



Janusz Siwiorek

E-mail: janusz.siwioerek@gmail.com

Wypalenie zawodowe w polskiej szkole publicznej – nauczyciel i psycholog szkolny / *Professional burnout in the Polish state school – a teacher and school psychologist*

Abstract

This article is dedicated to the problem of professional burnout among Polish teachers and psychologists of state schools after the reform in the Polish system of education when gymnasiums (junior high schools) were introduced. A group of primary school, junior high school and high school teachers and psychologists are analyzed and compared in terms of three dimensions of burnout: emotional exhaustion, depersonalization and reduced sense of personal accomplishment. Despite sharing the same work environment with teachers, school psychologists are those who are supposed to cope with burnout better because of their professional knowledge and experience.

Keywords: professional burnout; emotional exhaustion; depersonalization; reduced sense of personal accomplishment; teacher; teacher professional burnout; school psychologist; school psychologist burnout.

1. WPROWADZENIE

Osoby, które wykonują zawody bazujące na bliskim kontakcie interpersonalnym są w znacznym stopniu narażone na wypalenie w zawodzie. Grono pedagogiczne, zarówno nauczyciele jak i psychologowie, określonej szkoły to jedna z grup najbardziej narażonych na wypalenie zawodowe, którego składowymi są wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżone poczucie dokończeń osobistych (Maslach 2011: 15; Maslach, Jackson 1981).

Artykuł ten analizuje zjawisko wypalenia zawodowego wśród nauczycieli i psychologów szkolnych po wprowadzeniu trzystopniowego systemu szkolnictwa w ramach reformy systemu oświaty.

2. WYPALENIE ZAWODOWE

W 1953 roku przypadek pielęgniarki oddziału szpitala psychiatrycznego został zakwalifikowany jako pierwszy przykład zjawiska wypalenia w zawodzie (por. Porczyk 2013). Natomiast po raz pierwszy określono go mianem **wypalenia zawodowego** (ang. *professional burnout*) w artykule amerykańskiego psychiatry psychoanalityka Herberta Freudenbergera. W Polsce zaczęto zajmować się tą problematyką pod koniec lat osiemdziesiątych (Sęk 2011).

Najczęściej utrzymuje się, że proces wypalenia zawodowego zaczyna się bardzo powoli i w sposób niezauważalny, a ujawnia się nagle i z dużą siłą (Kozak 2009: 153). Wypalenie można określić jako utratę energii i entuzjazmu oraz pewności siebie (Leiter i Maslach 2005: 2-3).

Jednym z najbardziej rozpowszechnionych modeli wypalenia jest **wielowymiarowy model wypalenia zawodowego** opracowany przez Susan Jackson i Christinę Maslach. Wypalenie w zawodzie definiowane jest tutaj jako „psychologiczny zespół **wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych**, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach 2011: 15; por. Maslach 1993: 20; Maslach 2003: 2).

Wyczerpanie emocjonalne dotyczy poczucia danej osoby, że jej zasoby emocji zostały znacznie uszczuplone i że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie. **Depersonalizacja** związana jest z negatywnym, obojętnym reagowaniem na innych ludzi, którymi opiekuje się dana osoba lub którzy są odbiorcami jej usług. **Obniżenie poczucia dokonań osobistych** odnosi się natomiast do spadku poczucia sukcesów w pracy i własnej kompetencji (Maslach 2011: 15). Należy zaznaczyć, że powyższa definicja wypalenia zawodowego nie została wyprowadzona z żadnej istniejącej teorii, ale opracowana została na podstawie badań eksploracyjnych (Maslach 2011).

3. WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI

W zawodzie nauczyciela działają zróżnicowane stresory: cywilizacyjne (kryzys systemów edukacyjnych), makrospołeczne (transformacja systemów społecznych), te które mają swe źródło w sposobie zarządzania szkołami i te wynikające z powielania negatywnego obrazu szkoły (Sęk 2011: 154; por. Grzegorzewska 2006). Zawód nauczyciela zdewaluował się w zakresie zaufania i poszanowania społecznego, a ma to związek z coraz większą roszczeniowością rodziców i uczniów oraz coraz węższym zakresem możliwości wpływu nauczyciela na ucznia (Stawiarska 2016).

Cechami korelującymi z wypaleniem zawodowym są przede wszystkim brak wsparcia ze strony współpracowników i instytucji, jak i brak wsparcia społecznego, bierne strategie radzenia sobie ze stresem, duża liczba obciążających wydarzeń szkolnych oraz niskie zadowolenie z pracy, ponadto brak solidarności w zespole pracowniczym, strach, somatyzacja, depresja, uzależnienie od pracy,

stres ról, konflikt i dwoistość ról oraz zachowania uczniów przeszkadzające nauczycielom (Fengler 2000: 102-103).

Niektóre obciążenia nauczycieli wynikają ze sprzecznych wymagań: z jednej strony chcą wczuwać się w przeżycia swoich uczniów, z drugiej strony muszą ich oceniać; chcą wspomagać wszystkich, ale muszą wybrać najbardziej potrzebujących; dążą do zróżnicowania i indywidualizacji procesu nauczania, jednak liczebność klas zmusza ich do kolektywizacji tego procesu; pragną brać udział w procesie rozwoju uczniów, ale wymaga się od nich utrzymywania dystansu. Nauczyciele zdają sobie sprawę, że muszą pośredniczyć między interesami uczniów, rodziców, praktykantów, współpracowników, kierownictwa szkoły, kuratorium, ministra, związków zawodowych, programów nauczania i innych osób pomagających (Fengler 2000: 100). Już samo zaangażowanie w pracy i codzienna troska o dobro uczniów są dużym obciążeniem psychicznym (Sęk 2011: 149; por. Florkowski 1998; por. Kirenko i Zubrzycka-Maciąg 2011).

Od nauczycieli oczekuje się wykonywania coraz większej ilości pracy, inwestowania coraz większej ilości energii przy tych samych nakładach, zasobach i gratyfikacjach (por. Friedman 1999; por. Stawiarska 2016). W związku z trudną sytuacją polskich nauczycieli, rozpowszechnieniem instytucji korepetytora i zatrudnianiem na kilku etatach, rośnie ryzyko wypalenia zawodowego (Sęk 2011: 152).

