

Anna Karłyk-Ćwik

Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu

ORCID: 0000-0001-6417-7989

DOI: <https://doi.org/10.35464/1642-672X.PS.2019.2.12>

Wypalenie zawodowe pedagogów a wybrane czynniki socjodemograficzne

Educators' burnout syndrome: selected sociodemographic factors

ABSTRACT: The aim of the study presented in the article was to diagnose the level of burnout of professional educators and to determine the severity of this syndrome according to sociodemographic factors such as gender, age, the working environment (type of facility) and the length of service (length of employment). A study using the Maslach Burnout Inventory (MBI), was carried out in a group of 281 teachers and educators working in public schools and correctional establishments. Studies have revealed that the workplace significantly differentiates the intensity of burnout among educators – the rehabilitation educators rate has proved to be significantly lower burnout than the rate of public school teachers. It has also been revealed that age and length of work are not significant factors differentiating the level of burnout of the studied pedagogues, and that the aggravation of depersonalization is significantly higher in men than in women.

KEYWORDS: Pedagogy, teacher, rehabilitation educator, burnout syndrome.

STRESZCZENIE: Celem prezentowanych w artykule badań było zdiagnozowanie poziomu wypalenia zawodowego pedagogów, a także ustalenie zróżnicowania nasilenia tego syndromu w zależności od czynników socjodemograficznych, takich jak płeć, wiek, środowisko pracy (typ placówki) i staż pracy (długość zatrudnienia). Badania z wykorzystaniem Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego Christiny Maslach (MBI) przeprowadzono w grupie 281 nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w szkołach ogólnodostępnych oraz zakładach poprawczych. Badania ujawniły, że miejsce pracy istotnie różnicuje nasilenie wypalenia zawodowego wśród pedagogów – wskaźnik wypalenia pedagogów resocjalizacyjnych okazał się istotnie niższy niż wskaźnik

wypalenia nauczycieli szkół ogólnodostępnych. Ujawniono również, że wiek i staż pracy nie są istotnymi czynnikami różnicującymi poziom wypalenia badanych pedagogów, a także, że nasilenie depersonalizacji jest istotnie wyższe u mężczyzn niż u kobiet.

SŁOWA KLUCZOWE: Pedagogika, nauczyciel, pedagog resocjalizacyjny, wypalenie zawodowe.

Wstęp

W pełnieniu ról zawodowych, których specyfika polega na pracy z innymi ludźmi, niezmiernie istotnym elementem wyznaczającym profesjonalizm jest czerpanie z zasobów własnego „ja” (Davies 1998, s. 109–110). Pedagog (nauczyciel, wychowawca) jest bowiem podstawowym „narzędziem” pracy dydaktycznej i wychowawczej, a posiadane przez niego zasoby, w połączeniu z warunkami środowiska pracy, współdecydują o jej efektywności. Stan, w którym zasoby osobiste jednostki, jak również zdolność do korzystania przez nią z zasobów środowiskowych, ulegają stopniowemu pomniejszaniu, aż w końcu wyczerpują się, uniemożliwiając jednostce sprawne funkcjonowanie zarówno zawodowe, jak i osobiste, nazywamy wypaleniem zawodowym (Maslach 1998, 2007; Maslach, Leiter 2011; Okła, Steuden 1998, 1999; Sęk 1994).

Z uwagi na fakt, iż o jakości kadry pedagogicznej instytucji oświatowych decydują nie tylko cechy osobowości (Denek 1998; Dudzikowa 2007; Gaś 2001; Kosyrz 1997; Kuźma 2001; Łobocki 1998; Machel 2008) czy poziom wykształcenia, przygotowania metodycznego oraz kompetencji zawodowych (Czerepaniak-Walczak 1997; Karłyk-Ćwik 2009; Kwaśnica 2003; Middleman, Goldberg Wood 1990), ale przede wszystkim stan emocjonalny człowieka zaangażowanego w proces edukacji i wychowania młodzieży (por. Nawój 2006, s. 342), celem niniejszego opracowania stało się podjęcie refleksji nad kondycją emocjonalną wychowawców i nauczycieli w środowisku ich pracy analizowaną w kontekście wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe pedagogów w kontekście Ogólnej Teorii Wypalenia Christiny Maslach

„Organizacyjne” teorie syndromu wypalenia zawodowego zwracają szczególną uwagę na znaczenie środowiska pracy oraz jej charakteru w genezie powstawania wypalenia. Zdaniem badaczy, szczególnie narażeni na wypalenie są ludzie pracujący w zawodach związanych z szybkim przepływem dużej ilości informacji (media, komunikacja, biznes); w ich przypadku mówi się o tzw. stresie informacyjnym. Kolejną grupą ryzyka są zawody społeczne, które polegają na świadczeniu usług dla dużej liczby klientów (pedagodzy, pracownicy

socjalni, kuratorzy sądowi, lekarze, pielęgniarki), a także zawody niebezpieczne związane z doświadczaniem przewlekłego stresu (pracownicy zakładów karnych, policjanci) (Wojnarska 2010, s. 95).

Praca wychowawców i nauczycieli należy do kategorii tych zawodów, w których bliska, wymagająca zaangażowania relacja z drugim człowiekiem oraz procesy wymiany emocjonalnej stanowią podstawę profesjonalnego działania przebiegającego dodatkowo w warunkach przewlekłego stresu. Sytuacja ta zwiększa ryzyko pojawienia się w omawianej grupie zawodowej zespołu wypalenia obejmującego w ujęciu zaproponowanym przez Maslach (1982) trzy sfery funkcjonowania jednostki: emocjonalną, poznawczą i interpersonalną, czemu odpowiadają poszczególne – szeroko opisane w literaturze przedmiotu – wymiary (komponenty) zespołu wypalenia zawodowego, takie jak: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżone poczucie osiągnięć osobistych (zob.: Maslach 1982; Tucholska 2001, s. 304; por. też: Karłyk-Ćwik 2017).

Źródeł wystąpienia wypalenia zawodowego poszukuje się wprawdzie w trzech obszarach: organizacyjnym, interpersonalnym i indywidualnym (Maslach 2007; zob. też: Muchacka-Cymerman, Tomaszek, 2017, s. 102–104), niemniej jednak współcześnie najwięcej uwagi poświęca się czynnikom organizacyjnym.

Zgodnie z założeniami teorii „organizacyjnych” ryzyko wystąpienia poszczególnych objawów wypalenia związane jest najczęściej z ilościowymi i jakościowymi wymaganiami pracy, brakiem autonomii, kontroli, nagród oraz wsparcia społecznego (Okła, Steuden, 1998, 1999; Szmagalski, 2004). Podobnie Maslach (1998) w analizach opartych na paradygmacie nawiązującym do interakcyjnych koncepcji stresu, podkreśla znaczenie czynników organizacyjno-strukturalnych w genezie wypalenia zawodowego. Wypalenie nie jest już ujmowane wyłącznie jako pochodna obciążeń psychicznych doświadczanych w relacji dawca–biorca (pracownik–klient), ale jest traktowane jako efekt niedostosowania między pracownikiem a pracą w sześciu następujących obszarach: obciążenie pracą, kontrola, wynagrodzenie, wspólnotowość, sprawiedliwość i wartości. Omawiany syndrom jest więc konsekwencją nadmiernych obciążeń w pracy, braku możliwości kontroli i podejmowania decyzji odnośnie do pełnionych ról, niedostatecznego wynagrodzenia, braku sprawiedliwości, poczucia osamotnienia i braku wsparcia oraz doświadczania konfliktów wartości (Maslach, Leiter 2011; Tucholska 2001). Czynniki te nie działają niezależnie, lecz raczej wzajemnie się warunkują, potęgując odczuwane przez pracowników napięcie i stres.

