0–100, średni wynik w skali wypalenia wyniósł 50,3 punktów (SD = 16,5), a średni wynik w skali zaangażowania 58,5 (SD = 16,7). Wyniki w skali zaangażowania i wypalenia, tak jak oczekiwano, wykazywały negatywną korelację $r = -0,67$, co może wskazywać na trafność stosowanych narzędzi, jako mierzących odrębne konstrukty.

3. Badana grupa

Elektroniczny link do ankiety został przesłany do wszystkich 3292 doktorantów UJ, z czego 633 osoby w niego kliknęły, a ankietę wypełniło 366 doktorantów, pełnych odpowiedzi na wszystkie pytania udzieliło 326 doktorantów (64% kobiet). Udzielane przez doktorantów odpowiedzi dotyczyły roku akademickiego 2015/2016. Wśród badanych doktorantów 29% studiowało w roku akademickim 2015/2016 na pierwszym roku studiów, 27% na drugim roku, 21% na trzecim roku, 13% na czwartym roku, a 8% przedłużało studia doktoranckie. Ponadto wśród badanych: 31% otrzymywało stypendium doktoranckie, 9% otrzymywało stypendium socjalne, 60% badanych doktorantów deklarowało pracę zawodową oprócz pracy naukowej, 17% deklarowało kierowanie własnymi projektami badawczymi, 36% pracowało jako wykonawca w projektach badawczych realizowanych na UJ, 55% doktorantów prowadziło zajęcia dydaktyczne, a spośród prowadzących zajęcia 25% otrzymywało wynagrodzenie, 57% badanych opublikowało w roku akademickim przynajmniej jedną pracę o charakterze naukowym (książkę, artykuł lub rozdział w pracy zbiorowej). Respondenci to przedstawiciele wszystkich wydziałów UJ, rozkład badanych, w zależności od reprezentowanego wydziału UJ, został przedstawiony w tabeli 1.

Tabela 1. Doktoranci, którzy wzięli udział w badaniu w zależności od wydziału

Wydział	% doktorantów na wydziale wśród wszystkich badanych doktorantów [100% = 326]	% doktorantów na wydziale, którzy wzięli udział w badaniu [100% = liczba doktorantów na wydziale*]
Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	9	21
Filozoficzny	20	15
Biologii i Nauk o Ziemi	15	15
Zarządzania i Komunikacji Społecznej	10	13
Filologiczny	6	13
Collegium Medicum UJ	9	10
Polonistyki	7	9
Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	5	9
Chemii	4	8
Studiów Międzynarodowych i Politycznych	3	7
Historyczny	6	7
Prawa i Administracji	6	3
Matematyki i Informatyki	1	3

* Liczba doktorantów na każdym z wydziałów dostępna na:
<http://www.dn.uj.edu.pl/doktoranci-stat>

4. Strategia analizy danych

Przedstawione w raporcie analizy mają charakter eksploracyjnego badania danych w rozumieniu Tukeya (1977). W prezentowanych analizach przyjęto jedynie heurystyczne założenie, wynikające z teorii wymagań i zasobów, iż wymagania i zasoby są czynnikami prowadzącymi do zaangażowania i wypalenia studiami. Nie testowano natomiast żadnych szczegółowych hipotez dotyczących związków między konkretnymi wymaganiami i zasobami a zaangażowaniem i wypaleniem. Takie postępowanie podyktowane jest tym, iż zgodnie z naszą wiedzą, dotychczas niewiele wiadomo o tym, jakich zasobów i wymagań doświadczają doktoranci UJ i jak te zasoby mogłyby wiązać się z ich wypaleniem i zaangażowaniem. Celem przeprowadzonego badania było zestawienie oraz wizualizacja zebranych danych, w celu zaobserwowania zależności, które mogą dostarczyć nowych pomysłów i hipotez na poprawę jakości studiów doktoranckich na UJ. Innymi słowy, głównym celem badania nie jest potwierdzenie stawianych wcześniej hipotez dotyczących związków między zmiennymi, ale odnajdywanie nieznanych wcześniej zależności nawiązujących do postawionych pytań badawczych.

5. Wyniki

5.1. Jakie są, zdaniem badanych doktorantów, zasoby i wymagania studiów doktoranckich na UJ?

Realizując pierwszy cel badania – odpowiedź na pytanie, jakie wymagania i zasoby dostrzegają doktoranci studiujący na UJ, na podstawie odpowiedzi udzielanych przez badanych sporządzono tabele pokazujące, jaki odsetek doktorantów wskazywał poszczególne wymagania i zasoby. Listę zasobów przedstawia tabela 1, natomiast listę wymagań tabela 2. Analiza tabel pozwala ocenić, jakie czynniki były dla badanych doktorantów UJ wymaganiami, a jakie zasobami studiów doktoranckich w roku akademickim 2015/2016.

Tabela 2. Zasoby studiów na UJ. Odpowiedzi na pytanie: Z poniższej listy wybierz te czynniki, które, Twoim zdaniem, w ubiegłym roku akademickim pomogły Ci w studiowaniu lub ułatwiły Ci odniesienie sukcesów na studiach doktoranckich na UJ

Zasoby studiów doktoranckich na UJ	Odsetek wskazujących
Zniżki w komunikacji publicznej	77
Zapewnienie darmowego dostępu do czasopism naukowych	52
Ubezpieczenie zdrowotne opłacone przez uczelnię	45
Wsparcie ze strony promotora w przygotowaniu pracy doktorskiej	44
Wsparcie i życzliwość ze strony pracowników naukowych	43
Wsparcie ze strony pracowników administracji w rozwiązywaniu problemów związanych ze studiami	42

Opiekun naukowy o uznanym autorytecie w środowisku	40
Możliwość prowadzenia interesujących autorskich badań	37
Prestiż studiów na UJ	33
Zawieranie znajomości z innymi doktorantami	33
Wsparcie ze strony innych doktorantów	33
Jasne oczekiwania promotora wobec doktoranta	32
Skupienie budynków, w których uczę się i pracuję, w jednym miejscu	30
Dostęp do oprogramowania komputerowego koniecznego w pracy	29
Dofinansowanie działalności naukowej doktorantów przez Towarzystwo Doktorantów	28
Przedłużenie studiów doktoranckich	26
Uczestnictwo w wymianie zagranicznej	18
Uczestnictwo w zajęciach umożliwiające nabywanie nowych kompetencji zawodowych	17
Współpraca z wybitnymi specjalistami z dziedziny, w której prowadzi się badania doktorskie	16
Jasne informacje o tym, co zrobić, by ukończyć studia doktoranckie	15
Zajęcia w mało licznych grupach	15
Dbanie o moje interesy przez reprezentantów doktorantów w Radzie Instytutu/Wydziału	9
Uczestnictwo w wydarzeniach integrujących społeczność doktorantów np. wyjazdy i imprezy integracyjne	7