Co do regulacji prawnych zawodu nauczyciela przede wszystkim jest to Karta Nauczyciela, która reguluje między innymi awans zawodowy nauczycieli, który może przyczyniać się do wystąpienia lub też przyspieszenia zjawiska wypalenia w zawodzie. Awans zawodowy wiąże się również z cykliczną oceną pracy nauczyciela, regularną obserwacją jego zajęć, co może być czynnikiem przyczyniającym się do wzrostu poziomu stresu w pracy. Ponadto osiągnięcie stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego praktycznie nie daje szans na dalszy awans (por. Siwiorek 2016).

Dotychczasowe badania dotyczące wypalenia zawodowego wśród nauczycieli wykazały, że jego struktura zależy od płci i typu szkoły. Okazało się, że podatni na wypalenie w zawodzie są nauczyciele pierwotnie zaangażowani oraz ci z tendencją do perfekcji. Najbardziej widoczne okazało się wyczerpanie emocjonalne, a skłonność do depersonalizacji przeważała u badanych mężczyzn. Wypaleniu zawodowemu nauczycieli sprzyja ponadto sprzeczność pomiędzy oczekiwaniami zawodowymi a realiami pracy (por. Sęk 2011). Natomiast najbardziej pomocnymi w pokonywaniu wypalenia zawodowego okazały się wsparcie i uznanie ze strony przełożonych (por. Fengler 2000: 103; por. Canter i Canter 1994).

4. WYPALENIE ZAWODOWE PSYCHOLOGÓW SZKOLNYCH

Wśród licznych zadań psychologa szkolnego na pierwszy plan wysuwa się czuwanie nad całością procesu wychowania. Ponadto psycholog szkolny może przyjąć zewnętrzną perspektywę wobec zjawisk szkolnych i nie jest jedynie psychologiem „pierwszego kontaktu”, ale także może być modelem i inicjatorem działań w za-

kresie promowania zdrowia psychicznego i podnoszenia jakości życia. Psycholog w szkole powinien monitorować przebieg procesu wychowawczego i promować rozwój osobisty, a jego działania charakteryzują cztery podstawowe kategorie: monitoring, psychoprofilaktyka, interwencja i promocja (por. Arslanow 1998). Natomiast w przypadku problemów z nauką i zachowaniem psycholog szkolny powinien podejmować działania interwencyjne oraz zapobiegawcze, czyli psychoprofilaktykę zachowań problemowych (Katra 2010: 21-32).

Do podstawowych przyczyn zaniku skuteczności wśród psychologów szkolnych jak i poczucia zawodowej frustracji zalicza się wysokie wymagania i początkowy entuzjazm, brak sukcesu, niskie zarobki nieprzystające do wykształcenia, zdolności i odpowiedzialności, uzależnienie kariery od decyzji administracyjnych, seksizm, brak pomocy instytucjonalnej, nieskuteczność zaangażowania na przeciętnym poziomie, miejsca pracy poddane kontroli zewnętrznej oraz narażenie na nieporozumienia i podejrzenia (Fengler 2000: 93). Ponadto należy zaznaczyć, że zagrożenie wypaleniem zawodowym psychologa wynika ze specyfiki kontaktów z innymi osobami, która charakteryzuje się szczególnie dużym zaangażowaniem emocjonalnym w taki kontakt (Stawiarska 2016).

Co do regulacji zasad postępowania psychologów szkolnych, z jednej strony obowiązuje ich Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, z drugiej - Karta Nauczyciela. Takie zestawienie powoduje, że czynniki sprzyjające wypaleniu zawodowemu, które wynikają również ze wspomnianych dokumentów, w tym przypadku dotyczą jednej profesji jaką jest zawód psychologa szkolnego, który stanowi pewnego rodzaju połączenie, pełnienie podwójnej roli nauczyciela i psychologa, z którą może się wiązać również podwójne ryzyko wypalenia zawodowego charakterystyczne dla tych obydwu zawodów (por. Siwiorek 2015).

5. METODA I OSOBY BADANE

Maslach Burnout Inventory – Samoopisowy Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego MBI, który służy do oszacowania poziomu trzech aspektów syndromu wypalenia, zawiera 22 pozycje testowe (stwierdzenia) dotyczące odczuć. Oceniane są trzy wymiary wypalenia w zawodzie: wyczerpanie emocjonalne (9 stwierdzeń), depersonalizacja (5 stwierdzeń) i poczucie dokonań osobistych (8 stwierdzeń). Odpowiedzi udzielane są według siedmiostopniowej skali częstotliwości występowania danego odczucia, od „prawie nigdy” (0), do „prawie zawsze” (6) (por. Anczewska 2006: 37-39; Pasikowski 2011).

Wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja są pozytywnie skorelowane z nasileniem wypalenia w zawodzie, w przeciwieństwie do poczucia dokonań osobistych. Tak więc w trakcie rozwijania się zespołu wypalenia zawodowego wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja wzrastają, a poczucie dokonań osobistych obniża się.

Wypalenie jest zmienną ciągłą i może osiągać poziom niski, średni i wysoki. Twórcy kwestionariusza zwracają uwagę na fakt, że nie należy łączyć razem wy-

ników poszczególnych skal kwestionariusza i przedstawiać ich jako „ogólny” poziom wypalenia zawodowego.

Tabela 1. Poziomy referencyjne trzech wymiarów wypalenia zawodowego

Składowe wypalenia zawodowego	Poziom niski	Poziom średni	Poziom wysoki
Wyczerpanie emocjonalne	16 lub poniżej	17-26	27 lub powyżej
Depersonalizacja	6 lub poniżej	7-12	13 lub powyżej
Poczucie dokonań osobistych	31 lub poniżej	32-38	39 lub powyżej

(por. Anczewska 2006: 38)

