

Ewa Chmielewska  
Wyższa Szkoła Humanistyczna  
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej  
w Szczecinie

## **WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI W KONTEKŚCIE UWARUNKOWAŃ ZDROWOTNYCH I PSYCHOSPOŁECZNYCH**

W maju 2021 roku wypalenie zawodowe zostało wpisane na listę Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób WHO, jednak nie jako choroba, ale jako syndrom zawodowy znacząco wpływający na stan zdrowia pracownika. Jednakże warto zauważyć, iż dopiero od roku 2022 wypalenie zawodowe stanie się jednostką chorobową, którą można i będzie trzeba leczyć. Najbardziej narażoną grupą zawodową na czynniki stresogenne są zawody wymagające dużych kontaktów z drugim człowiekiem, zatem możemy mówić o zawodach wchodzących w obszar szeroko pojętej opieki zdrowotnej opiekuńczej, służb mundurowych, penitencjarnych itp.

Praca nauczycieli, jako jednego z zawodów usług pomocowych, narażona bywa na działanie różnych czynników stresogennych. Jednym z najgroźniejszych skutków jest wypalenie zawodowe mogące prowadzić m.in. do wielu schorzeń zdrowotnych, przedmiotowego traktowania uczniów, a w ostateczności do rezygnacji z pracy. Na przełomie 2019/2020r. poddane zostały analizie zdrowotne, psychospołeczne oraz socjodemograficzne uwarunkowania wypalenia zawodowego nauczycieli szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego.

### **Charakterystyka badanej grupy**

Badaniem objęto 763 nauczycieli (tj. ponad 60%) z 25 szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego, po jednej szkole z każdego powiatu oraz pięć szkół ze Szczecina. Kompletny zestaw danych uzyskano z kwestionariuszy wypełnionych przez 370 nauczycieli, którzy wyrazili chęć udziału w badaniu. Ankiety niekompletne nie zostały uwzględnione w analizie ze względu na brak możliwości wyliczenia niezbędnych wskaźników dotyczących wypalenia zawodowego oraz nasilenia objawów depresji.

Dysproporcja płci w zawodzie nauczyciela jest problemem znanym w całej Europie, a dane wskazują, że będzie się ona utrzymywać, o ile nie zostaną podjęte odpowiednie działania mające na celu pozyskanie do tego zawodu większej liczby mężczyzn. W analizowanej grupie nauczycieli (N=370) dominowały kobiety (N=261; 70,54%) oraz mieszkańcy miast (N=308; 83,24%).

Największą grupę stanowili nauczyciele ze stopniem zawodowym nauczyciela dyplomowanego (N=229; 61,89 %), w mniejszym stopniu byli to nauczyciele mianowani (N=93; 25,14%) i kontraktowi (N=37; 10,00%). Najmniej wśród badanych było nauczycieli stażystów (N=11; 2,97%).

Średni wiek analizowanej grupy nauczycieli wynosił 47,46 lat. Najmłodsza osoba miała 23 a najstarsza 73 lata. Średni staż analizowanej grupy nauczycieli wynosił 22,17 lat. Najkrótszy staż pracy wynosił 1 rok, a najdłuższy 49 lat.

### **Metodologia i przedmiot badań**

Wiele badań prowadzonych na całym świecie wskazuje na to, iż problem wypalenia dotyczy zarówno młodych, jeszcze niedoświadczonych pracowników, jak i tych najstarszych, z największym doświadczeniem zawodowym. Wypalenie zawodowe ma negatywne skutki zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Grupą szczególnie narażoną na wypalenie jest tzw. grupa zawodów pomocowych, czyli takich które pracują z ludźmi i dla ludzi, do których niewątpliwie możemy zaliczyć nauczycieli. W związku z tym istotnym jest aby w jak najmniejszym stopniu zminimalizować negatywne skutki tego zjawiska. Wydaje się, że możliwe jest to poprzez znalezienie prodyktorów tego zjawiska oraz poznanie mechanizmów radzenia sobie z wypaleniem zawodowym.

Do realizacji założonego celu posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, który zrealizowany został za pomocą techniki ankietowej. Kwestionariusz składał się z 17 pytań zamkniętych. Zawierał między innymi pytania dotyczące: wieku, miejsca zamieszkania, kariery zawodowej (staż pracy pedagogicznej, stopień awansu zawodowego, powód wyboru zawodu, satysfakcja z wykonywanej pracy, system pracy, pracy ponadnormatywnej, stosunku do wykonywanej pracy), samooceny poziomu własnego zestresowania i emocji towarzyszących podczas pracy, wpływu problemów zawodowych na życie rodzinne i społeczne badanych, objawów fizycznych związanych ze stresem.

W przeprowadzeniu badaniach posłużono się także kwestionariuszem wypalenia zawodowego Christiny Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), który zawierał 22 pytania w I części i z 2 pytań w II części. Narzędzie to pozwoliło uzyskać dane empiryczne w zakresie trzech aspektów wypalenia zawodowego: emocjonalnego wyczerpania (EW), depersonalizacji (DP) i obniżenia zadowolenia z osiągnięć osobistych (ZO). Z kolei BDI (Inwentarz Depresji Becka) uwzględniony w badaniu, został wykorzystany jako narzędziem przesiewowe (potocznie określaną jest też jako „test na depresję”), w celu oceny objawów depresji u osób dorosłych i młodzieży. A zatem kwestionariusz ostatecznie składał się z 21 punktów.

## Wyniki badań

Z analizy piśmiennictwa wynika, że cały czas w Polsce i na świecie zbyt mało jest badań dotyczących wypalenia zawodowego nauczycieli. Dlatego też było to jedną z przesłanek przeprowadzenia badań.

Nauczyciele, z racji swojego wykształcenia i zawodu, mogą być postrzegani jako ci, którzy potrafią radzić sobie z wypaleniem zawodowym samodzielnie, a nawet całkowicie mu zapobiegać, jednakże badania publikowane w polskiej i światowej literaturze pokazują na konieczne wsparcie. Analizy te wydają się być ważne również ze społecznego punktu widzenia, ponieważ to, jak nauczyciel radzi sobie z wypaleniem zawodowym, przekłada się na jakość pracy i udzielanej pomocy uczniom. Wypalenie zawodowe zwane inaczej wypaleniem emocjonalnym jest to stan fizycznego, psychicznego i emocjonalnego wyczerpania, spowodowany długotrwałym zaangażowaniem w sytuacje, które pod względem emocjonalnym są obciążające<sup>1</sup>.

