

Zawodowe determinanty wypalenia nauczycieli w różnym wieku

Professional burnout determinants of teachers of different ages

ABSTRACT

According to Christina Maslach and Michael P. Leiter, causes of burnout are a complex professional issue. The aim of the article is to comprehend professional determinants of the burnout of teachers, who have been divided into age groups, based on the concept of Michael Mary and Henny Nordholt. The results confirm that the problem of burnout can affect both young and older teachers. They prove that the dimensions of burnout of teachers in each of the separated path of life may have different occupational determinants. A group of the youngest teachers, who pursue the path of an explorer, is characterised by a particular specificity in this area. Adaptation to the profession of a teacher should be accompanied by a reflection, whether the school is accepted as a workplace. The presented analysis implies that interventions against burnout should be planned in terms of a specific dimension and its conditions for life paths as a discoverer, a man of action, an critic and a thinker.

Keywords: *professional burnout, determinants of burnout, the path of life a discoverer, a man of action, an critic and a thinker*

STRESZCZENIE

Zgodnie ze stanowiskiem Christiny Maslach i Michaela P. Leitera przyczyny wypalenia stanowią złożony kontekst zawodowy. Celem artykułu jest poznanie za-

wodowych uwarunkowań wypalenia zawodowego nauczycieli, których podzielono na grupy wiekowe na podstawie koncepcji Michaela Mary i Henny Nordholta. Uzyskane wyniki potwierdzają, że problem wypalenia może dotyczyć zarówno młodych, jak i starszych wiekiem nauczycieli. Pokazują, że wymiary wypalenia zawodowego nauczycieli mogą mieć różne zawodowe uwarunkowania. Szczególną specyfiką charakteryzuje się grupa nauczycieli najmłodszych, realizujących ścieżkę odkrywcy. Dokonującej się adaptacji do zawodu powinna towarzyszyć refleksja nauczyciela, czy akceptuje on szkołę jako miejsce pracy dla siebie. Prezentowana analiza implikuje, że interwencje w wypaleniu zawodowym powinny być zaplanowane w kategoriach specyficznej dymensji i jej uwarunkowań na życiowych ścieżkach odkrywcy, człowieka czynu, krytyka i myśliciela.

Słowa kluczowe: *wypalenie zawodowe, determinant wypalenia, ścieżka życiowa odkrywcy, człowieka czynu, krytyka i myśliciela*

Wprowadzenie

Problematyką wypalenia zawodowego badacze zajmują się od ponad 40 lat. Najbardziej znany i najczęściej wykorzystywany w tych badaniach jest paradygmat opracowany przez Maslach i współpracowników. Zgodnie z nim wypalenie stanowi następstwo doświadczonego stresu i obejmuje trzy wymiary: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizację i brak poczucia osiągnięć, które zostały zoperacjonalizowane w kwestionariuszu MBI – Maslach Burnout Inventory (Maslach, 2000; Maslach, Jackson, 1981, 1986; Maslach, Jackson, Leiter, 1996; Maslach, Leiter, 2010, 2011). Wyczerpanie cechuje się poczuciem ogólnego zmęczenia, brakiem naturalnej energii i zapału do działania, brakiem radości życia, zwiększoną drażliwością i impulsywnością. Zaznacza się potrzeba większego wysiłku do realizacji ról zawodowych, występują także liczne objawy psychosomatyczne. Depersonalizację należy rozumieć jako specyficzny stosunek jednostki do innych wyrażający się w bezosobowych, zdystansowanych kontaktach interpersonalnych. Może ona stanowić formę samoobrony przez tworzenie emocjonalnego buforu obojętności chroniącego przed obciążającymi kontaktami. Obniżone poczucie osiągnięć, zadowolenia z nich przejawia się spadkiem poczucia kompetencji i wydajności pracy.

Według Maslach i Leitera (2010, 2011) przyczyny wypalenia stanowią złożony kontekst zawodowy. Ludzie doświadczają wypalenia jako osobistego problemu, ale jego uwarunkowania związane są z ich sytuacją w pracy.

Empiryczne badania nad zjawiskiem wypalenia wśród nauczycieli prowadzone były od lat 70. XX wieku, równoległe do badań nad stresem pedagogicznym. Dotychczasowe badania nad wypaleniem zawodowym polskich nauczycieli wskazują na niepokojące jego rozmiary (Nalaskowski, 1997; Golińska, Świętochowski, 1998; Sęk, 1996, 2000; Sekułowicz, 2002, 2005; Poraj, 2009; Tucholska, 2009; Kocór, 2010; Pyżalski, 2010; Kirenko, Zubrzycka-Maciąg, 2011; Mojsa-Kaja i in., 2015).

Zgodnie z modelem kariery kalejdoskopowej (Mainiero, Sullivan, 2005, za: Zalewska 2009) funkcjonowanie zawodowe może zależeć od wieku pracowników. Postanowiono sprawdzić, czy tak jest w badanej grupie nauczycieli. Wcześniejsze badania wskazują, że wiek nauczycieli może być czynnikiem różnicującym występowanie i nasilenie wypalenia zawodowego. Sprawdzone więc także, jakie są zawodowe wyznaczniki wypalenia (jego wymiarów) u nauczycieli i czy determinuje je wiek.

ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH

Wcześniejsze wyniki analiz wskazują grupy czynników, które w znaczący sposób wpływają na wypalenie zawodowe nauczycieli, a występują w dwóch obszarach: pola zawodowego i pozazawodowego. W badaniach przyjęto, że: pole pozazawodowe tworzy czynnik indywidualny – wiek nauczycieli; pole zawodowe tworzą czynniki pracy zoperacjonalizowane w zastosowanych narzędziach badawczych. Główne cele przeprowadzonych analiz są następujące:

- ustalenie wpływu zmiennej indywidualnej – wieku na funkcjonowanie zawodowe nauczycieli – kobiet i mężczyzn,
- ustalenie współzależności między zmienną zależną – wypaleniem zawodowym (jego komponentami: emocjonalnym wyczerpaniem, depersonalizacją i brakiem poczucia osiągnięć) a zmiennymi niezależnymi – czynnikami funkcjonowania zawodowego nauczycieli: kobiet i mężczyzn w różnym wieku, takimi jak obciążenia zawodowe, dopasowanie w różnych obszarach życia zawodowego, orientacje na wartości zawodowe, satysfakcja z pracy, poczucie zawodowej misji społecznej (korelacja).

Problemy pracy ujęto w formie następujących pytań:

Problem główny: Jakimi są zawodowe wyznaczniki wymiarów wypalenia zawodowego nauczycieli?

Problemy szczegółowe:

1. W jakim stopniu wiek różnicuje funkcjonowanie zawodowe nauczycieli?
2. Czy zawodowe wyznaczniki wymiarów wypalenia zawodowego zdeterminowane są wiekiem nauczycieli?

Badania mają charakter eksploracyjny, stąd pominięcie hipotez.