Chociaż samo pojawienie się stresu nie determinuje w sposób jednoznaczny wystąpienia syndromu, to jego doświadczenie jest koniecznym i nie-

zbędnym elementem na drodze ku wypaleniu (Szmagalski 2004). Jednak nie każdy stres zawodowy jest źródłem wypalenia zawodowego. Czynnikiem kluczowym dla rozwoju wypalenia jest bowiem zgeneralizowane doświadczenie niepowodzenia w zmaganiu się ze stresem i obciążeniami emocjonalnymi wykonywanego zawodu (Nawój 2006, s. 343; Sęk 2007, s. 87). Wypalenie jest zatem nie tyle bezpośrednim skutkiem stresu zawodowego, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą (Sęk 1994). Jest ono ponadto dolegliwością rozwijającą się stopniowo w sposób ciągły i nieprzerwany (por. Maslach 1982, 1998, 2007; Maslach i in. 2001), co obrazuje proces rozwoju wypalenia zawodowego przebiegający od fazy entuzjazmu, poprzez etapy stagnacji i frustracji, kończąc na stadium apatii (Edelwich, Brodsky 1980).

Niezdolność do działania stanowiąca apogeum wypalenia zawodowego sytuuje omawiany syndrom na przeciwległym do zaangażowania krańcu kontinuum aktywności zawodowej. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań Maslach (1998) stwierdziła bowiem, że przeciwstawnym do wypalenia nie jest stan neutralności, sugerowany przez brak wypalenia, ale stan zaangażowania wskazujący na dobrą kondycję psychiczną i dysponowanie umiejętnościami potrzebnymi do wykonywania podejmowanych w pracy zadań oraz wolę działania. Dlatego też, w najnowszej – Ogólnej Teorii Wypalenia – aktywność zawodową Autorka ta umieszcza na kontinuum, na którego jednym krańcu jest „zaangażowanie”, na drugim zaś „wypalenie”. Analogicznie jak w przypadku wypalenia, również w strukturze zaangażowania Maslach wyróżnia trzy wymiary: energię (w przeciwieństwie do wyczerpania), współpracę (przeciwstawianą dystansowaniu się i cynizmowi) oraz przekonanie o własnej skuteczności (w przeciwieństwie do przekonania o braku osiągnięć zawodowych i nieefektywności działań). Jej zdaniem, przyjęcie takiej perspektywy w analizie problemu wypalenia daje możliwość pełniejszego ujęcia relacji zachodzących w środowisku pracy i ich uwarunkowań (Maslach 1998; Maslach, Goldberg 1998; Maslach, Leiter 2011; Tucholska 2001, s. 304–305).

Wypalenie zawodowe wśród pedagogów resocjalizacyjnych i nauczycieli w świetle wyników współczesnych badań

Pedagodzy, podobnie jak przedstawiciele innych zawodów społecznych, pozostają pod wpływem stresorów określanych jako chroniczne. Mają one wielkie nasilenie, lecz charakteryzują się permanentnym oddziaływaniem na jednostkę. Choć nie wywołują natychmiastowych, negatywnych konsekwencji, to jednak przyczyniają się do stopniowego zmniejszania się zasobów odpornościowych pracownika. Badania prowadzone w Wielkiej Brytanii wśród

osób zatrudnionych w omawianej kategorii zawodów wskazują, że to właśnie stresory chroniczne, związane z aspektami organizacyjnymi środowiska pracy są spostrzegane i oceniane jako najbardziej obciążające (Brown, Campbell 1991; za Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg 2006).

Szczególnie bogate w czynniki negatywnie wpływające na stan emocjonalny pracowników jest środowisko pracy pedagogów resocjalizacyjnych. Stres jest bowiem niejako wpisany w instytucję resocjalizacyjną – wynika z jej natury i totalnego charakteru (Ciosek 2001; Goffman 2011). Przestrzeń resocjalizacyjna silnie wysycona jest obciążającymi czynnikami o charakterze psychospołecznym, do których różni autorzy zaliczają m.in.: cechy klienta (podopiecznego), np. agresywność; właściwości funkcjonowania instytucji, np. biurokratyzacja, brak wsparcia społecznego czy brak możliwości partycypacji w procesie decyzyjnym (Pyżalski 2002, s. 495), a także sprzeczne wymagania oraz konflikt ról (Fengler 2001, s. 100–103). Ponadto, wysokie wymagania stawiane przez pracę, m.in. dotyczące zaangażowania, poświęcenia, odpowiedzialności, nie są rekompensowane odpowiednim statusem społecznym ani wysokością zarobków (Ciosek 1990–1991). Czynniki obciążającymi są również: 1) zbyt duża liczba podopiecznych przypadających na jednego wychowawcę, co powoduje stałe poczucie nienadążania z zadaniami do wykonania; 2) zbyt duża stała lub stale narastająca liczba obowiązków do wykonania w zbyt krótkim czasie; 3) świadomość niemożności zmiany uciążliwej, stale powielanej sytuacji oraz 4) funkcjonowanie w stałym poczuciu zagrożenia ze strony podopiecznych (Machel 2008, s. 246), a także 5) subiektywnie odczuwane przez pedagogów poczucie osamotnienia i niezrozumienia w pracy; 6) brak docenienia i satysfakcji; 7) poczucie niskiej oceny własnych umiejętności zawodowych oraz 8) poczucie nieadekwatności posiadanych zdolności i informacji do wymagań i zmian, jakie zachodzą w miejscu pracy (Nawój 2006, s. 345).

Powyższa analiza obiektywnych czynników obciążających decydujących o silnie stresogennym charakterze pracy pedagogów resocjalizacyjnych sugeruje, iż mogą oni być szczególnie narażeni na pojawienie się zespołu wypalenia zawodowego. Wprawdzie w literaturze przedmiotu odnaleźć można badania częściowo potwierdzające tę hipotezę (Dudek 2010; Karłyk-Ćwik 2012), to jednak większość studiów empirycznych ujawnia stosunkowo niskie nasilenie wypalenia zawodowego u tej kategorii pedagogów (Karłyk-Ćwik 2017; Ogińska-Bulik 2006; Piotrowski 2010; Pyżalski 2002; Wojnarska 2010).