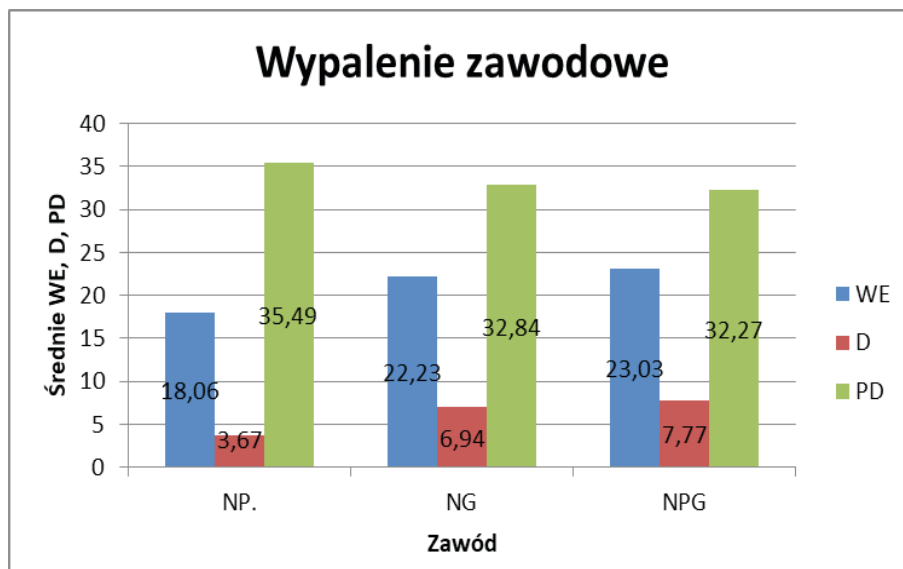
Dobór grupy badawczej był celowy i stanowili ją nauczyciele oraz psychologowie szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Grupa składała się z 188 osób; 94 nauczycieli: 33 nauczycieli szkół podstawowych, 31 nauczycieli szkół gimnazjalnych i 30 nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych oraz 94 psychologów szkolnych: 30 psychologów szkół podstawowych, 33 psychologów szkół gimnazjalnych i 31 psychologów szkół ponadgimnazjalnych.

6. PROCEDURA BADAŃ I ICH WYNIKI

Badania zostały przeprowadzone w szkołach publicznych województwa śląskiego, natomiast wersja internetowa kwestionariusza została rozprawdzona wśród nauczycieli i psychologów szkolnych z różnych regionów Polski.

Podsumowanie wyników przedstawia poniższy wykres.

Rysunek 1. Wykres średnich WE (wyczerpanie emocjonalne), D (depersonalizacja), PD (poczucie dokonań osobistych) (por. Siwiorek 2016)



NP. – nauczyciele (szkoły podstawowe);

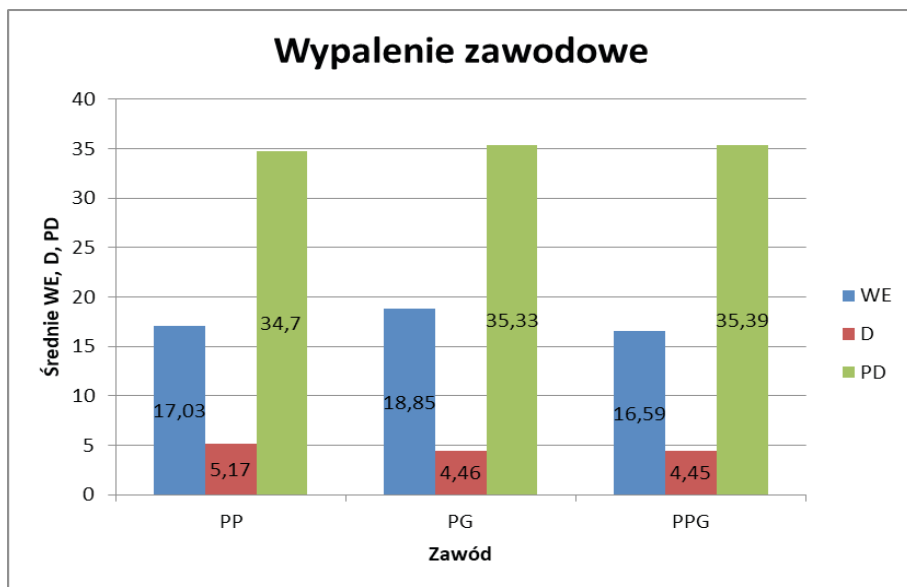
NG – nauczyciele (szkoły gimnazjalne);

NPG – nauczyciele (szkoły ponadgimnazjalne).

Można zaobserwować, że najwyższe wyczerpanie emocjonalne pojawia się w grupie zawodowej nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (NPG) a najniższe wśród nauczycieli szkół podstawowych (NP). Najwyższy poziom depersonalizacji pojawia się również u nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (NPG), a najniższy wśród nauczycieli szkół podstawowych (NP). W zakresie poczucia dokonania osobistych najwyższe wyniki uzyskała grupa nauczycieli szkół podstawowych (NP) a najniższe grupa nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (NPG). Nauczyciele szkół podstawowych wydają się być najmniej wypaleni zawodowo, natomiast nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych osiągnęli wyniki wskazujące na najwyższy poziom wypalenia w zawodzie.

Podsumowanie wyników psychologów szkolnych przedstawia poniższy wykres.

Rysunek 2. Wykres średnich WE (wyczerpanie emocjonalne), D (depersonalizacja), PD (poczucie dokonania osobistych) (por. Siwiorek 2015)



PP – psychologowie szkolni (szkoły podstawowe);

PG – psychologowie szkolni (szkoły gimnazjalne);

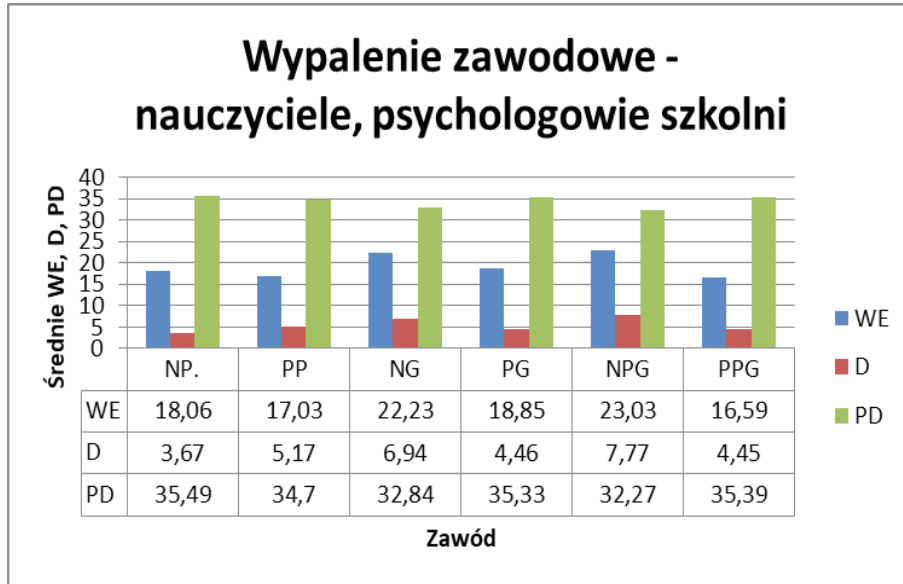
PPG – psychologowie szkolni (szkoły ponadgimnazjalne).

