



Janusz Siwiorek

Instytut Psychologii, Wydział Pedagogiki i Psychologii,
Uniwersytet Śląski
E-mail: janusz.siwioerek@gmail.com

Wypalenie zawodowe wśród psychologów / *Professional burnout among psychologists*

Abstract

Some professions, for instance nurses, have been thoroughly analyzed in terms of their professional burnout. This article is dedicated to the problem of professional burnout among psychologists of different specialities. A group of elementary, gymnasium (junior high school) and high school psychologists, clinical and business psychologists are analyzed in terms of three dimensions of burnout: emotional exhaustion, depersonalization and reduced sense of personal accomplishment.

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

1. WPROWADZENIE

Wypalenie zawodowe, na które składają się wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżone poczucie dokonań osobistych, to zjawisko, na które narażone są przede wszystkim osoby wykonujące tzw. zawody pomocowe, które bazują na bliskim kontakcie interpersonalnym. Jedną z grup zawodowych najbardziej narażonych na zjawisko wypalenia w zawodzie są psychologowie.

2. WYPALENIE ZAWODOWE

Zgodnie z potocznym sposobem rozumienia terminu „wypalenie”, traktowanego jako pojedyncze i jednorodne pojęcie, ludzie są albo wypaleni albo nie. Jednakże empiryczny materiał dowodowy dostarcza więcej argumentów na rzecz **wielowymiarowego modelu wypalenia**, niż jednowymiarowej koncepcji tego zjawiska (por. Maslach 2011).

W modelu tym wypalenie definiowane jest 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). Model ten obejmuje więc trzy składniki: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i obniżone poczucie dokonań osobistych, a został stworzony przez Susan Jackson i Christinę Maslach. Należy tutaj zaznaczyć, że powyższa definicja wypalenia nie została wyprowadzona z żadnej istniejącej teorii, ale opracowano ją na podstawie badań eksploracyjnych (Maslach 2011). Tak więc przyczyną wypalenia wg Maslach jest praca z ludźmi, a stan początkowy charakteryzuje personalizacja i wysokie osobiste zaangażowanie (por. Pines 2011).

Wyczerpanie emocjonalne związane jest z poczuciem danej osoby, że jej zasoby emocji zostały znacznie uszczuplone, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie. **Depersonalizacja** dotyczy negatywnego, obojętnego lub bezdusznego reagowania na innych ludzi, którymi zazwyczaj opiekuje się dana osoba lub którzy są odbiorcami usług z jej strony. **Obniżenie poczucia dokonań osobistych** odnosi się natomiast do spadku poczucia sukcesów w pracy i własnej kompetencji (Maslach 2011: 15).

U osoby wypalanej zawodowo można zaobserwować nadmierne zaangażowanie emocjonalne, przemęczenie, a następnie poczucie przytłoczenia wymaganiami emocjonalnymi narzuconymi jej przez inne osoby. Nadmierne zaangażowanie emocjonalne oznacza, że osoba identyfikuje się emocjonalnie z pracą w taki sposób, że sukces w pracy jest równoznaczny z sukcesem osobistym, a niepowodzenie w pracy – z osobistą porażką. Wymagania emocjonalne narzucane przez ludzi stają się natomiast przyczyną wypalenia tylko w sytuacji, gdy są one przytłaczające i osoba nie może na nie reagować w sposób ją zadawalający. Pojawia się wówczas subiektywne poczucie porażki, stanowiące główną przyczynę wypalenia (por. Pines 2011).

Perlman i Hartman po przeanalizowaniu czterdziestu ośmiu definicji wypalenia zawodowego stwierdzili, że są one zgodne co do rozumienia wypalenia jako reakcji na przewlekły stres emocjonalny (za: Anczewska i Roszczyńska 2004: 14). Wypalenie to utrata energii, entuzjazmu i pewności siebie (Leiter i Maslach 2005: 2-3).

3. WYPALENIE ZAWODOWE PSYCHOLOGÓW SZKOLNYCH

Zadania psychologa szkolnego wydają się być liczne. Psychologowie szkolni, odpowiednio przygotowani, którzy mogą przyjąć zewnętrzną perspektywę wobec zjawisk szkolnych, czuwają nad całością procesu wychowania. Psycholog wychowawczy nie jest tylko psychologiem „pierwszego kontaktu”, ale także może być modelem i inicjatorem działań w zakresie promowania zdrowia psychicznego i podnoszenia jakości życia. Działania psychologa szkolnego można więc ująć w cztery podstawowe kategorie: monitoring, psychoprofilaktyka, interwencja i promocja. Powinien on monitorować przebieg procesu wychowawczego oraz promować rozwój osobisty (por. Arslanow 1998). W przypadku problemów z nauką i zachowaniem powinien on podejmować działania interwencyjne oraz

zapobiegawcze, czyli psychoprofilaktykę zachowań problemowych (Katra 2010: 21-32).

Do podstawowych przyczyn zaniku skuteczności u 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, niepewna sytuacja finansowa placówki i brak pomocy instytucjonalnej, nieskuteczność zaangażowania na przeciętnym poziomie, miejsca pracy poddane kontroli zewnętrznej; narażenie na nieporozumienia i podejrzenia (Fengler 2000: 93).