Równie obciążające okazuje się być środowisko pracy nauczycieli i wychowawców szkół ogólnodostępnych (Antoniou i in. 2013; Needle i in. 1980). Do najważniejszych czynników stresogennych współcześni badacze zaliczają m.in.: niepewność utrzymania pracy, nieodpowiednie warunki pracy, ni-

skie uposażenie, obowiązek ciągłego doskonalenia swoich kompetencji (por. Needle i in. 1980; Koczoń-Żurek 2000), a także niezadowolenie i niską satysfakcję z wykonywanej pracy, hierarchiczność instytucji szkoły, brak wsparcia dla nauczycieli ze strony dyrekcji, częste zmiany dotyczące doskonalenia kwalifikacji i kompetencji, niepewność zakresu odpowiedzialności zawodowej (Travers, Cooper 1993) oraz niekorzystne warunki pracy – zwłaszcza hałas (Umiastowska, Gdaniec 2016), Bogusław Śliwerski (1999) do listy czynników stresogennych dodaje zwiększanie się w szkołach liczby dzieci nieprzystosowanych społecznie oraz uczniów „trudnych”, zarówno w obszarze nauki, jak i wychowania. Również badania amerykańskie potwierdzają, iż nauczyciele doświadczają dużego niezadowolenia i stresu z powodu złych relacji z uczniami, ich niewłaściwego zachowania oraz problemów z utrzymaniem dyscypliny w klasie (Mearns, Cain 2003; Millicent i in. 1999).

Polskie badania nad przyczynami ryzyka wypalenia zawodowego spowodowanego stresem jako czynnik najbardziej istotny w odczuciach nauczycieli wskazują ponadto niski prestiż społeczny zawodu (por. badania: Sęk 1994; Parafiniuk-Soińska 2000; Putkiewicz i in. 1999), a także zaburzoną komunikację, kwestionowanie kompetencji, przemoc i mobbing (Mościcka, Drabek 2010; Pyżalski 2010; Tucholska 2009). Poza tym, nauczyciele nieustannie podejmują nowe zadania i wymagania, związane z reformującym się systemem szkolnictwa, na który sami nie mają wpływu, co – zdaniem Jacka Pyżalskiego (2007, s. 44) sprawia, że są przeciążeni biurokratycznie i zmuszeni do wykonywania dodatkowej pracy w domu, kosztem rodziny i swojego czasu wolnego. To zaś nakłada się na czynniki stresowe wynikające z ich codziennej pracy i potęguje ryzyko wystąpienia zjawiska wypalenia pracą (por. Kretschmann 2003).

W literaturze przedmiotu podkreśla się również rolę czynników socjodemograficznych w powstawaniu zespołu wypalenia zawodowego wśród pedagogów i nauczycieli (Sekułowicz 2013). Choć część badaczy tej problematyki uznaje, że kobiety są w większym stopniu narażone na doświadczanie problemu przeciążenia w pracy (Ogińska-Bulik 2006; Pines, Ronen 2011), to badania Małgorzaty Sekułowicz ujawniły, iż nauczyciele mężczyźni ogólnie są bardziej narażeni na wypalenie zawodowe niż nauczyciele kobiety (Sekułowicz 2002, s. 103–104, 140–141), u mężczyzn odnotowano bowiem wyższy poziom depersonalizacji w porównaniu do kobiet, przy czym poziom wyczerpania emocjonalnego u kobiet przewyższa ten wskaźnik w grupie mężczyzn (Sekułowicz 2013). Podobne wyniki uzyskał Andrzej Piotrowski (2010, s. 122–123) w badaniach funkcjonariuszy służb więziennych, przy czym w jego badaniach mężczyźni osiągnęli wyższe od kobiet wyniki zarówno w zakresie depersonalizacji, jak i wyczerpania emocjonalnego. Ustalono również, że nauczyciele najstarsi

(ponad 50 lat) i najmłodszy (do 30 lat) mają najwyższe współczynniki wypalenia zawodowego (Sekułowicz 2002, s. 103–104, 140). Podobnie sytuacja wygląda w grupie pracowników zakładów karnych, wśród których funkcjonariusze mający 36 i więcej lat są bardziej wypaleni w porównaniu z funkcjonariuszami młodszymi (Piotrowski 2010, s. 125). Jeśli zaś chodzi o staż pracy, to ustalono, że zarówno najkrótszy (Pyżalski 2002, s. 497–498; Strykowska, Trzeciakowska 1994, s. 387–393), jak i najdłuższy (Sekułowicz 2002, s. 108–111, s. 141) staż pracy sprzyjają wypaleniu zawodowemu pedagogów. Zachodnie badania przeprowadzone na grupie 388 nauczycieli szkół podstawowych i średnich nie potwierdziły jednak istotnego wpływu stażu pracy na nasilenie syndromu wypalenia zawodowego oraz jego poszczególnych komponentów (Antonioni i in. 2013). Pojawiające się w literaturze przedmiotu rozbieżności w empirycznym obrazie uwarunkowań zespołu wypalenia zawodowego wśród pedagogów składają do ponownego, choć z innej – porównawczej – perspektywy, przyjrzenia się tej problematyce.

Metodologiczne założenia badań własnych

Przedmiot i cel podjętych badań

Przedmiotem prezentowanych badań uczyniono zjawisko wypalenia zawodowego wśród pedagogów. Podjęte badania służyły zdiagnozowaniu nasilenia doświadczanego przez badanych pedagogów syndromu wypalenia zawodowego i poszczególnych jego wymiarów, a także ustaleniu zróżnicowania nasilenia tego syndromu w zależności od czynników socjodemograficznych, takich jak: płeć, wiek, środowisko pracy (typ placówki) i staż pracy (długość zatrudnienia).

Problemy badawcze

W określony powyżej zakres poszukiwań badawczych (cel badań) wpisują się następujące pytania badawcze:

P-1: Czy i w jaki sposób środowisko pracy (miejsce zatrudnienia) różnicuje pedagogów pod względem nasilenia syndromu wypalenia zawodowego?

P-2: Czy i jakie występują różnice w nasileniu wypalenia zawodowego u badanych pedagogów z uwagi na staż pracy (długość zatrudnienia)?

P-3: Czy i w jaki sposób płeć wpływa na zróżnicowanie nasilenia wypalenia zawodowego w badanej grupie?

P-4: Czy wiek jest czynnikiem różnicującym nasilenie wypalenia zawodowego wśród badanych?

Hipotezy

Prezentowane badania miały umożliwić zweryfikowanie hipotez roboczych, które zostały sformułowane na podstawie teorii oraz wyników dotychczasowych badań przywołanych w poprzednim paragrafie:

H-1: Środowisko pracy (typ placówki) różnicuje nasilenie wypalenia zawodowego u pedagogów. Pedagodzy pracujący w instytucjach resocjalizacyjnych są bardziej narażeni na wystąpienie wypalenia zawodowego niż ich koledzy ze szkół ogólnodostępnych.

H-2: Staż pracy jest czynnikiem różnicującym nasilenie wypalenia zawodowego u pedagogów. Pedagodzy zarówno z najkrótszym, jak i z najdłuższym stażem pracy są bardziej narażeni na wystąpienie syndromu wypalenia.

H-3: Płeć wpływa na zróżnicowanie nasilenia wypalenia zawodowego (poszczególnych jego wymiarów) u pedagogów. W grupie mężczyzn należy spodziewać się istotnie wyższego niż u kobiet nasilenia jednego z wymiarów wypalenia – depersonalizacji.

H-4: Wiek jest czynnikiem różnicującym nasilenie wypalenia zawodowego wśród pedagogów. Najbardziej narażeni na wystąpienie symptomów wypalenia zawodowego są pedagodzy najmłodszy i najstarszy.