Można zaobserwować, że najwyższe wyczerpanie emocjonalne pojawia się w grupie zawodowej psychologów szkół gimnazjalnych (PG) a najniższe wśród psychologów szkół ponadgimnazjalnych (PPG). Najwyższy poziom depersonalizacji pojawia się u psychologów szkół podstawowych (PP) a najniższy wśród psychologów szkół ponadgimnazjalnych (PPG) z nieznaczną różnicą w stosunku do psychologów szkół gimnazjalnych (PG). W zakresie poczucia dokonania osobistych najwyższe wyniki uzyskała grupa psychologów szkół ponadgimnazjalnych (PPG) a najniższe grupa psychologów szkół podstawowych (PP). Na podstawie

uzyskanych wyników trudno jest jednoznacznie określić, która grupa psychologów szkolnych mogłaby zostać określona jako najbardziej wypalona w zawodzie.

Zestawienie wyników nauczycieli i psychologów szkolnych przedstawia poniższy wykres.

Rysunek 3. Wykres średnich WE (wyczerpanie emocjonalne), D (depersonalizacja), PD (poczucie dokonań osobistych)



NP. – nauczyciele (szkoły podstawowe);

NG – nauczyciele (szkoły gimnazjalne);

NPG – nauczyciele (szkoły ponadgimnazjalne);

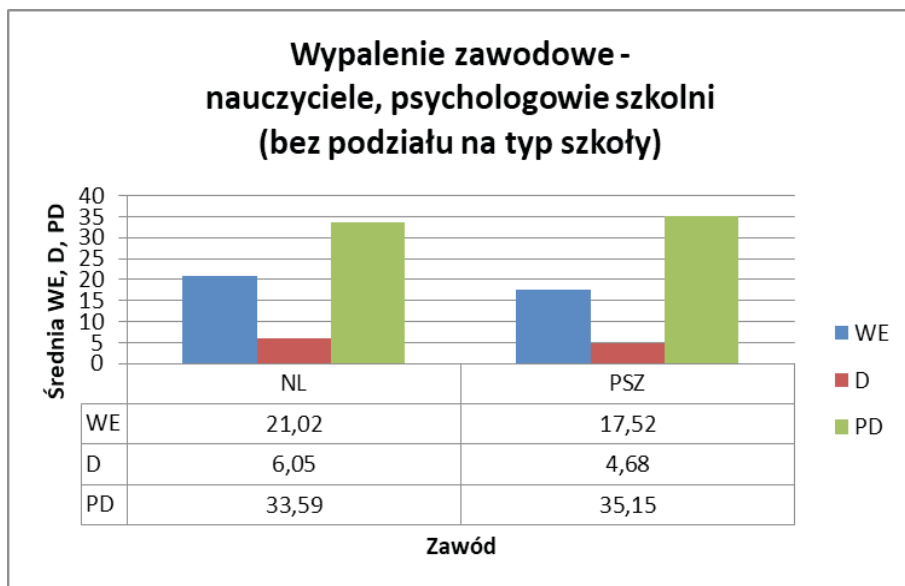
PP – psychologowie szkolni (szkoły podstawowe);

PG – psychologowie szkolni (szkoły gimnazjalne);

PPG – psychologowie szkolni (szkoły ponadgimnazjalne).

Jeśli chodzi o porównanie nauczycieli i psychologów szkolnych w poszczególnych typach szkół zarówno w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych niższe wyniki w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji a wyższe w zakresie poczucia dokonań osobistych uzyskali psychologowie. Jedyne w szkole podstawowej psychologowie uzyskali wyższy wynik depersonalizacji i niższy poczucia dokonań osobistych niż nauczyciele, których wynik wyczerpania emocjonalnego okazał się wyższy od wyniku psychologów.

Rysunek 4. Wykres średnich WE (wyczerpanie emocjonalne), D (depersonalizacja), PD (poczucie dokonań osobistych)



NL – nauczyciele;

PSZ – psychologowie szkolni.

W zakresie wyników nauczycieli i psychologów szkolnych bez podziału na typ szkoły psychologowie szkolni osiągnęli wyniki świadczące o niższym poziomie wypalenia zawodowego: niższy poziom wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji oraz wyższy poczucia dokonań osobistych. Jednakże należy zaznaczyć, że w obydwu przypadkach wyniki te mieszczą się w tym samym zakresie tzn. wyczerpanie emocjonalne i poczucie dokonań osobistych – poziom średni oraz depersonalizacja – poziom niski.

HIPOTEZY BADAWCZE

H1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie nauczycieli pracujących w szkole podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej.

H1.1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest wyższy w grupie nauczycieli pracujących w szkole gimnazjalnej niż u nauczycieli pracujących w szkole podstawowej oraz nauczycieli pracujących w szkole ponadgimnazjalnej.

H1.2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest najniższy w grupie zawodowej nauczycieli ze szkoły ponadgimnazjalnej.

Zastosowano test nieparametryczny dla trzech prób niezależnych Test ANOVA Kruskala-Wallisa. Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 2. Test ANOVA Kruskala-Wallisa (nauczyciele szkoły podstawowej, gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej) (Siwiorek 2016)

Zmienna	Grupa	N	Suma rang	Średnia ranga	p
WE	NP.	33	1309,5	39,68	0,11 p> α
	NG	31	1562	50,39	
	NPG	30	1593,5	53,12	
D	NP.	33	1114,5	33,77	0,001 p<α
	NG	31	1643	53	
	NPG	30	1707,5	56,92	
PD	NP.	33	1867,5	56,59	0,054 p> α
	NG	31	1278	41,23	
	NPG	30	1319,5	43,98	

NP. – nauczyciele (szkoły podstawowe);

NG – nauczyciele (szkoły gimnazjalne);

NPG – nauczyciele (szkoły ponadgimnazjalne).