Dobór metod badawczych podyktowany był problematyką badań i celami badawczymi. W badaniach zastosowano:

- Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP) J. Pyżalskiego i P. Plichty (2007) – przeznaczony jest on do identyfikacji stresorów związanych z wykonywaniem zawodu pedagoga. KOZP tworzą trzy skale: sytuacje konfliktowe (SK) – obciążenia wynikające z konfliktów z innymi osobami w sytuacji zawodowej; brak poczucia sensu pracy (BSP) – obciążenia wynikające z braku efektów pracy lub długiego oczekiwania na nie; obciążenia organizacyjne (OO) na poziomie makro i danej placówki.
- Kwestionariusz MBI Maslach Burnout Inventory – skonstruowany został dla celów diagnozy wypalenia zawodowego (Maslach, Jackson, 1986; Maslach, Jackson, Leiter, 1996). MBI bada trzy dymensje wypalenia zawodowego: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizację i poczucie osiągnięć.
- Kwestionariusz Obszaru Życia Zawodowego (AWS) Ch. Maslach i M. Leitera w polskiej adaptacji J. Terelaka i A. Izwantowskiej (2009) – pozwala na oszacowanie funkcjonowania pracownika w środowisku pracy oraz niezgodności pomiędzy wymaganiami organizacji i potrzebami, aspiracjami oraz możliwościami pracowników. Narzędzie obejmuje sześć skal: obciążenia pracą, kontrola zachowań w pracy, satysfakcja z nagród, wsparcie ze strony współpracowników (społeczność), poczucie sprawiedliwości, wartości.
- Kwestionariusz Poczucia Misji Społecznej w zawodzie (PMS) autorstwa B. Bajcar, A. Borkowskiej, A. Czerw i A. Gąsiorowskiej (2011) – narzędzie powstało w oparciu o definicję misji zawodowej, która uwzględnia cztery jej obszary: poczucie dużej użyteczności społecznej, zaangażowanie w wykonywanie swojej pracy, oczekiwanie społecznego uznania, wykonywanie pracy niezależnie od wynagrodzenia.
- Kwestionariusz Orientacji na Wartości Zawodowe (OWZ) K.H. Seiferta i C. Bergmanna w polskim opracowaniu A. Zalewskiej (2000) – źródło

dłem narzędzia jest koncepcja wartości zawodowych Supera. Definiuje on wartości zawodowe jako cele, które ludzie uważają za ważne i które chcą osiągnąć w pracy zawodowej. OWZ pozwala oszacować szesnaście wartości zawodowych: altruizm, kreatywność, stymulacja intelektualna, autonomia, zmienność, osiągnięcia, prestiż, kierowanie, dochód, bezpieczeństwo, stosunki z kolegami, stosunki z przełożonymi, warunki pracy, wartości estetyczne, awans, orientacja na czas wolny obejmująca także negatywną postawę wobec pracy.

- Arkusz Opisu Pracy (AOP) O. Neubergera i M. Allerbecka w polskim opracowaniu A. Zalewskiej (2001) – umożliwia pomiar satysfakcji z pracy uwzględniający siedem składników pracy: koledzy, przełożony, treść pracy, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, rozwój, wynagrodzenie. Równocześnie AOP pozwala oszacować ogólną satysfakcję z pracy, umożliwia także pomiar ogólnej satysfakcji z życia.

Grupę badawczą stanowią incydentalnie dobrani nauczyciele (N = 308), w tym 257 kobiet i 51 mężczyzn. Wiek badanych mieścił się w przedziale 25–60 lat. Dla potrzeb szczegółowych analiz zgromadzonego materiału empirycznego dokonano podziału badanych na grupy wiekowe zgodnie z modelem ścieżek rozwoju człowieka autorstwa Mary i Nordholta (2004, za: Minta, 2012). W tym modelu życie człowieka podzielone jest na osiem faz obejmujących takie ścieżki życia: dziecka do 10 roku życia, buntownika od 10 do 20 roku życia, odkrywcy od 20 do 30 roku życia, człowieka czynu od 30 do 40 roku życia, krytyka od 40 do 50 roku życia, myśliciela od 50 do 60 roku życia, człowieka przemienionego od 60 do 70 roku życia, człowieka spełnionego po 70 roku życia. Autorzy koncepcji przypisali każdej ścieżce znaczące zadania. W analizie aktywności zawodowej badanych nauczycieli ważne są cztery ścieżki:

- Odkrywcy, który powinien realizować zadania: nabywania kompetencji zawodowych i społecznych; dokonywania życiowych rozstrzygnięć opierających się na wizjach przyszłości i celach podstawowych jako wartych zachodu przez indywidualny mit życia; przygotowania do urzeczywistnienia indywidualnego mitu.
- Człowieka czynu, który ma zrealizować zadania: urzeczywistnienia mitu życia w odniesieniu do rzeczywistości zewnętrznej, koncentracji na wy-

branych celach, realizacji konkretnych planów; kształtowania świata według własnych wyobrażeń.

- Krytyka, dla którego ważne są zadania: krytycznej analizy dotychczasowych działań, odrzucenie nieistotnych celów życiowych, koncentracja uwagi na subiektywnie najważniejszych wartościach i działaniach.
- Myśliciela, którego powinnością są zadania: znacznego zwolnienia aktywności; koncentracji na wewnętrznych aspektach zewnętrznych celów i aktywności; bardziej bezpośredniego rozpoznania mitu życia – przyjęcie nowej postawy życiowej lepiej odpowiadającej celom wewnętrznym (Minta, 2012, s. 54).

Wyniki badań własnych

Uzyskany w badaniach materiał empiryczny poddano analizom statystycznym przy wykorzystaniu pakietu SPSS. Dla określenia współzależności i siły związku pomiędzy zmiennymi wykorzystano współczynniki Pearsona. Dla wnioskowania o istotności różnic między wynikami porównywanych grup wykorzystano test Kruskala-Wallisa.

Wiek jako czynnik determinujący zawodowe funkcjonowanie nauczycieli

Aby scharakteryzować zawodowe funkcjonowanie nauczycieli w zależności od wieku, dokonano analizy porównawczej wyników poszczególnych zmiennych. Jak widać, istnieje kilka istotnych różnic między wyodrębnionymi grupami wiekowymi a czynnikami ich zawodowego funkcjonowania.

W ocenie zadowolenia z pracy ważne miejsce zajmuje pewność miejsca pracy. Dotyczy to głównie nauczycieli w wieku 40–49 lat ($p = 0,02$).

Brak poczucia sensu wykonywanej pracy w największym stopniu odczuwają nauczyciele powyżej 50 roku życia ($p = 0,00$). Problem ten w najmniejszym zaś stopniu dotyczy nauczycieli najmłodszych, poniżej 29 roku życia.

Z czterech elementów wskaźników poczucia misji społecznej, przy jednym są istotne różnice między wyodrębnionymi grupami ($p = 0,00$). W pracę, niezależnie od wynagrodzenia, w najwyższym stopniu angażują się nauczyciele powyżej 50 roku życia, w najniższym stopniu zaś czynnik ten dotyczy nauczycieli w wieku 30–39 lat.