W badaniach przeprowadzonych wśród psychologów szkolnych przez Solly i współpracowników, psychologowie ci jako powody do niezadowolenia podawali politykę i praktykę szkolną, brak możliwości robienia kariery, warunki pracy i niską jakość superwizji. Natomiast do pozytywnych aspektów zaliczyli zabezpieczenie socjalne, miłych kolegów i przyjemne czynności. Do predyktorów zadowolenia z pracy zaliczyli dobre zarobki i właściwą superwizję. Thompson i inni wykazali, że psychologowie szkolni wyrażają zadowolenie z pracy jeśli należą do jakiegoś związku zawodowego (za: Fengler 2000: 93).

Co do regulacji zasad postępowania psychologów szkolnych, z jednej strony obowiązuje ich Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, z drugiej - Karta Nauczyciela, ponieważ są oni pewnego rodzaju hybrydą psychologa i 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. Może to więc być bardzo duże poczucie odpowiedzialności za klienta, bliski z nim kontakt, a także problematyka awansu zawodowego i wynikające z niej dociążenia.

4. WYPALENIE ZAWODOWE PSYCHOLOGÓW POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI

Do podstawowych czynników obciążenia psychologów zalicza się: podtrzymanie stosunków terapeutycznych, problemy z terminami, zwątpienie we własny zawód, zbyt wysokie pensum godzin pracy i poczucie niedoskonałości. Ponadto występuje pięć czynników, którymi obciążają psychologów terapeutów ich klienci i są to: wrogie wypowiedzi uczuciowe, opór, symptomy psychopatologiczne, zagrożenie samobójstwem i zachowanie pasywno agresywne. Ponadto psychologowie zazwyczaj wskazują również na problem braku wpływu na przebieg terapii i poczucie, że klienci wymagają od nich więcej, niż oni sami są w stanie z siebie dać (Fengler 2000: 93; por. Maslach 2003).

Wypalenie ujawnia się najwyraźniej wtedy, gdy pojawia się uzasadnione żądanie zmiany klienta, a osoba pomagająca nie ma wpływu na wybór tych klientów, którzy zgłaszają się po poradę (Fengler 2000: 88). Ponadto brak superwizji pozostaje w ścisłym związku ze stanami wyczerpania.

Źródłem obciążenia psychologów terapeutów wydają się być następujące powody: ich własna integralność jest ciągle zagrożona, podczas terapii przychodzą im wciąż na myśl własne wspomnienia, dzielą ze swoimi klientami te same historie i ich koszmary, mimo wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych oporów muszą utrzymać pełen miłości stosunek do pracy (Fengler 2000: 94).

Źródłem wypalenia mogą również być wygórowane ambicje i niezgodność między wyobrazeniami psychologów na temat możliwości leczenia, a rzeczywistym zachowaniem klienta. Ponadto brak wzajemnej uwagi w stosunkach z klientami, przepracowanie i zniechęcenie z powodu powolności postępów są czynnikami, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. Natomiast do elementów zapobiegających wypaleniu zawodowemu zaliczają się: zgodność między oczekiwaniami i stanem rzeczy, uwzględnienie prywatnych warunków życia, jak i również grupowe superwizje. Co więcej, na podstawie badań Boice i współpracowników stwierdzono, że psychologowie pracujący na własny rachunek, we własnych gabinetach, w mniejszym stopniu skarżą się na stres, problemy zdrowotne i obciążenie psychiczne, niż psychologowie pracujący w klinice uniwersyteckiej (za: Fengler 2000: 94). W przypadku psychologów klinicznych niezajmujących się terapią klientów, najważniejszą cechą korelującą z wypaleniem okazało się być niewielkie doświadczenie kliniczne (Fengler 2000: 94).

Jeśli chodzi o regulacje zasad postępowania w przypadku psychologów obowiązuje ich Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, którego wymogi również w pewnym stopniu mogą dodatkowo korelować z wypaleniem zawodowym, jako że psycholog jest świadomy szczególnej odpowiedzialności wynikającej ze specyfiki wykonywanego zawodu (<http://www.ptp.org.pl>).

Psychologowie mają wystarczającą wiedzę zawodową, aby dysponować wszystkimi ważnymi informacjami o tym, co zrobić w przypadku pojawienia się wypalenia zawodowego. Większość wykorzystuje tę wiedzę, jednakże nie w takim zakresie, w jakim byłoby to możliwe (por. Fengler 2000: 95). Elementami zmniejszającymi objawy uznaje się sprzyjanie pozytywnym doświadczeniom, korektę obciążających warunków życia, wsparcie społeczne i uczestniczenie w szkoleniach związanych z jego udzielaniem (Fengler 2000: 95).

Hellman i inni na podstawie badań odkryli pięć czynników obciążenia, które mogą sprzyjać wypaleniu zawodowemu: podtrzymanie stosunków terapeutycznych, problemy z terminami, zwątpienie we własny zawód, zbyt wysokie pensum godzin pracy i poczucie niedoskonałości. Ackerley i inni natomiast u ponad jednej trzeciej badanych psychologów stwierdzili wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. (por. Fengler 2000).

W Polsce, według badań przeprowadzonych przez Bassama Aouil i Iwonę Rentflejsz wśród psychologów województwa kujawsko-pomorskiego problem wypalenia zawodowego nie dotyczy szeroko tej grupy zawodowej, a psychologów cechują umiarkowane ambicje zawodowe, duży dystans do pracy i ogólne zadowolenie z życia (<http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=124>).