Każdy badany musiał wybrać przynajmniej jeden zasób, 100% = 326 osób

Tabela 3. Wymagania studiów na UJ. Odpowiedzi na pytanie: Z poniższej listy wybierz te czynniki, które, Twoim zdaniem, w ubiegłym roku akademickim przeszkadzały Ci w efektywnym studio-waniu i utrudniały Ci odniesienie sukcesów na studiach doktoranckich

Wymagania studiów doktoranckich na UJ	Odsetek wskazujących
Konieczność uczestnictwa w zajęciach, które niczego nie uczą, a jedynie zapełniają czas	71
Brak wynagrodzenia za prowadzenie zajęć ze studentami	59
Brak informacji o możliwych ścieżkach rozwoju kariery po studiach doktoranckich	54
Traktowanie doktorantów, jako taniej siły roboczej	53
Niewielkie możliwości finansowania badań własnych	50
Brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi	50
Brak kursów i zajęć rozwijających umiejętność pracy naukowej	41
Brak finansowania publikacji artykułów naukowych	41
Duże współzawodnictwo między doktorantami	40

Brak zajęć prowadzonych przez wybitnych specjalistów na światowym poziomie	38
Niejasne reguły otrzymywania stypendiów	38
Zbyt mało kontaktów z wybitnymi naukowcami	37
Przeciążenie obowiązkami związanymi z uczestnictwem w kursach w roli studenta	37
Brak ambicji wśród kadry naukowej, by konkurować z najlepszymi uczelniami na świecie	33
Nieuwzględnianie opinii doktorantów przy podejmowaniu decyzji przez władze wydziału/instytutu	28
Brak dostępu do dobrze działającego Wi-Fi	28
Brak miejsca do nauki dla doktorantów	26
Brak informacji o dostępnych dla doktorantów grantach i stypendiach	26
Brak wsparcia w przygotowywaniu doktoratu ze strony promotora/opiekuna naukowego	23
Brak czasu promotora/opiekuna naukowego dla doktoranta	22
Brak szacunku dla doktorantów ze strony pracowników naukowych	22
Zajęcia odbywające się zbyt wcześnie lub zbyt późno	17
Niewłaściwa praca personelu administracyjnego uczelni	16
Zbyt dużo doktorantów pod opieką jednego promotora	14
Zbyt duże obciążenie promotora/opiekuna doktoranta pracą naukową	14
Niekorzystne rozmieszczenie budynków, w których odbywają się zajęcia	8

Każdy badany musiał wybrać przynajmniej jedno z wymagań, 100% = 326 osób

5.2 Jak zasoby i wymagania studiów wiążą się z zaangażowaniem, wypaleniem i osiągnięciami akademickimi doktorantów UJ?

W tabelach 2 i 3 zaprezentowano wymagania i zasoby, których doktoranci doświadczyli podczas swoich studiów w roku akademickim 2015/2016. To, jak wielu doktorantów doświadcza określonych wymagań i zasobów, nie obrazuje jednak tego, jak te wymagania i zasoby wiążą się z wypaleniem i zaangażowaniem. Jednym ze sposobów, by ocenić, jak dany zasób/wymaganie studiów wiąże się z zaangażowaniem i wypaleniem doktorantów, jest porównanie poziomu zaangażowania i wypalenia między doktorantami, którzy deklarują otrzymywanie danego zasobu/wymagania, a tymi, którzy nie deklarują jego otrzymywania. Dzięki temu możemy dostrzec różnice między obiema grupami, a różnica ta może obrazować siłę związku tego wymagania/zasobu z zaangażowaniem lub wypaleniem studiami. Określenie siły związku jest w naszym przekonaniu ważne, gdyż szczególnie interesujące jest poznanie nie tylko tych wymagań, które wskazuje większość doktorantów, ale także tych, które wskazuje wielu doktorantów i które jednocześnie silnie wiążą się z ich wypaleniem lub zaangażowaniem.

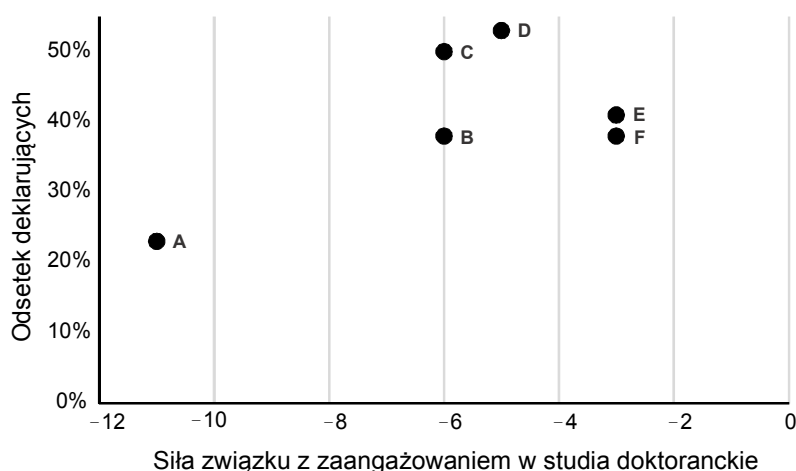
W celu określenia siły związku między analizowanymi zasobami/wymaganiami i zmiennymi wyjaśnianymi, przeprowadzono szereg analiz regresji wielokrotnej. W tych analizach zasobami lub wymaganiami wyjaśnialiśmy zaangażowanie lub wypalenie studiami doktoranckimi. Łącznie stworzyliśmy cztery oddzielne modele regresji wielokrotnej. Za wagę siły związku między zasobem/wymaganiami a zmienną wyjaśnianą przyjęliśmy wartość niestandardyzowanego współczynnika regresji dla tego zasobu/wymagania. Na wszystkie pytania o wymagania i zasoby badani mogli udzielić odpowiedzi tak lub nie, zatem wszystkie zmienne wyjaśniające w modelu regresji były kodowane: 0-nie lub 1-tak. Dzięki temu wartość współczynnika regresji może być interpretowana, jako różnica w przewidywanym poziomie zmiennej wyjaśnianej między doktorantami otrzymującymi a nieotrzymującymi dany zasób/wymaganie, przy założeniu, że pozostałe zasoby/wymaganie uwzględnione w modelu są utrzymywane na stałym poziomie. Przykładowo, jeśli w modelu regresji wyjaśniającym zaangażowanie w studia zasobami studiów, niestandardyzowany współczynnik regresji (b) dla zasobu *Jasne oczekiwania promotora wobec doktoranta* wyniesie $b = 6$, wskazuje to, że wśród doktorantów deklarujących ten zasób średni przewidywany przez model regresji poziom zaangażowania będzie o 6 punktów w skali zaangażowania wyższy niż u doktorantów nieotrzymujących tego zasobu. Analizując siłę związku między wymaganiami i zasobami, dla czytelności prezentacji omawiamy zawsze tylko po 6 zasobów i wymagań, które najsilniej wiązały się z przytaczaną zmienną wyjaśnianą. Szczegółowe modele regresji dla wszystkich zasobów i wymagań dostępne są u pierwszego autora. Dodatkowo na wykresach przedstawiono zestawienie siły związku wraz z informacją o odsetku doktorantów, którzy deklarowali dany zasób/wymaganie. Taka graficzna ilustracja pozwala ocenić dany zasób/wymaganie jednocześnie w dwóch wymiarach – siły związku z interesującą nas zmienną wyjaśnianą oraz częstotliwości występowania wśród badanych doktorantów. Tego rodzaju wizualizacja dostarcza ciekawych informacji, ponieważ istotne jest odnalezienie takich wymagań/zasobów, które silnie wiążą się z wypaleniem lub zaangażowaniem i jednocześnie doświadczane są przez wielu doktorantów.