Średni sumaryczny wynik punktowy wypalenia zawodowego analizowanej grupy nauczycieli wyniósł 5,64 (95%CI [5,18; 6,10]) przy odchyleniu standardowym równym 4,51- zatem syndrom wypalenia zawodowego był niewysoki i nie skutkował negatywnie ani w wymiarze indywidualnym, ani zbiorowym. Również zjawisko depersonalizacji w badanej grupie wystąpiło w śladowym stopniu. Pomimo pozytywnych wyników wypalenia zawodowego wielu badanych nauczycieli odczuwało w codziennej pracy stres, przeciążenie obowiązkami oraz przepracowanie.

Należy pamiętać, że wypalenie nie jest już ujmowane wyłącznie jako pochodna obciążeń psychicznych doświadczanych w relacji dawca–biorca (pracownik–klient), ale jest traktowane jako efekt niedostosowania między pracownikiem a pracą w sześciu następujących obszarach: obciążenie pracą, kontrola, wynagrodzenie, wspólnotowość, sprawiedliwość i wartości. Omawiany syndrom jest więc konsekwencją nadmiernych obciążeń w pracy, braku możliwości kontroli i podejmowania decyzji odnośnie do pełnionych ról, niedostatecznego wynagrodzenia, braku sprawiedliwości, poczucia osamotnienia i braku wsparcia oraz doświadczania konfliktów wartości<sup>2</sup>. Natężenie symptomów związanych z przepracowaniem oraz brakiem odpoczynku i czasu na relaks badani zdecydowanie najczęściej wskazywali na zmęczenie, a także rozdrażnienie i zły nastrój. Najbardziej występującym objawem według badanych był brak apetytu.

Istotnym elementem, który może sprzyjać zjawisku wypalenia zawodowego jest nadmierne obciążenie obowiązkami. Wśród badanych tylko niewielka grupa (N=10; 2,70%) nie poświęcała czasu w domu na pracę zawodową, podczas gdy ponad połowa (N=190; 51,35%) spędzała ponad dwie godziny każdego dnia na wykonywanie czynności zawodowych w domu. Ponadto, aż 169 badanych (45,68%) przekracza przewidziany umową / etatem czas pracy permanentnie. Tak duże obciążenie obowiązkami zawodowy-

<sup>1</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa 2004, s. 149–167.

<sup>2</sup> C. Maslach, M.P. Leiter, *Early predictors of job burnout and engagement*. "Journal of Applied Psychology", 93(3) 2008, s. 498–512.

mi ma swoje odzwierciedlenie w zaniedbywaniu tych czynności, które uznawane mogą być za ważne w zmniejszaniu stresu oraz pozwalającymi odpocząć i zrelaksować się. Większość badanych wskazywała, że praca zawodowa przyczyniła się do zaniedbywania czynności, takich jak, np.: spotkanie z przyjaciółmi (92,70%), aktywność fizyczna (92,16%), czy wyjście rekreacyjne z rodziną (90,81%). Pierwszy etap wypalenia zawodowego to stadium ostrzegawcze opisywane jako wyczerpanie emocjonalne. Objawia się ono zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, znudzeniem, zniechęceniem, pesymizmem, uczuciem irytacji, stałym napięciem psychofizycznym, drażliwością. Otrzymane wyniki są zgodne z badaniami C. Maslach<sup>3</sup> występują także zmiany somatyczne, jak: chroniczne zmęczenie, migrenowe bóle głowy, bezsenność, zaburzenia gastryczne, częste objawy przeziębienia itp. Charakterystycznymi objawami na tym etapie są: wybuchy irytacji, pogardliwe odnoszenie się do innych, pogorszenie jakości wykonywania zadań. Jak podaje autorka, interwencja na tym etapie wymaga dłuższego odpoczynku niż tylko kilka dni. Konieczny może okazać się urlop oraz skoncentrowanie się na czymś innym, niż praca. Istotną pomocą mogą okazać się także spotkania towarzyskie<sup>4</sup>. Drugi etap wypalenia pojawia się wtedy, gdy omawiane symptomy trwają dłużej. C. Maslach określa ten etap jako depersonalizację. Jest to związane z obojętnością i dystansowaniem się wobec problemów innych ludzi, powierzchownością, skróceniem czasu i sformalizowaniem kontaktów, cynizmem, obwinianiem innych za własne niepowodzenia w pracy. Depersonalizacja, czyli odczłowieczenie lub inaczej uprzedmiotowienie, jest próbą zwiększenia psychicznego dystansu wobec osoby, z którą się pracuje. Może więc być świadomą lub nieświadomą formą ochrony siebie przed dalszym eksploatowaniem poważnie uszczuplonych już zasobów emocjonalnych<sup>5</sup>. Charakterystycznymi objawami w tym etapie są: wybuchy irytacji, pogardliwe odnoszenie się do innych, pogorszenie jakości wykonywania zadań. Trzeci etap wypalenia występuje wtedy, gdy symptomy przybierają charakter chroniczny, rozwijają się objawy fizyczne, psychiczne i psychosomatyczne. Jest to charakterystyczne dla zespołu wypalenia zawodowego, którego objawy nie są związane tylko z psychiczną sferą funkcjonowania człowieka. Zagrożone są bowiem nie tylko procesy emocjonalne, poznawcze czy struktury osobowości. Objawy zespołu wypalenia pojawiają się również w sferze somatycznej i dotyczą fizycznego funkcjonowania człowieka. Do typowych objawów tego etapu należą: wrzody żołądka, nadciśnienie, napady depresji, uczucie osamotnienia i alienacji. Pojawiają się też inne kryzysy (w rodzinie, w małżeństwie, w gronie przyjaciół), które nie są związane w sposób bezpośredni z pracą zawodową. Ta sytuacja powoduje, że oprócz osoby dotkniętej wypaleniem

<sup>3</sup> W.B. Schaufeli, D. Enzmann, N. Girault, *Measurement of Burnout: A Review*. Red. Schaufeli W. B, Maslach Ch., Marek T., *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Washington 1993; DC: Taylor & Francis, s. 199-215.

<sup>4</sup> C. Maslach, *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, s. 633; V. Tomal, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Nowa Szkoła 2002, (8) s. 18.

<sup>5</sup> A. Bańka, *Psychologia organizacji*. W: *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 3. Red. J. Strelau. GWP, Gdańsk 2000, s. 321-350.

zawodowym jego skutki odczuwają również członkowie rodziny, przyjaciele, współpracownicy<sup>6</sup>.