5. METODA I OSOBY BADANE

Najlepiej wystandaryzowanym narzędziem do oceny wypalenia zawodowego jest Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego MBI – *Maslach Burnout Inventory*.

Samoopisowy kwestionariusz MBI służący do oszacowania poziomu trzech wyróżnionych aspektów syndromu wypalenia, zawiera 22 pozycje testowe (stwierdzenia), które dotyczą odczuć. Oceniane są trzy wymiary wypalenia zawodowego: wyczerpanie emocjonalne (9 stwierdzeń), depersonalizacja (5 stwierdzeń) i poczucie dokonań osobistych (8 stwierdzeń). Odpowiedzi udzielane są według siedmiostopniowej skali częstości występowania danego odczucia, od „prawie nigdy” (0), do „prawie zawsze” (6) (por. Anczewska 2006: 37-39; por. Pasikowski 2011).

W trakcie rozwijania się zespołu wypalenia zawodowego wzrasta wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja, a poczucie dokonań osobistych obniża się. W związku z tym poczucie dokonań osobistych jest odwrotnie skorelowane z nasileniem wypalenia zawodowego, w przeciwieństwie do wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

Wypalenie jest zmienną ciągłą, a odczucia, których doświadcza pracownik w obrębie trzech składowych wypalenia zawodowego, mogą osiągać poziom wysoki, średni i niski. Wysokie wartości wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji, a także znaczny spadek poczucia dokonań osobistych świadczą o obecności wypalenia zawodowego. O zaangażowaniu w pracę natomiast, świadczą niskie wartości wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji oraz słaby spadek poczucia dokonań osobistych. Autorzy kwestionariusza zwracają uwagę na fakt, że nie należy łączyć razem wyników poszczególnych skal kwestionariusza i przedstawiać jako „ogólny” poziom wypalenia zawodowego.

Jak wspomniano wcześniej ustalone zostały poziomy referencyjne trzech wymiarów wypalenia zawodowego, na podstawie których można podzielić wyniki na niskie, średnie i wysokie.

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	39 lub powyżej	38-32	31 lub poniżej

(Anczewska 2006: 38)

Dobór grupy badawczej był celowy i stanowili ją psychologowie szkolni szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, psychologowie kliniczni i psychologowie biznesu.

Grupa badawcza składała się z 163 osób: 94 psychologów szkolnych (30 psychologów szkół podstawowych, 33 psychologów szkół gimnazjalnych i 31 psychologów szkół ponadgimnazjalnych), 33 psychologów klinicznych i 36 psychologów biznesu.

Zdecydowaną większość badanych stanowiły kobiety (140) tj. 85,9% badanych co świadczy o sfeminizowaniu grupy zawodowej psychologów. Wynika to zapewne również z charakteru pracy psychologa – ciągły kontakt z ludźmi wymagający wrażliwości i empatii wydaje się być bliższy naturze kobiecej (por. Aouil, Rentflejš, <http://www.psychologia.net.pl/arttykul.php?level=124>). W badaniu wzięło również udział 23 mężczyzn tj. 14,1%, którzy byli obecni w każdej badanej grupie zawodowej oprócz psychologów szkolnych w szkole ponadgimnazjalnej.

Wiek badanych mieści się pomiędzy 24 i 64 rokiem życia. Średnia wieku to 37,16. Staż pracy w zawodzie z kolei wyniósł od 1 do 36 lat, a średnia wyniosła 11,19.

6. PROCEDURA BADAŃ I ICH WYNIKI

Badania właściwe przeprowadzone zostały wśród psychologów szkolnych szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, a także psychologów klinicznych i biznesu. Badania odbyły się w szkołach publicznych, gabinetach psychologicznych, Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych na terenie województwa śląskiego, aczkolwiek wersja internetowa kwestionariusza była wypełniana przez przedstawicieli wymienionych zawodów z różnych regionów Polski.

STATYSTYKI OPISOWE DLA PSYCHOLOGÓW SZKOLNYCH – GRUPA TRAKTOWANA CAŁOŚCIOWO, PSYCHOLOGÓW KLINICZNYCH I PSYCHOLOGÓW BIZNESU

Tabela 2. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych

Psychologowie szkolni								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	94	17,52	15	0	46	9,7	0,85	0,16
D	94	4,68	3	0	26	4,65	1,56	3,66
PD	94	35,15	36	17	46	5,72	-0,88	0,78

WE – wyczerpanie emocjonalne;

D – depersonalizacja;

PD – poczucie dokonania osobistych.

Tabela 3. Statystyki opisowe – grupa psychologów klinicznych

Psychologowie kliniczni								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	33	15,61	17	0	33	8,59	-0,13	-0,97
D	33	4,03	3	0	14	4,03	0,88	-0,18
PD	33	35,88	36	26	48	4,88	0,28	-0,06

Tabela 4. Statystyki opisowe – grupa psychologów biznesu

Psychologowie biznesu								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	36	16,33	16	0	37	9,99	0,3	-0,69
D	36	4,58	4	0	17	4,7	1,18	0,94
PD	36	36,78	37	24	46	5,45	-0,24	-0,55

Biorąc pod uwagę statystyki opisowe psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i biznesu co do skali wyczerpania emocjonalnego (WE) najwyższy wynik średni uzyskali psychologowie szkolni (17,52), a następnie psychologowie biznesu (16,33) i kliniczni (15,61). Tak więc wyniki w grupie psychologów są zbliżone.