5.2.1. Związek wymagań studiów z zaangażowaniem w studia

Stworzony model regresji, w którym wszystkimi 26 analizowanymi wymaganiami (por. tab. 2) wyjaśniano poziom zaangażowania w studia, tłumaczył ok. 21% ($R^2 = 0,21$) zmienności w zakresie zaangażowania. Poniżej prezentujemy zestawienie sześciu wymagań studiów na UJ najsilniej negatywnie wiążących się z zaangażowaniem w studia:

1. brak wsparcia ze strony promotora (wartość współczynnika regresji $b = -11$; deklarowane przez 23% badanych);
2. traktowanie doktorantów jako taniej siły roboczej ($b = -5$; 53%);

3. brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi ($b = -6$; 50%);
4. brak zajęć prowadzonych przez wybitnych specjalistów ($b = -6$; 40%);
5. brak kursów rozwijających umiejętność pracy naukowej ($b = -3$; 41%);
6. niejasne reguły otrzymywania stypendiów ($b = -3$; 38%).



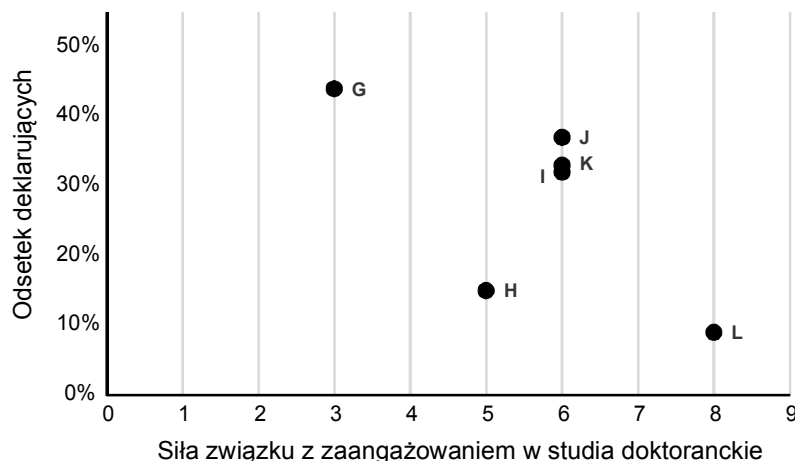
Ryc. 1. Sześć wymagań studiów UJ najsilniej spośród 26 badanych wymagań negatywnie wiążących się z zaangażowaniem w studia doktoranckie wraz z odsetkiem doktorantów deklarujących ich doświadczanie; 100% = 326; A = Brak wsparcia w przygotowaniu doktoratu ze strony promotora/opiekuna naukowego; B = Brak zajęć prowadzonych przez wybitnych specjalistów na światowym poziomie; C = Brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi; D = Traktowanie doktorantów jako taniej siły roboczej; E = Brak kursów i zajęć rozwijających umiejętność pracy naukowej; F = Niejasne reguły otrzymywania stypendiów. *Przewidywana różnica w średnim poziomie zaangażowania w studia (na skali 0–100) między doktorantami deklarującymi doświadczanie danego wymagania a doktorantami, którzy go nie deklarują. Siła związku wyrażona jest przez współczynnik regresji z modelu regresji, w którym wszystkimi 26 analizowanymi wymaganiami przewidywano poziom zaangażowania w studia ($R^2 = 0,21$).

5.2.2. Związek zasobów studiów z zaangażowaniem w studia

Model regresji, w którym wszystkimi 23 analizowanymi zasobami studiów (por. tab. 1) wyjaśniano poziom zaangażowania w studia, tłumaczył ok. 25% ($R^2 = 0,25$) zmienności w zakresie zaangażowania. Zestawienie sześciu zasobów studiów najsilniej pozytywnie wiążących się z zaangażowaniem w studia prezentuje się następująco:

1. dbanie o interesy doktoranta przez reprezentantów doktorantów we władzach uczelni ($b = 8$; 9%);
2. prestiż studiów na UJ ($b = 6$; 32%);

3. jasne oczekiwania promotora wobec doktoranta ($b = 6$; 32%);
4. możliwość prowadzenia interesujących autorskich badań ($b = 6$; 37%);
5. jasne informacje o tym, co zrobić, by ukończyć studia doktoranckie ($b = 5$; 15%);
6. wsparcie ze strony promotora w przygotowaniu pracy doktorskiej ($b = 3$; 44%).

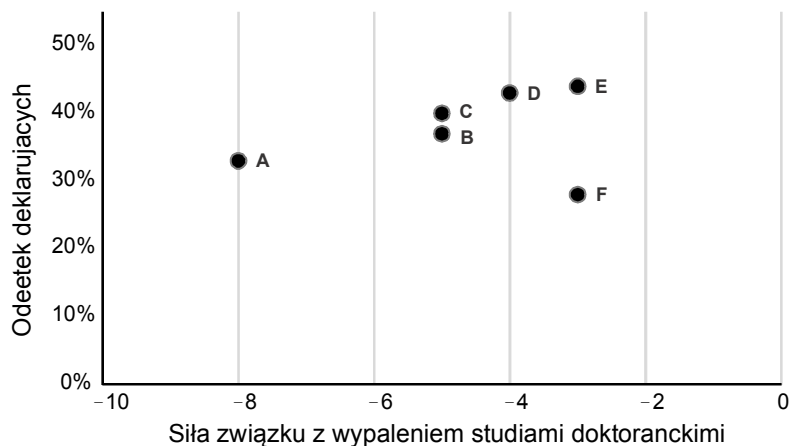


Ryc. 2. Sześć zasobów studiów UJ najsilniej spośród 23 badanych zasobów wiążących się z zaangażowaniem w studia doktoranckie wraz z odsetkiem doktorantów deklarujących ich otrzymanie; 100% = 326; G = Wsparcie ze strony promotora w przygotowaniu pracy doktorskiej; H = Jasne informacje o tym, co zrobić, by ukończyć studia doktoranckie; I = Jasne oczekiwania promotora wobec doktoranta; J = Możliwość prowadzenia interesujących autorskich badań; K = Prestiż studiów na UJ; L = Dbanie o moje interesy przez reprezentantów doktorantów w Radzie Instytutu/Wydziału; *Przewidywana różnica w średnim poziomie zaangażowania w studia (na skali 0–100) między doktorantami deklarującymi dany zasób a doktorantami, którzy go nie deklarują. Siła związku wyrażona jest przez współczynnik regresji z modelu regresji, w którym wszystkimi 23 analizowanymi zasobami przewidywano poziom zaangażowania w studia ($R^2 = 0,25$).