Potwierdzona więc została hipoteza H1. w zakresie depersonalizacji - wypalenie zawodowe w zakresie depersonalizacji różni się w grupie nauczycieli pracujących w szkole podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej.

Odrzucona została natomiast hipoteza **H1.1.**, że poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest wyższy w grupie zawodowej nauczycieli pracujących w szkole gimnazjalnej niż nauczycieli pracujących w szkole podstawowej i nauczycieli pracujących w szkole ponadgimnazjalnej, jako że analiza badań pokazuje, że depersonalizacja jest najwyższa wśród nauczycieli szkoły ponadgimnazjalnej a najniższa w szkole podstawowej.

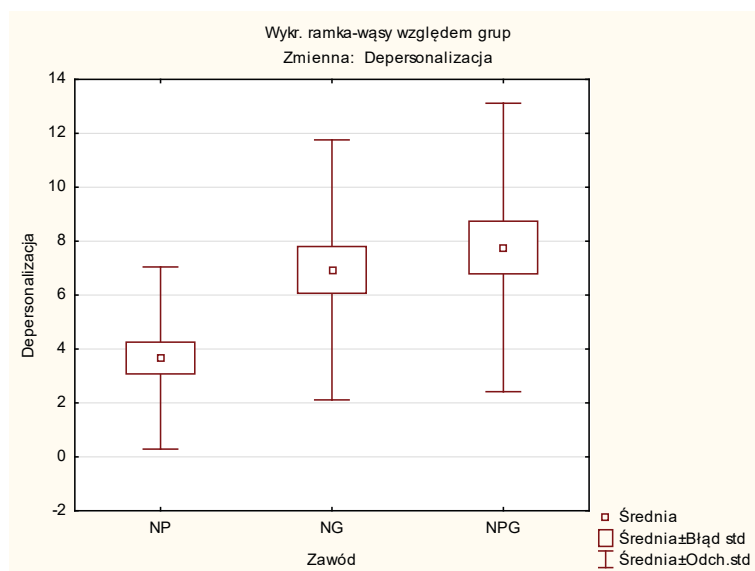
Nie została potwierdzona również hipoteza **H1.2.**, że wypalenie zawodowe jest najniższe wśród nauczycieli szkoły ponadgimnazjalnej. Badania dowodzą, że w przypadku depersonalizacji najniższe wyniki uzyskali nauczyciele szkoły podstawowej.

W celu ustalenia istotności różnic przeprowadzono serię porównań parami Testem U Manna-Whitneya dla wszystkich prób i na podstawie wyników należy wyciągnąć wniosek, że **występują trzy statystycznie istotne różnice**, są to różnice **między nauczycielami szkoły podstawowej, a nauczycielami szkoły gimnazjalnej i szkoły ponadgimnazjalnej.** Różnica natomiast między szkołą gimnazjalną i ponadgimnazjalną jest statystycznie nieistotna.

Tabela 3. Wartość p – Test U Manna-Whitneya – depersonalizacja

Depersonalizacja	NP.	NG	NPG
NP.		0,003	0,001
NG	0,003		0,48
NPG	0,001	0,48	

Rysunek 5. Wykres ramka-wąsy. NP, NG i NPG – depersonalizacja



H2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów pracujących w szkole podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej.

H2.1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest wyższy w grupie psychologów pracujących w szkole gimnazjalnej niż u psychologów pracujących w szkole podstawowej oraz psychologów pracujących w szkole ponadgimnazjalnej.

H2.2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest najniższy w grupie zawodowej psychologów ze szkoły ponadgimnazjalnej.

Zastosowano test nieparametryczny dla trzech prób niezależnych Test ANOVA Kruskala-Wallisa. Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 4. Test ANOVA Kruskala-Wallisa (psychologowie szkolni szkoły podstawowej, gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej) (Siwiorek 2015)

Zmienna	Grupa	N	Suma rang	Średnia ranga	p	
WE	PP	30	1442	48,07	0,36	$p > \alpha$
	PG	33	1713,5	51,92		
	PPG	31	1309,5	42,24		
D	PP	30	1508,5	50,28	0,78	$p > \alpha$
	PG	33	1542	46,73		
	PPG	31	1414,5	45,63		
PD	PP	30	1360,5	45,35	0,76	$p > \alpha$
	PG	33	1544	46,79		
	PPG	31	1560,5	50,34		

PP – psychologowie szkolni (szkoły podstawowe);

PG – psychologowie szkolni (szkoły gimnazjalne);

PPG – psychologowie szkolni (szkoły ponadgimnazjalne).

Jako że wyniki są istotne jedynie dla $p < 0,05$ nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o braku różnic między grupami zawodowymi psychologów szkolnych różnych szkół. **Tak więc hipotezy H2., H2.1. i H2.2. nie zostały potwierdzone.**

H3. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie zawodowej psychologów szkolnych i nauczycieli pracujących w danym typie szkoły.

H3.1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych pracujących w szkole podstawowej jest niższy niż nauczycieli pracujących w szkole podstawowej.

H3.2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych pracujących w szkole gimnazjalnej jest niższy niż nauczycieli pracujących w szkole gimnazjalnej.

H3.3. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych pracujących w szkole ponadgimnazjalnej jest niższy niż nauczycieli pracujących w szkole ponadgimnazjalnej.

Zastosowano test nieparametryczny dla dwóch prób niezależnych Test U Manna-Whitneya. Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 5. Test U Manna-Whitneya (nauczyciele – psychologowie szkolni szkoły podstawowej)

Zmienna	N NP	N PP	Suma rang NP.	Suma rang PP	Z	p	
WE	33	30	1078	938	0,3	0,77	$p > \alpha$
D	33	30	971,5	1044,5	-1,16	0,25	$p > \alpha$
PD	33	30	1104	912	0,65	0,51	$p > \alpha$

NP – nauczyciele szkoły podstawowej;

PP – psychologowie szkoły podstawowej.

Nie ma podstaw do odrzucenia H_0 o braku różnic w poziomach wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów i nauczycieli pracujących w szkole podstawowej. Nie ma więc podstaw do potwierdzenia hipotezy H3.1.