Analizując statystyki opisowe depersonalizacji (D) okazuje się, iż średnia psychologów szkolnych i biznesu jest do siebie zbliżona aczkolwiek nieznacznie wyższy stopień depersonalizacji charakteryzuje psychologów szkolnych (4,68) przy średniej (4,58) psychologów biznesu.

W przypadku zmiennej poczucie dokonań osobistych (PD) największą średnią uzyskali psychologowie biznesu (36,78), następnie psychologowie kliniczni (35,88) i szkolni (35,15). Wszystkie te wyniki odpowiadają średniemu poziomowi poczucia dokonań osobistych.

STATYSTYKI OPISOWE DLA PSYCHOLOGÓW SZKOLNYCH SZKÓŁ PODSTAWOWYCH, GIMNAZJALNYCH I PONADGIMNAZJALNYCH

Tabela 5. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych – szkoły podstawowe

Psychologowie szkolni – szkoły podstawowe								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	30	17,03	15,5	0	41	8,68	0,77	0,95
D	30	5,17	3,5	0	15	4,66	0,71	-0,69
PD	30	34,7	36	23	43	5,55	-0,77	0,03

Tabela 6. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych – szkoły gimnazjalne

Psychologowie szkolni – szkoły gimnazjalne								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	33	18,85	16	6	38	9,39	0,77	-0,46
D	33	4,46	3	0	15	4,21	0,93	0,09
PD	33	35,33	36	23	43	4,77	-0,48	-0,03

Tabela 7. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych – szkoły ponadgimnazjalne

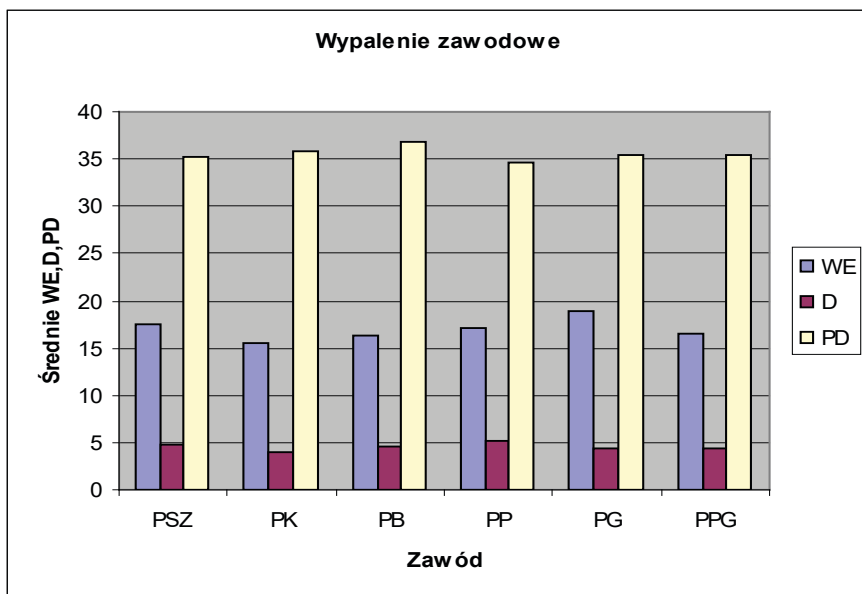
Psychologowie szkolni - szkoły ponadgimnazjalne								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	31	16,59	13	0	46	11,03	1,07	0,47
D	31	4,45	3	0	26	5,18	2,63	9,39
PD	31	35,39	37	17	46	6,86	-1,11	1,18

W skali wyczerpanie emocjonalne (WE) najwyższy średni wynik uzyskali psychologowie szkół gimnazjalnych (18,85) przy odchyleniu standardowym (9,39). Najniższy średni wynik wystąpił w grupie psychologów szkół ponadgimnazjalnych (16,59), przy wyniku średnim (17,03) psychologów szkół podstawowych. Wyniki te są wynikami średnimi na skali wyczerpanie emocjonalne.

Na skali depersonalizacja wyniki mieściły się w przedziale $<0;26>$. Najwyższy wynik średni zdobyli psychologowie szkół podstawowych (5,17), a najniższy dwie pozostałe grupy (gimnazjum: 4,46; szkoła ponadgimnazjalna: 4,45). Wszystkie te wyniki są wynikami niskimi. Odchylenie standardowe mieściło się w granicach (4,21 – 5,18).

W przypadku składowej poczucie dokonań osobistych wyniki średnie psychologów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych są zbliżone (odpowiednio 35,33; 35,39) a najniższy wynik średni uzyskali psychologowie szkół podstawowych (34,7) przy odchyleniu standardowym (5,55); wyniki te są wynikami średnimi.

Podsumowanie wyników przedstawia poniższy wykres.



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

PSZ – psychologowie szkolni;

PK – psychologowie kliniczni;

PB – psychologowie biznesu;

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 u psychologów klinicznych (PK). Najwyższy poziom depersonalizacji pojawia się wśród psychologów szkół podstawowych (PP), a najniższy u psychologów klinicznych (PK). W zakresie poczucia dokonań osobistych najwyższe wyniki

uzyskała grupa psychologów biznesu (PB) a najniższe grupa psychologów szkół podstawowych (PP).

