



Janusz Siwiorek

Uniwersytet Śląski
E-mail: janusz.siwiorek@gmail.com

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli polskich szkół publicznych */ Professional burnout among teachers of Polish state schools*

Abstract

One of the professions whose representatives are mostly exposed to professional burnout is teaching. This article is dedicated to the problem of professional burnout among Polish teachers 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 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; teacher; teacher professional burnout.

1. WPROWADZENIE

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

Artykuł ten analizuje sytuację nauczycieli pod względem wypalenia zawodowego po wprowadzeniu trzystopniowego systemu szkolnictwa w ramach reformy systemu oświaty.

2. WYPALENIE ZAWODOWE

Według Freudenbergera i Richelsona wypalenie to „stan zmęczenia lub frustracji spowodowany poświęceniem się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi,

które nie przyniosły oczekiwanej nagrody” (za: Pines 1993: 35) [tłum. wł.]. Wypalenie to wysoki koszt wysokich osiągnięć (por. Pines 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). Co więcej, syndrom wypalenia zawodowego pojawia się i rozwija z powodu źle zrównoważonych wzajemnych oddziaływań między zdolnością do znoszenia obciążeń przez daną osobę, a tym, czego wymaga od niej otaczający świat (por. Litzke i Schuh, 2007: 169). Wypalenie zawodowe opisywane nawet bywa jako „choroba nadmiernego zaangażowania”, która najczęściej powstaje w sytuacji porównywania wartości, celów oraz fizycznych i psychicznych kosztów związanych z wykonywaną pracą (Bartkowiak 2009).

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

Wśród różnych modeli wypalenia zawodowego najbardziej popularnym wydaje się być **wielowymiarowy model wypalenia**, który został opracowany przez Susan Jackson i Christinę Maslach. 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).

Wyczerpanie emocjonalne związane jest z poczuciem danej osoby, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie, że jej zasoby emocji zostały znacznie uszczuplone. **Depersonalizacja** odnosi się do 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** dotyczy natomiast spadku poczucia własnej kompetencji i sukcesów w pracy (Maslach 2011: 15).

3. WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI

Badacze wypalenia zawodowego wśród nauczycieli podkreślają, że w tym zawodzie działają stresory z bardzo różnych obszarów: cywilizacyjne (kryzys systemów edukacyjnych); makrospołeczne (transformacja systemów społecznych); mające swe źródło w sposobie zarządzania edukacją i szkołami; wynikające z powielania negatywnego obrazu szkoły (Sęk 2011: 154; por. Grzegorzewska 2006).

Niektóre obciążenia nauczycieli wynikają ze sprzecznych wymagań, jakie są im stawiane lub sami sobie stawiają: 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. Stwierdzają oni, że znajdują się między przysłowiowym „młotem a kowadłem” (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).

Na podstawie badań dotyczących zagrożenia wypaleniem zawodowym nauczyciele stwierdzono, że cechami korelującymi z wypaleniem są przede wszystkim brak wsparcia ze strony współpracowników i instytucji, jak i brak wsparcia społecznego; ponadto brak solidarności w zespole pracowniczym, strach, somatyzacja, depresja, uzależnienie od pracy, stres ról, konflikt i dwoistość ról, zachowania uczniów przeszkadzające nauczycielom, bierne strategie radzenia sobie ze stresem, duża liczba obciążających wydarzeń szkolnych oraz niskie zadowolenie z pracy nauczycieli (Fengler 2000: 102-103).

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

Dotychczasowe badania nad wypaleniem zawodowym nauczycieli wykazały, że struktura wypalenia zależy od płci i typu szkoły. Najbardziej widoczne okazało się wyczerpanie emocjonalne, natomiast skłonność do depersonalizacji przeważała u badanych mężczyzn. Okazało się również, że podatni na wypalenie są nauczyciele pierwotnie zaangażowani oraz ci z tendencją do perfekcji. Wypaleniu zawodowemu nauczycieli sprzyja ponadto sprzeczność pomiędzy oczekiwaniami zawodowymi a realiami pracy (por. Sęk 2011). Natomiast co się tyczy środków zaradczych do pokonywania zjawiska wypalenia zawodowego do najczęściej wymienianych zalicza się wsparcie i uznanie ze strony przełożonych (por. Fengler 2000: 103; por. Canter i Canter 1994).

