

Waldemar Świętochowski

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH I NAUCZYCIELI SZKOŁY ŚREDNIEJ — ANALIZA PORÓWNAWCZA

PROFESSIONAL BURNOUT AMONG UNIVERSITY AND HIGH SCHOOL TEACHERS — COMPARATIVE STUDY

Uniwersytet Łódzki, Łódź

Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Osobowości i Różnic Indywidualnych

STRESZCZENIE

Wstęp: Wypalenie zawodowe to zespół negatywnych objawów emocjonalnych i behawioralnych, które występują u osób wykonujących szeroko rozumiane zawody usługowe. Zalicza się do nich także zawód nauczyciela. Mimo znacznej liczby studiów nad wypaleniem nauczycieli stosunkowo niewiele z nich poświęcono nauczycielom szkół wyższych. Przedmiotem artykułu jest oszacowanie stopnia zagrożenia wypaleniem tej grupy zawodowej oraz analiza indywidualnych determinantów i dynamiki wypalania się nauczycieli akademickich. Status głównych czynników miały: płeć, wiek, czynniki osobowości i cechy temperamentalne. Analizowano także rolę odczuwanego wsparcia społecznego. **Materiał i metody:** W badaniu wzięło udział 97 pracowników naukowo-dydaktycznych z trzech łódzkich państwowych uczelni: Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytetu Medycznego i Politechniki Łódzkiej, a także jako grupa porównawcza — 100 nauczycieli łódzkich liceów ogólnokształcących. Do pomiaru zmiennych zależnych (wypalenie i jego składowe) zastosowano MBI General Survey. Poziom czynników mierzone za pomocą standardowych testów psychologicznych: NEO-FFI oraz FCZ-KT. Zastosowano również Skalę Odczuwanego Wsparcia Społecznego. **Wyniki:** Wyniki badań wskazują na znacznie niższe zagrożenie syndromem wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół wyższych w porównaniu z nauczycielami liceum. Wśród indywidualnych czynników wypalenia dużą rolę odgrywają płeć i wiek oraz niektóre tylko cechy temperamentu, a także osobowości (reaktywność emocjonalna, perseweratywność i ekstrawersja). Okazało się również, że odczuwane wsparcie społeczne nie zapobiega rozwojowi syndromu wypalenia. **Wnioski:** Na podstawie wyników badań sformułowano kilka wniosków o charakterze praktycznych zaleceń odnoszących się w głównej mierze do prewencyjnego szkolenia nauczycieli szkół niższego szczebla oraz zmian w organizacji pracy nauczycieli akademickich. Med. Pr. 2011;62(2):133–143

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, kwestionariusz MBI-GS, odczuwane wsparcie społeczne

ABSTRACT

Background: Professional burnout is a set of negative emotional and behavioral symptoms, observed in workers of widely understood human service occupations, including teachers. In spite of the considerable number of studies of burnout in teachers, a few of them concern university teachers. The aim of the article was to estimate the degree of burning threat in this professional group and to analyze individual determinants and dynamics of burning out in academic teachers. Gender, age, personality traits and temperament traits were given the status of main factors in the study. The role of the perceived social support was also analyzed. **Materials and methods:** 97 academic workers of three state universities (University, Medical University and Technical University) in Łódź took part in the study; 100 teachers of high schools formed a comparative group. MBI General Survey was applied to measure dependent variables (burnout and its three components: Emotional Exhaustion, Cynicism and Professional Efficacy). The level of factors was measured with standard psychological tests: NEO-FFI and FCZ-KT. The Scale of Perceived Social Support was also applied. **Results:** The results show considerably lower threat of the burning out syndrome in university than in high school teachers. Among individual factors only two temperament traits (emotional reactivity and perseveration) and one personality trait (extroversion) seem to be important determinants of professional burnout. The perceived social support does not prevent the progress of burnout syndrome. **Conclusions:** Based on the obtained results several practical conclusions were formulated. They refer mainly to preventive training for beginners in teaching and changes in the organization of academic teachers' work. Med Pr 2011;62(2):133–143

Key words: professional burnout, MBI-GS questionnaire, perceived social support

Adres autora: Zakład Psychologii Osobowości i Różnic Indywidualnych, Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, e-mail: waldis@uni.lodz.pl

Nadesłano: 25 czerwca 2010

Zatwierdzono: 16 grudnia 2010

WSTĘP

Wypalenie zawodowe stanowi poważny problem dotyczący przedstawicieli zawodów społecznych i usługowych. Jego konsekwencje mogą dotyczyć samopo-

czucia i skuteczności działania, ale może też powodować większą skłonność do zapadania na poważne zaburzenia psychiczne i zdrowotne (1,2). Wśród grup zawodowych zagrożonych wypaleniem wymienia się najczęściej lekarzy, pielęgniarki i psychoterapeutów,

a także nauczycieli (3–8). Tej ostatniej grupie poświęcono dużą ilość studiów i badań empirycznych, wykazując znaczne zagrożenie nauczycieli syndromem wypalenia zawodowego. Starano się także określić osobowościowe i sytuacyjne uwarunkowania tego zjawiska. Użytkowano wyniki wskazujące na dużą rolę takich zmiennych, jak strategie kontrolne i cechy poznawcze (8,9), neurotyzm (10), niektóre właściwości temperamentu (11) oraz lęk i wrogość wobec otoczenia (12).

Stosunkowo mniej uwagi poświęcano pracownikom szkół wyższych, których podstawowym zadaniem jest praca naukowa, a więc praca, która nie w każdym przypadku wymaga kontaktów z ludźmi jako odbiorcami usług. Poza tym pracownicy wyższych uczelni pozostają przecież także nauczycielami. Uzasadnione więc wydaje się pytanie o to, czy pracownik dydaktyczno-naukowy może być zagrożony wypaleniem zawodowym tak jak nauczyciel dzieci i młodzieży w szkole podstawowej lub średniej. Usprawiedliwiają to pytanie następujące założenia:

1. Nauczyciel akademicki oprócz realizowania zadań i aspiracji *stricte* naukowych jest także nauczycielem młodszych pokoleń specjalistów w dziedzinie, którą reprezentuje. Niekiedy musi realizować wobec nich nawet określone zadania wychowawcze, jak np. kształtowanie określonych postaw społecznych i życiowych. Spełnia więc, nominalnie przynajmniej, kryterium pozwalające zaliczyć go do grupy osób podwyższonego ryzyka wypaleniem zawodowym.
2. Nauczyciel akademicki, pracując w określonej organizacji (uczelnia), miewa do czynienia z takimi zjawiskami, które zdaniem wielu badaczy powodować mogą sytuacje stresowe: przeciążenie zadaniami, niejednoznaczność roli i konflikty pełnionych ról społecznych itp. Zdaniem wielu są one odpowiedzialne za wyzwalenie mechanizmów powodujących wypalenie zawodowe pracownika (6).