W badanej grupie nie potwierdzono wysokiej skali depresji, która miałaby negatywne skutki w wymiarze indywidualnym i zbiorowym. Zdecydowanie najliczniejszą spośród tych grup stanowiły osoby bez objawów depresji (N=295; 79,73%). Zdecydowanie mniej było przypadków osób z łagodną (N=69; 18,65%) i umiarkowaną depresją (N=6; 1,62%). Nie zanotowano natomiast przypadków z ciężką postacią depresji. Istotny wkład w rozwój problematyki stresu zawodowego nauczyciela wnieśli angielscy psychologowie z Uniwersytetu Cambridge, C. Kyriacou i J. Sutcliffe. Według nich stres nauczycielski to „generowanie negatywnych emocji (typu gniew lub depresja) u nauczycieli, którym to emocjom zwykle towarzyszą patologiczne zmiany biochemiczne i fizjologiczne (takie jak przyspieszenie akcji serca, wydzielanie się hormonów adrenokortykotropowych bądź wzrost ciśnienia krwi), będące rezultatem wykonywanego zawodu i uwarunkowanych percepcją stawianych wymagań jako zagrażających ich samoocenie i dobremu samopoczuciu, jak też mechanizmem radzenia sobie w celu redukcji spostrzeganych zagrożeń”<sup>7</sup>. Zawód nauczyciela to zawód wymagający, o którym mówimy mistrz-uczeń. Zawód, który wymusza na pedagogach określone postawy i zachowania nie tylko na terenie szkoły, ale również poza nią. Nie wiadomo czy kondycja psychiczna nauczycieli jest gorsza (lub lepsza) niż reszty społeczeństwa – potrzeba badań porównawczych. Zaburzenia zdrowia psychicznego nauczycieli odbijają się na ich pracy, relacjach z uczniami i zdrowiu psychicznym uczniów. Zdrowie psychiczne uznawane jest za ważny komponent zdrowia w toku całego życia człowieka. Nie koncentruje się ono wyłącznie na problemach zdrowia psychicznego (w tym chorobach psychicznych), ale dotyczy również pozytywnych jego aspektów. Zdolność właściwego funkcjonowania człowieka w sferze emocjonalnej, kognitywnej i społecznej jest bowiem warunkiem dobrego zdrowia i samopoczucia. W ocenie ogólnej satysfakcji z pracy badani wskazali, że są generalnie zadowoleni z wykonywanej pracy nauczyciela (N=246; 66,49%) oraz że wykonywana praca jest spełnieniem ich ambicji zawodowych (N=251; 67,84). To dobry znak, gdyż jak wskazuje literatura, jest to jeden z symptomów długotrwałego stresu i depresji.

Zdaniem aż 42,97% badanych (N=159) stres w związku z wykonywaną pracą odczuwany jest każdego dnia. Badani najczęściej odczuwali zmęczenie, a także rozdrażnienie i zły nastrój. Najrzadziej występującym objawem według badanych był brak apetytu (N=218; 58,92%). Reakcją obronną organizmu na stres jest zwiększone wydzielanie hormonów, przyspieszających metabolizm. Zmniejszeniu ulega przyswajanie substancji odżywczych z pożywienia, a organy zużywają wtedy więcej energii, co skutkuje często nagłym spadkiem wagi. W grupie badanych nauczycieli nie zaobserwowano takiego zjawiska. Przedstawione wnioski są spójne z podejściem prezentowanym przez Helenę Sęk, która uważa, że wypalenie nie zawsze rozwija się w pracy w niekorzystnych warunkach i tym

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> S. Tuchowska, *Stres zawodowy u nauczycieli. Poziom nasilenia i symptomy*, „Psychologia Wychowawcza” 1999, nr 3.

samym „jest nie tyle bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą”<sup>8</sup>.

Zawód nauczyciela cechuje konieczność stałego zaangażowania emocjonalnego. Wymaga się od niego szerokiej wiedzy przedmiotowej popartej wysokimi kwalifikacjami metodycznymi. Jest to potrzebne do zapewnienia wysokiego poziomu merytorycznego nauczanego przedmiotu. Od nauczyciela wymaga się jednak jeszcze wielu innych umiejętności, takich jak: planowanie, organizowanie i ocenianie procesu samokształcenia i samodoskonalenia; skuteczne porozumiewanie się w różnych sytuacjach szkolno-wychowawczych; efektywne współdziałanie w zespole; rozwiązywanie problemów szkolnych i wychowawczych w sposób twórczy; posługiwanie się technologią komputerową i informatyczną, a także innych, które wynikają z codziennego życia szkolnego. Oczekuje się ponadto od nauczyciela odpowiedzialności, umiejętności sprawiedliwego i rzetelnego oceniania, nawiązywania dobrego kontaktu z rodzicami i uczniami, zachęcania tych ostatnich do pracy, a także dawania im dobrego przykładu<sup>9</sup>. W badanej grupie tylko w 9 przypadkach (2,43%) wskazano, że w pracy nie jest odczuwany żaden stres, jest to znikomy procent badanych. Blisko połowa badanych spośród stresorów, najczęściej wskazywała na brak wsparcia przełożonego w rozwiązywaniu problemów oraz mobbing w miejscu pracy. Wg. Tucholskiej źródła stresu nauczycielskiego to: nieprawidłowe zachowanie uczniów, ich hałaśliwość, trudni uczniowie, niegrzeczne zachowania, zbyt duża liczebność uczniów w klasach; presja czasu, dotyczy to głównie braku czasu na indywidualną pracę z uczniem, źle opracowane podręczniki, niedostateczna ilość pomocy szkolnych, braki odpowiedniego sprzętu; potrzeba satysfakcji z wykonywanego zawodu, szczególnie chodzi tutaj o niewielkie szanse na awans, niewystarczające płace, brak uznania za prawidłowo wykonaną pracę; nieprawidłowe relacje koleżeńskie, zachowania i relacje w gronie pedagogicznym.

Zawód nauczyciela należy do grupy profesji, w których występują bliskie kontakty interpersonalne. Nauczyciel powinien umieć nie tylko przekazywać wiedzę, ale również kształtować postawy, być zaangażowanym emocjonalnie i stwarzać warunki do nauki. Do stresorów powodujących znaczne obciążenie psychiczne należą wg. H. Sęka<sup>10</sup> niewłaściwe zachowania i cechy uczniów, nadmierne i sprzeczne wymagania przełożonych, sztywny system wymagań i ocen pracy nauczycieli, zmieniane treści i programy nauczania, zbyt liczne klasy, niedostateczne wyposażenie klas w pomoce dydaktyczne.