Jeśli chodzi o regulacje prawne zawodu nauczyciela działania ich determinuje przede wszystkim Karta Nauczyciela, która reguluje między innymi awans zawodowy nauczycieli, który może przyczyniać się do wystąpienia lub też przyspieszenia zjawiska wypalenia zawodowego. Awans zawodowy nauczycieli coraz częściej wydaje się być postrzegany przez nich samych jako zjawisko obciążające, powielające biurokrację, a najczęstszą motywacją są finanse. Awans zawodowy wiąże się również z cykliczną oceną pracy nauczyciela, regularną hospitacją 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 do dalszego awansowania i związanego z nim wzrostu gratyfikacji finansowej.

4. METODA I OSOBY BADANE

Samoopisowy Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego MBI – *Maslach Burnout Inventory* 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).

Poczucie dokonań osobistych jest odwrotnie skorelowane z nasileniem wypalenia zawodowego, w przeciwieństwie do wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. Tak więc w trakcie rozwijania się zespołu wypalenia w zawodzie poczucie dokonań osobistych obniża się, a wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja wzrastają.

Wypalenie jest zmienną ciągłą, a odczucia, których doświadcza pracownik w obrębie trzech składowych wypalenia zawodowego, mogą osiągać poziom niski, średni i wysoki. Autorzy kwestionariusza zwracają uwagę na fakt, że nie należy łączyć razem wyników 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	39 lub powyżej	38-32	31 lub poniżej

(Anczewska 2006: 38)

Dobór grupy badawczej był celowy i stanowili ją nauczyciele szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

Grupa badawcza składała się z 94 osób: 33 nauczycieli szkół podstawowych, 31 nauczycieli szkół gimnazjalnych i 30 nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych.

Zdecydowaną większość badanych stanowiły kobiety (80) tj. 85,1% badanych co świadczy o strukturze zatrudnienia w polskim szkolnictwie i sfeminizowaniu środowiska nauczycielskiego.

Wiek badanych mieści się pomiędzy 24 i 62 rokiem życia. Średnia wieku to 42,07. Staż pracy w zawodzie z kolei wyniósł od 1 do 35 lat, a średnia wyniosła 16,94.

5. PROCEDURA BADAŃ I ICH WYNIKI

Badania właściwe przeprowadzone zostały wśród nauczycieli szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Badania odbyły się w szkołach publicznych na terenie województwa śląskiego, natomiast wersja internetowa kwestionariusza

była wypełniana przez przedstawicieli wymienionego zawodu z różnych regionów Polski.

Statystyki opisowe dla nauczycieli – grupa traktowana całościowo, nauczyciele szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych

Tabela 2. Statystyki opisowe – grupa nauczycieli traktowana całościowo, nauczyciele szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych

Nauczyciele								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	94	21,02	19,5	1	49	10,76	0,19	-0,41
D	94	6,05	5	0	21	4,86	1,1	1,02
PD	94	33,59	35	8	48	6,66	-1,12	1,89

WE – wyczerpanie emocjonalne;

D – depersonalizacja;

PD – poczucie dokonania osobistych.

Tabela 3. Statystyki opisowe – grupa nauczycieli – szkoły podstawowe

Nauczyciele – szkoły podstawowe								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	33	18,06	18	2	48	10,93	0,57	0,21
D	33	3,67	4	0	12	3,38	0,74	0,19
PD	33	35,49	36	14	42	5,89	-1,99	5,27

Tabela 4. Statystyki opisowe – grupa nauczycieli – szkoły gimnazjalne

Nauczyciele – szkoły gimnazjalne								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	31	22,23	21	2	42	10,03	0,04	-0,82
D	31	6,94	6	2	19	4,82	1,36	1,4
PD	31	32,84	32	22	48	6,23	0,18	-0,16

Tabela 5. Statystyki opisowe – grupa nauczycieli – szkoły ponadgimnazjalne

Nauczyciele – szkoły ponadgimnazjalne								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	30	23,03	23	1	49	10,95	0	0,02
D	30	7,77	8	0	21	5,35	0,74	0,04
PD	30	32,27	35	8	41	7,58	-1,4	2,19

W przypadku wypalenia emocjonalnego (WE) najniższe wyniki średnie uzyskali nauczyciele szkół podstawowych (18,06) przy odchyleniu standardowym (10,93). Wyniki nauczycieli szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych były zbliżone do siebie (odpowiednio 22,23 i 23,03) – wyniki te są wynikami średnimi.

Najwyższy wynik maksymalny pojawił się w grupie nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (49). Również w tej grupie pojawił się najniższy wynik minimalny (1). Skośność mieści się w przedziale $<0;57>$.