Poziomy dwóch dymensji wypalenia zawodowego – emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji – są różne. Ujawniają to przedstawione średnie. Największe nasilenie wyczerpania emocjonalnego jest w grupie nauczycieli w wieku 40–49 lat, najmniej wyczerpani są nauczyciele najmłodsi, poniżej 29 lat ($p = 0,03$). W przypadku depersonalizacji można stwierdzić, że naj słabiej przejawia się ona także u nauczycieli najmłodszych, w wieku 25–29 lat, najsilniej natomiast u nauczycieli najstarszych, powyżej 50 roku życia ($p = 0,00$). Depersonalizacja u tych nauczycieli może pełnić rolę mechanizmu obronnego i stanowić sposób na unikanie trudności interpersonalnych w pracy oraz konstruktywny mechanizm chroniący przed wypaleniem zawodowym (Pyżalski, 2010). Uzyskane rezultaty wplatają się w nurt niekonkluzywności w omawianym zakresie. Są bowiem wyniki, które pokazują, że najbardziej narażeni na zaburzenia związane ze stresem są nauczyciele przed 40 rokiem życia (Ferber, 1991; Kirenko, Zubrzycka-Maciąg, 2011; Maslach, 1996; Tucholska 2009). W badaniach Sekułowicz (2002) z kolei najwyższe współczynniki w zakresie pełnoobjawowego wypalenia wykazali nauczyciele najmłodsi – 25–29 lat i starsi wiekiem – 50–54 lat, przy czym ci drudzy byli bardziej wypaleni. Jeszcze inne rezultaty badawcze wskazują, że nie ma korelacji między wiekiem a wypaleniem zawodowym nauczycieli (Pyżalski, 2010). Okazuje się więc, że problem wypalenia może dotyczyć zarówno młodych, jak i starszych wiekiem nauczycieli.

Tabela 1.

Charakterystyka funkcjonowania zawodowego badanych nauczycieli z uwzględnieniem wieku

Wymiary zawodowego funkcjonowania		Wiek								p Kruskal- Wallis
		≤ 29		30÷39		40÷49		≥ 50		
		δ	śr.	δ	śr.	δ	śr.	δ	śr.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
AOP	Koledzy	4,50	25,89	2,74	26,28	3,60	25,66	3,28	25,71	0,58
	Przełożony	3,60	42,04	4,35	40,72	5,18	40,82	4,74	41,05	0,83
	Wykonywana praca	4,49	41,26	5,20	40,81	4,82	41,31	4,20	41,62	0,85
	Warunki pracy	5,62	34,48	6,24	34,81	4,92	34,29	4,61	34,59	0,64

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
AOP	Organizacja i kierownictwo	5,12	42,78	6,01	41,61	6,47	40,56	6,04	42,15	0,20
	Rozwój	3,11	29,67	4,42	29,65	3,71	30,52	3,55	30,14	0,39
	Wynagrodzenie	2,94	19,15	5,08	17,85	4,24	18,74	3,94	17,95	0,28
	Zapewnione miejsce pracy	0,84	5,63	1,04	5,15	1,04	5,66	1,10	5,64	0,02
OWZ	Prestiż	2,34	12,33	2,10	12,30	1,88	12,60	1,68	12,64	0,88
	Kierownictwo	2,00	7,33	2,60	7,02	2,56	7,23	2,29	7,13	0,68
	Dochód	2,25	10,81	2,45	11,43	2,27	11,96	2,53	11,52	0,07
	Bezpieczeństwo	1,35	13,26	1,83	13,48	1,59	13,44	1,83	13,56	0,29
	Awans	2,32	11,33	2,44	10,59	2,58	10,64	2,11	10,55	0,14
	Kreatywność	1,56	10,70	1,90	10,11	2,24	10,51	1,94	10,17	0,12
	Stymulacja intelektualna	1,90	11,30	1,75	10,52	2,16	10,87	1,97	10,83	0,33
	Autonomia	1,33	10,67	2,04	9,94	2,34	10,62	1,73	10,46	0,06
	Urozmaicona działalność	0,96	3,67	0,74	3,85	0,68	4,02	0,78	3,95	0,33
	Stosunki z kolegami	1,66	13,15	1,84	12,72	2,09	12,66	1,57	13,08	0,52
	Stosunki z przełożonymi	1,25	13,89	1,67	13,54	1,77	13,45	1,59	13,41	0,67
	Dobre warunki	0,64	4,41	0,62	4,37	0,60	4,42	0,68	4,37	0,96
	Przyjemna atmosfera	0,57	4,41	0,63	4,30	0,73	4,25	0,67	4,18	0,47
	Altruizm	1,53	13,11	1,72	12,57	2,01	12,74	1,54	12,80	0,52
	Estetyka	2,98	7,96	2,64	7,26	2,96	8,13	2,39	7,70	0,24
	Rozdział pracy od czasu wolnego	1,11	4,19	0,68	4,35	0,88	4,36	0,83	4,43	0,70
Dużo czasu wolnego na hobby	0,86	3,85	0,93	3,65	0,86	3,74	0,81	3,82	0,57	
Osiągnięcia	1,40	13,11	1,58	12,91	1,40	12,91	1,41	13,03	0,87	
PMS	Społeczna użyteczność	1,55	3,11	1,83	2,59	1,52	2,93	1,33	3,21	0,45
	Społeczne uznanie	1,65	3,52	2,08	3,06	1,77	3,63	1,45	3,89	0,15
	Ważność wynagrodzenia	1,65	3,04	2,00	2,91	1,79	3,60	1,51	3,87	0,00
	Silne zaangażowanie	1,51	3,04	1,97	2,65	1,70	3,06	1,45	3,48	0,10
MBI	EMOCJONALNE WYCZERPANIE [EE]	5,80	18,15	7,46	22,57	6,74	24,01	6,98	23,16	0,03
	DEPERSONALIZACJA [DP]	2,95	4,89	3,66	8,20	2,98	8,36	2,96	8,75	0,00
	Brak poczucia osiągnięć [PA]	8,08	20,63	6,28	23,31	6,16	22,90	6,70	23,46	0,22

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
AWS	Obciążenie pracą	5,05	18,07	4,43	17,52	4,18	17,90	3,95	17,97	0,73
	Poczucie kontroli	2,15	10,11	2,08	10,76	2,05	10,46	1,87	10,63	0,67
	Nagrody	3,01	13,70	2,59	13,15	2,56	13,34	2,50	13,54	0,65
	Spółeczność	3,74	16,30	3,33	17,06	3,39	16,71	3,26	16,55	0,46
	Poczucie sprawiedliwości	5,20	19,19	4,97	19,46	4,28	18,83	3,80	19,84	0,63
	Wartości	4,26	15,96	2,56	15,59	4,12	15,36	2,77	15,45	0,78
KOZP	Sytuacje konfliktowe	3,81	12,07	6,76	11,85	3,28	10,91	6,34	11,57	0,44
	Obciążenia organizacyjne	4,92	14,81	5,25	14,13	5,61	15,58	6,48	14,76	0,18
	Brak poczucia sensu pracy	3,80	5,44	4,98	8,00	5,08	8,43	4,86	9,48	0,00

Źródło: opracowanie własne

Zawodowe determinanty wymiarów wypalenia nauczycieli a wiek nauczycieli

Badania korelacyjne pozwoliły ustalić, jakie zależności występują między wypaleniem zawodowym – trzy dymensje – a innymi zmiennymi w zależności od wieku badanych.