5.2.3. Związek zasobów studiów z wypaleniem studiami

Model regresji, w którym zasobami (por. tab. 1) wyjaśniono poziom wypalenia studiami, tłumaczył ok. 22% ($R^2 = 0,22$) zmienności w zakresie wypalenia studiami doktoranckimi. Zestawienie sześciu zasobów studiów najsilniej negatywnie wiążących się z wypaleniem studiami:

1. prestiż studiów na UJ ($b = -8$; 33%);
2. opiekun naukowy o uznanym autorytecie w środowisku ($b = -5$; 40%);
3. możliwość prowadzenia interesujących autorskich badań ($b = -5$; 37%);
4. wsparcie i życzliwość ze strony pracowników naukowych ($b = -4$; 43%);
5. wsparcie ze strony promotora ($b = -2$; 44%);
6. dofinansowanie działalności naukowej przez TDUJ ($b = -2$; 28%);

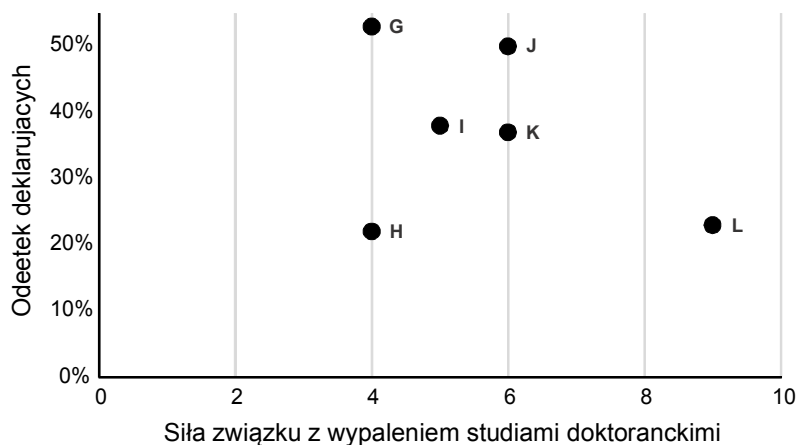


Ryc. 3. Sześć zasobów studiów UJ najsilniej spośród 23 badanych zasobów negatywnie wiążących się z wypaleniem studiami doktoranckimi wraz z odsetkiem doktorantów deklarujących ich doświadczanie; 100% = 326 doktorantów; A = Prestiż studiów na UJ; B = Możliwość prowadzenia interesujących autorskich badań; C = Opiekun naukowy o uznanym autorytecie w środowisku; D = Wsparcie i życzliwość ze strony pracowników naukowych; E = Wsparcie ze strony promotora w przygotowaniu pracy doktorskiej; F = Dofinansowanie działalności naukowej doktorantów przez Towarzystwo Doktorantów. *Przewidywana różnica w średnim poziomie wypalenia (na skali 0–100) między doktorantami deklarującymi dany zasób a doktorantami, którzy go nie deklarują. Siła związku wyrażona jest przez współczynnik regresji z modelu regresji, w którym wszystkimi 23 analizowanymi zasobami przewidywano poziom wypalenia studiami doktoranckimi ($R^2 = 0,22$).

5.2.4. Związek wymagań studiów z wypaleniem studiami

Model regresji, w którym wypalenie studiami wyjaśniono przez wymagania studiów (por. tab. 2), tłumaczył ok. 26% ($R^2 = 0,26$) zmienności wypalenia. Sześć wymagań najsilniej wiążących się z wypaleniem studiami to:

1. brak wsparcia ze strony promotora w przygotowaniu doktoratu
($b = 9$; 23%);
2. brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi
($b = 6$; 50%);
3. przeciążenie obowiązkami związanymi z uczestnictwem w kursach w roli studenta
($b = 6$; 37%);
4. niejasne reguły otrzymywania stypendiów
($b = 5$; 38%);
5. traktowanie doktorantów jako taniej siły roboczej
($b = 4$; 53%);
6. brak szacunku dla doktorantów ze strony pracowników naukowych
($b = 4$; 22%).



Ryc. 4. Sześć wymagań studiów na UJ najsilniej spośród 26 badanych wymagań wiążących się z wypaleniem studiami doktoranckimi wraz z odsetkiem doktorantów deklarujących ich otrzymywanie; 100% = 326 doktorantów; G = Traktowanie doktorantów jako taniej siły roboczej, H = Brak szacunku dla doktorantów ze strony pracowników naukowych, I = Niejasne reguły otrzymywania stypendiów, J = Brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi, K = Przeciążenie obowiązkami związanymi z uczestnictwem w kursach w roli studenta, L = Brak wsparcia w przygotowywaniu doktoratu ze strony promotora/opiekuna naukowego; *Przewidywana różnica w średnim poziomie wypalenia studiami (na skali 0–100) między doktorantami deklarującymi doświadczanie danego wymagania a doktorantami, którzy go nie deklarują. Siła związku wyrażona jest przez współczynnik regresji z modelu regresji, w którym wszystkimi 26 analizowanymi wymaganiami przewidywano poziom zaangażowania w studia ($R^2 = 0,26$).

6. Dyskusja i wnioski

Przeprowadzone analizy opinii doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego pozwoliły na zidentyfikowanie zasobów i wymagań studiów III stopnia, które są doświadczane przez doktorantów oraz określenie, jak te zasoby i wymagania wiążą się z zaangażowaniem w studia i z wypaleniem studiami.

Na podstawie udzielanych przez 326 doktorantów odpowiedzi można stwierdzić, iż wymaganiami studiów doktoranckich na UJ doświadczanymi przez 50% lub więcej badanych doktorantów były: (1) konieczność uczestnictwa w zajęciach, które niczego nie uczą, a jedynie wypełniają czas, (2) brak wynagrodzenia za prowadzenie zajęć ze studentami, (3) brak informacji o możliwych ścieżkach rozwoju kariery po studiach doktoranckich, (4) traktowanie doktorantów jako taniej siły roboczej, (5) niewielkie możliwości finansowania badań własnych, (6) brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi. Z kolei zasobami studiów doktoranckich na UJ deklarowanymi przez minimum połowę badanych doktorantów były jedynie: (1) zniżki w komunikacji publicznej oraz (2) zapewnienie darmowego dostępu do czasopism naukowych.

W celu odpowiedzi na pytanie, jak zasoby i wymagania wiążą się z zaangażowaniem i wypaleniem studiami, przeprowadzono szereg analiz regresji i wyróżniono po sześć zasobów i wymagań najsilniej spośród wszystkich analizowanych czynników wiążących się z zaangażowaniem i wypaleniem.