STATYSTYKI OPISOWE PSYCHOLOŻEK I PSYCHOLOGÓW (OGÓLNIENIE – BEZ PODZIAŁU NA RODZAJ SZKOŁY; Z PODZIAŁEM ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ)

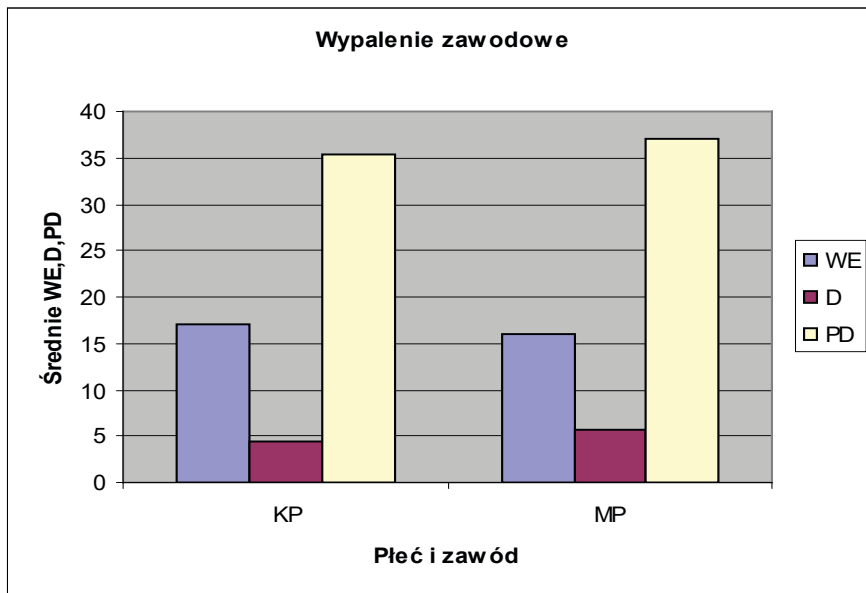
Tabela 8. Statystyki opisowe – **Psycholożki (KP)**

Psycholożki (KP)								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	140	17	15	0	46	9,45	0,67	0,03
D	140	4,33	3	0	26	4,46	1,58	3,48
PD	140	35,44	36	17	46	5,51	-0,74	0,6

Tabela 9. Statystyki opisowe – **Psycholodzy (MP)**

Psycholodzy (MP)								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	23	16,09	19	0	37	10,14	0,18	-0,59
D	23	5,74	6	0	17	4,81	0,38	-0,57
PD	23	36,96	37	29	48	5,45	0,39	-0,59

W zakresie wyczerpania emocjonalnego średnie wyniki są zbliżone w grupie psychologów i psycholożek (odpowiednio 16,09 – wynik niski i 17 – wynik średni). W zakresie depersonalizacji obie grupy uzyskały wynik średni niski, aczkolwiek psychologowie (5,74) wyższy niż psycholożki (4,33), przy odchyleniu standardowym odpowiednio (4,81) i (4,46). Co do składowej poczucie dokonań osobistych wyższy wynik średni zdobyli psychologowie 36,96 (odchylenie standardowe 5,45). Psycholożki uzyskały średni wynik 35,44 przy odchyleniu standardowym (5,51). Wyniki te są wynikami średnimi. Należy zaznaczyć jednak, że w porównywanych grupach jest zdecydowanie mniej mężczyzn (23) przy 140 kobietach.



Rysunek 2. Wykres średnich WE, D, PD u psycholożek i psychologów

Wyczerpanie emocjonalne jest wyższe wśród kobiet. Depersonalizacja i poczucie dokonań osobistych są wyższe wśród mężczyzn.

HIPOTEZY BADAWCZE

H1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i psychologów biznesu.

H1.1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów szkolnych jest wyższy niż w grupie psychologów klinicznych i psychologów biznesu.

H1.2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów klinicznych jest wyższy niż w grupie psychologów biznesu.

Tabela 10. Test ANOVA Kruskala-Wallisa (psychologowie szkolni, kliniczni i biznesu)

Zmienna	Grupa	N	Suma rang	Średnia ranga	p	
Wyczerpanie emocjonalne	PSZ	94	11376,5	121,03	0,02	p<α
	PK	33	3709,5	112,41		
	PB	36	4145,5	115,15		
Depersonalizacja	PSZ	94	11445,5	121,76	0,04	p<α
	PK	33	3714,5	112,56		
	PB	36	4259	118,31		
Poczucie dokonań osobistych	PSZ	94	12456,5	132,52	0,11	p>α
	PK	33	4431	134,27		
	PB	36	5382,5	149,51		

Hipoteza H1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i psychologów biznesu – **została potwierdzona** w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

W celu ustalenia istotności różnic zastosowano serię porównań parami Testem U Manna-Whitneya.

Tabela 11. Wartość p – Test U Manna-Whitneya – wyczerpanie emocjonalne

Wyczerpanie emocjonalne	PSZ	PK	PB
PSZ		0,6	0,6
PK	0,6		0,97
PB	0,6	0,97	

Tabela 12. Wartość p – Test U Manna-Whitneya – depersonalizacja

Depersonalizacja	PSZ	PK	PB
PSZ		0,5	0,8
PK	0,5		0,79
PB	0,8	0,79	

Na podstawie wyników serii porównań parami Testem U Manna-Whitneya należy wyciągnąć wniosek, że różnice między grupą psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i biznesu okazały się statystycznie nieistotne.

Tak więc **hipoteza H1.1.** - poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów szkolnych jest wyższy niż w grupie psychologów klinicznych i psychologów biznesu – nie została potwierdzona.