Jeżeli nauczyciel szkoły wyższej rzeczywiście jest zagrożony wypaleniem zawodowym, to istotną kwestią jest to, od czego takie ryzyko zależy. Można przypuszczać, że czynnikami, które mają ważny wpływ na jego powstanie, są zmienne indywidualne, takie jak cechy osobowości i temperamentu. Warunkują one bowiem zachowanie człowieka w różnych sytuacjach życiowych, a także odporność na stres, który występuje w pracy każdego nauczyciela. Ważną rolę mogą także pełnić płeć i wiek (3,4). Wynika to między innymi z tego, że nauczyciel sporo obowiązków zawodowych wykonuje w domu, więc jego praca, może nawet w większym

stopniu niż w innych zawodach, uwikłana jest w relacje między dwoma środowiskami: rodzinnym i zawodowym. Powoduje to obowiązek pogodzenia ze sobą różnych ról społecznych.

W kontekście opisanych wcześniej założeń cele badań można określić następująco:

- oszacowanie poziomu ryzyka wypalania się nauczycieli akademickich,
- ustalenie wpływu predyspozycji indywidualnych (cech osobowości i temperamentu) oraz środowiskowych (wyrażonych tutaj poziomem subiektywnie odczuwanego wsparcia społecznego) na ryzyko zawodowego wypalenia się nauczyciela akademickiego,
- zbadanie dynamiki powstawania tego zjawiska w aspekcie płci i wieku.

MATERIAŁ I METODY

Zmiennymi niezależnymi w relacjonowanych badaniach były:

1. Cechy osobowości ujęte w Pięcioczynnikowym Modelu Osobowości (PMO): Otwartość na Doświadczenia, Sumiennosc, Ugodowosc, Neurotyczność, Ekstrawertyczność.
 2. Cechy temperamentu według Regulacyjnej Teorii Temperamentu (11): Żwawość, Perseweratywność, Wrażliwość sensoryczna, Reaktywność emocjonalna, Wytrzymałość oraz Aktywność.
 3. Odczuwane wsparcie społeczne: ogólne, instrumentalne, emocjonalne, informacyjne i materialne.
 4. Płeć osób badanych.
 5. Wiek osób badanych.
- Status zmiennych zależnych miały:
1. Ogólny wskaźnik wypalenia zawodowego.
 2. Poziom składowych wypalenia, wyrażony wynikami w podskalach: Wyczerpanie emocjonalne, Cynizm i Poczucie skuteczności zawodowej.

Narzędzia

Zastosowane narzędzia badawcze to Kwestionariusz wypalenia zawodowego Maslach Burnout Inventory — General Survey (7), w adaptacji autora niniejszej pracy. Test ten jest stosunkowo nową wersją znanej metody autorstwa Maslach — Maslach Burnout Inventory. Podobnie jak MBI wykorzystuje trójczynnikowy model wypalenia zawodowego. Każda z trzech podskal MBI kładzie nacisk na relację usługową. Skala EE (Emotional Exhaustion — Wyczerpanie Emocjonalne) mierzy ubytek energii emocjonalnej, odmiennej od fizycznego zmęczenia lub znużenia umysłowego (7). Wyczerpa-

nie to jest sygnałem dystresu w pracy stawiającej duże wymagania emocjonalne. Depersonalizacja, mierzona skalą Dep (depersonalisation), stanowi problem w zawodach, gdzie ceniona jest osobista wrażliwość na odbiorców usług. Osobiste Spełnienie (PA — Personal Accomplishment) wyraża skuteczność i sukces w wywieraniu korzystnego wpływu na ludzi. Wykorzystana w badaniach skala MBI-GS ma również trzy podskale równoległe do MBI — Wyczerpanie (Ex — exhaustion), Cynizm (Cy — cynicism) i Profesjonalną Skuteczność (PE — personal efficacy).

Adaptacja MBI-GS do badań w polskich warunkach sprowadzała się do dwukierunkowego tłumaczenia skali (z języka angielskiego na polski, a następnie ponownie na angielski), ustalenia poziomu rzetelności polskiej wersji testu oraz tymczasowych norm kwartylowych w oparciu o badania 252 osób (125 nauczycieli, 94 pielęgniarek i 33 lekarzy) w wieku 25–55 lat. Rzetelność poszczególnych skal testu wyniosła odpowiednio: dla Wyczerpania — 0,84; Cynizmu — 0,73 i Skuteczności Zawodowej — 0,7. Wskaźniki te można więc uznać za zadowalające. Wyniki wstępnych badań normalizacyjnych dla ogólnego wskaźnika wypalenia były następujące:

- wyniki niskie: 0–29,
- poniżej przeciętnych: 30–39,
- powyżej przeciętnych: 40–50,
- wysokie: powyżej 51.

Pierwszy czynnik testu MBI-General Survey jest tożsamy z czynnikiem MBI — jest nim Wyczerpanie emocjonalne (Emotional exhaustion). Pozostałe dwa są nieco inne niż w teście MBI, chociaż autorzy metody uważają je za paralelne (7). Są nimi Cynizm (odpowiadający Depersonalizacji) oraz Poczucie Skuteczności Zawodowej (odpowiednik czynnika Poczucie Osobistego Spełnienia — Personal Accomplishment). W MBI-GS itemy dla Wyczerpania są ogólne, bez wyraźnych odniesień do emocji i bezpośrednich odniesień do odbiorcy usługi. Wszystkie itemy w tej podskali zostały zaczerpnięte z MBI w niezmodyfikowanej lub nieznacznie tylko zmodyfikowanej formie.

Modyfikacją, która w największym stopniu odróżnia MBI od MBI-GS, jest zastąpienie Depersonalizacji Cynizmem. Depersonalizacja jest tą jakością wypalenia, która najbardziej jest związana ze społeczną pracą usługową. Samo słowo 'depersonalizacja' jest jednak terminem wieloznacznym. Może oznaczać istnienie jako byt fizyczny, pozbawiony cech szczególnych czy indywidualności, utratę poczucia tożsamości, zaburzenie dysocjacyjne, w którym zachodzi utrata kon-

taktu z własną, indywidualną rzeczywistością z towarzyszącym temu poczuciem odrealnienia i obcości, a także emocjonalne zaburzenie dysocjacyjne z podobnymi następstwami. W koncepcji Maslach słowo to oznacza przedmiotowy stosunek do ludzi — odbiorców usług.