Wśród wymagań negatywnie wiążących się z zaangażowaniem w studia na szczególną uwagę zasługują dwa: brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi oraz traktowanie doktorantów jako taniej siły roboczej. Wymagania te wykazały relatywnie silny, w porównaniu z innymi wymaganiami, negatywny związek z zaangażowaniem, a jednocześnie deklarowało je ok. 50% badanych doktorantów (por. ryc. 1). Wśród wymagań negatywnie powiązanych z zaangażowaniem charakterystyczny jest także brak wsparcia ze strony promotora w przygotowaniu doktoratu, który najsilniej ze wszystkich badanych wymagań negatywnie wiąże się z zaangażowaniem, ale jednocześnie jest doświadczany tylko przez ok. 20% badanych doktorantów.

Wśród zasobów pozytywnie wiążących się z zaangażowaniem w studia doktoranckie wyróżniają się: jasne oczekiwania promotora wobec doktoranta, możliwość prowadzenia interesujących autorskich badań oraz prestiż studiów na UJ, te zasoby były deklarowane przez ok. 40% badanych i jednocześnie dość silnie wiązały się z zaangażowaniem (por. rys. 2). Z kolei zasób dbanie o interesy doktoranta przez reprezentantów doktorantów we władzach uczelni, który najsilniej spośród wszystkich analizowanych zasobów wiązał się z zaangażowaniem, deklarowany był przez mniej niż 10% badanych doktorantów.

Wśród zasobów studiów doktoranckich negatywnie wiążących się z poziomem wypalenia warte zaznaczenia są deklarowane przez ok. 40% badanych zasoby, takie jak: możliwość prowadzenia interesujących autorskich badań oraz opiekun naukowy o uznanym autorytecie w środowisku. Wyróżniającym się na tle innych zasobem negatywnie powiązanim z wypaleniem (por. ryc. 3) jest też prestiż studiów na UJ, który deklarowało ok. 30% badanych, a który najsilniej negatywnie wiązał się z wypaleniem.

Wśród wymagań pozytywnie wiążących się z wypaleniem studiami doktoranckimi na pierwszy plan wysuwa się brak wsparcia w przygotowaniu doktoratu ze strony promotora/opiekuna naukowego, deklarowany przez ok. 20% badanych doktorantów (por. ryc. 4). Dwa kolejne wymagania zasługujące na szczególną uwagę ze względu na relatywnie silny związek z wypaleniem i częste występowanie to brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi, deklarowany przez 50% badanych, oraz przeciążenie obowiązkami związanymi z uczestnictwem w kursach w roli studenta, doświadczany przez 40% badanych.

Przeprowadzone badanie opinii doktorantów pozwoliło zaobserwować zarówno wymagania, jak i zasoby, które szczególnie silnie wiążą się z zaangażowaniem w studia i wypaleniem studiami doktoranckimi. Na podstawie uzyskanych wyników postanowiono sformułować i omówić cztery zasadnicze obszary problemowe występujące na studiach

doktoranckich na UJ, które silnie wiążą się z wypaleniem doktorantów, są to: przeciążenie obowiązkowymi zajęciami w roli studenta, nieudana współpraca z promotorem, wykonywanie pracy zawodowej podczas studiów oraz niejasny status doktoranta na uczelni.

6.1. Obowiązkowe zajęcia dla doktorantów – wsparcie czy utrudnienie w rozwoju naukowym?

Szczególnie intrygującym wynikiem przeprowadzonych badań opinii doktorantów jest deklarowanie przez 71% badanych, że wymaganiem utrudniającym studiowanie jest konieczność uczestnictwa w zajęciach, które niczego nie uczą, a jedynie zapełniają czas. Również przeciążenie obowiązkowymi zajęciami, deklarowane przez 40% ankietowanych, znalazło się wśród sześciu wymagań najsilniej wiążących się z wypaleniem. Skłania nas to do zadania pytania, **czy doktoranci, tak jak studenci, powinni uczestniczyć w obowiązkowych zajęciach?** Wydaje się, iż obowiązkowe zajęcia podczas studiów doktoranckich mogłyby zostać ograniczone do minimum. Doktorant najefektywniej może zdobywać wiedzę i kompetencje potrzebne w pracy naukowej, właśnie pracując naukowo, a nie uczęszczając na zajęcia, gdzie sprowadza się go do roli ucznia. Doktorant może budować swój warsztat badawczy przez kierowanie własnym projektem badawczym, pisanie publikacji naukowych oraz współpracę z wybitnym w swojej dziedzinie opiekunem naukowym. Dlatego wydaje się, że doktoranci powinni mieć możliwość zdobywania punktów ECTS niezbędnych do zaliczenia kolejnego roku studiów, nie tylko przez uczestnictwo w zorganizowanych zajęciach, ale także za publikacje naukowe i kierowanie projektami badawczymi. Innymi słowy, doktorant, który intensywnie pracuje naukowo i wykazuje efekty tej pracy, nie powinien być zobowiązany do uczęszczania na nieprzydatne, jego zdaniem, zajęcia. Takie rozwiązanie nie niesłoby konieczności uczestnictwa w obowiązkowych zajęciach, które niczego nie uczą, tylko po to, by zdobyć minimum punktów potrzebnych do zaliczenia kolejnego roku studiów.

6.2. Promotor – wsparcie czy przeszkoda?

Przeprowadzone badania wskazują, iż postawa promotora wobec doktoranta jest jednym z najważniejszych czynników wiążących się z zaangażowaniem i wypaleniem wśród młodych adeptów nauki. Spostrzeżenie to nie dostarcza być może wiedzy zaskakującej, ale wydaje się, iż jest to wiedza nazbyt często ignorowana. Tylko 44% badanych doktorantów deklarowało, że wsparcie promotora było zasobem wspierającym ich w studiach doktoranckich, a 22% ankietowanych wskazywało nawet, że brak wsparcia ze strony promotora utrudnia im realizowanie celów związanych z doktoratem. Paradoksalnie wskazuje to, iż opieka promotora polega w niektórych przypadkach na hamowaniu, a nie promowaniu rozwoju doktoranta. Opinie doktorantów sugerują, że przynajmniej część opiekunów naukowych nie do końca wywiązuje się ze swoich obowiąz-