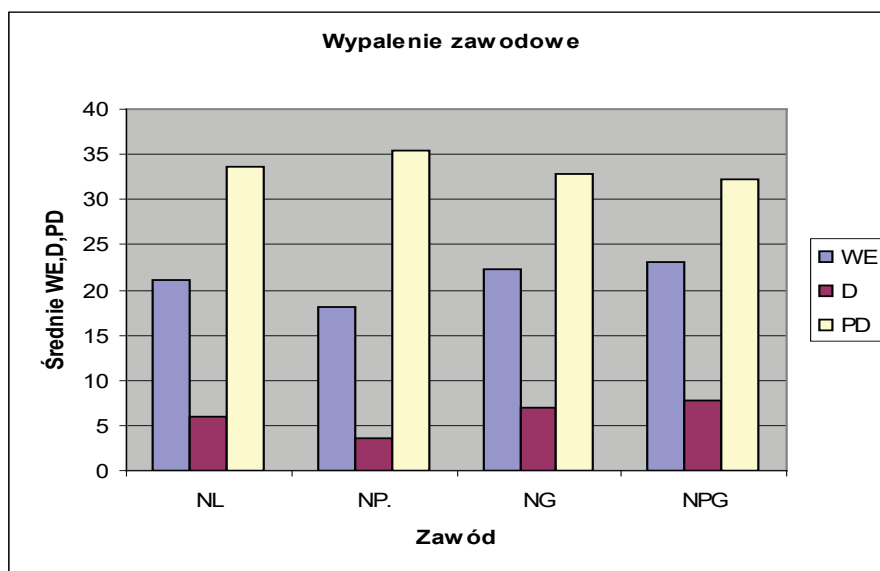
Co do drugiej składowej – depersonalizacja (D) - najwyższy wynik średni zdobyła grupa nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (7,7) przy odchyleniu standardowym 5,35. Nauczyciele szkół gimnazjalnych uzyskali średni wynik 6,94 – są to wyniki poziomu średniego. Zdecydowanie najniższy poziom depersonalizacji charakteryzuje natomiast nauczycieli szkół podstawowych (3,67) i jest to wynik niski. Najwyższy wynik maksymalny pojawił się w grupie nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (21), a najniższy minimalny to zero w szkole podstawowej i ponadgimnazjalnej.

W zakresie poczucie dokonań osobistych (PD) najwyższy wynik średni uzyskali nauczyciele szkół podstawowych (35,49) przy odchyleniu standardowym (5,89), następnie nauczyciele szkół gimnazjalnych (32,84) i ponadgimnazjalnych (32,27) – są to wyniki średnie.

Najwyższy wynik maksymalny pojawił się w grupie nauczycieli szkół gimnazjalnych (48) a najniższy minimalny w grupie nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (8).

Największa skośność rozkładu pojawiła się w grupie nauczycieli szkół podstawowych (-1,99) z kurtozą (5,27). Rozkład jest skośny ujemnie, leptokurtyczny (dominujące wyniki wysokie i są one bardziej skoncentrowane niż w rozkładzie normalnym).

Podsumowanie wyników przedstawia poniższy wykres.



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

(poczucie dokonań osobistych)

NL – nauczyciele;

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 dokonań 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 są najbardziej wypaleni w zawodzie.

Statystyki opisowe nauczycieli i nauczycielek (ogólnie – bez podziału na rodzaj szkoły; z podziałem ze względu na płeć)

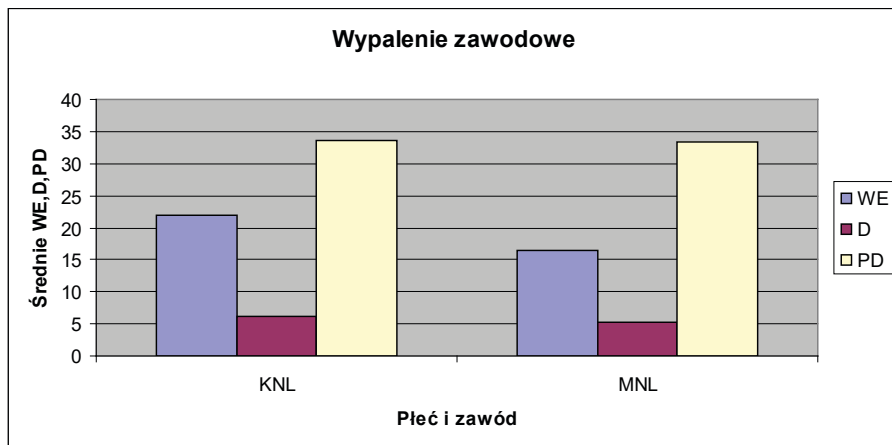
Tabela 6. Statystyki opisowe – Nauczycielki (KNL)