Nowe itemy Cynizmu oddają obojętność lub zdystansowane nastawienie do pracy, np.: „Stałem się mniej entuzjastyczny wobec mojej pracy” lub „Chcę tylko zrobić swoje w pracy, tak, żeby mi nie zawracano głowy”. Itemy odnoszą się więc do pracy jako takiej, a nie do relacji interpersonalnych w pracy. Cynizm, analogicznie jak Depersonalizacja w MBI, reprezentuje patologiczne radzenie sobie ze stresem zawodowym. Pracownicy rozwijają obojętność i cynizm w stosunku do pracy, aby zyskać dystans wobec wyczerpujących żądań. Ta reakcja jest patologiczna w takim sensie, że cynizm zmniejsza energię używaną do wykonywania pracy i rozwijania twórczych rozwiązań bieżących problemów. Cynizm zmniejsza również potencjał budowania skuteczności zawodowej.

Czynnik Skuteczności Profesjonalnej (PE) jest podobny w wielu aspektach do Osobistego Spełnienia (PA), jakie mierzy MBI. Oprócz szerszego kontekstu — obejmującego zarówno społeczne, jak i niespołeczne aspekty zawodowego spełnienia — skala koncentruje się jednak dokładniej niż MBI na oczekiwaniach skuteczności. Na przykład: „W mojej pracy czuję pewność, że jestem skuteczny w realizowaniu spraw”. Zawiera satysfakcję z przeszłego i obecnego spełnienia, co wyraźnie wskazuje na indywidualne oczekiwanie kontynuowania skuteczności w pracy zawodowej.

Skala MBI-GS, jak to już zostało stwierdzone wyżej, przedstawia wypalenie w perspektywie trójwymiarowej. I podobnie jak w MBI wysoki stopień wypalenia odzwierciedlany jest w wysokich wynikach Wyczerpania i Cynizmu oraz niskich wynikach Skuteczności.

Maslach zaleca jednak, aby nie traktować wypalenia zawodowego jako specyficznego syndromu, analogicznie do syndromów psychopatologicznych. Należy widzieć je raczej jako proces polegający na tym, że zachowanie człowieka na terenie pracy zmienia się w taki sposób, iż pojawiają się w nim symptomy wyczerpania, cyniczne zachowania i obniżone poczucie skuteczności w wykonywaniu zadań zawodowych. Zdaniem tej autorki specyficzny jest tylko mechanizm procesu wypalania się, natomiast jego konsekwencje są niespecyficzne. Podobnego zdania jest Burisch, który sądzi, że nie sposób odróżnić przejawów wypalenia od np. depresji, reakcji stresowej, ogólnego wyczer-

pania, następstw frustracji, ważnych potrzeb ze sfery „ja”, wyuczonej bezradności itd. (13). Autor stwierdza wprost, że wypalenie zawodowe jest tylko konstruktem funkcjonalnym, a więc jednym, dostatecznie szerokim określeniem stosowanym w celu zastąpienia szeregu różnorodnych konsekwencji.

W diagnozie wypalenia należy więc zwrócić uwagę nie tylko na pomiar głębokości zmian (np. przy pomocy ogólnego wyniku testu MBI), ale należy także uchwycić oznaki dokonującego się procesu wypalania. Należą do nich: pogłębiający się dystans wobec innych ludzi — odbiorców (powszechnie opisywany jako depersonalizacja), a w ostatnich czasach zastąpiony przez Maslach terminem ‘cynizm’, emocjonalne wyczerpanie oraz poczucie braku skuteczności, czyli zjawiska, których wskaźnikami są wyniki w poszczególnych podskalach MBI-GS.

Pozostałe narzędzia badawcze to standardowe kwestionariusze, stosowane rutynowo w wielu badaniach psychologicznych:

1. Kwestionariusz osobowości — znany jako NEO-FFI, oparty na Pięcioczynnikowym Modelu Osobowości (PMO) obejmującym: ekstrawersję, neurotyczność, ugodowość, sumiennosc i otwartosc na doświadczenia — przeznaczony jest do badania osób obojga płci, w wieku powyżej 15 lat. Narzędzie zbudowane jest z 60 itemów, z 5-stopniową skalą zgody wobec treści każdego z nich. Ma zadowalające właściwości psychometryczne (14).
2. Kwestionariusz temperamentu FCZ-KT (Formalna Charakterystyka Zachowania — Kwestionariusz Temperamentu) — jest to również metoda typu papier-ołówek, przeznaczona do badania osób w wieku od 15 do 80 lat, obojga płci. Zawiera 120 itemów, po 20 dla każdej ze skal odpowiadających 6 cechom temperamentu: żywawości, perseweratywności, wrażliwości sensorycznej, reaktywności emocjonalnej, wytrzymałości i aktywności. Ten test również cha-

rakteryzuje się zadowalającymi wskaźnikami psychometrycznymi (15).

3. Skala Wsparcia Społecznego autorstwa Kmiecik-Baran (16) — na 5-stopniowej skali pozwala oszacować wielkość otrzymywanego wsparcia emocjonalnego, informacyjnego, instrumentalnego i wartościującego. Skalę tworzą 24 itemy i może być ona stosowana w badaniach grupowych lub indywidualnych. Miarą ogólnego wsparcia jest suma wyników uzyskanych przez konkretnego respondenta w 4 podskalach, które odpowiadają wymienionym wyżej rodzajom wsparcia.

Procedura

Zbadano 100 nauczycieli akademickich zajmujących różne stanowiska (asystenta, adiunkta, wykładowcy i profesora) na trzech łódzkich uczelniach państwowych (Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Medyczny, Politechnika Łódzka). Analizie poddano wyniki 97 osób (odrzucono te, które zawierały błędy formalne, np. brak odpowiedzi), wśród których było 61 kobiet i 36 mężczyzn. W analizach statystycznych odnoszono wyniki grupy kryterialnej do wyników nauczycieli licealnych, którą traktowano jako grupę porównawczą. Liczyła ona 100 osób (65 kobiet i 35 mężczyzn). Wszystkich badanych podzielono na 4 grupy wiekowe (do 35 lat, 36–43 lata, 44–50 lat i powyżej 50 lat), w których analizowano wskaźniki procesu wypalania się.