ków. Sytuacja taka skłania do zadania pytania, **czy każdy samodzielny pracownik naukowy powinien mieć możliwość promowania doktorantów?** Wydaje się, iż możliwość sprawowania opieki nad doktorantem powinna być przywilejem zarezerwowanym dla osób posiadających zarówno osiągnięcia naukowe na poziomie światowym, predyspozycje dydaktyczne, jak i chęć do dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem z młodym naukowcem. Ponadto, aby dodać splendoru instytucji promotora, można rozważyć wprowadzenie w jednostkach uprawnionych do prowadzenia przewodów doktorskich konkursów na możliwość promowania doktorantów. W takim konkursie wybierano by nielicznych, najlepszych pracowników naukowych, którzy jako jedyni otrzymywaliby przywilej do rekrutowania doktorantów. Ponadto warto zastanowić się, czy promotorzy powinni być rozliczani z ilości doktorantów, czy z jakości prac doktorskich. Wypromowanie doktoranta, którego prace wzbudzają zainteresowanie świata nauki, nie powinno być równoznaczne z „przepchnięciem” osoby, która ledwo wypełniła publikacyjne minimum niezbędne do otwarcia przewodu doktorskiego. W końcu promotorzy mogą podlegać cyklicznej ocenie ze strony doktorantów, a oceny te powinny być źródłem krytycznej refleksji władz uczelni. W przypadku nieporadności promotora można nawet rozważyć wprowadzenie zakazu opieki nad doktorantami. Warto także zauważyć, że jeśli zależy nam na jakości studiów doktoranckich, to nie możemy nadal akceptować sytuacji, w której każdy samodzielny pracownik naukowy na drodze do awansu w strukturach uczelni musi wypromować określoną liczbę doktorantów. Nie wszyscy naukowcy czują w sobie powołanie do opieki nad doktorantami i nie powinni być do tego zmuszani, wydaje się, iż efektem obligowania do posiadania doktorantów mogą być właśnie sytuacje, w których promotor jest dla doktoranta jednym z wymagań utrudniających studiowanie.

6.3. Doktorant pracujący zawodowo – zaradność czy nieporadność?

Kolejnym z wymagań silnie wiążących się z wypaleniem i zaangażowaniem, jednocześnie deklarowanym aż przez 50% badanych doktorantów, jest brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej ze studiami doktoranckimi. Taki wynik w połączeniu z faktem, że 60% badanych doktorantów deklarowało wykonywanie pracy zawodowej oprócz pracy naukowej, wskazuje, iż trudność z pogodzeniem studiów i pracy zawodowej jest poważnym wymaganiem studiów doktoranckich na UJ.

Wydaje się, że jednym ze sposobów poprawy sytuacji doktorantów pracujących może być proponowane już wcześniej ograniczenie zajęć obowiązkowych do minimum. Jeśli doktorant może zdobywać punkty potrzebne do zaliczenia roku za napisane artykuły, czy przeprowadzone badania, bez konieczności spędzania długich godzin na uczelni, zmniejszy to konflikty między studiami a pracą zawodową. Ponadto można rozważyć premiowanie punktami ECTS działań praktycznych podejmowanych przez doktorantów, np. zamiast uczestniczyć w zajęciach z podstaw przedsiębiorczości, doktorant może

wykazać, że prowadzi własną działalność gospodarczą, zamiast uczęszczać na zajęcia z dydaktyki, doktorant może wykazać, że sam szkoli nauczycieli. Po trzecie, być może warto rozważyć prowadzenie na studiach doktoranckich obowiązkowych zajęć w trybie bloków weekendowych, mogłoby być to korzystne zarówno dla osób, które w ciągu tygodnia pracują zawodowo, jak i tych doktorantów, którzy w zwykłe dni robocze są pochłonięci pracą naukową.

Jak wskazują prezentowane wyniki, pracę zawodową trudno pogodzić ze studiami doktoranckimi. Pojawia się tu zatem niewygodne pytanie o to, **czy doktorant powinien jednocześnie pracować zawodowo?** Jak wskazują prezentowane wyniki badań opinii doktorantów, pracę zawodową nie tylko trudno pogodzić ze studiami doktoranckimi, ale co więcej, negatywnie wiąże się ona z osiągnięciami naukowymi doktoranta. Wśród badanych doktorantów osoby pracujące uzyskiwały średnio o 13 punktów ministerialnych za sumę publikacji na listach A, B i C mniej niż osoby niepracujące. Dodatkowo wśród pracujących jedynie 15% deklarowało publikacje na liście A, podczas gdy wśród niepracujących 38%. Z kolei tylko 10% doktorantów niepracujących posiadało publikacje na liście B, podczas gdy wśród doktorantów pracujących na tej liście publikacje miało 20% badanych. Jest oczywiste, że praca zawodowa pochłania takie zasoby, jak czas i energia mentalna, a to z kolei wiąże się z jakością prowadzonych badań i publikowanych prac naukowych. Dlatego wydaje się, że jeśli marzy nam się Uniwersytet Jagielloński w pierwszej setce Rankingu Szanghajskiego, to warto dążyć do sytuacji, w której na studia doktoranckie przyjmuje się tylko tylu doktorantów, ilu jednostka macierzysta jest w stanie zapewnić stypendium naukowe, pozwalające na całkowitą koncentrację na pracy naukowej.

6.4. Nieokreślony status doktoranta w strukturach uniwersytetu

Ostatnim obszarem, o którym warto wspomnieć w oparciu o wyniki badania opinii doktorantów UJ, jest nieokreślony status doktoranta w strukturach uniwersytetu. Ta nieokreśloność przejawia się w wymaganiach silnie wiążących się z wypaleniem studiami, takimi jak: traktowanie doktorantów jako taniej siły roboczej (deklarowane przez 53% badanych), niejasne reguły otrzymywania stypendium (38%) czy brak szacunku dla doktorantów ze strony pracowników naukowych (22%). Doktorant w strukturach uniwersytetu jest uczniem i jednocześnie nauczycielem, zarządza własnymi projektami badawczymi i jest wykonawcą podstawowych prac w projektach innych naukowców, dąży do oryginalnego rozwiązania ważnego problemu naukowego i pracuje nad rozwojem pomysłów opiekuna. Wydaje się, że ta specyficzna niedookreśloność obowiązków jest naturalną konsekwencją faktu, że doktorant jest kandydatem do pewnej dość ekskluzywnej grupy społecznej. Pojawia się jednak pytanie, co **można zrobić, by zminimalizować niejasność roli doktoranta?** Realnie odpowiadając na to pytanie, wydaje się,

iz niewiele. System kształcenia doktorantów przechodził częste modyfikacje, które nie sprzyjają klarowności roli doktoranta. Obecnie wraz z pracami nad nową ustawą o szkolnictwie wyższym stoimy u progu kolejnych zmian i nie ma gwarancji, że za kilka lat nie pojawią się nowe pomysły na reformę kształcenia III stopnia. Wydaje się, iż to, co mogłyby zrobić sam Uniwersytet, to skoncentrować się na wspieraniu doktorantów, by lepiej radzili sobie z niejasnością ich roli, która może być uznana za naturalny element tego wczesnego etapu kariery naukowej. Jednym ze sposobów takiego wsparcia może być zachęcanie doktorantów przez władze uniwersyteckie do podejmowania działalności samorządowej przez uznanie pracy na rzecz społeczności doktorantów, jako ważnego osiągnięcia o charakterze organizacyjnym, oraz przekazanie doktorantom większej odpowiedzialności za kształt studiów doktoranckich w ich jednostkach naukowych. Praca samorządowa powinna być postrzegana jako wysoko cenione osiągnięcie, stojące na równi z osiągnięciami naukowymi, co w praktyce sprowadza się do tego, iż praca samorządowa powinna być wysoko punktowana w rocznych rozliczeniach doktorantów. Przez wspólne solidarne działania doktoranci mogliby na bieżąco korygować procedury bezpośrednio ich dotyczące i samodzielnie definiować swoją rolę w strukturach uniwersytetu. Niestety, wydaje się, iż dziś niewielu doktorantów interesuje się działalnością samorządową. Przykładowo na wyborach do Rady TDUJ w roku 2017 z ponad 3200 doktorantów UJ pojawiło się ok. 50 osób. Oczywiście można powiedzieć, że jeśli doktoranci nie mają motywacji i zapału, by pracować na rzecz własnej społeczności, to „ich strata”, ale wydaje się, że jest to strata nie tylko dla społeczności doktorantów, ale jednocześnie dla całej społeczności akademickiej. Dlatego władze uniwersyteckie mogłyby podejmować bardziej zdecydowane działania mające na celu promowanie aktywności doktorantów w ramach działalności samorządowej.