Nie ma również podstaw do potwierdzenia **hipotezy H1.2.** - poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów klinicznych jest wyższy niż w grupie psychologów biznesu – jako że różnice między badanymi grupami okazały się statystycznie nieistotne.

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-Wallis.

Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 13. Test ANOVA Kruskala-Wallisa (psychologowie szkolni szkoły podstawowej, gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej)

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

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 jest związany z płcią – kobiety wypalają się bardziej niż mężczyźni.

Zastosowano test nieparametryczny dla dwóch prób niezależnych Test U Manna-Whitneya.

Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 14. Test U Manna-Whitneya (psycholożki - psychologowie)

Zmienna	N	N	Suma rang	Suma rang	U	p
	KP	MP	KP	MP		
WE	23	23	555	526	250	0,76 $p > \alpha$
D	23	23	506,5	574,5	230,5	0,46 $p > \alpha$
PD	23	23	522	559	246	0,7 $p > \alpha$

KP – psycholożki;

MP – psychologodzy.

W toku dodatkowych analiz nie ujawniły się różnice w obrębie badanej grupy z podziałem ze względu na płeć.

WERYFIKACJA HIPOTEZ DOTYCZĄCYCH KORELACJI MIĘDZY ZMIENNYMI

Ze względu na fakt, że rozkład większości zmiennych nie jest rozkładem normalnym do określenia zależności między zmiennymi wiek, staż pracy – wypalenie zawodowe (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, poczucie dokonań osobistych) zastosowano test nieparametryczny – korelację R Spearmana.

H4. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego wzrasta wraz z wiekiem.

Tabela 15. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	P	P	P	P
Wiek i WE	163	0,07	0,39 $p > \alpha$	NIE
Wiek i D	163	0,006	0,94 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	163	0,13	0,09 $p > \alpha$	NIE

W grupie psychologów traktowanej całościowo zależności wiek i wypalenie zawodowe okazały się nieistotne.

Tabela 16. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe – grupa psycholożek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa psycholożek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KP	KP	KP	KP
Wiek i WE	140	0,05	0,55 $p > \alpha$	TAK
Wiek i D	140	0,01	0,88 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	140	0,18	0,04 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H4. potwierdzona została w zakresie poczucia dokonań osobistych w grupie zawodowej psycholożek.

Poczucie dokonań osobistych wzrasta w stopniu słabym wraz z wiekiem w grupie psycholożek. Pozostałe zależności są statystycznie nieistotne.

Tabela 17. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe – grupa psychologów)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa mężczyzn: psychologów				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MP	MP	MP	MP
Wiek i WE	23	0,11	0,62 $p > \alpha$	NIE
Wiek i D	23	-0,06	0,79 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	23	-0,07	0,74 $p > \alpha$	NIE

W grupie psychologów wszystkie występujące korelacje okazały się statystycznie nieistotne.

H5. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego wzrasta wraz ze stażem pracy.

Tabela 18. Korelacja porządku rang Spearmana (staż i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	P	P	P	P
Staż pracy i WE	163	0,17	0,03 $p < \alpha$	TAK
Staż pracy i D	163	0,07	0,4 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	163	0,16	0,048 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H5. została potwierdzona w zakresie wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonań osobistych.

Wyczerpanie emocjonalne i poczucie dokonań osobistych wzrastają w stopniu słabym wraz ze stażem pracy. Pozostałe korelacje są nieistotne.

Tabela 19. Korelacja porządku rang Spearmana (staż pracy i wypalenie zawodowe – grupa psycholożek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa psycholożek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KP	KP	KP	KP
Staż pracy i WE	140	0,15	0,08 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i D	140	0,07	0,41 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	140	0,2	0,02 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H5. została potwierdzona w zakresie poczucia dokonań osobistych.

Poczucie dokonań osobistych wzrasta słabo ze stażem pracy. Pozostałe korelacje są nieistotne.

Tabela 20. Korelacja porządku rang Spearmana (staż pracy i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana				
Grupa mężczyzn: psychologów				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MP	MP	MP	MP
Staż pracy i WE	23	0,28	0,2 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i D	23	0,06	0,77 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	23	-0,08	0,72 $p > \alpha$	NIE

Hipoteza H5. nie została potwierdzona dla grupy zawodowej psychologów.

H6. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego maleje wraz z wysokością wynagrodzenia.

Współczynniki korelacji są istotne z $p < 0,05$

Tabela 21. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe - grupa badanych traktowana całościowo)

Korelacja porządku rang Spearmana				
Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	P	P	P	P
Wynagrodzenie i WE	163	0,08	0,29 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i D	163	0,03	0,73 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i PD	163	0,2	0,01 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza **H6.** została potwierdzona w zakresie poczucia dokonań osobistych.

Wraz ze wzrostem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wzrasta poczucie dokonań osobistych w stopniu słabym w grupie psychologów. Pozostałe zależności nie są istotne.

Tabela 22. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe – grupa psycholożek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa psycholożek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KP	KP	KP	KP
Wynagrodzenie i WE	140	0,06	0,47 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i D	140	0,02	0,85 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i PD	140	0,26	0,002 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H6. została potwierdzona w zakresie poczucia dokonań osobistych w grupie psycholożek.