WYNIKI

Indywidualne determinanty

wypalenia zawodowego nauczycieli

Przedmiotem badania były cechy temperamentu i osobowości (według modelu PMO). Przy pomocy analizy regresji sprawdzono, które z nich determinują ogólny poziom wypalenia oddzielnie u kobiet i mężczyzn. Uzyskane wyniki przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Zmienne psychologiczne a wypalenie — wyniki analizy regresji
Table 1. Psychological variables and burnout — regression analysis

Czynnik Factor	R	R ²	B	SE	Beta	t	p
Stała / Constant	0,512	0,262	59,425	5,006	–	11,884	0,000
Reaktywność emocjonalna / Emotional reactivity			1,199	0,214	0,365	4,519	0,000
Ekstrawersja / Extroversion			–0,790	0,153	–0,339	–5,179	0,000
Perseweratywność / Perseverativity			–0,681	0,265	–0,243	–3,175	0,002

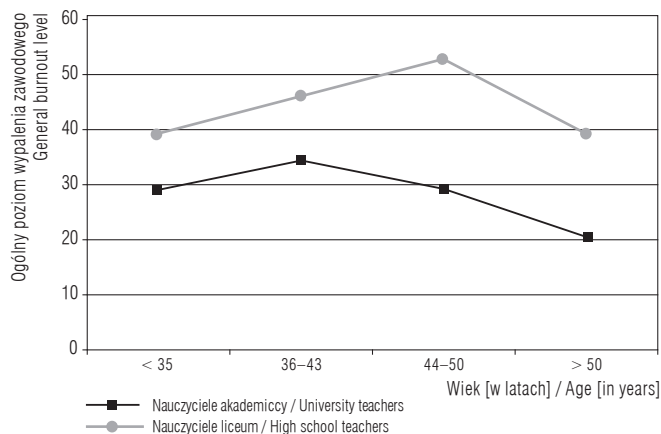
SE — błąd standardowy / standard error.

Do modelu regresji zostały wprowadzone trzy zmienne indywidualne, które determinują poziom głównej zmiennej zależnej, czyli wypalenia zawodowego. Są to dwie cechy temperamentalne — reaktywność emocjonalna i perseweratywność oraz cecha osobowości według modelu PMO — ekstrawersja (uważana przez wielu badaczy także za cechę temperamentu). Łącznie objaśniają one 26% zmienności wyników wypalenia, co należy uznać za wartość dość niską. Stosunkowo największy udział w powstawaniu wypalenia ma reaktywność emocjonalna, nieco mniejszy ekstrawersja (a właściwie jej przeciwieństwo — introwersja), a relatywnie najmniejszy — perseweratywność. Oznacza to, że łatwiej wypalają się nauczyciele charakteryzujący się tendencją do intensywnego reagowania na bodźce emocjonalne i mało odporni psychicznie, introwertywni oraz tacy, których reakcje łatwo wygasają po zaprzestaniu działania bodźca.

Poziom wypalenia nauczycieli akademickich w porównaniu z nauczycielami liceum

Wobec braku polskich norm dla testu MBI-GS ustalono tymczasowe normy kwartyłowe na próbie 245 osób pracujących w zawodzie nauczyciela (na wszystkich poziomach kształcenia). W relacjonowanych badaniach nauczyciele liceum uzyskali wyniki leżące w granicach co najmniej III kwartyła (nauczyciele w wieku 44–50 lat — nawet czwartego). Można więc sądzić, że ta grupa zawodowa w poważnym stopniu zagrożona jest syndromem wypalenia zawodowego. Zagrożenie wypaleniem nauczycieli akademickich jest znacząco niższe — wyniki większości osób mieszczą się w granicach II kwartyła, a pod koniec kariery zawodowej nawet I kwartyła. Wartości uzyskane w badaniach przedstawia rycina 1. Różnice między wynikami badanych grup na ogół są statystycznie istotne, dla najmłodszych pracowników różnica jest istotna na poziomie $p < 0,05$, a dla grupy w wieku średnim i powyżej średniego — $p < 0,0001$.

U nauczycieli liceów okresem największego zagrożenia wypaleniem się jest wiek średni, w którym prawdopodobnie dochodzi m.in. do konfliktu ról: zawodowej i rodzinnej. Jest to bowiem czas, kiedy w rodzinach powstają największe napięcia w związku z dorastaniem własnych dzieci. Nauczyciele akademicy swój krytyczny okres przeżywają nieco wcześniej, w wieku 36–43 lat. Wynika to prawdopodobnie ze szczególnego charakteru tego czasu dla pracowników szkół wyższych, ponieważ wtedy decydują się losy ich dalszej kariery naukowej.



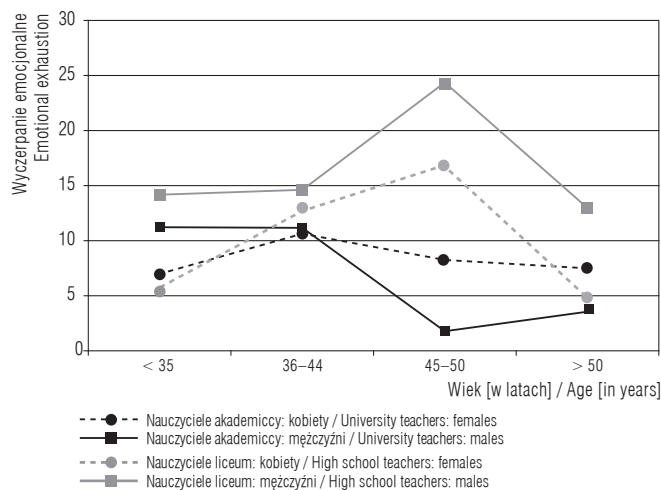
Ryc. 1. Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich i nauczycieli liceum.

Fig. 1. Burnout in university teachers and high school teachers.

W okresie „dojrzałej dorosłości”, a nawet później, wskaźniki wypalenia spadają — u nauczycieli liceów do poziomu charakterystycznego dla początków kariery zawodowej, a u nauczycieli akademickich osiągają wartości jeszcze niższe niż wtedy, kiedy byli asystentami. Wynika to zapewne z tego, że dotyczy pracowników, którzy najważniejsze etapy i decyzje zawodowe mają już za sobą.

Zgodnie jednak z zaleceniem m.in. Maslach i wsp. (7) wypalenia zawodowego nie rozpatrujemy jako stanu końcowego różnych procesów, lecz jako proces sam w sobie, którego przejawami są wyróżnione czynniki: wyczerpanie emocjonalne, cynizm i poczucie niskiej skuteczności w pracy. Porównanie poszczególnych czynników wypalenia w obydwu badanych grupach wykazuje znaczące zróżnicowanie, co świadczy o ich dużej dynamice i zmienności w czasie. Dla nauczycieli liceów zróżnicowanie wyników wyrażone wielkością wariancji F wynosi 8,129 ($p < 0,0001$), a dla nauczycieli akademickich — 4,119 ($p < 0,009$). Warto więc prześledzić zmiany w zakresie poszczególnych czynników wypalenia, aby dowiedzieć się więcej o jego przebiegu.