Analiza związków emocjonalnego wyczerpania z obciążeniami zawodowymi wykazała, że nie korelują one z tą dymensją wypalenia tylko w grupie nauczycieli w wieku 30–39 lat. W pozostałych grupach jest inaczej. Emocjonalne wyczerpanie nauczycieli najmłodszych, poniżej 29 lat, zależy od obciążeń organizacyjnych (.480) i sytuacji konfliktowych (.339). Obciążenie organizacyjne koreluje także dodatnio z emocjonalnym wyczerpaniem nauczycieli najstarszych, powyżej 50 lat (.373) i w wieku 40–49 lat (.293).

Żaden z sześciu obszarów życia zawodowego nie ma związku z emocjonalnym wyczerpaniem nauczycieli najmłodszych (poniżej 29 lat) i najstarszych (powyżej 50 lat). W grupie nauczycieli w wieku 30–39 lat odnotowano ujemny związek emocjonalnego wyczerpania i dopasowania w obszarze sprawiedliwości (-.328). Emocjonalne wyczerpanie u nich narasta, gdy nasila się poczucie niesprawiedliwego traktowania. Tak też jest w grupie nauczycieli w wieku 40–49 lat (-.284). W tej grupie ważne są także ujemne korelacje emocjonalnego wyczerpania i dopasowania w obszarach wartości (-.404) i nagród (-.263). Emocjonalne zasoby tych nauczycieli kurczą się, gdy coraz większa staje się rozbieżność między wymogami stawianymi w pracy a ich osobistymi standardami oraz gdy gratyfikacje za wykonywaną

Tabela 2.

Korelacja Pearsona dymensji wypalenia z pozostałymi zmiennymi w zależności od wieku badanych nauczycieli

Wymiary funkcjonowania zawodowego		Wiek a wypalenie zawodowe														
		≤ 29			30--39			40--49			≥ 50					
		EE	DP	PA	EE	DP	PA	EE	DP	PA	EE	DP	PA			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
	Koleżdy	-0,12	-,484**	-0,29	-,119	-,194	-,184	,041	-,145	-,149	,016	-,193	-,210			
	Przełożony	-0,19	-0,19	0,01	-,242	-,272*	-,235	-,375**	-,307**	-,113	-,203	-,231*	-,167			
	Wykonywana praca	-0,29	-0,14	-0,06	-,284*	-,308*	-,415**	-,389**	-,300**	-,174*	-,253*	-,101	-,226*			
	Warunki pracy	-0,11	-0,19	-0,10	-,340*	-,176	-,149	-,483**	-,208*	-,011	-,239*	-,136	-,036			
	Organizacja i kierownictwo	-,398*	-0,23	-0,22	-,298*	-,314*	-,326*	-,426**	-,386**	-,047	-,187	-,169	-,133			
	Rozwój	-0,01	-0,09	0,11	-,193	-,268	-,316*	-,238**	-,223**	-,029	-,289**	-,044	-,075			
	Wynagrodzenie	-0,30	0,05	-0,02	-,378**	-,212	-,161	-,331**	-,158	-,139	-,229*	,006	,023			
	Zapewnione miejsce pracy	0,02	-0,27	,340*	-,225	-,108	-,314*	-,209*	-,137	,020	-,111	,001	,114			
	Prestż	,339*	-0,26	0,04	-,065	-,213	-,020	-,217**	-,136	-,037	-,183	-,039	-,121			
	Kierownictwo	0,09	-0,03	-0,12	-,053	,091	,032	-,193*	-,084	-,046	,027	-,019	-,022			
	Dochód	,359*	-0,30	0,06	,091	,217	,103	-,025	-,004	,170*	-,099	-,152	-,137			
	Bezpieczeństwo	0,01	0,14	0,16	-,097	-,352**	-,257	-,305**	-,166*	-,017	-,185	,000	-,140			
	Awans	-0,09	-,479**	-0,31	-,316*	-,192	-,149	-,189*	-,138	-,065	-,133	-,160	-,192			
	Kreatywność	,436**	-0,05	0,30	-,134	,032	,223	-,095	-,008	-,134	-,024	-,020	-,283**			
	Stymulacja intelektualna	0,05	-0,28	0,05	-,150	-,162	-,013	-,018	,075	-,103	,023	-,063	-,164			
	Autonomia	,353*	0,02	0,15	,240	,205	,210	-,147	-,047	-,068	,005	,212*	-,023			
	Urozmaicona działalność	0,16	-0,02	0,07	,128	,021	-,035	,176*	,171*	-,044	,166	,141	-,152			
	Stosunki z kolegami	0,13	-0,33	0,05	-,126	-,347*	-,354**	-,076	-,086	-,010	-,126	-,148	-,194			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Stosunki z przełożonymi	-0,19	0,22	-0,20	-1,147	-1,147	-1,124	-1,133	-1,127	-0,54	-0,39	-1,234*	-207
	Dobre warunki	0,07	-351*	-0,04	,048	-0,049	-0,060	-1,182*	-0,095	,047	-1,172	,103	-0,28
	Przyjemna atmosfera	0,10	-0,31	0,06	-0,006	-273*	-245	-1,102	-1,112	,155	,003	-0,071	-1,169
	Altruizm	0,17	-0,03	0,11	-252	-362**	-401**	,153	,018	-1,176*	-0,064	-1,125	-307**
OWZ	Estetyka	,506**	-0,01	0,27	-0,28	,118	,233	-0,013	,137	-0,096	,073	-0,097	-0,006
	Rozdzielność pracy od czasu wolnego	0,25	0,03	0,04	,194	-0,095	-1,129	,042	,055	,052	-1,115	,121	,043
	Dużo czasu wolnego na hobby	,507**	-0,01	,361*	,339*	,106	-0,18	,084	,160	,188*	,045	,074	,053
	Osiągnięcia	-0,06	-0,08	0,02	-311*	-282*	-2,04	-2,294**	-2,207*	-1,139	-2,255*	-0,093	-2,210
	Spoleczna użyteczność	0,02	-0,09	-0,02	-1,138	,049	,053	,078	-0,006	,095	-1,138	-1,131	-0,064
	Spoleczne uznanie	0,29	-0,11	0,15	-0,096	,024	,190	,028	-0,010	,057	-1,138	-0,019	-1,176
	Waga wynagrodzenia	,355*	-0,01	0,22	-0,20	,187	,242	,180*	,117	-0,016	,082	-0,046	,081
	Zaangażowanie	0,30	0,01	0,12	-1,101	,134	,088	,170*	,176*	,041	-221*	-0,063	-0,005
	Obciążenie pracą	-0,11	,345*	0,00	-1,180	,082	-0,077	-1,116	-0,045	-0,077	-2,218*	-1,146	-2,259*
	Poczucie kontroli	-0,26	0,28	0,18	-0,036	-1,187	-1,126	-1,159	-2,277**	-3,00**	,057	-2,287**	-2,210
	Nagrody	-0,17	,346*	0,10	-1,149	-361**	-2,299*	-2,263**	-3,366**	-2,275**	-0,098	-3,329**	-2,211*
	Spoleczność	-0,29	0,04	-0,22	-2,219	-3,314*	-3,382**	,029	-3,330**	-2,217**	,118	-3,300**	-1,148
	Poczucie sprawiedliwości	-0,30	0,20	0,13	-3,328*	-4,34**	-2,296*	-2,284**	-3,364**	-2,237**	-0,047	-1,147	-0,035
	Wartości	-0,30	0,26	-0,08	-2,267	-4,03**	-4,489**	-4,404**	-4,457**	-2,280**	-0,035	-1,179	-1,170
	Sytuacje konfliktowe	,339*	-0,05	0,09	,162	-0,017	,091	,129	,111	,093	,004	,038	,039
	Obciążenia organizacyjne	,480**	0,08	0,15	,256	,012	,105	,293**	,277**	,167*	,373**	,257*	,090
	Brak poczucia sensu pracy	0,29	,514**	0,11	,122	-1,140	-0,065	,165	,126	,027	-0,035	,130	-0,058