Metoda i narzędzie badań

Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariusza Maslach Burnout Inventory (MBI) autorstwa Maslach (1982) w polskiej adaptacji Tomasza Pasikowskiego (2004). Kwestionariusz zawiera 22 twierdzenia ujęte w trzy skale: emocjonalnego wyczerpania (9 itemów, np. „Moja praca powoduje, że czuję się emocjonalnie wyczerpany/a”), depersonalizacji (5 pozycji, np. „Łapię się na tym, że traktuję niektóre osoby, z którymi mam kontakt zawodowy, jak gdyby były bezosobowymi przedmiotami”) oraz poczucia osiągnięć osobistych (8 stwierdzeń, np. „Bardzo skutecznie rozwiązuję problemy ludzi, z którymi mam kontakty zawodowe”). Badani oceniają poszczególne itemy na skali 7-stopniowej z uwagi na kryterium częstotliwości doświadczania określonych odczuć (od „0 – nigdy” do „6 – codziennie”). Dla celów niniejszych badań zastosowano procedurę odwrócenia wyników częściowych w podskali mierzącej poczucie osiągnięć (por. Pasikowski 2004). Zabieg ten umożliwił obliczenie globalnego wskaźnika wypalenia stanowiącego sumę wyników częściowych ze wszystkich trzech podskal kwestionariusza. Rzetelność oryginalnej wersji kwestionariusza mierzona za pomocą współczynnika alfa Cronbacha jest wysoka i wynosi $\alpha = 0.68$; współczynniki rzetelności poszczególnych podskal wynoszą odpowiednio: wyczerpanie emocjonalne – $\alpha = 0.84$, depersonalizacja – $\alpha = 0.67$

oraz obniżone poczucie osiągnięć osobistych – $\alpha = 0.78$ (Antoniou i in. 2013, s. 351). Uzyskane w badaniach parametry psychometryczne polskiej wersji MBI są zadowalające i nie odbiegają od analogicznych parametrów metody oryginalnej (Pasikowski 2004).

Grupa badana i teren badań

Badaniami realizowanymi na przełomie 2017 i 2018 roku objęto wychowawców i nauczycieli pracujących w dwóch typach placówek edukacyjnych – 1) szkołach branżowych i internatach stanowiących element składowy mikro-systemów resocjalizacyjnych zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich (dalej: ZP i SdN) oraz 2) ogólnodostępnych szkołach branżowych I stopnia (dalej: SzB). Zakłady poprawcze to instytucje resocjalizacyjne dla nieletnich podlegające resortowi sprawiedliwości. Sądy rodzinne kierują do nich zdemoralizowanych nieletnich, którzy ukończyli 13 lat i mogą tam przebywać do momentu ukończenia 21 roku życia, jeżeli po ukończeniu 17 roku życia nie zostali skazani na karę pozbawienia wolności. Do zadań instytucji resocjalizacyjnych dla nieletnich należy w szczególności eliminowanie przyczyn i przejawów niedostosowania społecznego i / lub demoralizacji, a także przygotowanie – za pomocą specjalnej organizacji nauczania oraz specjalistycznych metod pracy, wychowania i resocjalizacji – wychowanków do prawidłowego uczestnictwa w życiu społecznym, samodzielności zawodowej oraz życia zgodnego z powszechnie obowiązującymi normami społecznymi i prawnymi. Szkoły branżowe natomiast to ogólnodostępne placówki oświatowe podlegające resortowi edukacji, powstałe od 1 września 2017 r. w wyniku przekształcenia 3-letniej zasadniczej szkoły zawodowej. Są to dwustopniowe szkoły ponadpodstawowe, których celem jest przygotowanie zawodowe młodzieży (I stopień) i umożliwienie jej dalszego kształcenia, również na studiach wyższych (II stopień).

Dobraną w sposób celowo-losowy próbę badawczą stanowiło 168 pedagogów resocjalizacyjnych oraz 113 pedagogów – nauczycieli i wychowawców – szkół branżowych; łącznie przebadano 281 pracowników pedagogicznych, w tym 126 kobiet i 155 mężczyzn, dla których średnia wieku to ok. 44 lata.

Prezentacja wyników badań własnych

Wypalenie zawodowe pedagogów a środowisko pracy

Zgodnie z teoriami organizacyjnymi występowanie i nasilenie syndromu wypalenia zawodowego jest ściśle powiązane ze środowiskiem i charakterem pracy. Aby zweryfikować hipotezę o występowaniu istotnych różnic

w zakresie wypalenia pomiędzy pedagogami resocjalizacyjnymi a „zwykłymi” nauczycielami i wychowawcami pracującymi w szkołach ogólnodostępnych, przeprowadzono analizę porównawczą za pomocą Testu t-Studenta dla grup niezależnych.

Tabela 1. Zróźnicowanie nasilenia wypalenia zawodowego pod względem miejsca zatrudniania badanych pedagogów

Zespół wypalenia zawodowego	Kadra pedagogiczna ZP i SdN ($n_{ZP \text{ i SdN}} = 168$)		Kadra pedagogiczna SzB ($n_{SzB} = 113$)		Test t-Studenta dla grup niezależnych	
	M	SD	M	SD	t	P
Wyczerpanie emocjonalne	13,137	9,674	16,230	12,093	-2,273	0,024
Depersonalizacja	5,690	5,993	5,646	6,548	0,059	0,953
Poczucie osiągnięć	33,25	10,133	30,399	11,093	2,226	0,027
Obniżone poczucie osiągnięć	14,738	10,117	17,513	11,049	-2,172	0,031
Wypalenie całkowite	33,565	19,167	39,389	21,248	-2,390	0,017

Źródło: badania własne.

Jak wynika z powyższego zestawienia ogólny wskaźnik wypalenia zawodowego pedagogów pracujących w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich ($M = 33,565$) jest istotnie niższy niż wskaźnik wypalenia nauczycieli szkół ogólnodostępnych ($M = 39,389$). Kadra pedagogiczna szkół branżowych wykazuje zdecydowanie wyższy poziom wyczerpania emocjonalnego ($M = 16,230$) w porównaniu z kolegami z placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich ($M = 13,137$), a także niższy od pedagogów resocjalizacyjnych ($M = 33,250$) poziom poczucia osiągnięć osobistych ($M = 30,399$) (i co za tym idzie wyższy wskaźnik obniżonego poczucia osiągnięć). Jedynym wymiarem / komponentem wypalenia zawodowego, w którym nie zaobserwowano istotnych różnic pomiędzy porównywanymi pedagogami jest depersonalizacja.

Wypalenie zawodowe pedagogów a staż pracy

Z uwagi na staż pracy badanych pedagogów podzielono na trzy kategorie: adepci sztuki resocjalizacyjnej – osoby o najkrótszym stażu pracy (do 5 lat), doświadczeni pedagodzy – pracujący od 6 do 16 lat oraz weterani – personel pedagogiczny o najdłuższym stażu pracy ≥ 17 lat. Ze względu na fakt, iż porównywane grupy pedagogów – wyodrębnione ze względu na staż pracy – były nierównoliczne pod względem statystycznym, analiz porównawczych dokonano za pomocą testów nieparametrycznych (tab. 2).