Tabela 6. Test U Manna-Whitneya (nauczyciele – psychologowie szkolni szkoły gimnazjalnej)

Zmienna	N NG	N PG	Suma rang NG	Suma rang PG	Z	p	
WE	31	33	1115	965	1,44	0,15	$p > \alpha$
D	31	33	1181,5	898,5	2,33	0,02	$p < \alpha$
PD	31	33	873	1207	-1,8	0,07	$p > \alpha$

NG – nauczyciele szkoły gimnazjalnej;

PG – psychologowie szkoły gimnazjalnej.

Na ustalonym poziomie istotności $\alpha=0,05$ nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej H_0 o braku różnic w poziomach wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych i nauczycieli pracujących w szkole gimnazjalnej w przypadku zmiennej wyczerpanie emocjonalne i poczucie dokończeń osobistych.

Istnieją natomiast różnice w zakresie depersonalizacji. **Hipoteza H3.2.** - poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych pracujących w szkole gimnazjalnej jest niższy niż nauczycieli pracujących w szkole gimnazjalnej - **w zakresie depersonalizacji została potwierdzona.**

Rysunek 6. Wykres ramka-wąsy. NG-PG – depersonalizacja

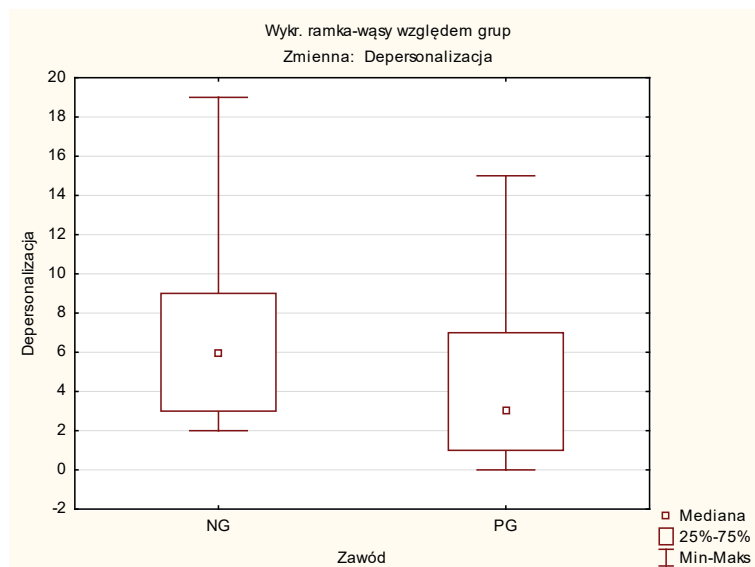


Tabela 7. Test U Manna-Whitneya (nauczyciele – psychologowie szkoły ponadgimnazjalnej)

Zmienna	N	N	Suma rang	Suma rang	Z	p	
	NPG	PPG	NPG	PPG			
WE	30	31	1107	784	2,55	0,01	$p < \alpha$
D	30	31	1124,5	766,5	2,8	0,005	$p < \alpha$
PD	30	31	810,5	1080,5	-1,72	0,09	$p > \alpha$

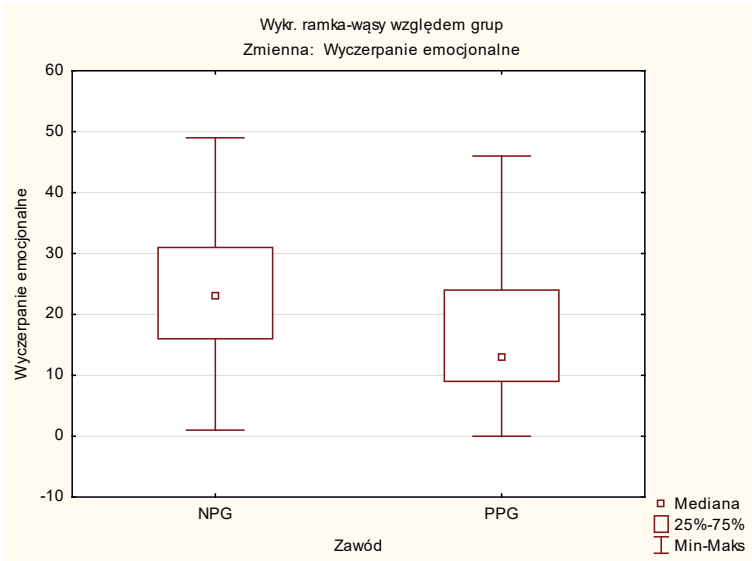
NPG – nauczyciele szkoły ponadgimnazjalnej;

PPG – psychologowie szkoły ponadgimnazjalnej.

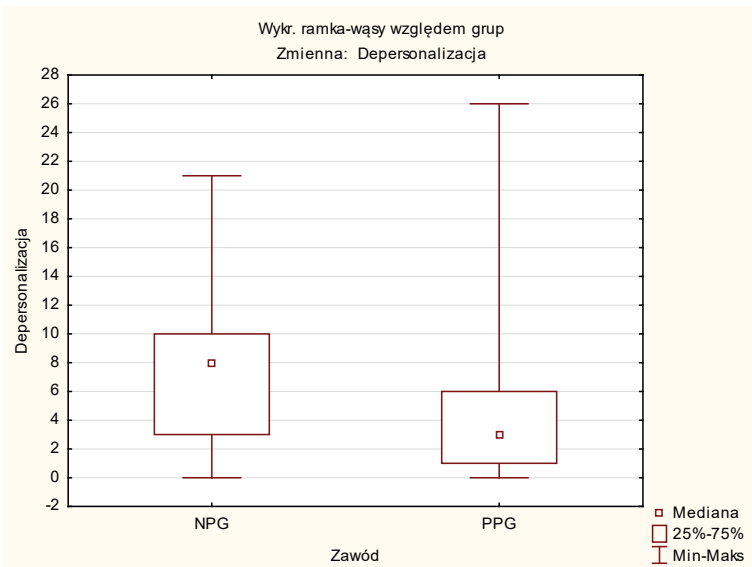
Nie ma podstaw do odrzucenia H_0 o braku różnic w poziomach wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych i nauczycieli pracujących w szkole ponadgimnazjalnej w przypadku zmiennej poczucie dokończeń osobistych.