Zawód ten jest nadal dość mocno sfeminizowany, stąd znaczący udział w badaniu kobiet. Wiele badań potwierdza, że głównymi przyczynami feminizacji zawodu nauczyciela, jest większa niż w innych zawodach możliwość łączenia pracy z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu. Praca nauczyciela wydaje się mieć wiele wspólnego z rolą matki, to dlatego bycie kobietą w zawodzie zdecydowanie ułatwia jego wykonywanie, podobnie jak przeświadczenie o wrodzonych lub nabytych przez kobiety predyspozycjach do wykony-

<sup>8</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2011, s. 87-113.

<sup>9</sup> J. Siwiorek, *Wypalenie zawodowe wśród psychologów. Społeczeństwo i Edukacja*. Międzynarodowe Studia Humanistyczne, 17 (2), 2015, s. 125-145.

<sup>10</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2011, s. 87-113.

wania zawodu nauczyciela. W badaniach własnych nie wykazano różnic ze względu na płeć w zakresie wypalenia zawodowego. Kobiety (N=261; 5,73 ogólny wskaźnik wypalenia), mężczyźni (N=109; 5,42 ogólny wskaźnik wypalenia). Badania związku płci z wypaleniem zawodowym w literaturze często pokazują, że to kobiety są bardziej podatne na wypalenie zawodowe niż mężczyźni, przede wszystkim z powodu swojej większej wrażliwości i podatności na stres<sup>11, 12, 13</sup>. Kobiety częściej doświadczają wyczerpania emocjonalnego, a mężczyźni depersonalizacji<sup>14</sup>. Badania wielu badaczy potwierdziły korelację temperamentu jednostki z wypaleniem zawodowym, a szczególnie z jego biologicznymi cechami, do których można zaliczyć siłę procesu pobudzenia, definiowaną jako wydolność komórek nerwowych w radzeniu sobie z bodźcami (zdarzeniami) o dużej sile<sup>15</sup>. Niski poziom siły pobudzenia sprzyjał narastaniu wyczerpania emocjonalnego oraz utracie poczucia osiągnięć osobistych u badanych kobiet – nauczycielek. Zaobserwowano także wpływ innej biologicznej cechy temperamentu – ruchliwości procesów nerwowych, umożliwiających sprawne przetwarzanie kolejnych bodźców przez jednostkę, na wypalenie. W badanej grupie mężczyzn niski poziom ruchliwości procesów nerwowych wiązał się z wypaleniem zawodowym<sup>16</sup>.

Kobiety angażują się w prowadzenie domu, wychowywanie dzieci i to pozwala im zdystansować się do swojej pracy i w rezultacie dominuje u nich oszczędnościowa postawa wobec pracy, która nie ma cech charakterystycznych dla wypalenia zawodowego. Badania Heleny Sęk<sup>17</sup> pokazują, że kobiece role społeczne, takie jak prowadzenie domu, wychowywanie dzieci, prowadzą do większego wypalenia zawodowego, a depersonalizacja w przypadku mężczyzn pełni rolę mechanizmu obronnego przed stresem zawodowym. Różnice ze względu na płeć mogą być związane z większą liczbą kobiet w zawodach psychologicznych lub większą gotowością kobiet do dzielenia się informacjami co do uczucia wyczerpania<sup>18</sup>. Inne podejście do problemu wykazała w badaniach Małgorzata Sekułowicz<sup>19</sup>, która stwierdziła, iż nauczyciele mężczyźni ogólnie są bardziej narażeni na wypalenie zawodowe niż nauczyciele kobiety. U mężczyzn odnotowano bowiem wyższy poziom depersonalizacji w porównaniu do kobiet, przy czym poziom wyczerpania emocjonalnego u kobiet przewyższa ten wskaźnik w grupie mężczyzn.

<sup>11</sup> C. Maslach, W. B.Schaufeli, M.P. Leiter, *Job burnout*. "Annual Review of Psychology", 52(1) 2001, s. 397-425.

<sup>12</sup> M. Santinello, *LBQ Link Burnout Questionnaire. Manuale*. Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali 2008.

<sup>13</sup> J. H. Hoeksma., J.D. Guy, C.K. Brown, J.L.Brady, *The relationship between psychotherapist burnout and satisfaction with leisure activities*. "Psychotherapy in Private Practice", 12 (4),1993, s. 51-57.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> A. Henzel-Korzeniowska, *Wypalenie zawodowe, zapobieganie i zwalczanie*. Lek. Rodz., 2004; 9, 4, s. 470-473.

<sup>16</sup> Ibidem.

<sup>17</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Zakład Wydawniczy K. Domke. Poznań 1996.

<sup>18</sup> J. Pyżalski, *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, 53(6), 2002, s. 497-498.

<sup>19</sup> M. Sekułowicz, *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, s. 103-104, s. 140-141.

Badani nauczyciele w 20% określili swój stres zawodowy jako bardzo silny lub ekstremalny, dla 37,7% nauczycieli stres był w granicach przeciętnych, u 37,7% poniżej przeciętnego wyniku, a 4,7% nauczycieli nie odczuwało stresu zawodowego. Badania te nie wskazały jednoznacznych tendencji w różnicowaniu się poziomu odczuwania stresu w zależności od płci, wieku czy stażu pracy, jednak można zaryzykować twierdzenie, że pewne prawidłowości wskazują na częstsze występowanie stresu u nauczycieli poniżej trzydziestego roku życia i z najmniejszym stażem pracy<sup>20</sup>. W toku badań nad wypaleniem zawodowym nauczycieli wielu badaczy ustaliło, że nauczyciele najstarsi (ponad 50 lat) i najmłodsi (do 30 lat) mają najwyższe współczynniki wypalenia zawodowego<sup>21</sup>. Jeśli zaś chodzi o staż pracy, to ustalono, że zarówno najkrótszy<sup>22</sup>,<sup>23</sup> jak i najdłuższy staż pracy sprzyjają wypaleniu zawodowemu pedagogów<sup>24</sup>. Związki między wiekiem a wypaleniem zawodowym są dość słabe, a kierunek zależności jest zróżnicowany w zależności od tego, którego z wymiarów wypalenia dotyczą – wraz z wiekiem rośnie rozczarowanie, natomiast maleje poczucie braku skuteczności zawodowej i wyczerpania psychofizycznego; zależności te ujawniają się jednak jedynie w niektórych grupach zawodowych<sup>25</sup>.