6.5. A co z prowadzeniem zajęć bez wynagrodzenia?

Na koniec warto zauważyć, iż drugim co do częstości raportowania wymaganiem, deklarowanym przez 59% badanych, był brak wynagrodzenia za prowadzenie zajęć ze studentami. Aczkolwiek wielu doktorantów doświadczało tego wymagania, to bardzo słabo wiązało się ono z zaangażowaniem ($b = -0,6$) i wypaleniem studiami ($b = 0,1$). Może to wynikać z faktu, iż ludzie generalnie przeceniają rolę wynagrodzenia dla swojego dobrostanu (Diener i Seligman, 2004), a wysokość wynagrodzenia za pracę bardzo słabo wiąże się z zadowoleniem z pracy, a nawet z satysfakcją z samego wynagrodzenia (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw i Rich, 2010). Być może poruszany dość często problem braku wynagradzania doktorantów za prowadzenie zajęć jest tylko problemem fasadowym, służącym przykryciu innych, poważnych i drażliwych trudności. Można przypuszczać, że brak wynagrodzenia za prowadzenie zajęć, które byłyby dla doktoranta okazją do rozwoju i potwierdzeniem jego kompetencji, nie byłyby wymaganiem studiów,

ale ich zasobem. Być może problemem jest zatem nie to, że za prowadzenie zajęć nie otrzymuje się wynagrodzenia, ale to, że prowadzenie zajęć bez wynagrodzenia może być postrzegane jako lekceważenie i brak szacunku dla pracy doktoranta oraz symbol jego niskiej pozycji w hierarchii uniwersyteckiej – traktowania doktoranta jako taniej siły roboczej. Wydaje się, że chcąc zminimalizować wymagania, jakie stawiają bezpłatne zajęcia dydaktyczne, warto nie tylko zacząć wynagradzać doktorantów za ich pracę, ale przede wszystkim sprawić, by prowadzenie zajęć ze studentami było wyróżnieniem i szansą rozwoju, a nie przykrym obowiązkiem będącym symbolem „doktoranckiego uciemnienia”.

7. Ograniczenia i dalsze badania

Przeprowadzone badania nie są wolne od ograniczeń i należy je interpretować z należytą ostrożnością. Badani doktoranci reprezentowali niewielki odsetek wszystkich doktorantów studiujących na poszczególnych wydziałach (por. tab. 1), dlatego uzyskane wyniki nie mogą być odnoszone do wszystkich doktorantów UJ, a jedynie do tych 326 doktorantów, którzy wzięli udział w badaniu. W związku z powyższym, w prezentowanych analizach nie stosujemy metod statystycznych służących wnioskowaniu z próby na populację, które w przypadku prezentowanych tu analiz tworzyłyby jedynie iluzję posiadania dodatkowych informacji (Wasserstein i Lazar, 2016), a stosujemy jedynie opis i wizualizację zebranych danych. Wierzymy, że przeprowadzona analiza odpowiedzi 326 doktorantów, którzy chcieli podzielić się swoją opinią o wymaganiach i zasobach studiów doktoranckich na UJ, może sprowokować dyskusję i dostarczyć pomysłów do dalszych badań nad czynnikami wiążącymi się z zaangażowaniem i wypaleniem doktorantów. Każdy doktorant UJ, miał możliwość podzielenia się swoimi opiniami o studiach, zatem odpowiedzi 326 możemy traktować jako stanowisko tych doktorantów, którym (z różnych powodów) zależy na poprawie jakości studiów i głos ten powinien zostać wysłuchany.

W oparciu o zebrane dane jesteśmy w stanie ujawnić tylko pewne ogólne prawidłowości. W dalszych badaniach wskazane byłoby przeprowadzenie analizy na poziomie poszczególnych wydziałów, bowiem specyfika kierunku studiów doktoranckich może silnie wiązać się z doświadczanymi wymaganiami i zasobami. Wierzymy, że raportowane tu wstępne badania wzbudzą zainteresowanie społeczności akademickiej, co pozwoli nam na bardziej szczegółowe analizy w przyszłości. Mimo ograniczeń zbiorczej analizy uzyskanych wyników wydaje się, że dostarcza ona pewnej nowej wiedzy o najważniejszych wymaganiach i zasobach studiów doktoranckich na UJ.

Ponadto należy zwrócić uwagę, iż analizowane zasoby i wymagania tłumaczyły jedynie od 20 do 25% zmienności w zakresie zaangażowania w studia i wypalenia studiami. Oznacza to, że za ok. 80% zmienności w zakresie zaangażowania i wypalenia odpowiadać

mogą inne czynniki niż uwzględnione w badaniu wymagań i zasobów stawianych przez studia. Jakże zatem jeszcze czynniki inne niż sposób organizacji studiów wiążą się z zaangażowaniem i wypaleniem doktorantów? To pytanie w świetle uzyskanych danych musi pozostać otwarte. Można jedynie przypuszczać, iż czynnikami takimi mogłyby być nieuwzględnione tu cechy osobowości (optymizm, przekonanie o własnej skuteczności, samoocena, wewnątrzsterowność) wraz z poziomem zdolności intelektualnych doktorantów. Skoro jednak wymagania i zasoby wynikające z organizacji studiów doktoranckich wyjaśniają jedynie ok. 1/4 zmienności w zakresie zaangażowania i wypalenia, może warto zastanowić się nie tylko nad tym, jak poprawiać organizację studiów doktoranckich, ale także nad tym, kogo i w jaki sposób rekrutować na te studia. Być może w procesie selekcji na studia doktoranckie oprócz egzaminów, oceny dorobku naukowego i nieustrukturalizowanych wywiadów warto wprowadzić testy ogólnych zdolności umysłowych kandydatów. Wyniki takich testów pozwalają bowiem najlepiej przewidywać poziom osiągnięć zawodowych (Schmidt, 2002).