Występują natomiast różnice w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. **Hipoteza H3.3.** - poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych pracujących w szkole ponadgimnazjalnej jest niższy niż nauczycieli pracujących w szkole ponadgimnazjalnej - **w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji została potwierdzona.**

Rysunek 7. Wykres ramka-wąsy. NPG-PPG – wyczerpanie emocjonalne



Rysunek 8. Wykres ramka-wąsy. NPG-PPG – depersonalizacja



H4. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie nauczycieli i psychologów szkolnych (bez podziału na typ szkoły).

H4.1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów szkolnych jest niższy od poziomu wymiarów wypalenia zawodowego nauczycieli.

Zastosowano test nieparametryczny dla dwóch prób niezależnych Test U Manna-Whitneya. Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 8. Test U Manna-Whitneya (nauczyciele – psychologowie szkolni – bez podziału na typ szkoły)

Zmienna	N	N	Suma rang		Z	p	
	NL	PSZ	NL	PSZ			
WE	94	94	9839	7927	2,56	0,01	$p < \alpha$
D	94	94	9729,5	8036,5	2,27	0,02	$p < \alpha$
PD	94	94	8302,5	9463,5	-1,55	0,12	$p > \alpha$

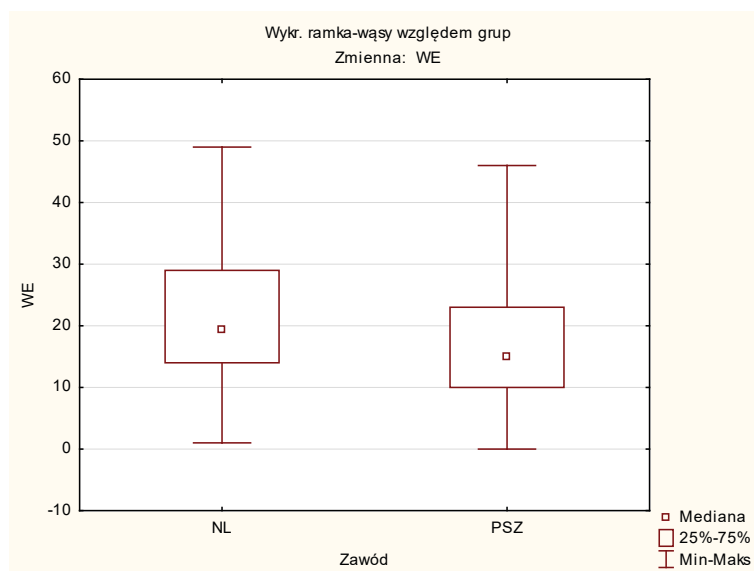
NL – nauczyciele;

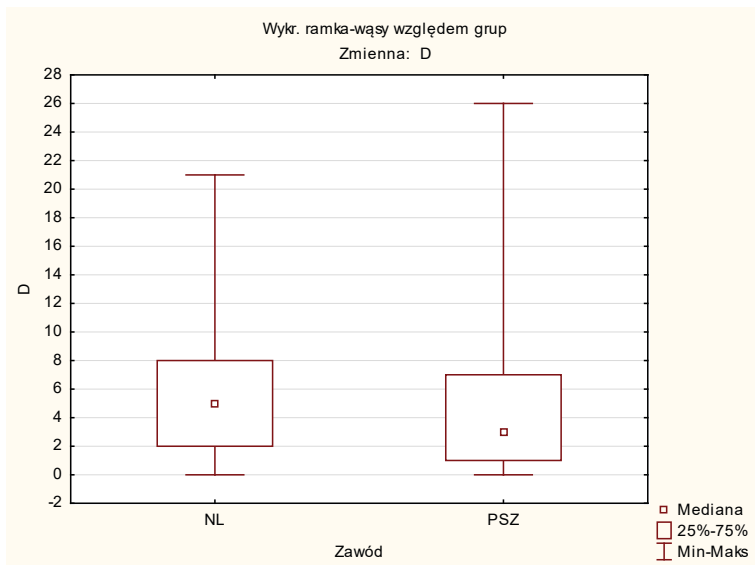
PSZ – psychologowie szkolni.

Nie ma podstaw do odrzucenia H_0 o braku różnic w poziomach wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej nauczycieli i psychologów szkolnych w przypadku zmiennej poczucie dokonań osobistych.

Występują natomiast różnice w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. Hipoteza **H4.1.** – poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów szkolnych jest niższy od poziomu wymiarów wypalenia zawodowego nauczycieli **w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji została potwierdzona.**

Rysunek 9. Wykres ramka-wąsy. NL-PSZ – wyczerpanie emocjonalne



Rysunek 10. Wykres ramka-wąsy. NL-PSZ – depersonalizacja

7. OMÓWIENIE WYNIKÓW I WNIOSKI

Zarówno nauczyciele jak i psychologowie szkolni uzyskali wynik średni w zakresie wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonania osobistych a w zakresie depersonalizacji poziom niski. Jednak w przypadku nauczycieli wyniki te były wyższe.

Jeśli chodzi o poszczególne składowe wypalenia zawodowego z uwzględnieniem typu szkoły, to najniższa depersonalizacja – wynik niski – występuje w grupie nauczycieli szkół podstawowych co wydaje się zgadzać z cechami nauczyciela tego typu szkoły, który często wydaje się odgrywać rolę rodzicielską w środowisku szkolnym. Najwyższa depersonalizacja występuje w przypadku nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych – wynik średni – którzy być może są bardziej zdystansowani w relacji uczeń-nauczyciel ze względu na „ekspercką” relację w opozycji do „rodzicielskiej” w przypadku szkoły podstawowej. Nauczyciele szkół podstawowych uzyskali natomiast najwyższe wyniki w zakresie poczucia osiągnięć osobistych a nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych najniższe, aczkolwiek w obydwu przypadkach są to wyniki średnie. Te wyniki z kolei mogą być związane ze zróżnicowanymi celami oraz sposobami i możliwościami ich realizacji na różnych etapach edukacji dzieci i młodzieży.