Związek wypalenia zawodowego nauczycieli z miejscem zamieszkania, badanej grupy okazał się nie różnicować wypalenia zawodowego i jego komponentów. Miasto (N=308/ogólny wskaźnik wypalenia =5,72, Wieś (M=62 / ogólny wskaźnik wypalenia =5,26). Otrzymane wyniki w badanej grupie są zgodne z dotychczasowymi wynikami badań prezentowanymi w literaturze. Przykładem może być Dębska, która badała wypalenie zawodowe pracowników medycznych. Wraz ze współpracownikami w swoich badaniach wskazała, że w środowiskach małych miast i wsi osoby uzyskują wsparcie w więziach pokoleniowych zmniejszających narażenie na występowanie wypalenia zawodowego<sup>26</sup>.

Praca wychowawców i nauczycieli należy do kategorii tych zawodów, w których bliska, wymagająca zaangażowania relacja z drugim człowiekiem oraz procesy wymiany emocjonalnej stanowią podstawę profesjonalnego działania przebiegającego dodatkowo w warunkach przewlekłego stresu. Zdaniem Rudolfa Kretschmana, do obciążeń w zawodzie nauczycielskim należą: deprecjonowanie przez społeczeństwo pracy nauczyciela (np.: zawód uważany jest za niemęczący, nieszkodliwy dla zdrowia, z bardzo długimi wakacjami, zatrudniony otrzymuje pensję pełnoetatową, pracując na pół etatu, ma wygodną posadę itp<sup>27</sup>.

<sup>20</sup> Ibidem.

<sup>21</sup> J. Pyżalski, *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, 53(6), 2002, s. 497–498.

<sup>22</sup> M. Strykowska, A. Trzeciakowska, *Wsparcie społeczne a satysfakcja z pracy i wypalenie zawodowe kobiet*, „Przegląd Psychologiczny”, 37(3), 1994, s. 387–393.

<sup>23</sup> A. Piotrowski, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Difin S.A., Warszawa 2010.

<sup>24</sup> J. Pyżalski, *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, 53(6), 2002, s. 497–498.

<sup>25</sup> L. Borgogni, C. Consiglio, *Job burnout: Evoluzione di un costrutto*. Giornale Italiano di Psicologia, 1/ 2005, s. 23–57.

<sup>26</sup> G. Dębska, G. Cepuch, *Wypalenie zawodowe u pielęgniarzek pracujących w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej*. Probl. Pielęg. 2008; 16 (3), s. 273–279.

<sup>27</sup> R. Kretschmann, *Stres w zawodzie nauczyciela*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2003.



W ocenie wpływu sytuacji zawodowej na średni poziom wypalenia zawodowego także nie wykazywał istotnych statystycznie różnic. Tylko niewielka grupa badanych nie poświęcała czasu w domu na pracę zawodową, podczas gdy ponad połowa spędzała ponad dwie godziny każdego dnia na wykonywanie czynności zawodowych w domu. Tak duże obciążenie obowiązkami zawodowymi miało swoje odzwierciedlenie w zaniedbywaniu tych czynności, które uznawane mogą być za ważne w zmniejszaniu stresu oraz pozwalającymi odpocząć i zrelaksować się. Większość badanych wskazywała, że praca zawodowa przyczyniła się do zaniedbywania czynności, takich jak, np.: spotkania z przyjaciółmi, aktywność fizyczna, czy wyjście rekreacyjne z rodziną. Większość nauczycieli (N=195; 52,70%) mimo dużego obciążenia obowiązkami zawodowymi, które miały trwały charakter odczuwała codziennie zadowolenie, a nawet radość (N=35; 9,46%) w związku z wykonywaną pracą. Otrzymane wyniki pokrywają się z wynikami badań Ogińskiej-Bulik, której badania również takiej zależności nie wykazały, natomiast wskazują na nieznaczną tendencję do wyższych wskaźników depersonalizacji u osób młodszych oraz na bardzo słabą, nieistotną statystycznie skłonność wzrostową wypalenia wraz z wiekiem i stażem<sup>28, 29</sup>. Czynnikiem ryzyka wypalenia zawodowego, może być raczej staż pracy niż wiek, a osobami najbardziej narażonymi na wypalenie zawodowe są te o stosunkowo krótkim stażu pracy (od dwóch do czterech lat), ponieważ ich wyidealizowane wyobrażenia o pracy zawodowej konfrontowane są z rzeczywistością, która może odbiegać od ich oczekiwań co sprzyja rozwijaniu się wypalenia<sup>30</sup>. Wypalenie zawodowe rozwija się w ciągu pierwszych pięciu lat pracy, a potem stabilizuje się na poziomie wyższym niż początkowym<sup>31</sup>. Z kolei w badaniach Tuchowskiej<sup>32</sup> stwierdzono, że wraz ze stażem pracy rośnie także poziom wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. Również Sekułowicz<sup>33</sup> wskazuje, że najbardziej wypaleni są nauczyciele w dwóch grupach, tj. osoby w wieku 25–29 lat i 50–54 lata, badania te nie znalazły odzwierciedlenia w naszej grupie.

W społeczeństwie funkcjonuje powszechnie powtarzana opinia, iż nauczyciele to grupa zawodowa, która pracuje najkrócej. Pensum nauczyciela w polskiej szkole wg. przepisów wynosi 18 godzin. Jednakże badania w literaturze wskazują, iż polscy nauczyciele pracują dużo więcej niż przewiduje to Karta Nauczyciela. Podstawowe pensum dydaktyczne (bezpośrednia praca dydaktyczna z uczniami), który obejmuje raportowany projekt badawczy, wynosiło 18 godzin dydaktycznych tygodniowo (plus jedna godzina zajęć dodatkowych). Badania w literaturze wskazują, że pensum dydaktyczne polskich nauczycieli należy uznać jako umiarkowanie wysokie. Niewiele jest natomiast rzetelnych informacji

<sup>28</sup> N. Ogińska-Bulik, M. Kaflik-Pieróg, *Stres zawodowy w służbach ratowniczych*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi. Łódź 2006, s. 64–73.

<sup>29</sup> N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych: źródła, konsekwencje, zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 15–128.

<sup>30</sup> L. Borgogni, C. Consiglio, *Job burnout: Evoluzione di un costrutto*. *Giornale Italiano di Psicologia*, 1/ 2005, s. 23–57.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*. KUL, Lublin 2003.