Podsumowanie

Przeprowadzone badania pozwoliły zidentyfikować wymagania i zasoby studiów doktoranckich na UJ oraz umożliwiły określenie ich związku z zaangażowaniem i wypaleniem studiami. Zdobyta w ten sposób wiedza może pomóc władzom uniwersyteckim i wszystkim osobom zainteresowanym kształtowaniem polityki edukacyjnej dostrzec obszar studiów doktoranckich wymagający pilnej poprawy. Mimo że wyniki przeprowadzonych badań dotyczą jedynie grupy doktorantów UJ, wydaje się, że mogą one być źródłem wiedzy i inspiracją także dla innych uczelni wyższych. Analizowanie opinii doktorantów i wprowadzanie realnych zmian na podstawie wyników takich analiz jest ważne nie tylko w procesie poprawy jakości polskiej nauki, ale także w profilaktyce zdrowia psychicznego uczestników studiów doktoranckich, a więc przyszłych naukowców. Jak wskazują badania Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van der Heyden i Gisle (2017), studenci studiów doktoranckich są zdecydowanie bardziej niż przedstawiciele populacji generalnej narażeni na silny stres i rozwój zaburzeń psychicznych (ang. *common psychiatric disorders*). Levecque i in. (2017) zwracają uwagę, że uniwersytety powinny na bieżąco monitorować czynniki wiążące się ze stresem doktorantów i na te czynniki skutecznie oddziaływać. Zatem badania opinii doktorantów o wymaganiach i zasobach studiów mogą być ważną częścią dbania o jakość kształcenia i profilaktyki zdrowia doktorantów.

Wyniki prezentowanych badań nie są wolne od ograniczeń, jednak wydaje się, że poszerzają one dotychczasowy stan wiedzy o tym, w jaki sposób doktoranci postrzegają studia doktoranckie. Wyniki prezentowanych badań mogą być także źródłem inspiracji do dalszych badań oraz mogą pobudzić dyskusję nad tym, jaki kształt powinny przy-

jąc studia doktoranckie, by promować zaangażowanie doktorantów w pracę naukową, a przez to podnosić jakość polskiej nauki.

Podziękowania

Dziękujemy wszystkim doktorantom Uniwersytetu Jagiellońskiego, którzy wyrazili swoje opinie przez udział w badaniu ankietowym. Wasz głos ma znaczenie. Dziękujemy również Paulinie Mielnik za pomoc w redakcji tekstu.

Bibliografia

- Academic Ranking of World Universities (2016) dostęp online:
<http://www.shanghairanking.com/ARWU2016.html>
- Bakker A., Demerouti E. (2014). *Job Demands – Resources Theory*, [in:] P.Y. Chen, C.L. Cooper (Eds.) *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Volume III, Wiley, West Sussex 2014. 1–28.
- Bakker A.B., S. Vergel, A.I., Kuntze J. (2014). *Student engagement and performance: A weekly diary study on the role of openness*. *Motivation and Emotion* 39, 49–62.
- Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology* 86, 499–512.
- Diener E., Seligman M.E.P. (2004). *Toward an Economy of Well-Being*. *Psychological Science in The Public Interest* 5, 1-31.
- Gerber C., Mans-Kemp N., Schlechter A. (2013). *Investigating the moderating effect of student engagement on academic performance*, *Acta Academica* 45, 256–274.
- Gowin J. (2017). Gowin: wstępne założenia nowej ustawy o szkolnictwie wyższym, Informacja Prasowa PAP 23.01.2017 dostęp online: http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news,412807,gowin-wstepne-zalozenia-nowej-ustawy-o-szkolnictwie-wyzszym.html?utm_content=buffer6d4e9&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer
- Judge T.A., Piccolo R.F., Podsakoff N.P., Shaw J.C., Rich B.L. (2010). *The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature*. *Journal of Vocational Behavior* 77, 157–167.
- Levecque K., Anseel F., De Beuckelaer A., Van der Heyden J., Gisle L. (2017). *Work organization and mental health problems in PhD students*. *Research Policy* 46, 868–879.
- NIK (2015). *Kształcenie na studiach doktoranckich*, Najwyższa Izba Kontroli, dostęp online: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,9897,vp,12191.pdf>
- Salanova M., Schaufeli W., Martinez I., Breso E. (2010). *How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement*. *Anxiety, Stress, and Coping* 23, 53–70.
- Salmela-Aro K., Savolainen H., Holopainen L. (2009). *Depressive symptoms and school burnout during adolescence: Evidence from two cross-lagged longitudinal studies*. *Journal of Youth and Adolescence* 38(10), 1316–1327.
- Salmela-Aro K., Upadaya K. (2014). *School burnout and engagement in the context of demands-resources model*. *The British Journal of Educational Psychology* 84, 137–51.
- Schaufeli W.B., Martinez I.M., Pinto A.M., Salanova M., Bakker A.B. (2002). *Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study*. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 33, 464–481.

- Schaufeli W.B., Bakker A.B. (2004). *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior 25, 293–315.
- Schmidt F.L. (2002). *The Role of General Cognitive Ability and Job Performance: Why There Cannot Be a Debate*. Human Performance 15, 187–210.
- Sobkowiak A., (2015). *Studia doktoranckie i mobilność młodych naukowców*. Raport nr 3/2015 Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Dostęp online: http://www.rgnisw.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2015_05/b1d7b57bd78ae523c9ed9bd36b06a793.pdf
- Tukey J.W. (1977) *Exploratory data analysis*, Reading Mass Addison-Wesley
- Wasserstein R.L., Lazar N.A. (2016). *The ASA's Statement on p-Values: Context, Process, and Purpose*, The American Statistician 70, 129-133.

Contemporary University PhD programs in the eyes of doctoral students – demands and resources in the context of doctoral study programs. Research report on the opinion-based survey of doctoral students at the Jagiellonian University

In the academic community within Poland, there is an ongoing debate about the optimal strategies for a redesign of PhD programs; however, the views of PhD students in relation to contemporary doctoral study programs are not widely known. Therefore, in this article, we aim to answer the following questions: (1) what are the demands and the resources for doctoral studies at the Jagiellonian University (JU) as experienced by PhD students? (2) how are these demands and resources related to study burnout and engagement? To gain answers to these questions, we conducted an on-line opinion-based survey of doctoral students. As a result, 326 JU PhD students completed a questionnaire measuring 26 demands and 23 resources along with measures of study burnout and levels of engagement. The results revealed that the demands of doctoral studies at the JU (as declared by at least half of the respondents) are: the requirement to participate in classes that are perceived as an unproductive use of time, the lack of remuneration for tutoring courses with students, a lack of information about possible career paths subsequent to graduation, the use of PhD students as low-paid workers at the university, a lack of opportunities for financing their own research projects, and an inability to take up employment while studying for a doctoral degree. In terms of resources, at least half of the doctoral students pointed to: discounts on public transport and the provision of free-of-charge access to scientific journals. Analyzing both the frequency and strength of the relationships between resources/demands and burnout/engagement, we have identified four key problem areas: a lack of support from their supervisor, role ambiguity within University structures for PhD students, the conflict between paid work and doctoral studies, and the mandatory participation in classes as a student.

Key words: study engagement, study burnout, demands, resources, PhD students, doctoral students, PhD candidates, PhD opinions