Jeśli chodzi o grupę zawodową nauczycieli różnych szkół, potwierdzona została hipoteza H1. w zakresie depersonalizacji, która mówi o tym, że występują w tym aspekcie różnice w grupie nauczycieli pracujących w szkole podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej. Statystycznie istotne okazały się jednakże jedynie różnice pomiędzy nauczycielami szkoły podstawowej a nauczycielami gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej. Wbrew założeniom najwyższy wynik w za-

kresie depersonalizacji pojawił się wśród nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych – poziom średni, co można tłumaczyć wspomnianą relacją „ekspercką”. Najniższa depersonalizacja natomiast charakteryzuje nauczycieli szkół podstawowych – poziom niski – co z kolei można tłumaczyć wspomnianą relacją „rodzicielską”.

W przypadku psychologów szkolnych różnych szkół nie było podstaw do odrzucenia hipotezy o braku różnic między grupami. Tak więc hipoteza H2. - poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów pracujących w szkole podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej nie została potwierdzona. Źródłem takiej sytuacji może być dość powszechna praktyka łączenia etatów psychologa szkolnego w szkołach różnego typu, a więc małe zróżnicowanie porównywanych grup.

Pomimo że różnice między grupami psychologów szkolnych nie okazały się statystycznie istotne, warto zaznaczyć, że najwyższe wyniki wyczerpania emocjonalnego występują w grupie psychologów szkół gimnazjalnych – poziom średni, co mogłaby potwierdzać powszechnie panująca opinia, że gimnazjaliści sprawiają największe trudności wychowawcze.

Jeśli chodzi o porównanie nauczycieli i psychologów pracujących w tym samym typie szkoły potwierdzona została hipoteza H3.2. w zakresie depersonalizacji - poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych pracujących w szkole gimnazjalnej jest niższy niż nauczycieli pracujących w szkole gimnazjalnej. W zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji potwierdzona została również hipotez H3.3. mówiąca o tym, że poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie zawodowej psychologów szkolnych pracujących w szkole ponadgimnazjalnej jest niższy niż nauczycieli pracujących w szkole ponadgimnazjalnej.

Hipoteza H4.1. – dotycząca grupy psychologów szkolnych i nauczycieli bez podziału na typy szkół – mówiąca o tym, że poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów szkolnych jest niższy od poziomu wymiarów wypalenia zawodowego nauczycieli została również potwierdzona w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

Może to potwierdzać informacje zawarte w części teoretycznej, w której czynnikami sprzyjającymi wystąpieniu wypalenia w zawodzie a wspólnymi środowisku szkolnemu określono między innymi ogólną biurokratyzację własnych działań, rutynę w pracy, uzależnienie kariery od decyzji administracyjnych, problematykę awansu zawodowego, brak znacznych perspektyw, niskie zarobki nieprzystające do wykształcenia, zdolności i odpowiedzialności, czy też miejsce pracy poddane kontroli zewnętrznej jak i narażenie na nieporozumienia i podejrzenia (por. Siwiorek 2016). Ponadto polityka i praktyka szkolna, brak możliwości robienia kariery, warunki pracy i niska jakość superwizji w przypadku psychologów są czynnikami sprzyjającymi wypaleniu w środowisku szkolnym (por. Siwiorek 2015).

W przypadku psychologów szkolnych czynnikami wpływającymi na wyniki badań może być ich wiedza psychologiczna i ogólna znajomość narzędzi badawczych oraz doświadczenie badawcze. Ponadto tym co przemawia na korzyść psychologów szkolnych w zakresie wypalenia w zawodzie może być wymiar godzin pracy i obowiązków w placówce, których na ogół jest mniej niż w przypadku nauczycieli. Należy również zaznaczyć, że dodatkową ochronę przed wypaleniem zawodowym może zapewniać psychologom ich profesjonalna wiedza i umiejętność wykorzystania jej w praktyce.

LITERATURA

1. Anczewska M., Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej, Warszawa 2006.
2. Arslanow B., Rola psychologa szkolnego w udzielaniu wsparcia nauczycielowi, w: *Zdrowie Psychiczne w Zawodzie Nauczycielskim. Materiały międzynarodowej konferencji naukowej*, red. T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarschmidt, Zielona Góra 1998.
3. Canter L. Canter M., *The High Performing Teacher. Avoiding Burnout and Increasing Your Motivation*, Santa Monica 1994.
4. Fengler J., *Pomaganie męczy – Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk 2000.
5. Florkowski M., *Syndrom wypalenia psychicznego w zawodzie nauczyciela, w: Zdrowie Psychiczne w Zawodzie Nauczycielskim. Materiały międzynarodowej konferencji naukowej*, red. T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarschmidt, Zielona Góra 1998.
6. Friedman I., *Turning Our Schools into a Healthier Workplace: Bridging Between Professional Self-Efficacy and Professional Demands*, w: *Understanding and Preventing Teacher Burnout. A sourcebook of International Research and Practice*, red. R. Vandenberghe, A. Huberman, Cambridge 1999.
7. Grzegorzewska M. K., *Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa*, Kraków 2006.
8. *Karta Nauczyciela*, 1982, [dostęp: 28 maja 2017], <http://www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=2>.
9. Katra G., *Model roli psychologa szkolnego - propozycja własna*, w: *Rola i zadania psychologa we współczesnej szkole*, red. G. Katra, E. Sokołowska, Warszawa 2010.
10. Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T., *Współczesny nauczyciel. Studium wypalenia zawodowego*, Lublin 2011.
11. Kozak S., *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009.
12. Leiter M. P., Maslach Ch., *Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*, San Francisco 2005.
13. Maslach Ch., *Burnout. The Cost of Caring*, Cambridge 2003.
14. Maslach Ch., *Burnout: A Multidimensional Perspective*, w: *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, red. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
15. Maslach Ch., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
16. Maslach Ch., Jackson S., *The measurement of experienced burnout*, "Journal of occupational behavior" Vol. 2, 1981, p. 99-113.
17. Pasikowski T., *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
18. Porczyk S., *Co to jest wypalenie zawodowe (czyli: gdy praca staje się niewykonalną misją)*, „Ja my oni. Jak pracować z sensem zyskiem i sukcesem. Poradnik Psychologiczny POLITYKI” nr 11, 2013, s. 68-70.

19. Sęk H., Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
20. Sęk H., Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
21. Siwiorek J., Wypalenie zawodowe wśród psychologów, „*Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne*” 17 (2), 2015, s. 125-145.
22. Siwiorek J., Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli polskich szkół publicznych, „*Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne*” 21 (2), 2016, s. 383-397.
23. Stawiarska P., *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, Warszawa 2016.