Tabela 2. Zróżnicowanie nasilenia wypalenia zawodowego pod względem stażu pracy badanych pedagogów

Zespół wypalenia zawodowego	Adepci (n = 27)		Doświadczeni (n = 134)		Weterani (n = 120)		ANOVA Kruskala-Wallis	
	Me	Średnia rang	Me	Średnia rang	Me	Średnia rang	H z poprawką dla rang związanych	P
Wyczerpanie emocjonalne	16	166,944	11	135,097	12,5	141,754	3,474	0,176
Depersonalizacja	5	155,444	3,5	142,978	3	135,542	1,490	0,475
Poczucie osiągnięć	31	125,259	33	142,668	34,5	142,679	1,122	0,571
Obniżone poczucie osiągnięć	17	156,648	15	139,127	13,5	139,571	1,111	0,574
Wypalenie całkowite	43	170,592	30,5	136,123	31	139,787	4,092	0,129

Źródło: badania własne.

Analiza wyników z tabeli 2 ujawnia brak zróżnicowania nasilenia wypalenia badanych pedagogów ze względu na staż pracy zawodowej. Badania te wprawdzie wyraźnie pokazują, iż to pedagodzy o najkrótszym oraz najdłuższym stażu pracy są szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe, co potwierdzają wartości środkowe porównywanych zbiorów (mediany), niemniej jednak analizowane różnice okazały się nieistotne statystycznie.

Wypalenie zawodowe a płeć badanych

Dostępne wyniki badań wskazują na płeć jako istotny czynnik różnicujący poszczególne wymiary wypalenia zawodowego. Wymiarem wykazującym najsilniejsze zróżnicowanie międzypłciowe jest według wielu autorów depersonalizacja (Piotrowski 2010; Sekułowicz 2002).

Tabela 3. Zróżnicowanie nasilenia wypalenia zawodowego pod względem płci badanych pedagogów

Zespół wypalenia zawodowego	Kobiety (nK = 126)		Mężczyźni (nM = 155)		Test t-Studenta dla grup niezależnych	
	M	SD	M	SD	t	P
Wyczerpanie emocjonalne	13,341	10,719	15,226	10,824	-1,458	0,146
Depersonalizacja	4,611	5,576	6,535	6,574	-2,610	0,009
Poczucie osiągnięć	31,524	11,141	32,574	10,158	-0,825	0,410
Obniżone poczucie osiągnięć	16,381	11,076	15,426	10,158	0,753	0,452
Wypalenie całkowite	34,333	20,394	37,187	20,008	-1,179	0,239

Źródło: badania własne.

Przeprowadzone analizy ujawniły wyższy ogólny wskaźnik wypalenia zawodowego w grupie mężczyzn ($M = 37,187$), w porównaniu z grupą kobiet ($M = 34,333$), jednak różnica ta okazała się nieistotna statystycznie. Jedyna istotna różnica międzypłciowa w badanej grupie pedagogów dotyczy, zgodnie z hipotezą 3, depersonalizacji, której nasilenie jest istotnie wyższe u mężczyzn ($M = 6,535$), niż u kobiet ($M = 4,611$).

Wypalenie zawodowe badanych pedagogów a wiek

Badanych pracowników pedagogicznych podzielono na trzy kategorie wiekowe, zgodnie z okresami (fazami) rozwojowymi człowieka dorosłego: pedagogzy w okresie wczesnej dorosłości – do 34. roku życia, osoby w okresie średniej dorosłości – od 35. do 49. roku życia, oraz w fazie późnej dorosłości – od 50. do 65. roku życia (por. Wiatrowski 2009, s. 119). Z uwagi na znaczne dysproporcje w liczebności poszczególnych kategorii i złamanie warunku równoliczności statystycznej grup pedagogów wyodrębnionych ze względu na wiek – analizy porównawcze, podobnie jak w przypadku stażu pracy, przeprowadzono z wykorzystaniem analizy wariancji ANOVA Kruskala-Wallis.

Tabela 4. Zróżnicowanie nasilenia wypalenia zawodowego pod względem wieku badanych pedagogów

Zespół wypalenia zawodowego	Wczesna dorosłość (n = 34)		Średnia dorosłość (n = 174)		Późna dorosłość (n = 73)		ANOVA Kruskala-Wallis	
	Me	Średnia rang	Me	Średnia rang	Me	Średnia rang	H z poprawką dla rang związanych	P
Wyczerpanie emocjonalne	13,5	149,897	11,5	139,442	11	140,568	0,474	0,789
Depersonalizacja	5	156,029	3	141,066	2	133,842	1,749	0,417
Poczucie osiągnięć	32,5	136,25	33	135,227	37	156,973	3,819	0,148
Obniżone Poczucie osiągnięć	15,5	145,794	15	146,664	11	125,267	3,704	0,157
Wypalenie całkowite	40,5	157,309	32	142,218	29	130,5	2,628	0,268

Źródło: badania własne.

Przeprowadzone badania ujawniły wprawdzie (tab. 4), iż najbardziej narażona na wypalenie jest najmłodsza kategoria wiekowa pedagogów, która uzyskała najbardziej niekorzystne spośród porównywanych zbiorów wartości środkowe (mediany), zarówno w ogólnym wskaźniku, jak i we wszystkich wymiarach wypalenia zawodowego (co jest zgodne z przyjętą hipotezą), nie-

mniej jednak różnice te nie są istotne statystycznie, a co za tym idzie nie pozwalają na potwierdzenie hipotezy 4.

Analiza i interpretacja wyników

Zaprezentowane badania własne dotyczące zróżnicowania nasilenia syndromu wypalenia zawodowego wśród pedagogów w zależności od wybranych czynników socjodemograficznych umożliwiły ustalenie, iż dwa spośród analizowanych czynników, tj. wiek i staż pracy, nie różnicują w sposób istotny nasilenia wypalenia zawodowego badanych pedagogów. Uzyskane wyniki pokazują wprawdzie, iż to pedagodzy najmłodszy oraz ci o najkrótszym (z uwagi na nasilony idealizm i brak doświadczenia) oraz najdłuższym (z uwagi na zmęczenie, frustrację i schematyzm) stażu pracy są szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe, co jest zgodne z dotychczasowymi ustaleniami badaczy (Piotrowski 2010; Pyżalski 2002; Sekułowicz 2002; Strykowska, Trzeciakowska 1994), niemniej jednak w prezentowanym studium analizowane różnice okazały się nieistotne statystycznie.

Czynnikami, które w istotny sposób różnicują badanych pedagogów pod względem nasilenia syndromu wypalenia zawodowego są natomiast płeć i miejsce zatrudnienia.

Nie wykryto wprawdzie istotnych statystycznie różnic w nasileniu ogólnego wskaźnika wypalenia zawodowego pedagogów ze względu na płeć (choć zaobserwowano, iż wskaźnik wypalenia w grupie mężczyzn jest wyższy niż w grupie kobiet), ujawniono jednak istotną różnicę między płciową w wymiarze depersonalizacji, której nasilenie jest istotnie wyższe u mężczyzn, niż u kobiet.

Zdaniem Piotrowskiego (2010, s. 122) nastawienie emocjonalne kobiet do pracy skutkować może obciążeniem sfery afektywnej, zaś instrumentalne podejście mężczyzn prowadzić może do depersonalizacji i dehumanizacji ich relacji z podopiecznymi.