Źródło: opracowanie własne

pracę są coraz mniej satysfakcjonujące. Jedynie w grupie nauczycieli najstarszych, powyżej 50 lat, zaobserwowano ujemną korelację emocjonalnego wyczerpania z dopasowaniem w obszarze obciążeń pracą (-.218). Wraz z narastaniem emocjonalnego wyczerpania odczuwają oni coraz bardziej ciężar zawodowych wymagań.

Nie odnotowano żadnych związków emocjonalnego wyczerpania i oceny kolegów. U nauczycieli w wieku poniżej 29 lat występuje negatywna zależność emocjonalnego wyczerpania z oceną organizacji i kierownictwa (-.398). Wraz ze wzrostem poziomu tej oceny wzrastają ich zasoby emocjonalne. Taka tendencja występuje też w grupie nauczycieli w wieku 30–39 lat (-.298). U nich dodatkowo wzrost emocjonalnego wyczerpania łączy się z obniżaniem ocen wynagrodzenia (-.378), warunków pracy (-.340) oraz treści wykonywanej pracy (-.284). Z emocjonalnym wyczerpaniem nauczycieli z trzeciej grupy wiekowej, 40–49 lat, ma związek największa ilość ocen czynników pracy. Ujemnie korelują z nim satysfakcja z warunków pracy (-.483) oraz organizacji i kierownictwa (-.426), a także treści pracy (-.389), przełożonego (-.375), wynagrodzenia (-.331), własnego rozwoju (-.238). Ocena własnego rozwoju zawodowego także ujemnie łączy się z emocjonalnym wyczerpaniem nauczycieli powyżej 50 roku życia (-.289). Ten aspekt wypalenia nasila się u nauczycieli najstarszych także wraz ze wzrostem krytycyzmu wobec treści wykonywanej pracy (-.253), warunków pracy (-.239), wynagrodzenia (-.229).

Odnotowano związki orientacji na wartości zawodowe i emocjonalnego wyczerpania u nauczycieli z każdej grupy wiekowej. U nauczycieli najmłodszych, poniżej 29 roku życia, wskaźnik emocjonalnego wyczerpania wzrasta, gdy nasilają się pozytywne orientacje na wartości estetyczne (.506), kreatywność (.436), autonomię (.353), a także wartości zewnętrzne – dochód (.359) i prestiż (.339). Gdy obniży się waga realizacji wartości estetycznych, kreatywnego podejścia do pracy, dochodu, autonomii i uznania społecznego, wzrosną zasoby psychofizyczne najmłodszych nauczycieli. Ponadto, i jest to bardzo ważny związek, nauczyciele z najmłodszej grupy wiekowej wraz ze wzrostem emocjonalnego wyczerpania wykazują coraz bardziej negatywną postawę wobec pracy (.507). Oznacza to, że spadek wagi realizacji celów pozazawodowych obniża emocjonalne wyczerpanie nauczycieli w tym wieku. U nauczycieli z następnej grupy wiekowej, 30–39 lat, występuje także taka tendencja, ale jest słabsza (.339). Ponadto z emocjonalnym wyczerpa-

niem nauczycieli w tym wieku ujemnie koreluje orientacja na awans (-.316). Ich zasoby energetyczne wzrosną, gdy większą wagę będą przywiązywać do poprawy swojej sytuacji zawodowej. Zasoby energetyczne tych nauczycieli wyczerpuje także brak potrzeby osiągnięć (-.311).

Nauczyciele w wieku 40–49 lat (.255) wykazali negatywny związek emocjonalnego wyczerpania z potrzebą osiągnięć (-.294). Emocjonalnemu wyczerpaniu tych nauczycieli sprzyja także negatywna orientacja na prestiż (-.217) i awans (-.189), kierownictwo (-.193) oraz obniżanie się potrzeby bezpieczeństwa (-.305). Dla omawianej dymensji w tej grupie ważne okazały się też dodatnio potrzeba urozmaiconej działalności (.176) oraz ujemnie potrzeba dobrych warunków miejsca pracy (-.182). U nauczycieli najstarszych, mających więcej niż 50 lat, zaobserwowano ujemny związek emocjonalnego wyczerpania i potrzeby osiągnięć (-.255).

Analiza związków korelacyjnych elementów poczucia zawodowej misji społecznej z emocjonalnym wyczerpaniem wykazała ich brak dla nauczycieli w wieku 30–39 lat. Emocjonalne wyczerpanie nauczycieli najmłodszych, poniżej 29 roku życia, zwiększa się wraz z nasilaniem zaangażowania w pracę niezależnie od wynagrodzenia (.355). Taka sama, ale słaba tendencja (.180) wystąpiła u nauczycieli w wieku 30–39 lat. Z kolei emocjonalne wyczerpanie nauczycieli najstarszych – powyżej 50 lat – obniży się, gdy więcej poświęcenia skierują w stronę życia prywatnego (-.221). Związek korelacyjny dotyczy tych dwóch zmiennych, ale dodatni wystąpił w grupie nauczycieli w wieku 40–49 lat (.176).

W każdej grupie wiekowej odnotowano specyficzne dla emocjonalnego wyczerpania związki. Są to:

- w grupie nauczycieli najmłodszych dodatnie korelacje z obciążeniami sytuacjami konfliktowymi; z orientacjami na wartości estetyczne, kreatywność, autonomię, dochód i prestiż oraz najsilniejsze z negatywną postawą wobec pracy,
- w grupie nauczycieli w wieku 30–39 lat: dodatnia korelacja z orientacją na awans; orientacją na bezpieczeństwo, warunki pracy,
- w grupie nauczycieli w wieku 40–49 lat: ujemne korelacje z dopasowaniem w obszarze nagród i wartości, orientacją na urozmaiconą działalność i negatywne korelacje z ocenami przełożonego i pewności miejsca pracy, a także orientacją na bezpieczeństwo, dobre warunki miejsca pracy,

- w grupie nauczycieli powyżej 50 lat: ujemne współzależności z obszarem obciążeń pracą; poświęceniem życia rodzinnego na rzecz pracy.

