

e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2022, nr 1 (93)



Syper-Jędrzejak, M. (2022). Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty – metody pomiaru i przegląd badań realizowanych w Polsce. *e-mentor*, 1(93), 26–36. <https://doi.org/10.15219/em93.1549>



Marzena
Syper-
Jędrzejak

Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty – metody pomiaru i przegląd badań realizowanych w Polsce

Burnout among educational workers – measurement methods and a review of research in Poland

Abstract

Burnout is traditionally associated with the so-called helping profession, welfare, social, mission. This also includes the teaching profession, which involves great responsibility. Any dysfunctions and reduced efficiency in the work of a teacher may have major, including social, consequences. This study presents the burnout syndrome among educational workers (especially teachers), taking into account factors contributing to individual, interpersonal and organizational burnout. At the same time, efforts were made to indicate the organizational and social specificity of education in Poland.

The aim of the study is to indicate how the problem of burnout was studied in Poland in the 2010–2020. The author was aimed to determine the most common subject of research and what measurement tools were used by the researchers. An analysis was conducted of dozens of selected publications presenting the results of empirical research on occupational burnout among employees in the Polish education system (published in 2010–2020). As a result, it was possible to identify the dominant areas and methods of research in this area, indicate their limitations, and present alternatives.

Keywords: burnout, causes of burnout, burnout syndrome, teachers and education staff, burnout measurement

Wprowadzenie

Wypalenie zawodowe staje się coraz większym problemem ekonomicznym i cywilizacyjnym, co jest jedną z konsekwencji postrzegania pracy zawodowej i sukcesu zawodowego w kategoriach nadrzędnych celów życiowych czy wręcz sensu egzystencji współczesnego człowieka (Pines, 2004). Pierwsze badania nad przyczynami i procesem powstawania wypalenia zawodowego przeprowadzono wśród przedstawicieli zawodów społecznych, społecznych i pracowników pełniących funkcje opiekuńcze (Freudenberg, 1974; Maslach i Jackson, 1981). I chociaż obecnie podkreśla się, że wypalenie zawodowe rozwinąć się może u pracownika w każdej profesji (m.in. Maslach i in., 2001; Sęk, 2000), to nurt badań nad wypaleniem przedstawicieli zawodów związanych ze służbą zdrowia czy edukacją pozostaje silny.

Badania wypalenia zawodowego w Polsce są obecnie bardzo liczne i dotyczą różnych grup zawodowych (Mańkowska, 2018; Szwajcar i in., 2020, s. 32). Wspomnieć można o realizowanych w ostatnich dwóch dekadach badaniach wypalenia zawodowego w służbie cywilnej, siłach zbrojnych i policji, ochronie zdrowia oraz handlu i usługach (Bazińska i Szczygieł, 2012; Kowalska i in., 2010; Lach i Hełka, 2016; Lubrańska, 2012; Ogińska-Bulik, 2003; Ostrowska i Woźniak, 2018; Witkowski i Ślęzyk-Sobol, 2012; 2013). W przypadku nauczycieli zjawisko to było przedmiotem analiz naukowych, tak psychologicznych, jak i pedagogicznych w ubiegłych dekadach (por. Maslach i Leiter, 2010; Sęk, 2000; Świętochowski, 2011; Tucholska 2009). Niniejsze opracowanie skupia

się głównie na nauczycielach (bo jest to grupa najczęściej badana), jednak prezentowane ustalenia dotyczą także w mniejszym lub większym stopniu innych grup pracowników oświaty – m.in. pedagogów, kadry zarządzającej czy personelu pomocniczego w szkołach różnego typu.