W kolejnym etapie analizy wziąłem więc pod uwagę dynamikę owych trzech zmiennych w zależności od wieku i płci osób badanych. Wartości wskaźników omawianych procesów przedstawiają ryciny 2–4. Na pierwszy rzut oka widoczne jest znaczne zróżnicowanie wyników nauczycieli akademickich i nauczycieli licealnych w zakresie poszczególnych czynników wypalenia zawodowego. Stosunkowo największe różnice w przebiegu procesu wypalania się u nauczycieli wyróżnionych szczebli kształcenia obserwujemy w zakresie wyczerpania emocjonalnego (ryc. 2). Czynnikiem różnicującymi wyniki są zarówno płeć, jak i wiek badanych.



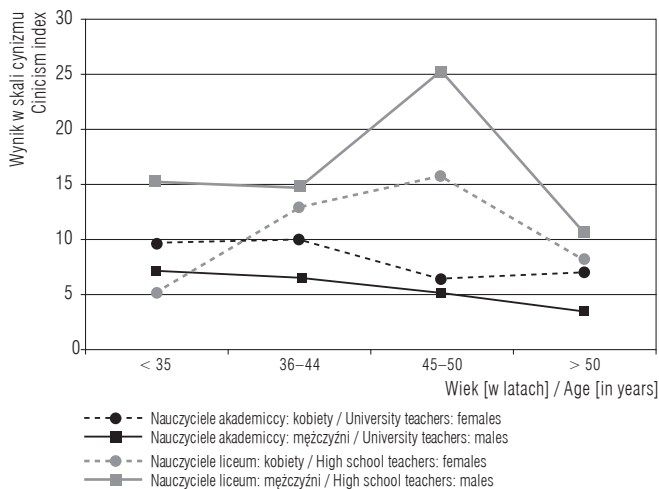
Ryc. 2. Wyczerpanie emocjonalne a wiek i płeć.
Fig. 2. Emotional Exhaustion by age and gender.

Stosunkowo najmniej zróżnicowane wskaźniki występują w pierwszym i drugim okresie pracy wszystkich nauczycieli. Widoczne są wówczas stosunkowo niewielkie różnice między grupami i są one nieistotne statystycznie. Około 45. roku życia zaczyna działać mechanizm powodujący drastyczne zróżnicowanie wyników. U nauczycieli liceów wyczerpanie emocjonalne gwałtownie wzrasta, osiągając poziom IV kwartyła (różnica dla kobiet i mężczyzn jest istotna, na poziomie $p < 0,0001$). Jednocześnie w następnym, porównywanym okresie życia, wskaźniki równie gwałtownie spadają — u kobiet do I kwartyła, u mężczyzn w nieco mniejszym stopniu.

Z kolei u pracowników szkół wyższych zachodzi zjawisko odwrotne. Wyczerpanie emocjonalne wykazuje tendencję malejącą — u kobiet nieznacznie (różnica nieistotna), natomiast u mężczyzn dość wyraźnie. Fluktuacja wyników, wyrażona wielkością wariancji, okazuje się znaczna ($F = 3,78$ przy $p < 0,0001$). Jak wskazują wyniki testu post hoc wyczerpanie emocjonalne u mężczyzn starszych jest wyraźnie mniejsze niż na początku kariery zawodowej ($p < 0,05$).

Przedstawione rezultaty świadczą o tym, że wyczerpanie emocjonalne rzeczywiście w małym stopniu jest funkcją zwykłego znużenia, które przecież u starszych pracowników powinno być wyższe niż u młodszych. Należy raczej sądzić, że jest ono funkcją braku doświadczenia i umiejętności radzenia sobie z wymaganiami roli zawodowej w pierwszych latach pracy. Nabyte z czasem doświadczenie pozwala jednocześnie lepiej koncentrować się na zadaniach i identyfikować z nimi w większym stopniu niż na początku kariery. Koresponduje z tym niski wynik w skali cynizmu u bar-

dziej doświadczonych nauczycieli. Świadczy on o tym, że ich doświadczenia zawodowego w żadnym razie nie można utożsamiać z rutyną, powszechnie rozumianą jako cecha negatywna (por. ryc. 3).

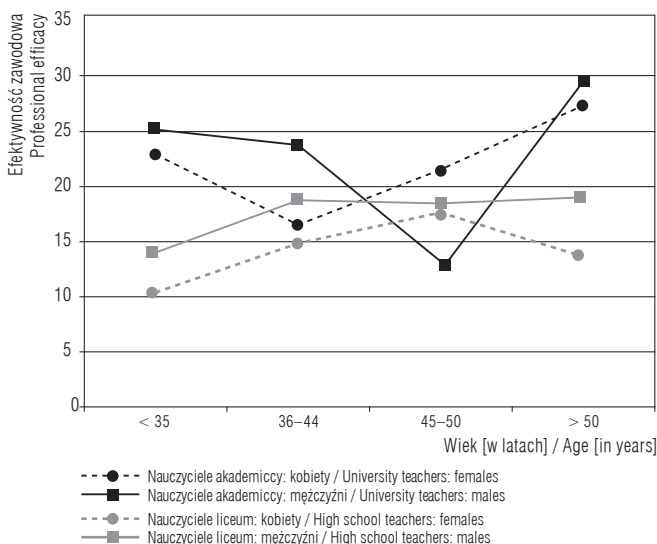


Rys 3. Cynizm w badanych grupach a wiek i płeć.
Fig. 3. Cynicism in teachers by age and gender.

Nieco podobny do wyczerpania emocjonalnego jest przebieg rozwoju cynicznej postawy wobec zadań zawodowych, przy czym wyższym poziomem tej cechy charakteryzują się mężczyźni niż ich koleżanki (w przypadku nauczycieli licealnych różnica ta jest wyraźna i statystycznie istotna na poziomie $p < 0,001$). Przeciętny wskaźnik cynizmu dla nauczycieli liceum lokuje się w obrębie IV kwartyła, dla nauczycielek — I kwartyła. Dalszy rozwój postawy cynicznej jest analogiczny do wyczerpania emocjonalnego. W grupie nauczycieli akademickich wskaźniki są niższe (II i III kwartył), ale nie ma wyraźnych różnic między kobietami a mężczyznami. Cynizm nauczycieli akademickich spada wraz z upływem lat pracy, osiągając najniższy poziom u mężczyzn po 50. roku życia.