Poczucie dokonań osobistych wzrasta w stopniu słabym wraz ze wzrostem wynagrodzenia wśród psycholożek. Pozostałe korelacje okazały się nieistotne.

Tabela 23. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe – grupa mężczyzn – psychologów)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa mężczyzn: psychologów				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MP	MP	MP	MP
Wynagrodzenie i WE	23	0,23	0,28 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i D	23	-0,08	0,73 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i PD	23	-0,12	0,58 $p > \alpha$	NIE

Hipoteza H6. nie została potwierdzona, ponieważ korelacje okazały się nieistotne.

7. OMÓWIENIE WYNIKÓW I WNIOSKI

Dzięki przeprowadzonym badaniom i liczbie uzyskanych danych, możliwe było przeprowadzenie licznych analiz i porównań. Pomimo że pewna liczba analiz doprowadziła do konkluzji, że zaobserwowane różnice międzygrupowe czy też korelacje nie są statystycznie istotne, nie oznacza to, że wyniki te są nieważne czy też nieistniejące. Można potraktować te wyniki jako „nieudowodnione” (Stanisz 2006: 209-210). Być może zwiększenie liczebności grupy badawczej mogłoby zmienić tę sytuację – może to być bodźcem do dalszej eksploracji zjawiska i kolejnych badań.

Pewne składowe wypalenia zawodowego tj. depersonalizacja oraz wyczerpania emocjonalne były bardziej różnicujące poszczególne grupy aniżeli poczucie dokonań osobistych. Psychologowie szkolni, jako grupa badanych bez podziału na typ szkoły, w zakresie wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonań osobistych uzyskali wynik średni a w zakresie depersonalizacji poziom niski.

Może to potwierdzać informacje zawarte w części teoretycznej, gdzie jako czynniki sprzyjające wystąpieniu wypalenia zawodowego wymieniane były niskie zarobki, nieprzystające do wykształcenia, zdolności i odpowiedzialności, uzależnienie kariery od decyzji administracyjnych, seksizm, niepewna sytuacja finansowa placówki i brak pomocy instytucjonalnej, nieskuteczność zaangażowania na przeciętnym poziomie, miejsca pracy poddane kontroli zewnętrznej czy też narażenie na nieporozumienia i podejrzenia oraz problem braku wpływu na przebieg terapii.

Dzięki przeprowadzonym badaniom można było porównać grupę zawodową psychologów różnych szkół i różnych specjalności. Jeśli chodzi o poszczególne składowe wypalenia zawodowego, to najniższa depersonalizacja występuje w grupie psychologów klinicznych co wydaje się być zgodne z podstawową i najważniejszą cechą psychologa klinicznego, czyli empatią, która ważna w pozostałych grupach tutaj wysuwa się zdecydowanie na plan pierwszy. Przy czym jest to wynik niski jak w przypadku dwóch poprzednich grup.

Psychologowie biznesu zdobyli natomiast najwyższe wyniki (poziom średni) w przypadku poczucia dokonania osobistych, co wydaje się również współbrzmieć z profilem ich zawodu – bliski kontakt z przedsiębiorcami, nastawienie na sukces i maksymalne zyski przy minimalnych stratach.

Hipoteza H1. mówiąca o tym, że poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i psychologów biznesu nie została potwierdzona, ponieważ różnice między psychologami okazały się statystycznie nieistotne.

W przypadku psychologów szkolnych okazało się, że najwyższa depersonalizacja pojawiła się w przypadku psychologów szkół podstawowych (choć wciąż jest to poziom niski). Jednakże w przypadku tej grupy psychologów nie było podstaw do odrzucenia hipotezy o braku różnic między różnymi typami szkół. Źródłem takiej sytuacji, może być dość powszechna praktyka łączenia etatów psychologa szkolnego w szkołach różnego typu, a więc małe zróżnicowanie porównywanych grup. Być może również tutaj warto byłoby zwiększyć liczebność grup (aczkolwiek przebadanie tej grupy zawodowej jest dość utrudnione w związku z jej małą liczebnością – w porównaniu z pedagogami szkolnymi, nieliczne szkoły zatrudniają psychologów).

Mimo braku istotności różnic między grupami psychologów szkolnych, warto zaznaczyć, że najwyższe wyniki wyczerpania emocjonalnego występują w grupie psychologów szkolnych gimnazjów (poziom średni), co wydawałoby się zgodne z powszechnie panującą opinią a zarazem faktem, że uczniowie tego typu szkoły sprawiają największe trudności wychowawcze.

Co do związku wypalenia z płcią, różnice między tymi grupami okazały się statystycznie nieistotne. Warty jednak zauważenia jest fakt, że bazując jedynie na statystykach opisowych, wyczerpanie emocjonalne jest wyższe u psychologów, a depersonalizacja jak i poczucie dokonania osobistych są wyższe u psychologów – co

wyduje się być zgodne z powszechnymi wyznacznikami, być może stereotypowych, ról społecznych wrażliwej kobiety i pewnego siebie bardziej zdystansowanego mężczyzny.

Wyniki te (choć trudne do uwzględnienia z powodu braku istotności) byłyby zgodne z innymi badaniami np. Schaufeli, gdzie kobiety uzyskały wyższe wyniki w skali emocjonalnego wyczerpania, a mężczyźni w skali depersonalizacji (por. Anczewska 2006: 75; Sęk 2011: 159).