<sup>33</sup> M. Sekułowicz, *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, s. 103–104, s.140–141.

o rzeczywistym wykorzystaniu pozostałych godzin (40-godzinne tygodniowe pensum), które pozostają do dyspozycji dyrektora placówki i służą takim zadaniom, jak przygotowanie się do zajęć, spotkania z rodzicami, czynności administracyjne. Wyniki badań porównawczych J. Pyżalskiego<sup>34</sup> (choć na małej niereprezentatywnej próbie nauczycieli) sugerują, że całkowity wymiar czasu pracy polskiego nauczyciela w porównaniu z innymi wybranymi krajami Europy jest wysoki i bliski oficjalnemu 40-godzinnemu pensum. Według prowadzonych przez niego badań czas pracy polskiego nauczyciela nie różni się od czasu pracy większości innych grup zawodowych, co w przypadku występowania odmiennych jakościowo obciążeń może stanowić istotny czynnik ryzyka<sup>35</sup>. Warto zwrócić uwagę na to, że pomiar rzeczywistego czasu nie jest sprawą prostą. Jak wskazują niektóre projekty badawcze, uzyskiwane wyniki są zależne od tego, jaką metodą zbieramy dane (np. za pomocą wywiadu czy ankiety). Ktoś skoncentrowany wyłącznie na godzinach dydaktycznych mógłby uznać, że nie może być mowy o przeciążeniu pracą w przypadku polskich nauczycieli. Takie spojrzenie jest jednak zbyt wąskie w rzeczywistości bowiem obowiązki nauczyciela znacznie wykraczają poza samo prowadzenie lekcji i obejmują zadania przygotowawcze, administracyjne, wychowawcze itd. Dodatkowo bywa tak, że niektóre z tych zadań, chociażby administracyjne, bywają skumulowane w określonych terminach, np. podczas egzaminów czy pod koniec semestru lub roku szkolnego<sup>36</sup>.

W analizie wpływu odczuwanego stresu w badanej grupie na średni poziom wypalenia zawodowego zaobserwowano istotną statystycznie zależność tylko w podwymiarze depersonalizacji jako objawu wypalenia zawodowego  $F=3,857$  ( $F$ -wartość statystyczna). Zannotowano, że osoby, które deklarowały brak odczuwanego stresu w miejscu pracy, charakteryzowały się równocześnie najwyższym średnim poziomem wypalenia zawodowego w zakresie depersonalizacji. Takich zależności nie wykazano w podwymiarze wyczerpania emocjonalnego. Jak podaje literatura wypalenie zawodowe jest ściśle związane ze stresem zawodowym, który ma swoje źródło w różnych czynnikach związanych z miejscem pracy. Osoby, które spostrzegają własną sytuację życiową jako nieprzewidywalną, nadmiernie obciążającą i stresującą, będzie charakteryzować wyższy poziom wypalenia zawodowego aniżeli, osoby, które nie odczuwają znacznego stresu w życiu codziennym. W wielu projektach badawczych poszukiwano związku wyczerpania emocjonalnego czy doświadczanego stresu z zachowaniami zdrowotnymi i stanem zdrowia ustalonym zarówno metodą samooceny, jak i badaniem lekarskim. Uzyskiwane wyniki wskazują na dodatni związek różnych dolegliwości zdrowotnych (np. bóle głowy i żołądka, przeziębienia) i wyczerpania emocjonalnego<sup>37</sup>. Wiele projektów koncentrowało się na poszukiwaniu związków wyczerpania emocjonalnego z negatywnymi zachowaniami zdrowotnymi, będącymi bardzo istotnym czynnikiem w etiologii chorób cywilizacyjnych, z których znaczna część ma wpi-

<sup>34</sup> J. Pyżalski, *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, 53(6), 2002, s. 497–498.

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Ch. Maslach, M.P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

<sup>37</sup> Ibidem.

sany permanentny stan stresu jako przyczynę<sup>38</sup>. Istnieje zatem swoisty zespół wypalenia zawodowego charakteryzujący się wieloma objawami, na który składają się: zmęczenie, ból głowy, drażliwość, zmienność zachowań, uczucie permanentnego znudzenia i zniechęcenia<sup>39</sup>. W jego skład wchodzi: psychiczne oraz fizyczne wyczerpanie, dążenie do emocjonalnego dystansowania się od uczniów, a w innych zawodach niż nauczyciel — od pacjentów, klientów, petentów i ogólnie od spraw zawodowych, a także utrata satysfakcji zawodowej.

W literaturze można znaleźć opracowania mówiące o tym, że nauczyciele, którzy pracują z powołania i którym zależy na przekazywaniu wiedzy oraz są zaangażowani w pracę najczęściej odczuwają syndrom wypalenia zawodowego. Zadowolenie z pracy stanowi jeden z częściej opisywanych i badanych problemów zarówno przez nauki ekonomiczne jak i społeczne. Powszechne stało się już przekonanie, że dbałość o satysfakcję zawodową pracowników przynosi organizacji wymierne korzyści. Motywacja przywództwa może pozostawać w związku z wypaleniem zawodowym, a w szczególności dotyczy to depersonalizacji lub braku zaangażowania w relacje, które przejawiają się negatywnymi względnie obojętnymi postawami wobec innych osób. Nauczyciele to grupa zawodowa, która cały czas podnosi swoje kwalifikacje zawodowe, doszkała się na niezmiernej ilości kursach i szkoleniach. Jest to grupa zawodowa, która dba o poziom swojego warsztatu, a zdobyta przez nich wiedza przyczynia się do większego poziomu nauczania, podwyższenia efektów kształcenia, a w efekcie końcowym dochodzi do poczucia spełnienia zawodowego, co zostało udowodnione w badaniach własnych. Według definicji C. Maslach<sup>40</sup> nie dochodzi u większości z nich do trzeciego wymiaru wypalenia zawodowego, czyli poczucia braku satysfakcji zawodowej, co również wykazano w wynikach własnych. Zatem wysokie zaangażowanie zawodowe oraz duża emocjonalność w stosunku do pracy podnoszą poczucie i poziom satysfakcji własnej. Interesujących danych pozwalających na pogłębioną interpretację wyników wskazujących na to, że pomimo występujących dolegliwości zdrowotnych większość nauczycieli ponownie wybrałoby ten sam zawód, dostarczają M. Zahorska i D. Walczak<sup>41</sup>.

Okazuje się, że w pogłębionych wywiadach nauczyciele narzekają na reformę oświaty, status materialny oraz sposób zarządzania placówkami oświatowymi, z drugiej strony ci sami badani często pozytywnie wypowiadają się na temat relacji osobowych ze swoimi uczniami i ich rodzicami oraz wartościami niematerialnymi płynącymi z wykonywania pracy nauczyciela. Wydaje się zatem, że pozytywny stosunek do pracy i zaangażowanie w przypadku nauczyciela są dość skomplikowane przynajmniej, jeśli chodzi o analizę czynników, które na nie wpływają. Może być tak, że nauczyciele źle oceniają formalny

<sup>38</sup> S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, tłum. M. Wojdak-Piątkowska, Gdańsk 2007, s. 166.