Wartość cynizmu u kobiet w późniejszych latach życia nieznacznie wzrasta, różniąc się od odpowiedniego wskaźnika dla mężczyzn dość wyraźnie i istotnie statystycznie ($p < 0,001$). Jak sugeruje Maslach, postawa cyniczna może pełnić funkcję obronną, zabezpieczając przed poczuciem niskiej wartości (17). Jak wiadomo, status społeczny nauczycieli, szczególnie w dużych miastach, jest raczej niski i wynikającą stąd frustrację rozładowują oni właśnie przy pomocy zachowań cynicznych. Wyższe wyniki w skali cynizmu u mężczyzn niż u ich koleżanek świadczyć mogą więc, że silniej przeżywają oni poczucie niedowartościowania.

Poczucie niskiej skuteczności zawodowej wykazuje największą dynamikę i znacząco zmienia się w czasie. Najniższy poziom osiąga ono u nauczycielek liceum i właściwie do końca okresu ich aktywności zawodowej ten wymiar zmienia się bardzo nieznacznie. Nauczycielki akademickie na początku swojej pracy w zawodzie mają stosunkowo silne poczucie nieskuteczności, podobnie jak ich koledzy (w porównaniu z nauczycielami liceum różnica jest statystycznie bardzo istotna, $p < 0,0001$), natomiast między kobietami a mężczyznami ze szkół wyższych — zupełnie nieznacząca. Poczucie niskiej skuteczności w tych dwóch grupach badanych, po spadku w wieku ok. 45–50 lat (szczególnie u mężczyzn), wyraźnie wzrasta powyżej 50. roku życia (również bardziej u mężczyzn).



Ryc. 4. Efektywność zawodowa a wiek i płeć.
Fig. 4. Professional efficacy by age and gender.

Poczucie braku skuteczności jest ogólnie większe u nauczycieli akademickich, szczególnie u osób w wieku powyżej 50 lat. Jest to rezultat zaskakujący i trudny do wyjaśnienia. Może wynikać z tego, że oceny pracy nauczycieli akademickich i jej rezultatów są w większej mierze niż u nauczycieli szkół średnich, oparte na niejednoznacznych i subiektywnych kryteriach, a rezultaty dydaktyczne u samych wykładowców budzą niedosyt.

Ponieważ ogólne wypalenie zawodowe nauczycieli liceum jest wyraźnie wyższe niż nauczycieli akademickich, można przypuszczać, że tymi czynnikami wypalenia, które w decydującym stopniu determinują jego ogólny poziom, są wyczerpanie i cynizm.

Wsparcie społeczne jako ochrona przed zawodowym wypaleniem się

Wsparcie społeczne w wielu opracowaniach jest traktowane jako swoisty „bufor”, który łagodzi rozmiary doznawanego stresu (18). Można więc przypuszczać, że odczuwanie wsparcia społecznego powinno redukować tempo i siłę zjawiska wypalenia zawodowego. Czy tak jest rzeczywiście? W tabeli 2. przedstawiono wartości korelacji między wartościami odczuwanego przez nauczycieli wsparcia a ich wypaleniem zawodowym.

Wszystkie przedstawione wartości współczynnika korelacji są niskie i wprawdzie większe od zera, co wskazywałoby na pozytywny związek wypalenia zawodowego z odczuwanym wsparciem społecznym, ale generalnie ich wartości bezwzględne są niskie i statystycznie zupełnie nieistotne. Zastanawia jednak, że nie potwierdziła się spodziewana zależność typu: silne wysokie wsparcie — małe wypalenie, i odwrotnie. Poza tym uzyskane wartości właściwie są tak niskie, że wskazywałoby to na brak jakiegokolwiek wpływu wsparcia na proces wypalania się nauczycieli.

Tabela 2. Wypalenie zawodowe nauczycieli a odczuwane wsparcie społeczne
Table 2. Professional burnout and perceived social support

Rodzaj odczuwanego wsparcia Type of perceived support	Korelacja Correlation (N = 197)	P
Odczuwane wsparcie społeczne — ogółem / Perceived social support — General	0,086	ns.
Emocjonalne / Emotional	0,094	ns.
Informacyjne / Informative	0,095	ns.
Instrumentalne / Instrumental	0,102	ns.
Wartościujące / Valuing	0,023	ns.

ns. — korelacja nieistotna statystycznie / nonsignificant.

Przyglądając się jednak relacji między tymi zmiennymi dokładniej, postanowiono porównać wskaźniki wsparcia społecznego dla nauczycieli liceum i nauczycieli akademickich oddzielnie. Wyniki tych porównań przedstawia tabela 3.

W tym przypadku rezultaty porównań są zdecydowanie jednoznaczne. Okazuje się, że nauczyciele akademicy odczuwają znacząco niższe wsparcie społeczne i to we wszystkich jego rodzajach. Sprawdzono więc ponownie wskaźniki korelacji między wsparciem społecznym a wypaleniem zawodowym dla nauczycieli akademickich i nauczycieli liceum oddzielnie. Wyniki zawiera tabela 4.

Dla nauczycieli licealnych wartości korelacji są zgodne z oczekiwaniami; wszystkie wartości korelacji mają znak ujemny. Oznacza to, że w tej grupie zawodowej odczuwane wsparcie społeczne jest znaczącym

czynnikiem, który teoretycznie powinien zabezpieczać przed wypaleniem zawodowym. Szczególnie korzystnie działa odczuwanie wsparcia emocjonalnego, ale także ogólne poczucie bycia wspieranym. Jedyne nieistotny wynik dotyczy wsparcia instrumentalnego. Sugeruje to, że nauczyciele nie lubią, gdy ktoś inny wie cokolwiek lepiej niż oni, a jeszcze w dodatku ich poucza, natomiast okazują się być bardzo wrażliwi na wsparcie emocjonalne i docenianie ich pracy (wsparcie wartościujące). Pozostaje wobec tego pytanie: dlaczego — mimo większego odczuwanego wsparcia społecznego — nauczyciele liceum mają znacząco wyższe wskaźniki wypalenia zawodowego? Do tej kwestii powrócę w dalszej części artykułu.