Nauczycielki (KNL)								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	80	21,83	21	1	49	10,68	0,13	-0,31
D	80	6,2	5	0	21	4,94	1,08	1,02
PD	80	33,63	35	14	42	6,22	-0,84	0,24

Tabela 7. Statystyki opisowe – Nauczyciele (MNL)

Nauczyciele (MNL)								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	14	16,43	14	2	37	10,44	0,64	-0,14
D	14	5,21	3,5	0	16	4,41	1,2	1,27
PD	14	33,36	34,5	8	48	9,09	-1,71	4,74

W zakresie wyczerpania emocjonalnego wyższe wyniki średnie uzyskały nauczycielki (21,83) przy 16,43 mężczyźn. Są to wyniki średnie. W przypadku depersonalizacji wyższe wyniki również uzyskała grupa nauczycielek (6,2) przy 5,21 mężczyźn – są to wyniki niskie. W przypadku poczucia dokonań osobistych wyniki są zbliżone – nauczyciele 33,36, nauczycielki 33,63 – są to wyniki średnie.



Rysunek 2. Wykres średnich WE, D, PD u nauczycielek i nauczycieli

Zarówno wyczerpanie emocjonalne jak i depersonalizacja oraz poczucie dokonania osobistych są wyższe wśród kobiet.

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 8. Test ANOVA Kruskala-Wallisa (nauczyciele szkoły podstawowej, gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej)

Zmienna	Grupa	N	Suma rang	Średnia ranga	p	
Wyczerpanie emocjonalne	NP	33	1309,5	39,68	0,11	$p > \alpha$
	NG	31	1562	50,39		
	NPG	30	1593,5	53,12		
Depersonalizacja	NP	33	1114,5	33,77	0,001	$p < \alpha$
	NG	31	1643	53		
	NPG	30	1707,5	56,92		

Poczucie dokonań osobistych	NP	33	1867,5	56,59	0,054	p>α
	NG	31	1278	41,23		
	NPG	30	1319,5	43,98		

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 nieistotna. Dane znajdują się w tabeli 9.

Tabela 9. 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	

H2. 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 10. Test U Manna-Whitneya (nauczycielki – nauczyciele)

Zmienna	N KNL	N MNL	Suma rang KNL	Suma rang MNL	U	p
WE	14	14	233	173	68	0,18 $p > \alpha$
D	14	14	213	193	88	0,67 $p > \alpha$
PD	14	14	204,5	201,5	96,5	0,95 $p > \alpha$

KNL – nauczycielki;

MNL – nauczyciele.

W toku dodatkowych analiz nie ujawniły się również 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 dokonania osobistych) zastosowano test nieparametryczny – korelację R Spearmana.

H3. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego wzrasta wraz z wiekiem.

Tabela 11. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
		NL	NL	NL
Wiek i WE	94	0,15	0,13 $p > \alpha$	NIE
Wiek i D	94	0,07	0,49 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	94	-0,12	0,26 $p > \alpha$	NIE

W grupie nauczycieli (kobiety i mężczyźni) zależności wiek i wypalenie zawodowe okazały się nieistotne.

Tabela 12. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe – grupa nauczycielek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa nauczycielek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
		KNL	KNL	KNL
Wiek i WE	80	0,17	0,14 $p > \alpha$	NIE
Wiek i D	80	0,07	0,53 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	80	-0,13	0,27 $p > \alpha$	NIE

Hipoteza H3. w grupie nauczycielek nie została potwierdzona. Zależności okazały się nieistotne.

Tabela 13. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe – grupa nauczycieli)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa mężczyzn: nauczycieli				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MNL	MNL	MNL	MNL
Wiek i WE	14	0,05	0,86 $p > \alpha$	NIE
Wiek i D	14	0,05	0,86 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	14	-0,07	0,8 $p > \alpha$	NIE

W grupie nauczycieli wszystkie występujące korelacje okazały się nieistotne.

H4. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego wzrasta wraz ze stażem pracy.