<sup>39</sup> B. Brewster., Wypalenie [w:] Jerzy Szmagański (red.), *Nadzór i zarządzanie w pracy socjalnej*. MIPS, Warszawa 1993.

<sup>40</sup> Ch. Maslach, M.P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

<sup>41</sup> M. Zahorska, D. Walczak, *O osobliwości duszy nauczycielskiej*. w: A. Nowak, K. Winkowska-Nowak, L. Rucińska (red.): *Szkoła w dobie Internetu*. Warszawa 2009, Wyd. Nauk. PWN. Seidman S.A., Zager J.: *A study of coping behaviors and teacher burnout*. *Work Stress* 1991;(5), s. 205–216.

świat instytucji, a znacznie lepiej nieformalny świat relacji osobowych w szkole<sup>42</sup>. Jak podaje wieloletni badacz wypalenia nauczycieli w Polsce prof. J. Pyżalski pomimo tego, że wyniki w zakresie wypalenia zawodowego nie są (przynajmniej, jeśli chodzi o średnią) bardzo wysokie, to warto podejmować działania, które będą nastawione na poprawę dobrostanu nauczycieli – co z kolei z pewnością przełoży się na jakość pracy szkoły. Nie zmienia tej konkluzji fakt, że wielu nauczycieli potrafi sobie radzić, a przeważająca większość twierdzi, iż ponownie wybrałaby ten sam zawód. W każdej sytuacji można bowiem tak organizować pracę nauczyciela i go wspierać, by był on zdrowszy (w szerokim znaczeniu) i lepiej funkcjonował w sytuacjach zawodowych<sup>43</sup>.

Symptomy powstania wypalenia zawodowego sygnalizują jednocześnie zakres kosztów, jakie ponoszone są przez jednostkę (kosztów psychicznych, fizycznych i finansowych). Autorską listę objawów wypalenia przedstawił B. Brewster<sup>44</sup> wymieniając: wyczerpanie fizyczne, bezsenność, napięcie, migrenowe bóle głowy, niezdolność do podejmowania decyzji, poczucie nadmiernego obciążenia pracą, utrata entuzjazmu, niecierpliwość i irytacja, obojętność, uzależnienia, cynizm, inercja, izolowanie się, reakcja *mea culpa*, oskarżanie innych.

B. Brewster opisał wypalenie, również pod kątem objawów somatycznych jednostki. Często znakami ostrzegawczymi są takie sygnały, jak nieustępujące objawy przeziębienia, ból głowy, bezsenność i uczucie irytacji. W dalszej kolejności analizowanym aspektem była adekwatność wynagrodzenia i prawdopodobieństwo pojawienia się wypalenia zawodowego<sup>45</sup>. W przeprowadzonych badaniach wykazano potwierdzenie wpływu wynagrodzenia na powstawanie symptomów stresu oraz wypalenia zawodowego. Badana grupa nauczycieli w znacznej większości stwierdziła, iż praca powinna być odpowiednio wynagradzana, a wysokość wynagrodzenia nie jest im obojętna. Potwierdziła tę tezę w badaniach H. Sęk<sup>46</sup> wskazując na istnienie wielu obszarów stresogennych w zawodzie nauczyciela: niskie zarobki przy spostrzeganym dużym wysiłku i wkładzie pracy, niski prestiż społeczny tego zawodu, nieodpowiednie zachowania i cechy uczniów, zbyt obszerne programy nauczania, ich zmiany, trudna współpraca z przełożonymi, np. nadmierne wymagania, świadomość bycia ocenianym przez zwierzchników, nieodpowiednie warunki pracy, niedostateczne wyposażenie.

W badanej grupie poziom satysfakcji finansowej nauczycieli nie jest zadowolający. Ponad 86% badanych (N=321) wskazało, że ich wynagrodzenie nie jest adekwatne do wykonywanej pracy. Jedynie 12,70% badanych (N=47) wskazało, że wynagrodzenie za pracę jest adekwatne do rodzaju wykonywanej pracy. Także w zakresie istotności składnika finansowego w ogólnym poczuciu satysfakcji z pracy nauczyciela, ponad połowa badanych

---

<sup>42</sup> J. Pyżalski, *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, 53(6), 2002, s. 497–498.

<sup>43</sup> Ibidem.

<sup>44</sup> B. Brewster, *Wypalenie* [w:] Jerzy Szmagański (red.): *Nadzór i zarządzanie w pracy socjalnej*. MIPS, Warszawa 1993.

<sup>45</sup> Ibidem.

<sup>46</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa 2004, s. 149–167.

wskazała, że ma ono dla nich istotne znaczenie (N=202, 54,59%). Problem wynagrodzenia w tej grupie zawodowej dostrzegany jest od wielu lat. W 1996 r. H. Sęk<sup>47</sup> badała subiektywne poczucie obciążenia stresem zawodowym u 119 nauczycieli. W swoich wnioskach stwierdziła właśnie, że najwyższy poziom stresu odczuwają z powodu zbyt niskich zarobków oraz niskiego prestiżu społecznego ich zawodu. Nie ma wątpliwości, że samo wynagrodzenie oraz czas pracy nauczycieli budzi emocje nie tylko w samej grupie zawodowej, ale również w opinii społecznej. Nauczyciele twierdzą, że ich wynagrodzenie jest ciągle niewystarczające w stosunku do nakładu pracy i ciągłego wymogu dokształcania. Niestety zderzają się z krytyczną opinią społeczną, szczególnie w kontekście niskiego pensum, ilości wolnych dni, długich wakacji i innych przywilejów zawodowych. Warto zauważyć, że przywileje te mają charakter prowizoryczny, gdyż często czas pracy nauczycieli (jak sami wykazali badani) przekracza wskazany w Karcie Nauczyciela. Dysonans pomiędzy zaangażowaniem nauczycieli w proces kształcenia i wychowania, a otrzymywanym wynagrodzeniem i opinią społeczną może być czynnikiem stresującym, prowadzącym do wypalenia zawodowego.

Reasumując w badaniu własnym ogólny wskaźnik wypalenia zawodowego jest bliski zeru, bardzo niski depersonalizacji, przy jednoczesnym bardzo niskim poziomie wyczerpania emocjonalnego. Satysfakcja z wykonywanego zawodu jest na wyższym poziomie od pozostałych wyników, przy czym poziom satysfakcji finansowej badanych nauczycieli nie jest zadowalający i ma wpływ na odczuwanie symptomów.