Zdecydowanie odmienna jest sytuacja u nauczycieli akademickich. Im wyższe poczucie wsparcia, szczególnie w zakresie emocjonalnym i informacyjnym, tym

Tabela 3. Poziom odczuwanego wsparcia społecznego w badanych grupach

Table 3. The level of perceived social support in groups

Rodzaj odczuwanego wsparcia Type of perceived support	Grupa Group	M	T	df	p
Wsparcie ogólnie / General support	NA	45,5	-38,025	198	0,000
	NL	98,1			
Informacyjne / Informative	NA	10,9	-29,483	198	0,000
	NL	24,8			
Instrumentalne / Instrumental	NA	11,2	-24,811	198	0,000
	NL	24,2			
Wartościujące / Valuing	NA	12,2	-25,297	198	0,000
	NL	22,8			
Emocjonalne / Emotional	NA	11,0	-37,929	198	0,000
	NL	26,4			

NA – nauczyciele akademicy / university teachers.

NL – nauczyciele liceum / grammar high school teachers.

Tabela 4. Związek między wsparciem społecznym a wypaleniem u badanych grup nauczycieli

Table 4. Social support and burnout in subgroups

Rodzaj odczuwanego wsparcia Type of perceived support	Nauczyciele akademicy University teachers (N = 97)		Nauczyciele liceum Grammar high school teachers (N = 100)	
	r	p	r	p
Ogółem / General	0,336	0,01	-0,24	0,05
Emocjonalne / Emotional	0,511	0,01	-0,30	0,01
Informacyjne / Informative	0,430	0,01	-0,22	0,05
Instrumentalne / Instrumental	0,138	ns.	-0,07	ns.
Wartościujące / Moral	-0,049	ns.	-0,21	0,05

ns. — korelacja nieistotna statystycznie / nonsignificant.

większe jest u nich ryzyko zawodowego wypalenia. Dotyczy to zarówno ogólnego poczucia wsparcia społecznego, jak i emocjonalnego oraz informacyjnego. Niełatwo to wytłumaczyć w oparciu o informacje dostępne na podstawie badań. Wydaje się, że w chwili obecnej można pokusić się o pewne hipotezy oparte na znajomości specyfiki pracy nauczycieli akademickich. Najbardziej rzucające się w oczy jej elementy to praca we względnej izolacji od innych oraz wysoki poziom konkurencyjności. Odkrycia naukowe dokonywane są na ogół w niewielkich zespołach badaczy, a opracowania wyników sporządzane albo samotnie, albo we współpracy z niewielką liczbą osób. Wiążą się z tym takie problemy, jak niepełna kontrola i nie zawsze właściwa superwizja ze strony przełożonych, nienajlepsza współpraca na poziomie zespołów, niedostateczna motywacja pozytywna i niejednoznaczne oczekiwania będące wynikiem realizowania jednocześnie różnych ról społecznych (np. życziwego wychowawcy i mentora oraz stanowczego i stawiającego ostre wymagania naukowca).

Zainteresowanie innych może być więc, w takiej atmosferze, uznawane za wścibstwo i/lub chęć zawłaszczenia wyników i/lub metodologii badań. Świadczy o tym to, że badacze (zresztą nie tylko w naszym kraju) wykazują silny opór przed udostępnianiem oryginalnych wyników swoich badań (19). W takiej atmosferze okazywanie zainteresowania pracą innych bywa niepożądane, a przejawy empatii i troski są uznawane za niezupełnie szczerze. Wszystko to, co ma efekt wspierający w innych dziedzinach, tutaj może więc być uznane za próbę podważenia kompetencji badacza, wpływającą negatywnie na jego samoocenę i poczucie sprawstwa. Ponieważ sytuacje podobne do wyżej opisanych są niepożądane, nauczyciele akademicy okazują sobie wzajemnie mniejsze wsparcie i mniejsze też odczuwają.

Sama praca zawodowa ma jednak zapewne dla tej grupy stosunkowo dużą wartość i dlatego jest mniej stresująca. Duże znaczenie ma stosunkowo wysoki społeczny prestiż wykładowców wyższych uczelni. To łagodzi negatywne skutki ewentualnych frustracji i stresu zawodowego. Ponadto, nauczyciel akademicki w mniejszym stopniu niż jego kolega w szkole podstawowej czy średniej narażony jest na nudę i jednostajność w pracy. Jego czynności nie są tak powtarzalne i schematyczne jak lekcje w szkole, powielane po kilka razy w tygodniu. Wykonuje przemiennie zadania naukowe i dydaktyczne, co zapewnia różnorodność i możliwość uniknięcia monotonii.

W dodatku, co także nie pozostaje bez znaczenia, nauczyciel akademicki ma do czynienia z zupełnie innym

„odbiorcą swoich usług” niż nauczyciel szkoły niższego szczebla. Adresatem jego oddziaływań jest dojrzały i niemal w pełni ukształtowany dorosły człowiek. Będąc w szerokim rozumieniu jego wychowawcą, nauczyciel szkoły wyższej nie napotyka więc takich samych problemów wychowawczych, z jakimi ma do czynienia jego kolega w szkole średniej, jak choćby problemy rozwojowe, typowe dla okresu dojrzewania i dorastania. Myślę, że tym właśnie można wyjaśnić stosunkowo niski poziom zagrożenia wypaleniem w tej grupie.

Dlaczego jednak nauczyciele szkół średnich są bardziej narażeni na wypalenie zawodowe niż wykładowcy uczelni, chociaż odczuwają silniejsze wsparcie społeczne i to w wielu dziedzinach? Przyczyna tak drastycznej różnicy tkwi prawdopodobnie w społeczno-środowiskowych warunkach pracy. Nauczyciele mają stosunkowo wysokie poczucie zagrożenia osobistego (lęku), są poddawani znacznie częstszej kontroli zarówno ze strony przełożonych, jak i uczniów oraz ich rodziców. Mają jednocześnie poczucie, że szkoła, w której pracują, jest dla uczniów tylko etapem w procesie kształcenia, ponieważ powszechnie już docelowe stały się studia wyższe.