Tabela 14. Korelacja porządku rang Spearmana (staż i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	NL	NL	NL	NL
Staż pracy i WE	94	0,1	0,32 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i D	94	0,009	0,93 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	94	-0,04	0,71 $p > \alpha$	NIE

Hipoteza H4. nie została potwierdzona w zakresie wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonań osobistych w grupie założonej z nauczycieli i nauczycielek.

Tabela 15. Korelacja porządku rang Spearmana (staż pracy i wypalenie zawodowe – grupa nauczycielek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa nauczycielek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KNL	KNL	KNL	KNL
Staż pracy i WE	80	0,11	0,33 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i D	80	-0,01	0,91 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	80	-0,01	0,9 $p > \alpha$	NIE

Hipoteza H4. nie została potwierdzona w zakresie poczucia dokonań osobistych w grupie nauczycielek.

Tabela 16. Korelacja porządku rang Spearmana (staż pracy i wypalenie zawodowe – grupa nauczycieli)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa mężczyzn: nauczycieli				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MNL	MNL	MNL	MNL
Staż pracy i WE	14	-0,16	0,59 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i D	14	-0,01	0,97 $p > \alpha$	NIE

Staż pracy i PD	14	-0,25	0,38 p>α	NIE
-----------------	----	-------	----------	-----

Hipoteza H4. nie została potwierdzona dla grupy zawodowej nauczycieli.

H5. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego maleje wraz z wysokością wynagrodzenia.

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

Tabela 17. 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
	NL	NL	NL	NL
Wynagrodzenie i WE	94	0,12	0,23 p>α	NIE
Wynagrodzenie i D	94	0,06	0,58 p>α	NIE
Wynagrodzenie i PD	94	0,01	0,9 p>α	NIE

Hipoteza H5. nie została potwierdzona. Zależności okazały się nieistotne.

Tabela 18. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe – grupa nauczycielek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa nauczycielek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KNL	KNL	KNL	KNL
Wynagrodzenie i WE	80	0,14	0,21 p>α	NIE
Wynagrodzenie i D	80	0,06	0,6 p>α	NIE
Wynagrodzenie i PD	80	-0,02	0,9 p>α	NIE

Hipoteza H5. w grupie nauczycielek nie została potwierdzona. Korelacje okazały się nieistotne.

Tabela 19. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe – grupa mężczyzn - nauczycieli)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa mężczyzn: nauczycieli				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MNL	MNL	MNL	MNL
Wynagrodzenie i WE	14	0,12	0,7 p>α	NIE
Wynagrodzenie i D	14	-0,03	0,92 p>α	NIE
Wynagrodzenie i PD	14	0,13	0,67 p>α	NIE

Hipoteza H5. wśród mężczyzn nie została potwierdzona.

6. OMÓWIENIE WYNIKÓW I WNIOSKI

Pewne składowe wypalenia zawodowego tj. depersonalizacja oraz wyczerpania emocjonalne były bardziej różnicujące poszczególne grupy aniżeli poczucie dokonania osobistych.

Nauczyciele, jako grupa badanych bez podziału na typ szkoły, w zakresie wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonania 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 rutyna w pracy, zbyt dużo pracy administracyjnej, czy też ogólna biurokratyzacja własnych działań. Ponadto uzależnienie kariery od decyzji administracyjnych, problematyka awansu zawodowego i brak znacznych perspektyw rozwoju mogą być postrzegane jako czynniki sprzyjające rozwojowi wypalenia zawodowego; są to cechy które wydają się być wspólne środowisku szkolnemu.

Innymi elementami sprzyjającymi wypaleniu zawodowemu mogą być niskie zarobki nieprzystające do wykształcenia, zdolności i odpowiedzialności, czy też miejsce pracy poddane kontroli zewnętrznej jak i narażenie na nieporozumienia i podejrzenia.

Dzięki przeprowadzonym badaniom można było porównać grupę zawodową nauczycieli różnych szkół. Potwierdzona więc została hipoteza H1. w zakresie depersonalizacji, mówiąca o tym, że występują w obrębie tej składowej wypalenia różnice w grupie nauczycieli pracujących w szkole podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej. Istotne okazały się jednakże jedynie różnice pomiędzy nauczycielami szkoły podstawowej a nauczycielami gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej. Wbrew przewidywaniom, największa depersonalizacja dotyczy nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych (poziom średni). Najniższa depersonalizacja dotyczy szkół podstawowych (poziom niski) co wydaje się być uzasadnione, ponieważ „bezosobowy” kontakt z małymi dziećmi mógłby być utrudniony jeśli w ogóle możliwy.

