

Wypalenie akademickie. Dlaczego odpoczynek nie zawsze wystarcza?

Zmęczenie, przeciążenie i utrata sensu
w studiowaniu, doktoracie i pracy akademickiej
• stan wiedzy: 9 sierpnia 2026 r.



Po intensywnym tygodniu można być zmęczonym i potrzebować snu, ciszy albo wolnego popołudnia. Wypalenie zaczyna się wtedy, gdy odpoczynek przestaje wystarczać, bo po krótkiej poprawie samopoczucia człowiek wraca do tego samego przeciążenia, poczucia bezsensu i przekonania, że mimo wysiłku nic nie działa.



1. Zmęczenie to jeszcze nie wypalenie

Brak wyraźnej poprawy po odpoczynku może być jednym z sygnałów, że problem nie jest już wyłącznie krótkotrwałym zmęczeniem. Warto wtedy przyrzeć się nie tylko regeneracji, ale również warunkom, do których osoba wraca po odpoczynku. Pojawić się po sesji, intensywnym etapie badań, zamykaniu projektu albo tygodniu pełnym dyżurów i spotkań. Jeżeli po odpoczynku wraca ciekawość, koncentracja i zdolność do działania, mamy raczej do czynienia z przeciążeniem niż wypaleniem.

Światowa Organizacja Zdrowia ujmuje wypalenie jako zjawisko związane z przewlekłym stresem zawodowym, który nie został skutecznie opanowany. WHO wyróżnia trzy jego wymiary: wyczerpanie, narastający dystans lub cynizm wobec pracy oraz obniżone poczucie skuteczności zawodowej (WHO, 2019). Definicja ta odnosi się bezpośrednio do kontekstu pracy. W badaniach nad studentami funkcjonuje natomiast odrębne pojęcie wypalenia studenckiego, obejmujące podobne wymiary: wyczerpanie związane z wymaganiami studiowania, cynizm wobec nauki oraz obniżone poczucie skuteczności akademickiej (Schaufeli i in., 2002).



2. Trzy sygnały ostrzegawcze

Badania nad wypaleniem studenckim wskazują na trzy podstawowe wymiary. Pierwszym sygnałem jest wyczerpanie. Nie chodzi wyłącznie o senność, ale o poczucie ciągłego zmęczenia: trudność w rozpoczęciu pracy, brak cierpliwości, wolniejsze myślenie i coraz większy wysiłek potrzebny do wykonania zadań, które wcześniej były możliwe do udźwignięcia. Drugim sygnałem jest dystans. Student zaczyna mówić, że studia są bez sensu, doktorant przestaje widzieć wartość własnych badań, a pracownik akademicki reaguje z coraz większą obojętnością na sprawy, które wcześniej były ważne. Trzecim elementem jest poczucie nieskuteczności: przekonanie, że niezależnie od wysiłku efekty są niewystarczające (Schaufeli i in., 2002). Nie oznacza to, że każda okresowa niechęć do zajęć lub trudniejszy semestr są oznaką wypalenia. Znaczenie mają trwałość problemu, jego nasilenie oraz wpływ na codzienne funkcjonowanie.



3. Dlaczego wolny weekend nie rozwiązuje problemu?

Odpoczynek pomaga wtedy, gdy przeciążenie jest okresowe. Jeśli jednak źródłem problemu jest stała przewaga wymagań nad dostępnymi zasobami, krótka regeneracja daje tylko chwilową poprawę. Po weekendzie wracają te same terminy, niejasne oczekiwania, nadmiar zadań, presja publikacji, praca po godzinach albo brak wpływu na sposób studiowania i pracy.

Model wymagań i zasobów pokazuje, że ryzyko wypalenia rośnie, gdy wysokim wymaganiom nie towarzyszą odpowiednie zasoby: autonomia, wsparcie społeczne, jasne kryteria, informacja zwrotna i poczucie sensu (Bakker i Demerouti, 2017). Dlatego pytanie nie brzmi tylko: „czy odpoczywasz?“, ale także: „do jakich warunków wracasz po odpoczynku?“.



4. Studenci: gdy nauka przestaje dawać poczucie rozwoju

U studentów wypalenie może zaczynać się od bardzo zwykłych sygnałów: coraz większego oporu przed zajęciami, odkładania nauki, permanentnego poczucia bycia w tyle i przekonania, że nawet dobre wyniki nie przynoszą ulgi. *School Burnout Inventory* opisuje trzy bliskie temu obszary: wyczerpanie związane ze szkołą, cynizm wobec sensu nauki oraz poczucie niedopasowania lub niewystarczalności (Salmela-Aro i in., 2009).