Najbardziej popularną koncepcją wypalenia zawodowego w Polsce i na świecie jest wielowymiarowy model, autorstwa Ch. Maslach, który zyskał dobre potwierdzenie empiryczne. Maslach wyróżniła w swoim modelu trzy wymiary wypalenia: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i poczucie obniżonej skuteczności zawodowej. Opracowując ten model, Maslach, podobnie jak inni autorzy zajmujący się tym zjawiskiem, traktowała wypalenie jako syndrom rozwijający się pod wpływem obciążających emocjonalnie kontaktów pracownika z innymi ludźmi: uczniami, pacjentami, podopiecznymi. Definiowała je jako „zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób“ oraz podkreślała, że istotą wypalenia jest praca z innymi [86]. Najbardziej popularny na świecie Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI), opracowany przez Maslach i Jackson w 1981 roku<sup>48</sup> został wykorzystany w jako narzędzie badawcze w prezentowanych wynikach.

<sup>47</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2011, s. 87-113.

<sup>48</sup> Ch. Maslach, S. Jackson, M.P. Leiter, W.B. Schaufeli, R.L. Schwab, *Maslach burnout inventory. Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1996.

### Wnioski:

1. Nauczyciele to grupa zawodowa szczególnie narażona na stres ze względu na pomocowy charakter tej profesji. Najczęściej wskazane czynniki stresogenne w pracy zawodowej to mobbing oraz brak wsparcia przełożonego.
2. Stopień wypalenia zawodowego nauczycieli był na niskim poziomie, zaś poziom satysfakcji z wykonywanego zawodu był na poziomie wysokim.
3. Istotnym elementem, który może sprzyjać zjawisku wypalenia zawodowego było nadmierne obciążenie obowiązkami. Wykazano zależność pomiędzy wykonywaniem pracy zawodowej w domu, a zaniedbywaniem innych czynności.
4. Najczęściej występujące wśród nauczycieli symptomy przepracowania to zmęczenie, rozdrażnienie i zły nastrój.
5. Wykazano zależność pomiędzy emocjami w pracy a poziomem wypalenia zawodowego, przy czym zdenerwowanie i strach były najczęściej wskazanymi emocjami.
6. Nie wykazano zależności pomiędzy wypaleniem zawodowym a czynnikami socjodemograficznymi, jak również występowaniem objawów depresji.

### Bibliografia

- Bańka A., *Psychologia organizacji*. W: Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3. Red. J. Strelau. GWP, Gdańsk 2000; s. 321-350.
- Borgogni L., Consiglio C., *Job burnout: Evoluzione di un costrutto*. Giornale Italiano di Psicologia, 1/ 2005; s. 23-57.
- Brewster B., *Wypalenie* [w:] Jerzy Szmagański (red.): *Nadzór i zarządzanie w pracy socjalnej*. MIPS, Warszawa 1993.
- Cieślak K., *Zorientowani na działanie odporni w pracy*. [dostęp: 29 grudnia 2020], <http://www.swps.pl/wroclaw/wroclaw-aktualnosci/wroclaw-doniesienia-ze-swiatek-nauki/9415-zorientowani-na-dzialanie-odporni-w-pracy>.
- Dębska G., Cepuch G., *Wypalenie zawodowe u pielęgniarek pracujących w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej*. Probl. Pielęg. 2008; 16 (3), s. 73–279.
- Henzel-Korzeniowska A., *Wypalenie zawodowe, zapobieganie i zwalczanie*. Lek. Rodz., 2004; 9, 4, s. 470-473.
- Hoeksma J. H., Guy, J. D., Brown, C. K., Brady, J. L., *The relationship between psychotherapist burnout and satisfaction with leisure activities*. Psychotherapy in Private Practice, 12 (4), 1993; s. 51-57.
- Kretschmann R., *Stres w zawodzie nauczyciela*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2003.
- Litzke S.M., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, tłum. M. Wojdak-Piątkowska, Gdańsk 2007; s. 166.

- Maslach C., Leiter M. P., *Early predictors of job burnout and engagement*. Journal of Applied Psychology, 93(3) 2008; s. 498-512.
- Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P., *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52(1) 2001; s. 397-425.
- Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych: źródła, konsekwencje, zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006; s. 15-128.
- Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Difin S.A., Warszawa 2010.
- Pyżalski J., *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, 53(6), 2002; s. 497-498.
- Santinello M., *LBQ Link Burnout Questionnaire. Manuale*. Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali 2008.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*. Red. Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011; s. 149-167.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Zakład Wydawniczy K. Domke. Poznań 1996.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2011; s. 87-113.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa 2004; 149-167.
- Sekułowicz M., *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002; s. 103-104, s. 140-141.
- Siwiorek J., *Wypalenie zawodowe wśród psychologów. Społeczeństwo i Edukacja*. Międzynarodowe Studia Humanistyczne, 17 (2), 2015; s. 125-145.
- Tucholska S., *Wypalenie zawodowe nauczycieli*. KUL, Lublin 2003.
- Żukowska Z., *Nauczyciel: człowiek – pedagog – specjalista*. Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne, (4); 1993.

Ewa Chmielewska

### **Wypalenie zawodowe nauczycieli w kontekście uwarunkowań zdrowotnych i psychospołecznych**

Na przełomie 2019/2020 r. poddane zostały analizie zdrowotne, psychospołeczne oraz socjo-demograficzne uwarunkowania wypalenia zawodowego nauczycieli. Praca nauczycieli jako jednego z zawodów usług pomocowych jest narażona na działanie różnych czynników stresogennych. Jednym z najgroźniejszych skutków jest wypalenie zawodowe, mogące prowadzić do wielu schorzeń zdrowotnych, przedmiotowego traktowania uczniów, a w ostateczności do rezygnacji z pracy.

**Słowa kluczowe:** wypalenie zawodowe, nauczyciel, stres.

### **Professional burnout of teachers in the context of health and psychosocial conditions**

At the turn of years 2019/2020 health, psychosocial and socio-demographic determinants of teachers burnout has been analysed. Teaching profession, as one of the professions related to social services, is exposed to various stress factors. One of the most dangerous consequences of these factors is professional burnout which can lead to many diseases, subjective treatment of students and ultimately, make teachers resign from their work.

**Keywords:** professional burnout, teacher, stress.

*Translated by Ewa Chmielewska*