Grupą najbardziej narażoną na wypalenie zawodowe okazali się więc nauczyciele szkoły ponadgimnazjalnej z najwyższym wynikiem w zakresie wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i najniższym poczuciem dokonania osobistych spośród trzech analizowanych szkół. Przy czym należy zaznaczyć, że wyniki uzyskane na każdej z podskal wypalenia zawodowego są wynikami średnimi, a różnice między szkołą gimnazjalną i ponadgimnazjalną okazały się statystycznie nieistotne.

Warte dalszych badań i analiz byłyby źródła najwyższej depersonalizacji w przypadku nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych. Być może pewną rolę może odgrywać tutaj wiek uczniów jak i również inna relacja uczeń-nauczyciel. W szkole podstawowej uczniowie bardziej oczekują relacji „rodzicielskiej”, w szkole ponadgimnazjalnej – relacji eksperckiej co może dystansować dwie strony relacji wobec siebie. Jednak hipotezy te wymagałyby dalszych analiz i badań.

Co do związku wypalenia z płcią, różnice między tymi grupami okazały się statystycznie nieistotne. Warty jednak zauważyć jest fakt, że bazując jedynie na statystykach opisowych, zarówno wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja jak i poczucie dokonań osobistych są wyższe u kobiet niż u mężczyzn – co wydaje się być zgodne z powszechnymi wyznacznikami, być może stereotypowych, ról społecznych wrażliwej kobiety, ale nie w pełni z obrazem pewnego siebie, bardziej zdystansowanego mężczyzny.

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

W przypadku korelacji między zmiennymi jak i w przypadku tych różnic międzygrupowych, które okazały się statystycznie nieistotne, najlepszym rozwiązaniem wydaje się być 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 nauczycieli (mężczyzn), których jest znacznie mniej w porównaniu z kobietami w tym zawodzie.

Jeśli chodzi o kierunki dalszych badań, warto byłoby również poddać analizie subiektywną ocenę środowiska pracy, czy też kierownictwa, które mogą przyczynić się do wypalenia zawodowego.

W profilaktyce wypalenia, nie tylko grupy zawodowej nauczycieli, oprócz wsparcia i uznania ze strony przełożonych, jak i ogólnego wsparcia społecznego, ważną rolę odgrywa podnoszenie swoich kwalifikacji, które pozwala na zapobieganie lub zmniejszenie poziomów wypalenia zawodowego. Elementy te również warte byłyby wzięcia pod uwagę w trakcie przyszłych badań.

Podsumowując należy zaznaczyć, że wyniki badań i wnioski z nich płynące, mogą stanowić bazę lub punkt odniesienia nie tylko do dalszych badań, ale być może przede wszystkim do tworzenia programów profilaktyki wypalenia zawodowego wśród nauczycieli.

LITERATURA

- Anczewska M., Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej, Warszawa 2006.
- Anczewska M., Roszczyńska J., Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi, Warszawa 2004.
- Bartkowiak G., Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji, Warszawa 2009.
- Canter L. Canter M., The High Performing Teacher. Avoiding Burnout and Increasing Your Motivation, Santa Monica 1994.
- Fengler J., Pomaganie mężczyznom – Wypalenie w pracy zawodowej, Gdańsk 2000.
- 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.

- 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.
- Grzegorzewska, M. K., Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa, Kraków 2006.
- Karta Nauczyciela, 1982, [dostęp: 27 listopada 2014], <http://www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=2>.
- Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T., Współczesny nauczyciel. Studium wypalenia zawodowego, Lublin 2011.
- Kozak S., Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie, Warszawa 2009.
- Leiter M. P., Maslach Ch., Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work, San Francisco 2005.
- Litzke S.M., Schuh H., Stres, mobbing i wypalenie zawodowe, Gdańsk 2007.
- Maslach Ch., Burnout. The Cost of Caring, Cambridge 2003.
- Maslach Ch., Progress in Understanding Teacher Burnout, w: Understanding and Preventing Teacher Burnout, red. R. Vandenberghe, A. M. Huberman, Cambridge 1999.
- 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.
- Maslach Ch., Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- Pasikowski T., Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- 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.
- Pines A.M., Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- 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.
- Sęk H., Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- Sęk H., Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- Stanisław A., Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem STATISTICA PL na przykładach z medycyny. Tom 1. Statystyki podstawowe, Kraków 2006.