Mimo że wzajemne kontakty nauczycieli szkół średnich w ramach konkretnej placówki są częste i dają wiele okazji do wysyłania i otrzymywania sygnałów wsparcia, ich samoocena i poczucie własnej wartości są równie często poddawane próbie i narażane na szwank. Tym bardziej, że nauczyciele szkół średniego szczebla pracują z dość licznymi grupami młodzieży, będącej częstokroć w krytycznych okresach rozwoju. Wyższy jest więc u nauczycieli poziom przewlekłego stresu zawodowego. W takiej sytuacji wsparcie społeczne może, paradoksalnie, obniżyć zdolność do samodzielnego radzenia sobie z trudnościami, uzależniając nauczycieli od innych, oraz prowadzić do postawy bezradności i utraty poczucia autonomii (2). Prawdopodobnie to jest powodem wyższego poziomu zagrożenia wypaleniem zawodowym.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Przedstawione powyżej wyniki badań i ich analiza pozwalają na dokonanie następujących spostrzeżeń na temat poziomu i mechanizmów wypalania się nauczycieli akademickich:

1. Podstawowe cechy osobowości nie pełnią znaczącej roli jako determinanty procesu wypalania się nauczycieli akademickich. Pewną rolę odgrywa natomiast temperament, a szczególnie dwie cechy: reaktywność emocjonalna i perseweratywność, a także

ekstrawersja — formalnie stanowiąca jeden z czynników osobowości według modelu Wielkiej Piątki, ale przez wielu badaczy uważana *de facto* za cechę temperamentu.

2. Nauczyciele akademicy są narażeni na syndrom wypalenia zawodowego w znacznie mniejszym stopniu niż nauczyciele liceum. Dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Tym czynnikiem wypalenia, który u nauczycieli akademickich osiąga stosunkowo najwyższe wartości, jest poczucie braku skuteczności zawodowej, natomiast nie stanowią źródła zagrożenia pozostałe dwa czynniki: emocjonalne wyczerpanie i cynizm. U nauczycieli liceum dynamika składowych wypalenia jest odwrotna.
3. Wsparcie społeczne, które jest wyraźnie wyższe u nauczycieli liceum, nie chroni wystarczająco przed wypaleniem zawodowym. Prawdopodobnie silne wsparcie uzależnia od innych osób i w ten sposób zwiększa podatność nauczycieli liceum na negatywny wpływ stresorów zawodowych, którym nie potrafią samodzielnie sprostać (19).

Wyniki badań pozwalają na sformułowanie kilku wniosków praktycznych o charakterze heurystyk:

1. Nauczyciele szkół wyższych koncentrują się głównie na pracy naukowej — konieczne jest lepsze przygotowanie ich do pracy dydaktycznej, także wprowadzenie mechanizmów nie tylko stwarzających okazję, ale wręcz zachęcających do pracy zespołowej. Mogłoby to przy okazji wpłynąć także na poprawę jakości badań naukowych.
2. Nauczyciele szkół średnich są zbyt zależni od otoczenia i płynących od niego sygnałów wsparcia — powoduje to zbyt małą autonomię ich działań, w związku z czym w sytuacjach naprawdę trudnych nie potrafią sobie radzić samodzielnie. Konieczne wydaje się więc lepsze przygotowanie nauczycieli w zakresie konstruktywnego radzenia sobie ze stresem w oparciu o strategie zadaniowe, a nie tylko emocjonalne czy unikowe.
3. Wskaźniki wypalenia zawodowego pojawiają się już w pierwszych latach pracy zawodowej w obydwu grupach osób badanych — oznaczać to może niedostateczne przygotowanie do pracy z ludźmi jako odbiorcami usług (tu: edukacyjnych). Wynika z tego postulat lepszego przygotowania nauczycieli różnych szczebli kształcenia do podjęcia pracy edukacyjnej, a położeniem większego niż dotychczas nacisku na prewencję stresu zawodowego.
4. Niezbędne są działania podnoszące prestiż zawodu nauczyciela szkoły średniej, szczególnie w dużych

miastach — jako najprostsze nasuwa się, od dawna podnoszone przez organizacje nauczycielskie, podniesienie statusu społecznego poprzez wzrost uposażeń. Znacząco obniżyć poziom frustracji mogłyby również wzrost podmiotowości nauczycieli i większa autonomia w środowisku szkolnym, co w konsekwencji pomogłoby zredukować tendencję do przyjmowania postawy cynicznej wobec zadań zawodowych i w ten sposób osłabić zagrożenie zawodowym wypaleniem.

PIŚMIENNICTWO

1. Świętochowski W.: Wypalenie bez ognia. *Charaktery* 2000;11:26–27
2. Świętochowski W.: Wypalenie zawodowe a dolegliwości somatyczne u nauczycieli. *Acta Univ. Lodz. — Folia Psych.* 2001;5:95–109
3. Poraj G.: Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009
4. Schwab R.L., Iwanicki E.F.: Who are our burned out teachers? *Educ. Res. Quart.* 1982;7(2):5–16
5. Kyriacou C.: Teacher stress and burnout: an international review. *Educ. Res.* 1987;29:146–152
6. Maslach C.: Burnout: A multidimensional perspective. W: Schaufeli W.B., Maslach C., Marek T. [red.]. *Professional burnout: Recent developments in theory and research.* Taylor & Francis, Washington DC 1993, ss. 19–32
7. Maslach Ch., Jackson S.E., Leiter M.P.: *Maslach Burnout Inventory Manual.* Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California 1996
8. Sekułowicz M.: Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002
9. Sęk H. [red.]: Wypalenie zawodowe: psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania. Instytut Psychologii UAM i Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań 1996
10. Schwab R.L., Jackson S.E., Schuler R.S.: Educational burnout: Sources and consequences. *Educ. Res. Quart.* 1986; 10(3):14–29
11. Strelau J.: Temperament jako regulator zachowania z perspektywy półwiecza badań. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006
12. Świętochowski W., Golińska L.: Osobowościowe i temperamentalne determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli. *Psychol. Wych.* 1998;XLI(5):385–398
13. Burisch M.: In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout. W: Schaufeli W.B., Maslach C., Marek T. [red.]. *Professional burnout: Recent*

- developments in theory and research. Taylor & Francis, Washington DC 1993, ss. 75–93
14. Zawadzki B., Strelau J.: Formalna Charakterystyka Zachowania — Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT) — podręcznik. Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1997
 15. Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M.: Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1998
 16. Kmieciak-Baran K.: Skala Wsparcia Społecznego. Teoria i właściwości psychometryczne. *Przeł. Psychol.* 1998; 38:204–214
 17. Maslach C.: Wypalenie się: utrata troski o człowieka. W: Zimbardo P., Ruch F.L. *Psychologia i życie*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1996, ss. 623–629
 18. Sęk H., Cieślak R.: Wsparcie społeczne — sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: Sęk H., Cieślak R. [red.]. *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, ss. 11–28
 19. Witkowski T.: *Zakazana psychologia*. T. 1. Biblioteka Moderatora, Taszów 2009
 20. Jaworowska-Oblój Z., Skuza B.: Pojęcie wsparcia społecznego i jego funkcje w badaniach naukowych. *Przeł. Psychol.* 1886;29(3):733–746