Stwierdzenie to z kolei wydaje się jednakże nie w pełni zgodne z wnioskami badań Bassama Aouila, który sugeruje, że kobiety są „chronione” w swojej pracy psychologa poprzez fakt, że praca psychologa jest bliska ich naturze, charakteryzującej się empatią i wrażliwością. Ponadto 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 (<http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=124>).

W przypadku tych różnic międzygrupowych, które okazały się statystycznie nieistotne jak i w przypadku korelacji między zmiennymi, dobrym rozwiązaniem mogłoby być wspomniane zwiększenie liczebności próby, jako że to właśnie mała liczebność poszczególnych grup szczególnie w przypadku „grup męskich” była głównym ograniczeniem metodologicznym przedstawionych wyników. Liczebności te jednak odzwierciedlają sytuację zawodową psychologów, których to jest znacznie mniej w porównaniu z ich żeńskimi odpowiednikami. Zwiększenie liczebności grupy może pozwolić na odkrycie korelacji, jak i również może umożliwić zweryfikowanie rezultatów uzyskanych w tej pracy i potwierdzenie lub odrzucenie hipotez dotyczących różnic międzygrupowych.

W zakresie poczucia dokonań osobistych wzrasta ono w stopniu słabym wraz z wiekiem w grupie psycholożek – do tego również może przyczyniać się życie prywatne, gdzie kobieta może się czuć zrealizowana jako matka i żona. W grupie składającej się z psychologów i psycholożek poczucie dokonań osobistych wzrasta w stopniu słabym wraz ze stażem pracy. Tak więc wydaje się, że psychologowie potrafią docenić siebie i zauważyć swoje sukcesy, w czym może pomagać im wiedza psychologiczna, pozwalająca na racjonalne spojrzenie na swoje dokonania. Jednakże w tej samej grupie wyczerpanie emocjonalne również wzrasta w stopniu słabym wraz ze stażem pracy.

Co do korelacji z wysokością miesięcznego wynagrodzenia i poczucia dokonań osobistych okazało się, że wzrasta ono w stopniu słabym wraz ze zwiększaniem wynagrodzenia w grupie psychologów i psycholożek.

Jeśli chodzi o kierunki dalszych badań, warto byłoby również zbadać wpływ tygodniowej liczby godzin pracy jak i subiektywną ocenę środowiska pracy, czy też kierownictwa, które mogą przyczynić się do wypalenia zawodowego.

W profilaktyce wypalenia ważną rolę odgrywa wsparcie i uznanie ze strony przełożonych, jak i ogólne wsparcie społeczne, które buforuje negatywny wpływ czynników prowadzących do wypalenia zawodowego. Ponadto podnoszenie swoich kwalifikacji pozwala na zapobieganie lub zmniejszenie poziomów wypalenia zawodowego. Te wszystkie aspekty również warte byłyby wzięcia pod uwagę w trakcie przyszłych badań.

Ponadto zbadanie pozostałych czynników sprzyjających wypaleniu, tj. warunków i organizacji pracy: styl zarządzania instytucją, tempo pracy, stopień psychicznego zaangażowania koniecznego do wykonywania zawodu, mogłoby dopełnić obraz wypalenia zawodowego w analizowanych grupach. Ważne wyniki może dać również przebadanie osobowych cech pracownika tj. cech osobowości, strategii radzenia sobie ze stresem, systemu wartości, stylów komunikowania się, czy też umiejscowienia poczucia kontroli.

Reasumując należy zaznaczyć, że wyniki badań i wnioski z nich płynące, jak już wspomniano, mogą stanowić bazę lub punkt odniesienia do dalszych badań, a także być pomocne przy tworzeniu programów profilaktyki wypalenia zawodowego wśród psychologów (szkolnych, klinicznych i biznesu), którzy to z racji swojego wykształcenia mogą nie wydawać się narażeni na wypalenie w zawodzie lub mogą być postrzegani jako ci, którzy potrafią całkowicie mu zapobiegać lub też radzić sobie z nim samodzielnie.

LITERATURA

1. Anczewska M., Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej, Warszawa 2006.
2. Anczewska M., Roszczyńska J., Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi, Warszawa 2004.
3. Aouil B., Rentflejš I., Zespół wypalenia zawodowego u psychologów. Raport z badań w województwie kujawsko-pomorskim, [dostęp: 21 stycznia 2014], <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=124>.
4. 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.
5. Fengler J., Pomaganie mężczy – Wypalenie w pracy zawodowej, Gdańsk 2000.
6. Karta Nauczyciela, 1982, [dostęp: 27 listopada 2014], <http://www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=2>.
7. Kutra G., Model roli psychologa szkolnego – propozycja własna, w: *Rola i zadania psychologa we współczesnej szkole*, red. G. Kutra, E. Sokołowska, Warszawa 2010.
8. Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, 1991, [dostęp: 28 listopada 2014], <http://www.ptp.org.pl/modules.php?name=News&file=article&sid=29>.
9. Leiter M. P., Maslach Ch., *Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*, San Francisco 2005.
10. Maslach Ch., *Burnout. The Cost of Caring*, Cambridge 2003.
11. 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.
12. Maslach Ch., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2011.

13. Pasikowski T., Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
14. Pines A. M., Burnout: An Existential Perspective, w: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, red. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
15. Pines A.M., Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
16. 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.
17. Sęk H., Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
18. Stanisław A., Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem STATISTICA PL na przykładach z medycyny. Tom 1. Statystyki podstawowe, Kraków 2006.