Uzyskane wyniki pokazują, że z depersonalizacją nauczycieli najmłodszych, poniżej 29 roku życia, i nauczycieli najstarszych, powyżej 50 roku życia, związane są różne przyczyny.

W grupie nauczycieli poniżej 29 lat nasilaniu się negatywistycznego nastawienia wobec innych i tendencji izolacyjnych w pracy towarzyszy przede wszystkim wzrost poczucia braku sensu wykonywanej pracy (.514), obniżanie oceny kolegów (-.484), a także, co jest zaskakujące, wzrost dopasowania w obszarach obciążeń pracą (.345) i nagród (.346). Te dwa ostatnie związki wykazują, że nauczycieli poniżej 29 roku życia nasilanie depersonalizacji uwalnia od obciążeń i powoduje, że gratyfikacja za pracę staje się satysfakcjonująca. W tej grupie wiekowej wzrost depersonalizacji obniża potrzebę awansu (-.479) oraz wagę dobrych warunków miejsca pracy (-.351).

W grupie nauczycieli powyżej 50 roku życia ujawniono niewiele zależności. Wystąpiły one przede wszystkim pomiędzy obciążeniami organizacyjnymi a depersonalizacją (.257). Wzrost tych obciążeń nasila dystans i uprzedmiotawianie relacji z innymi. Ujemne korelacje dotyczą dopasowania w obszarach nagród (-.329), społeczności (-.300), kontroli (-.287), oceny przełożonego (-.231), orientacji na stosunki z przełożonym (-.234). W tej grupie wzrost depersonalizacji powiększa niezależność i samodzielność zawodową, co wyraża dodatnia korelacja z orientacją na autonomię (.212).

Najlichniesze korelaty depersonalizacji występują w dwóch grupach wiekowych – nauczycieli w wieku 30–39 lat oraz 40–49 lat, przy czym u tych ostatnich jest ich najwięcej.

U nauczycieli w wieku 30–39 lat wzrost depersonalizacji uzależniony jest od: wzrostu niedopasowania w obszarach: sprawiedliwości (-.434), wartości (-.403), nagród (-.361), społeczności (-.314). Gdy dystans wobec innych rośnie, wzrasta uprzedmiotowienie relacji z otoczeniem, obniżają się oceny organizacji i kierownictwa (-.314), treści wykonywanej pracy (-.308), przełożonego (-.272), zmniejsza się nasilenie potrzeb altruizmu (-.362), bezpieczeństwa (-.352), stosunków z kolegami (-.347), osiągnięć (-.282), przyjemnej atmosfery miejsca pracy (-.273).

W grupie nauczycieli w wieku 40–49 lat odnotowano, że depersonalizacja współwystępuje również z wieloma analizowanymi zmiennymi: dodatnio z obciążeniami organizacyjnymi (.277); negatywnie z dopasowaniem w pięciu obszarach: przede wszystkim wartości (-.457) oraz nagród (-.366), sprawiedliwości (-.364), społeczności (-.330), kontroli (-.277); także negatywnie z ocenami większości czynników pracy: organizacji i kierownictwa (-.386), przełożonego (-.307), treści wykonywanej pracy (-.300), rozwoju (-.223) i warunków pracy (-.208). Postawy depersonalizujące obniżają w tej grupie wagi osiągnięć (-.207) i bezpieczeństwa (-.166), a zwiększają potrzeby związane z prowadzeniem urozmaiconej działalności (.171). Im bardziej nauczyciele z tej grupy są przekonani, że poświęcają się pracy, tym bardziej depersonalizują otoczenie (.176).

Zaobserwowano występowanie specyficznych związków depersonalizacji z pozostałymi zmiennymi. Wzrost obciążeń organizacyjnych i niedopasowania w obszarze kontroli dotyczy nauczycieli powyżej 40 roku życia, silniejsze związki dotyczą nauczycieli najstarszych. Wzrost niedopasowania w obszarach nagród, społeczności; obniżenia oceny przełożonego skutkuje nasileniem depersonalizacji nauczycieli mających powyżej 30 lat. U nauczycieli będących w wieku 30–50 lat depersonalizacja koreluje ujemnie z niedopasowaniem w obszarach wartości i sprawiedliwości, ocenami organizacji i kierownictwa, treści wykonywanej pracy. Depersonalizację tych nauczycieli obniży wzrost potrzeb bezpieczeństwa i osiągnięć.

Odnotowano występowanie charakterystycznych dla depersonalizacji związków w każdej grupie wiekowej. U nauczycieli najmłodszych, poniżej 29 roku życia, wszystkie związki są specyficzne, to: pozytywna korelacja z brakiem poczucia sensu wykonywanej pracy, dopasowaniem w obszarach obciążeń pracą i nagród; negatywna korelacja z oceną kolegów, pozytywna korelacja z potrzebą awansu. Dla nauczycieli w wieku 30–39 lat specyficzne są negatywne związki depersonalizacji i orientacji na wartości – altruizm, przyjemną atmosferę miejsca pracy, stosunki z kolegami. Właściwa pozytywnie dla depersonalizacji nauczycieli z trzeciej grupy wiekowej jest potrzeba urozmaiconej działalności oraz negatywnie ocena własnego rozwoju. Natomiast w grupie nauczycieli powyżej 50 roku życia są dwie charakterystyczne korelacje – dodatnie z orientacją na autonomię i ujemna z orientacją na stosunki z przełożonym.

Dla depersonalizacji wszystkich badanych nauczycieli, niezależnie od ich wieku, ważny jest związek z obszarem nagród. U nauczycieli poniżej 29 roku życia wzrost dopasowania w tym obszarze łączy się z nasilaniem postaw depersonalizujących, nauczycieli mających powyżej 30 lat natomiast charakteryzuje odwrotna tendencja, niedopasowanie w tym obszarze nasila te postawy.

Wyniki charakteryzujące korelacje pomiędzy brakiem poczucia osiągnięć a pozostałymi badanymi zmiennymi nauczycieli w różnym wieku wykazują na pewne zróżnicowanie. Nauczyciele poniżej 29 roku życia wykazali dodatnie korelacje braku osiągnięć z oceną stabilności zatrudnienia (.340) oraz preferencją celów pozazawodowych (.361). Wzrost pewności miejsca pracy obniża samoocenę zawodową najmłodszych nauczycieli. Ponadto spadek poczucia osiągnięć tych nauczycieli związany jest ze wzrostem negatywnej postawy wobec pracy.

W grupie nauczycieli będących w wieku 30–39 lat jest najwięcej zależności. Brak zawodowej satysfakcji wiąże się tu negatywnie z dopasowaniem w obszarach wartości (-.489), a także społeczności (-.382), nagród (-.299), sprawiedliwości (-.296). Obniżone poczucie zawodowej skuteczności nauczycieli w tym wieku zależy od negatywnych ocen takich czynników pracy – treści wykonywanej pracy (-.415) oraz organizacji i kierownictwa (-.326), rozwoju (-.316), stabilności zatrudnienia (-.314). Podobnie rzecz się ma z orientacją na wartości zawodowe. Odnotowano negatywną współzależność braku poczucia osiągnięć i dwóch orientacji zawodowych: altruizmu (-.401) i stosunki z kolegami (-.354), bezpieczeństwo (-.257). Spadek poczucia osiągnięć uwarunkowany jest więc u tych nauczycieli obniżaniem wagi tych wartości.