Choć stosowanie dychotomicznego podziału na cechy charakterystyczne dla kobiet i cechy charakterystyczne dla mężczyzn w świetle obecnych badań psychologicznych wydaje się zbyt wielkim uproszczeniem, to jednak takie zróżnicowanie dominuje zarówno w podejściu naukowym, jak i myśleniu potocznym. Stereotypy płci wszędzie na świecie są podobne – kobiety są uważane za wspólnotowe (skoncentrowane na emocjach i relacjach społecznych), mężczyźni są uważani za sprawczych (skoncentrowanych na zadaniach i działaniu). Wyniki badań potwierdzają, iż domeną kobiecości jest silniejsza koncentracja na relacjach społecznych, a niezbędnym elementem ich wykształcenia się i trwania są akty komunikacyjne, które są częstsze i sprawniejsze u ko-

biet niż mężczyzn (Wojciszke 2012, s. 16). W związku z tym typowe dla kobiet są zachowania „ekspresywne”, czyli skoncentrowane na utrzymaniu więzi we wspólnocie, rozwiązywaniu konfliktów, emocjonalnym wspieraniu członków grupy, natomiast dla mężczyzn typowe są zachowania „instrumentalne”, tj. nastawione na rozwiązanie zaistniałego problemu oraz osiągnięcie wyznaczonego celu (Parson, Bales 1955). W literaturze oprócz typowych zachowań opisuje się również zestaw cech osobowości, które zgodnie z kanonami obowiązującymi w danej kulturze są uznawane za typowe dla kobiet, np. uczuciowość, wrażliwość na potrzeby innych (cechy kobiece), czy też charakterystyczne dla mężczyzn, np. potrzeba dominacji, nastawienie na sukces (cechy męskie) (Herman-Jeglińska 1999, s. 74).

Powyższa analiza różnic międzyplciowych wskazuje na to, iż psychologiczny „profil” pedagogów-mężczyzn predestynuje ich w sposób szczególnie do podejmowania działań o charakterze instrumentalnym oraz budowania relacji opartych raczej na dominacji niż partnerstwie i nastawionych raczej na osiąganie celów niż tworzenie więzi emocjonalnej, co w konsekwencji może prowadzić do depersonalizacji i dehumanizacji uczestników relacji.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż zdaniem Heleny Sęk (2000), grupa objawów związanych z depersonalizacją jako czynnikiem wypalenia jest najbardziej „kosztowna”, gdyż szkodzi w pierwszym rzędzie głównym podmiotom procesu edukacyjnego – uczniom.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz czynnikiem, który w największym stopniu różnicuje nasilenie wypalenia zawodowego pedagogów jest miejsce zatrudnienia (środowisko pracy). Nauczyciele i wychowawcy pracujący w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich okazali się być w znacznie mniejszym stopniu wypaleni zawodowo, niż ich koledzy pracujący w ogólnodostępnych szkołach branżowych. Kadra pedagogiczna szkół branżowych wykazuje zdecydowanie wyższy poziom wyczerpania emocjonalnego w porównaniu z kolegami z placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich, a także niższy od pedagogów resocjalizacyjnych poziom poczucia osiągnięć osobistych.

Ujawniony w prezentowanych badaniach niski poziom wypalenia zawodowego kadry pedagogicznej placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich ($M = 33,565$) okazał się być niższy niż w badanych tą samą metodą grupach: strażaków ($M = 35,96$), menedżerów ($M = 38,37$), pracowników służby więziennej ($M = 47,92$), pogotowia ratunkowego ($M = 41,85$), banku ($M = 37,75$) (Ogińska-Bulik 2006) oraz funkcjonariuszy Policji ($M = 53$) (Bąk 2010). Nasilenie wypalenia zawodowego nauczycieli szkół ogólnodostępnych ($M = 39,389$) przewyższyło natomiast większość z powyższych wartości (z wyjątkiem policjantów, ratowników medycznych i funkcjonariuszy służby więziennej), co

potwierdza, że zawód nauczyciela należy do najbardziej stresogennych zawodów społecznych.

Uzyskane wyniki pozwalają potwierdzić jedynie część sformułowanego przypuszczenia, dotyczącą tego, iż środowisko pracy różnicuje nasilenie wypalenia zawodowego u pedagogów. Nie potwierdzono natomiast drugiej części hipotezy, mówiącej o większym nasileniu wypalenia zawodowego wśród pedagogów resocjalizacyjnych w porównaniu z pedagogami ze szkół ogólnodostępnych.

Wynik ten może wydawać się zaskakujący, gdyż zgodnie z licznymi analizami teoretycznymi i potocznymi przekonaniem na temat stresogenności charakteru pracy pedagogów resocjalizacyjnych należałoby się spodziewać wyniku odwrotnego. Zdaniem Pyżalskiego (2002, s. 497), obiegująca opinia zakładająca oczywistość wystąpienia wypalenia zawodowego u pracowników placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich z uwagi na obiektywnie bardzo obciążające warunki ich pracy nie jest oparta na badaniach empirycznych i nie znajduje w nich uzasadnienia. Choć w literaturze przedmiotu odnaleźć można badania częściowo potwierdzające hipotezę o podwyższonym ryzyku wypalenia zawodowego wśród pedagogów resocjalizacyjnych (Dudek 2010), jednak większość danych zaprzecza im.

Jacek Pyżalski (2002) ustalił, że pedagodzy resocjalizacyjni pracujący z młodzieżą wykazują niski poziom wypalenia zawodowego, a także, że nie różnią się oni poziomem wypalenia od pedagogów placówek ogólnodostępnych pod żadnym względem (Pyżalski 2002, s. 496–497). Hipotetycznym uzasadnieniem takiego stanu rzeczy może być według tego Autora swego rodzaju „naturalna selekcja” do pracy w charakterze pedagoga resocjalizacyjnego osób posiadających odpowiednie predyspozycje i cechy osobowościowo-temperamentalne.

Podobne wyniki, ujawniające niski poziom wypalenia zawodowego pedagogów resocjalizacyjnych pracujących w zakładach karnych, uzyskała Nina Ogińska-Bulik (2006, s. 206–207). Zgodnie z jej analizami, niski poziom wypalenia pracowników służby więziennej wynika z faktu, iż osoby te dość skutecznie radzą sobie ze stresem, wykorzystując w tym celu przede wszystkim strategię skoncentrowaną na zadaniu, a nie na emocjach oraz strategię poszukiwania wsparcia instrumentalnego i emocjonalnego. Nauczyciele szkół podstawowych i średnich, zwłaszcza ci doświadczający wyższego poziomu stresu, częściej wybierają natomiast unikanie jako strategię radzenia sobie, co prowadzi do nieefektywnego funkcjonowania w sytuacjach trudnych (Austin i in. 2005). Ponadto, pedagodzy resocjalizacyjni posiadają silne zasoby osobiste i społeczne do radzenia sobie ze stresem (73,3% spośród nich zakwalifikowanych zostało do grupy o wyższym poziomie zasobów). W porównaniu z innymi przedsta-

wicielami zawodów należących do kategorii usług społecznych istotnie wyższy okazał się ich poziom poczucia własnej wartości, poziom inteligencji emocjonalnej oraz poziom poczucia koherencji, oznaczający silne przekonanie o dostępności zasobów pozwalających na sprostanie różnym wymaganiom środowiska pracy (Ogińska-Bulik 2006, s. 207). Potwierdzają to również wyniki badań Józefa Nawoja (2000), zgodnie z którymi wychowawcy więzienni dysponujący wewnętrznym poczuciem kontroli są bardziej odporni na wypalenie zawodowe niż ci z zewnętrznym poczuciem kontroli.