Syndrom wypalenia zawodowego w odniesieniu do pracowników oświaty

W literaturze przedmiotu znaleźć można wiele definicji wypalenia zawodowego, szukających jego genezy w czynnikach podmiotowych (Edelwich i Brodsky, 1980; Mańkowska, 2013; Tucholska, 2009) lub organizacyjnych (Cherniss, 1980; Golembiewski i Munzenrider, 1988; Maslach i Leiter, 2010). Trudno jednak mówić o wypaleniu zawodowym, nie uwzględniając pionierskiej i ciągle dominującej koncepcji wypalenia autorstwa Maslach (Maslach i Jackson, 1981). W swoich wczesnych pracach ta amerykańska badaczka założyła, że na wypalenie składają się trzy komponenty: wyczerpanie emocjonalne silnie skorelowane ze stresem, depersonalizacja (inaczej: dehumanizacja, później zastąpiona terminem cynizm) oraz obniżone poczucie dokonań osobistych (utrata satysfakcji zawodowej, ostatnio – efektywności) (Maslach i Leiter, 2010). I tak (emocjonalne) wyczerpanie oznacza stan ogólnego zmęczenia, brak naturalnej energii i zapału do działania, brak radości życia oraz zwiększoną drażliwość. Na płaszczyźnie zawodowej wyczerpany pracownik czuje się wyeksploatowany, a równocześnie nie dostrzega możliwości regeneracji sił, co szczególnie widać w przypadku zawodów pomocowych – brakuje mu energii, aby rozpocząć nowy dzień i spotykać ludzi, którym trzeba pomagać. Obecnie w kontekście wypalenia mówi się nie tylko o wyczerpaniu emocjonalnym, lecz ogólnie o wyczerpaniu, które dotyczy również utraty sił fizycznych i uszczuplenia zasobów poznawczych (Maslach i in., 2001). Depersonalizacja, dehumanizacja, zastąpiona w późniejszych pracach Maslach pojęciem cynizmu, związana jest z obojętnością i dystansowaniem się wobec problemów innych ludzi (podopiecznych, pacjentów), powierzchownością i sformalizowaniem kontaktów. Cynizm odnosi się nie tylko do stosunku do pacjentów czy uczniów, ale także całego środowiska związanego z pracą. Jego formy uzależnione są od rodzaju aktywności zawodowej pracownika. Może to być uprzedmiotowienie klienta, traktowanie go jako bezosobowego „przypadku” (pozycji w tabeli), zwiększanie psychicznego dystansu wobec osoby, z którą się pracuje, reagowanie złością i agresją (Leiter i Maslach, 2011). Z kolei obniżone poczucie dokonań osobistych, nazwane później poczuciem braku osiągnięć zawodowych, to poczucie nieefektywności, zawodowej nieadekwatności i brak zaufania do własnych zdolności. Ten stan potęgowany jest poczuciem bezsensu obecnej pracy oraz wzmacniająca go jeszcze postawą rezygnacyjną, brakiem zainteresowania własnym rozwojem zawodowym czy w ogóle niepodejmowaniem dalszych starań w pracy (Maslach i in., 2001).

Do wyróżnionych przez Maslach komponentów wypalenia zawodowego (i zarazem stresu zawodowego) nawiązuje definicja Światowej Organizacji Zdrowia, ujmująca je jako syndrom będący psychologiczną reakcją na chroniczny stres wynikający z obciążeń zawodowych (WHO, 2019). Podobnie jak u Maslach przyjęto, że charakterystyczne dla wypalenia zawodowego są wyczerpanie, dystans mentalny do pracy, cynizm oraz mniejsza skuteczność zawodowa. Wypalenie zawodowe klasyfikuje się wśród czynników wpływających na stan zdrowia, w sekcji problemów związanych z zatrudnieniem (kod klasyfikacji: QD85). Obecnie jest nie tyle traktowane jako stan chorobowy, ale jako problem *stricte* zawodowy, związany z doświadczeniami ujawniającymi się w kontekście pracy.

Oczywiście, poza teorią Maslach, do tej pory jedną z najpopularniejszych, powstało wiele innych koncepcji i modeli wypalenia. W ujęciu Edelwicha i Brodsky’ego (1980) wypalenie zawodowe jest następstwem wzrastającego rozczarowania pracą i jej warunkami, a niespełnione ambicje i dążenia prowadzą do frustracji i zniechęcenia, utraty zainteresowania pełnioną funkcją, a w konsekwencji do apatii i wypalenia. Dla Chernissa (1980) powstaje ono w wyniku zderzenia nastawienia pracownika (do zawodu i środowiska pracy) z brakiem otrzymanego wsparcia czy wysokimi wymaganiami. Według Hobfolla i Freedy’ego wypalenie rozwija się w wyniku działania długotrwałego stresu spowodowanego utratą cenionych wartości i zasobów (Hobfoll i Freedy, 1993). Również Pines i Aronson definiują wypalenie zawodowe jako stres, którego składowymi są wyczerpanie fizyczne, emocjonalne i psychiczne (1988).

Wypalenie zawodowe potencjalnie zagraża każdej osobie aktywnej zawodowo (Maslach i Leiter, 2010, 2011) jako efekt nieradzenia sobie z długotrwałym stresem w miejscu pracy oraz stosowania niewłaściwych, nieefektywnych strategii adaptacyjnych (Sęk, 2000). Badacze podkreślają złożony charakter tego zjawiska możliwego do zrozumienia jedynie poprzez integrację wywołujących go czynników podmiotowych (np. cechy, aspiracje, potrzeby i zasoby pracownika), interpersonalnych (relacje w miejscu pracy), organizacyjnych (warunki pracy, struktura i podział obowiązków, równowaga między otrzymywanymi nagrodami a obciążeniem itd.) i społecznych (prestż zawodu). Długotrwałe utrzymujące się niedopasowanie człowieka do środowiska pracy jest spowodowane zwykle brakiem zgodności między aspiracjami jednostki a warunkami pracy (Schaufeli i Enzmann, 1998).