Poczucie osiągnięć nauczycieli będących w wieku 40–49 lat zdominowały zależności z dopasowaniem w pięciu obszarach życia zawodowego. Korelacje są ujemne i dotyczą obszarów: kontroli (-.300), wartości (-.280), nagród (-.275), sprawiedliwości (-.237), społeczności (-.217). Obniżanie samooceny zawodowej nauczycieli w tym wieku łączy się słabo, ale istotnie z obniżaniem oceny treści wykonywanej pracy (-.174) – wrośnie, gdy zmniejszy się ich krytycyzm w omawianym czynniku. Poczucie osiągnięć tych nauczycieli spada wraz ze spadkiem wagi altruizmu (-.176) i wzrostem tendencji do preferowania celów pozazawodowych (.188). Ponadto zawodo-

wa samoocena zależy w tej grupie od obciążeń organizacyjnych, obniża się wraz z ich wzrostem (.167).

W grupie nauczycieli powyżej 50 roku życia brak zadowolenia z osiągnięć wiąże się ujemnie z dopasowaniem w obszarach obciążeń pracą (-.259) i nagród (-.211). Spadek poczucia osiągnięć łączy się tu także z obniżaniem oceny wykonywanej pracy (-.226) oraz spadkiem orientacji na altruizm (-.307) i kreatywność (-.283).

Uzyskane rezultaty wykazują na występowanie specyficznych związków poczucia osiągnięć badanych nauczycieli z pozostałymi zmiennymi. Z poziomem poczucia osiągnięć nauczycieli mających powyżej 30 lat wiąże się ujemne dopasowanie w obszarze nagród, negatywna ocena treści wykonywanej pracy i negatywna orientacja na altruizm. Dla niskiej zawodowej samooceny nauczycieli będących w wieku 30–49 lat ważne są negatywne związki z obszarami społeczności, sprawiedliwości, wartości.

Pozostałe korelacje braku poczucia osiągnięć z innymi zmiennymi są charakterystyczne tylko dla jednej z wyodrębnionych grup wiekowych. U nauczycieli najmłodszych poczucie osiągnięć obniża wzrost pewności miejsca pracy. Związek tych dwóch zmiennych ma odwrotny charakter w grupie nauczycieli będących w wieku 30–39 lat – ich samoocena zawodowa obniża się wraz z obniżaniem oceny stabilności zatrudnienia. Odnotowano też charakterystyczny dla tej grupy wiekowej ujemny związek braku poczucia osiągnięć i orientacji na stosunki z kolegami. Jedynie w grupie nauczycieli w wieku 40–49 lat odnotowano ujemną korelację braku poczucia osiągnięć z dopasowaniem w obszarze kontroli. Dla grupy nauczycieli powyżej 50 roku życia specyficzna jest jedna współzależność, która łączy ujemnie tę dymensję wypalenia z dopasowaniem w obszarze obciążeń pracą.

Można zaobserwować też występowanie związków specyficznych dla danej dymensji wypalenia i charakterystycznych dla określonej grupy wiekowej. Dotyczą one głównie nauczycieli z najmłodszej grupy wiekowej. Są to następujące korelacje:

- pozytywne korelacje emocjonalnego wyczerpania z obciążeniami sytuacjami konfliktowymi oraz orientacjami na prestiż, dochód, estetykę,
- korelacje depersonalizacji: pozytywna z poczuciem braku sensu wykonywanej pracy; orientacją na awans, dopasowaniem w obszarach obciążeń pracą i nagród oraz negatywna z oceną kolegów,

- pozytywna korelacja braku poczucia osiągnięć z wysoką oceną stabilności zatrudnienia.

W pozostałych grupach wystąpiły pojedyncze związki. W grupie nauczycieli będących w wieku 30–39 lat jest to negatywna korelacja emocjonalnego wyczerpania i orientacji na awans; w grupie nauczycieli będących w wieku 40–49 lat dodatnia korelacja wyczerpania małej wagi wynagrodzenia; w grupie nauczycieli powyżej 50 lat ujemna korelacja emocjonalnego wyczerpania i silnego zaangażowania w pracę.

Podsumowanie

Wyniki badań, które zostały przedstawione w artykule, pozwoliły odpowiedzieć na sformułowane problemy badawcze. Tu przedstawione zostaną tylko uogólnienia, wyczerpujące odpowiedzi są w tekście pracy.

Zgodnie z koncepcją Maslach na wystąpienie wypalenia wskazują wyniki uzyskane dla trzech dymensji zoperacjonalizowanych w MBI – wysokie dla emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji i niskie dla poczucia osiągnięć i taka jest ich sekwencja w procesie wypalania. Z badań, które przeprowadziła Sęk (1996, 2000), wynika jednak, że nie zawsze tak jest. W badanej przez tę Autorkę grupie nauczycieli nie było bezpośrednich powiązań między składnikami syndromu wypalenia. Materiał zebrany przez Tucholską (2009) daje podstawę do wniosku, że wypalenie nauczycieli może ograniczać się do jednego symptomu. Sekułowicz uzyskała jeszcze inny obraz w omawianym zakresie, przy czym odnosi się on zarówno do nauczycieli (2002, 2005), jak i pracowników socjalnych (2013). Te wyniki pokazują, że sekwencja wymiarów wypalenia może być inna, niż wskazuje Maslach, możliwe jest pominięcie niektórych dymensji. Brouwers i Tomic (2014) z kolei sugerują, że dla zawodu nauczyciela charakterystyczna jest następująca droga: jako pierwsze pojawia się emocjonalne wyczerpanie, a następnie równolegle obniża się poczucie osiągnięć i rozwija depersonalizacja, przy czym te dwie dymensje oddziałują wzajemnie na siebie. Autorzy zakładają, że sekwencja wymiarów wypalenia jest różna dla różnych zawodów.

Mimo trwających od kilkadziesiąt lat badań nie wypracowano modelu przebiegu wypalenia zawodowego. Pytania o dynamikę zjawiska są wciąż aktualne. Dlatego w badaniach z jednej strony należy uwzględnić zależ-

ności między dymensjami wypalenia, z drugiej zaś odkrywać ich specyfikę. Przedstawione w artykule analizy łączą się z uwzględnianiem specyfiki komponentów wypalenia.

W literaturze brak jest jednoznacznych wyników na temat związku wieku i wypalenia zawodowego nauczycieli. Przedstawione wyniki wpisują się w tę dyskusję, nie potwierdzając żadnego z wymienionych wyżej stanowisk. Pokazują, że największe nasilenie wyczerpania emocjonalnego jest w grupie nauczycieli w wieku 40–49 lat, zaś najmniej wyczerpani są nauczyciele najmłodsi, poniżej 29 lat. Najmłodsi nauczyciele wykazali też najłabsze postawy depersonalizujące, a najsilniejsze natomiast nauczyciele najstarsi, powyżej 50 roku życia. Nie stwierdzono istotności różnic w poczuciu osiągnięć badanych nauczycieli w różnym wieku.