Ważnym zasobem osobistym w radzeniu sobie ze stresem okazał się być również humor i jego konstruktywne style, których istotny ujemny związek z wypaleniem zawodowym pedagogów resocjalizacyjnych wykazała Anna Karłyk-Ćwik (2017). Podobnych danych dostarczają badania Dariusza Schmidta (1999), w których stwierdzono wyższą samoocenę u funkcjonariuszy mających kontakt z osadzonymi niż u pracowników administracji, a także wysoki poziom empatii, otwartości na kontakty oraz zainteresowania wrażeniami natury intelektualnej w grupie wychowawców. Anna Wojnarska (2010, s. 98–99) uzyskany w swoich badaniach niski poziom wypalenia zawodowego funkcjonariuszy zakładów karnych wiąże m.in. ze stosunkowo młodym wiekiem badanych, sporą rotacyjnością stanowisk, przeciętnym poziomem kompetencji społecznych oraz dobrym przygotowaniem zawodowym pracowników. Badania Piotrowskiego (2010, s. 142–163), ujawniły natomiast znaczący udział zmiennych psychologicznych, takich jak: niski poziom neurotyzmu, wysokie poczucie własnej skuteczności, satysfakcja z życia czy ekstrawersja, w ograniczaniu ryzyka wypalenia zawodowego u personelu penitencjarnego.

Wyniki prezentowanych badań własnych pokazują zatem, iż pomimo funkcjonowania w bardzo niekorzystnym środowisku pracy pedagodzy resocjalizacyjni skuteczniej niż nauczyciele ze szkół ogólnodostępnych radzą sobie z jego obciążającym wpływem prawdopodobnie dzięki korzystniejszemu – w porównaniu z nauczycielami (Antonioni i in.; Kirenko, Zubrzycka-Maciąg 2015; Travers, Cooper 1993) – profilowi osobowościowemu oraz strategiom radzenia sobie ze stresem. Fakt ten sugeruje potrzebę zrewidowania coraz częściej formułowanego w ostatnim czasie przekonania o dominującej roli czynników środowiskowych (organizacyjnych) nad psychologicznymi w genecie procesu wypalania się.

Podsumowanie i wnioski

Wyłaniający się z przeprowadzonych badań obraz funkcjonowania zawodowego i kondycji emocjonalnej pedagogów resocjalizacyjnych jest znacznie

korzystniejszy w porównaniu do nauczycieli szkół ogólnodostępnych. Może to oznaczać, iż pracownicy zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich są znacznie lepiej „dopasowani” do charakteru i środowiska swojej pracy, wykazują w niej większe zaangażowanie, aktywność i skuteczność, a także pewien rodzaj psychologicznej „prężności” (*resilience*) pozwalającej im zarządzać zasobami osobistymi i środowiskowymi w sposób bardziej efektywny. Nauczyciele szkół ogólnodostępnych wydają się natomiast bardziej bezbronni w zmaganiu się ze stresem zawodowym, a wysokie wskaźniki wypalenia zawodowego sugerują pewne trudności w optymalnym dostosowaniu się do warunków pracy oraz zaangażowaniu się w jej przebieg.

Przeprowadzone badania wzbogacają dotychczasową wiedzę o funkcjonowaniu zawodowym różnych kategorii pedagogów o nowe wątki analizowane z perspektywy porównawczej. Badania te mogą również być przyczynkiem do dalszych studiów nad uwarunkowaniami wypalenia zawodowego wśród pedagogów, co wymagałoby zbudowania i poddania analizie statystycznej (regresji) wieloczynnikowych modeli zawierających zmienne o charakterze zarówno organizacyjnym, jak i osobowościowym.

Bibliografia

- Antoniou A.S., Ploumpi A., Ntalla M., (2013), *Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies*, „Psychology”, 4(3A),
- Austin V., Shah S., Muncer S., (2005), *Teacher stress and coping strategies used to reduce stress*, „Occupational Therapy International”, 12.
- Bąk K., (2010), *Style humoru a subiektywnie odczuwany stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy policji*, niepublikowana praca magisterska pod kierunkiem nauk. A. Radomskiej, Uniwersytet Warszawski, Wydział Psychologii, Warszawa.
- Ciosek M., (1990–1991), *Stres w pracy zawodowej funkcjonariuszy więziennych*, „Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny”, 18(85).
- Ciosek M., (2001), *Psychologia sądowa i penitencjarna*, PWN, Warszawa.
- Czerepaniak-Walczak M., (1997), *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*, Edytor, Toruń.
- Davies M., (1998), *Czerpanie przez pracownika socjalnego z zasobów własnego „ja”*, [w:] J. Kwaśniewski (wybór i opracowanie), *Praca socjalna. Pomoc społeczna*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice.
- Denek K., (1998), *O nowy kształt edukacji*, Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT, Toruń.
- Dudek M., (2010), *Stres i wypalenie zawodowe nauczycieli placówek resocjalizacyjnych*, [w:] *Powinności i kompetencje w wychowaniu osób niedostosowanych społecznie*, Z. Bartkiewicz, A. Węgliński, A. Lewicka (red.), Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Dudzikowa M., (2007), *Pomyśl siebie... Minieseje dla wychowawcy klasy*, GWP, Gdańsk.
- Edelwich J., Brodsky A., (1980), *Burnout. Stages of disillusionment in the helping professionals*, Human Science Press, New York.