Nie oznacza to, że każda niechęć do przedmiotu jest wypaleniem. Ważny jest czas trwania, nasilenie i wpływ na codzienne funkcjonowanie. Jeżeli osoba stopniowo traci zdolność do uczenia się, ogranicza kontakty, reaguje drażliwością albo zaczyna myśleć o rezygnacji nie z powodu jednej porażki, lecz z poczucia całkowitego wyczerpania, warto potraktować sytuację poważnie.



5. Doktoranci i pracownicy: sama autonomia nie wystarcza

Na uczelni łatwo założyć, że autonomia chroni przed wypaleniem. W praktyce może być inaczej. Doktorant ma dużą odpowiedzialność za projekt, ale nie zawsze ma realny wpływ na finansowanie, relację z promotorem, tempo publikacji albo dostęp do zespołu. W badaniu doktorantów medycyny osoby pracujące samotnie częściej trafiały do profilu łączących niższe zaangażowanie z wyższym wypaleniem, a profile z większym wypaleniem wiązały się częściej z intencją przerwania doktoratu (Tikkanen i in., 2021).

U pracowników akademickich obciążenie bywa jeszcze bardziej rozproszone: dydaktyka, badania, granty, administracja, opieka nad studentami i ciągła ocena dorobku konkurują o ten sam czas. Badanie jakościowe w szkolnictwie wyższym wskazało między innymi presję publikacyjną, przeciążenie, konkurujące terminy, złożoność wspierania studentów i brak zasobów strukturalnych jako ważne wymagania pracy akademickiej (Naidoo-Chetty i du Plessis, 2021).





6. Co może pomóc?

Po stronie osoby ważne jest nie tylko planowanie odpoczynku, ale też rozpoznanie, które zadania naprawdę muszą zostać wykonane, gdzie można negocjować termin i kto może pomóc uporządkować priorytety. Czasem potrzebna jest konsultacja psychologiczna lub lekarska, zwłaszcza gdy pojawia się bezsenność, długotrwałe obniżenie nastroju, myśli rezygnacyjne albo wyraźne pogorszenie codziennego funkcjonowania.

Po stronie uczelni znaczenie mają jasne wymagania, przewidywalna komunikacja, rozsądne obciążenie, realne wsparcie promotorskie i kultura, w której zgłoszenie przeciążenia nie jest traktowane jak słabość. Wypalenie nie znika od samego hasła „zadbaj o siebie”. Dlatego działania ograniczające ryzyko wypalenia nie powinny sprowadzać się wyłącznie do indywidualnej regeneracji. Znaczenie ma również zmiana warunków, które długotrwałe podtrzymują przeciążenie.



7. Kiedy reagować szybciej?

Szczególnej uwagi wymagają sytuacje, w których wyczerpanie zaczyna wpływać na sen, jedzenie, relacje, bezpieczeństwo albo zdolność do podstawowego funkcjonowania. Niepokojące jest również narastające wycofanie, poczucie beznadziei, częste chorowanie, nadużywanie substancji lub myśli o całkowitej rezygnacji ze studiów, doktoratu czy pracy.

W takich momentach rozmowa z życzliwą osobą może być pierwszym krokiem, ale nie powinna być jedyną formą wsparcia. Warto skorzystać z konsultacji psychologicznej, lekarskiej, akademickiego centrum wsparcia albo rozmowy z osobą, która może pomóc zmienić organizację pracy. Im wcześniej problem zostanie nazwany, tym większa szansa, że nie trzeba będzie czekać na całkowite załamanie sił.



Bibliografia i źródła robocze

- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Naidoo-Chetty, M. i du Plessis, M. (2021). Job Demands and Job Resources of Academics in Higher Education. *Frontiers in Psychology*, 12, 631171.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631171>
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E. i Nurmi, J. E. (2009). School Burnout Inventory: Reliability and validity. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(1), 48-57.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.1.48>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M. i Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Tikkanen, L., Pyhältö, K., Bujacz, A. i Nieminen, J. (2021). Study Engagement and Burnout of the PhD Candidates in Medicine: A Person-Centered Approach. *Frontiers in Psychology*, 12, 727746.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727746>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases*.
<https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>



Nota: Materiał ma charakter popularnonaukowy i informacyjny.