Według Chernissa (1993, za: Chirkowska-Smolak, 2009) źródła stresu w pracy tkwią przede wszystkim w warunkach pracy, w mniejszym stopniu zależy on od cech jednostki. Maslach i Leiter (2010, 2011) wiążą wypalenie zawodowe przede wszystkim z sytuacją jednostki w miejscu pracy. Przedstawione wyniki pozwalają więcej dowiedzieć się o zawodowych determinantach wypalenia, pokazując, że jego wymiary w przypadku nauczycieli w różnym wieku mogą mieć różne zawodowe uwarunkowania. Szczególną specyfiką w tym zakresie charakteryzuje się grupa nauczycieli najmłodszych, poniżej 29 lat, realizujących ścieżkę odkrywcy także w życiu zawodowym. Nauczyciele ci są na etapie wstępnej adaptacji do zawodu, wchodzą w rolę, uczą się bycia nauczycielem, w którym pomagają im inni. Na tym etapie powinna u nauczyciela pojawić się refleksja, czy jest w stanie sprostać stawianym mu wymaganiom, czy akceptuje szkołę jako miejsce pracy dla siebie (Poraj, 2009, s. 233). W procesie stawiania się nauczycielem, w trakcie studiów oraz szczególnie w początkowym okresie pracy, kiedy nauczyciele są na etapie odkrywcy siebie w pracy i w zawodzie, ważne jest zwrócenie uwagi na umiejętność samoanalizy, rozpoznawania własnej osoby, swoich predyspozycji i zdolności, możliwości w stosunku do planowanych celów, a także analizy swojego funkcjonowania w zawodzie, aby nie ulec wypaleniu zawodowemu.

Wielowymiarowe podejście do zawodowych przyczyn wypalenia implikuje, że interwencje mające na celu jego zredukowanie powinny być zaplanowane w kategoriach specyficznej dymensji. Wpływa z niego także

sugestia, że w organizacji profilaktyki i interwencji w wypaleniu zawodowym powinny być uwzględniane, obok działań skierowanych do wszystkich nauczycieli, wyodrębnione dla badanych grup wiekowych specyficzne czynniki ryzyka. W tym sensie dokonana identyfikacja zawodowych przyczyn wypalenia ma walor praktyczny. Służyć może bowiem opracowaniu bardziej skutecznych programów zapobiegających wypaleniu zawodowemu, a gdy problem ten już występuje – obniżających jego poziom. Działania – na poziomach indywidualnym i organizacyjnym – powinny z jednej strony skupiać się na osłabieniu siły lub eliminacji czynników negatywnie wpływających na dobrostan nauczyciela, z drugiej zaś trzeba promować i inicjować działania, które ten dobrostan wzmacniają – dają nauczycielowi satysfakcję, budują poczucie zaangażowania w pracę, poczucie sensu pracy.

Otrzymane dane skłaniają do dalszych badań nad rolą interakcji wieku z innymi czynnikami w wyznaczaniu wypalenia zawodowego nauczycieli. Ponadto należałoby sprawdzić, jakie znaczenie mają analizowane czynniki pracy dla wymiarów wypalenia zawodowego nauczycieli w różnym wieku różniących się płcią. Zgodnie z przedstawionymi w literaturze ustaleniami (Czarnota-Bojarska, Łada, 2004; Zalewska, 2009) funkcjonowanie zawodowe kobiet i mężczyzn powiązane jest z różnymi czynnikami pracy.

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska, A. (2011), *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, GWP Gdańsk.
- Czarnota-Bojarska J., Łada M., *Ważność różnych aspektów pracy dla kobiet i mężczyzn o różnym jej stażu*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 1, 2004, s. 5–22.
- Farber B.A. (1991), *Crisis In Education. Stress and Burnout In the American Teacher*, Jossey Bass, San Fransisco.
- Golińska L., Świętochowski W., *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza”, nr 5, 1998, s. 385–398.
- Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T. (2011), *Współczesny nauczyciel. Studium wypalenia zawodowego*, Wyd. UMCS, Lublin.
- Kocór M. (2010), *Szkoła i nauczyciel a syndrom wypalenia zawodowego*, „Mitel”, Rzeszów.

- Mainiero L.A., Sullivan S.E., *Kaleidoscopecarees: An alternate explanation for the opt-out revolution*, „Academy of Management Executive”, nr 19(1), 2005, s. 106–123.
- Maslach Ch. (2000), *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Maslach Ch., Jackson S. (1986), *The Maslach Burnout Inventory 2nd edn*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach Ch., Jackson S., Leiter M. (1996), *The Maslach Burnout Inventory 3rd edn*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach Ch., Leiter M.P. (2010), *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Maslach Ch., Leiter M.P. (2011), *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Minta J. (2012), *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEZiU, Warszawa.
- Nalaskowski A. (1997), *Nauczyciele z prowincji u progu reformy edukacji*, Wyd. Adam Marszłek, Toruń.
- Poraj G. (2009), *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Pyżalski J. (2010), *Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli*. W: J. Pyżalski, D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Impuls, Kraków, s. 31–46.
- Pyżalski J., Plichta P. (2007), *Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP). Podręcznik*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Sekułowicz M. (2002), *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przewyciężanie*, Wyd. UW, Wrocław.
- Sekułowicz M. (2005), *Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym: analiza przypadków*, Wyd. Naukowe DSWE TWP, Wrocław.
- Sekułowicz M., *Pracownicy domów pomocy społecznej wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym*, „Opuscula Sociologica”, nr 2(4), 2013, s. 65–81.
- Sęk H. (1996), *Wypalenie zawodowe. Psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań.

- Sęk H. (2000), *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Terelak J.F., Izwantowska A., *Adaptacja kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego (Areas of Worklife Survey) Christiny Maslach i Michaela Leitera*, „Studia Psychologica UKSW”, nr 9, 2009 s. 223–232.
- Tucholska S. (2009), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, KUL, Lublin.
- Zalewska A., *Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na Wartości Zawodowe” Seiferta i Bergmanna do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne”, t. 38, nr 1, 2000, s. 55–77.
- Zalewska A., „*Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne”, t. 39, nr 1, 2001, s. 197–217.
- Zalewska A., *Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z życia*, „Psychologia Jakości Życia”, t. 8, nr 1, 2009, s. 1–20.

Źródła internetowe

- Brouwers A., Tomic W. (2014), *A longitudinal study of relationships between three burnout dimensions among secondary school teachers*, sensoria.swinburne.edu.au/index.php/sensoria/article/download/409/362 (data dostępu: 30.07.2015).
- Chirkowska-Smolak T. (2009), *Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, rok LXXI, zeszyt 4, repozytorium.amu.edu.edu.pl/bistream/10593/4570/1/16_Teresa_Chirkowska_SmolakOrganizacyjne czynniki wypalenia zawodowego_257-272.pdf (data dostępu: 30.07.2015).
- Mojsa-Kaja J., Golonka K., Marek T., *Job burnout and engagement among teachers. Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work*, „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health”, nr (28)1, 2015, www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26159952 (data dostępu: 30.07.2015).