- Fengler J., (2001), *Pomaganie męczy. Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk.
- Gaś Z.B., (2001), *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczycieli*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Goffman E., (2011), *Instytucje totalne*, GWP, Gdańsk.
- Herman-Jeglińska A., (1999), *Różnice między kobietami a mężczyznami w zdolnościach poznawczych i organizacji funkcjonalnej mózgu: wpływ płci psychicznej*, „Przegląd Psychologiczny”, 42(1–2).
- Karłyk-Ćwik A., (2009), *Kompetencje zawodowe pedagogów w pracy z nieletnimi agresorami*, Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT, Toruń.
- Karłyk-Ćwik A., (2012), *Wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych a samoocena ich kompetencji zawodowych*, [w:] *Niesamodzielność. Studia z pedagogiki specjalnej*, M. Sekulowicz, M. Oleniacz (red.), Wydawnictwo Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.
- Karłyk-Ćwik A., (2017), *Style humoru a wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja”, 3(79).
- Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T., (2015), *Asertywność nauczycieli. Badania empiryczne*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Koczoń-Żurek S., (2000), *Reforma edukacyjna – szansą czy zagrożeniem dla aktywności zawodowej nauczyciela?*, „Chowanna”, 14.
- Kosyrz Z., (1997), *Osobowość wychowawcy*, Polskie Towarzystwo Higieny Psychiczej, Warszawa.
- Kretschmann R., (2003), *Stres w zawodzie nauczyciela*, GWP, Gdańsk.
- Kuźma J., (2001), *Nauczyciele przyszłej szkoły*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, Kraków.
- Kwaśnica R., (2003), *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:], *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), PWN, Warszawa.
- Łobocki M. (red.), (1998), *Czynniki warunkujące skuteczność pracy wychowawczej*, [w:] *Praca wychowawcza z dziećmi i młodzieżą*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Machel H., (2008), *Rola i zadania kadry resocjalizacyjnej*, [w:] *Resocjalizacja*, t. 2, B. Urban, J. M. Stanik (red.), PWN, Wydawnictwo Pedagogium, Warszawa.
- Machel H., Lenczewska H., (2003), *Resocjalizacja młodzieży w warunkach izolacji społecznej – idea, możliwości i perspektywy*, [w:] *Zjawiskowe formy patologii społecznych oraz profilaktyka i resocjalizacja młodzieży*, T. Sołtysiak, J. Sudar-Malukiewicz (red.), Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz.
- Maslach Ch., (1982), *Burnout: The cost of caring*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Nowy Jork.
- Maslach C., (1998), *A Multidimensional Theory of Burnout*, [w:] *Theories of organizational stress*, C.L. Cooper (red.), Oxford University Press, Nowy Jork.
- Maslach Ch., (2007), *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, H. Sęk (red.), PWN, Warszawa.
- Maslach Ch., Goldberg J., (1998), *Prevention of burnout: New perspectives*, „Applied & Preventive Psychology”, 7.
- Maslach Ch., Leiter M.P., (2011), *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, PWN, Warszawa.
- Maslach Ch., Schaufeli W.B., Leiter M.P., (2001), *Job burnout*, „Annual Review of Psychology”, 52.
- Mearns J., Cain J.E., (2003), *Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies*, „Anxiety, Stress and Coping”, 16.
- Middleman R.M., Goldberg Wood G., (1990), *Skills for Direct Practice in Social Work*, Columbia University Press, Nowy Jork.

- Millicent H., Abel M.H., Sewell J., (1999), *Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers*, „The Journal of Educational Research”, 92(5).
- Mościcka A., Drabek M., (2010), *Mobbing w środowisku pracy nauczyciela*, [w:] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski, D. Mecz (red.), Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Muchacka-Cymerman A., Tomaszek K., (2017), *Syndrom wypalenia w zawodzie nauczyciela i w roli ucznia*. *Przegląd literaturowy*, „Forum Oświatowe”, 30(2).
- Nawój J., (2000), *Osobowościowe uwarunkowania wypalenia zawodowego funkcjonariuszy więziennych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, 28–29.
- Nawój J., (2006), *Wypalenie zawodowe funkcjonariuszy więziennych a perspektywa realizacji celów wychowawczych wykonywania kary pozbawienia wolności*, [w:] *Wykonywanie kary pozbawienia wolności w Polsce – w poszukiwaniu skuteczności*, H. Machel (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Needle R.H., Griffin R., Svendsen R., Berney C., (1980), *Teacher stress: sources and consequences*, „Journal of School Health”, 50(2).
- Ogińska-Bulik N., (2006), *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Ogińska-Bulik N., Kaflik-Pieróg M., (2006), *Stres zawodowy w służbach ratowniczych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź.
- Okła W., Steuden S., (1998), *Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia*, „Roczniki Psychologiczne”, 1.
- Okła W., Steuden S., (1999), *Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających*, „Roczniki Psychologiczne”, 2.
- Parafiniuk-Soińska J., (2000), *Opinie nauczycieli o sobie i swojej pracy zawodowej*, [w:] *Problemy pedeutologiczne na przełomie XX i XXI wieku*, Z. Jasiński, T. Lewowicki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole.
- Parson T., Bales R.F., (1955), *Family, socialization and interaction proces*, Free Press of Glencoe, Nowy Jork.
- Pasikowski T., (2004), *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, H. Sęk (red.), PWN, Warszawa.
- Pines A.M., Ronen S., (2011), *Gender differences in burnout*, [w:] *New directions in organizational psychology and behavioral medicine*, A.S. Antoniou, C.L. Cooper (red.), Gower Publishing Company, Burlington.
- Piotrowski A., (2010), *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Difin, Warszawa.
- Putkiewicz E., Siellawa-Kolbowska K.E., Wiłkomirska A., Zahorska M., (1999), *Nauczyciele wobec reformy edukacji*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- Pyżalski J., (2002), *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, 53(6).
- Pyżalski J., (2007), *Stres zawodowy w środowisku pracy nauczyciela*. [w:] *Kwestionariusz obciążeń zawodowych pedagoga*, J. Pyżalski, P. Plichta (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Pyżalski J., (2010), *Stresory w środowisku pracy nauczyciela*, [w:] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski, D. Mecz (red.), Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Sekułowicz M., (2002), *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.

- Sekułowicz M., (2013), *Pracownicy domów pomocy społecznej wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym*, „Opuscula Sociologica”, 2(4).
- Sęk H., (1994), Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i przedmiotowe uwarunkowania, [w:] *Edukacja wobec zmiany społecznej*, W.J. Brzeziński, J. Witkowski (red.), Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań.
- Sęk H., (2000), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i podmiotowe uwarunkowania*, [w:] *Psychologiczno-edukacyjne aspekty przesilenia systemowego*, J. Brzeziński, Z. Kwieciński (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Sęk H. (red.), (2007), *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Szmagalski J., (2004), *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
- Schmidt D., (1999), *Systemowe i organizacyjne wyznaczniki funkcjonowania zawodowego oraz efektywność wypełniania zadań służbowych przez funkcjonariuszy służby więziennej*, [w:] W. Ambrozik, P. Stępnik (red.), *Problemy organizacji i zarządzania więzieniem: materiały II Krajowego Sympozjum Penitencjarnego*, Wydawnictwo Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, Poznań–Kalisz–Warszawa.
- Strykowska M., Trzeciakowska A., (1994), *Wsparcie społeczne a satysfakcja z pracy i wypalenie zawodowe kobiet*, „Przegląd Psychologiczny”, 37(3).
- Śliwowski B., (1999), *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, [w:] *Szkola a wypalenie zawodowe*, J. Kropiwnicki (red.), Wydawnictwo Nauczycielskie, Jelenia Góra.
- Travers Ch.J., Cooper C.L., (1993), *Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers*, „Work & Stress”, 7(3).
- Tucholska S., (2001), *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, „Przegląd Psychologiczny”, 44(3).
- Tucholska S., (2009), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, KUL, Lublin.
- Umiastowska D., Gdaniec A., (2016), *Zjawisko wypalenia zawodowego wśród nauczycieli wychowania fizycznego*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie”, 15(4).
- Wiatrowski Z., (2009), *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom.
- Wojciszke B., (2012), *Psychologiczne różnice płci*, „Wszechświat”, 113(1–3).
- Wojnarska A., (2010), *Uwarunkowania wypalenia zawodowego personelu instytucji penitencjarnych*, [w:] Z. Bartkiewicz, A. Węgliński, A. Lewicka (red.), *Powinności i kompetencje w wychowaniu osób niedostosowanych społecznie*, UMCS, Lublin.