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem destrukcyjnym i dotyka osób z różnych grup zawodowych, a w sposób szczególny pracowników oświaty – zwłaszcza nauczycieli, których profesja należy do generujących bliskie kontakty interpersonalne (Umiastowska i Gdaniec, 2016, s. 150). Narastanie problemów pedagogicznych i organizacyjnych oraz brak skutecznych mechanizmów radzenia sobie z nimi może prowadzić do wypalenia zawodowego (Muchacka-Cymerman i Tomaszek, 2017, s. 96). Zauważono, że nauczyciele bardziej niż inne grupy zawodowe narażeni są na stres

(pośrednio także wypalenie), częściej doświadczają niższej satysfakcji z pracy i problemów związanych ze zdrowiem psychicznym. Kyriacou i Sutcliffe – psychologowie angielscy z Uniwersytetu Cambridge – definiują pojęcie stresu nauczycielskiego jako wystąpienie syndromu negatywnych emocji (takich jak gniew czy zniechęcenie), które są rezultatem wykonywanego zawodu (za Korczyński, 2014, s. 69–70). Badania przeprowadzone wśród 1790 nauczycieli brytyjskich, reprezentujących różne typy szkół, wykazały specyficzne symptomy stresu doświadczanego przez nauczycieli, inne niż w grupie np. menedżerów szkół. Głównie niezadowolenie z pracy nauczycieli wynikało z hierarchiczności instytucji szkoły, braku wsparcia dla nich ze strony dyrekcji oraz poczucia niezrozumienia (Travers i Cooper, 1993). W tych samych hierarchicznych strukturach funkcjonują także inni pracownicy oświaty – pedagodzy i psychologowie szkolni, trenerzy i personel pomocniczy czy administracyjny. Ich również w dużym stopniu dotyczą przedstawiane rozważania.

Uogólniając, źródła wypalenia pracowników oświaty ze szczególnym uwzględnieniem osób zajmujących się nauczaniem lokują się w trzech płaszczyznach: indywidualnej, interpersonalnej i organizacyjnej (Woźniak-Krakowian, 2013).

Perspektywa indywidualna odnosi się do osobowości nauczyciela i obejmuje pewne cechy sprzyjające wypaleniu, jak np. niska samoocena, bierny stosunek do świata, defensywne nastawienie i unikanie sytuacji trudnych, wyzwań lub perfekcjonizm (Śliwerski, 1993). Biorąc pod uwagę wymogi pełnionej roli, wydaje się, że ta sztywność postaw (ignorowanie nowych informacji związanych z zadaniami zawodowymi, brak chęci doksztalcenia się) jest szczególnie destrukcyjna. Inne czynniki podmiotowe nasilające ryzyko wypalenia i ograniczające szanse na działanie z sukcesem w zawodzie to: zaburzenia emocjonalne, złe nawyki pracy, czyli odkładanie najważniejszych spraw do załatwienia na koniec pracy, pośpiech w realizacji zadań zawodowych, brak zdolności delegowania części obowiązków innym osobom kompetentnym (Pluta i Wójcik, 2014; Witkowski, 2003). W efekcie wypalenie potęguje niskie poczucie sprawności zaradczej czy bezskuteczności działań wychowawczych (Śliwerski, 1993).

Na czynniki te w przypadku pracowników oświaty nakładają się jeszcze mogą nieracjonalne przekonania zawodowe – zwłaszcza jeśli są sztywne i skrajnie nasilone. Wiążą się one z nadmiernym poczuciem powinności, wadliwą samooceną oraz idealizmem, który dominuje nad pragmatyzmem. Z badań Sęk wynika na przykład, że niektórzy nauczyciele uważają za konieczne bycie lubianymi przez wszystkich uczniów, co jest nieracjonalne i może przyczyniać się do wielu frustracji, gdyż celem pracy nauczyciela nie jest „podobanie się” uczniom (Sęk, 2000, s. 161). Według tej grupy zawodowej problemy i trudności uczniów należy bardzo silnie, osobiście odbierać czy przeżywać, ponieważ jest to warunkiem koniecznym, aby być dobrym pedagogiem, mistrzem w swoim zawodzie (Sęk, 2000). Do pewnego stopnia jest to wynikiem uwewnętrznienia społecznych oczekiwań. Osoby pracujące w zawodach

pomocowych są oceniane przez pryzmat posiadania (lub nie) powołania i przestrzegania surowych zasad etycznych. Oczekiwania te – związane z postrzeganiem tych zawodów jako misyjnych, służebnych wobec społeczeństwa – są często kompletnie nierealistyczne. Osoby takie w odbiorze społecznym nie mają prawa do bycia zmęczonymi, zdenerwowanymi czy mniej zaangażowanymi. O specyfice tego zawodu decyduje także szczególna etyczna i prawna odpowiedzialność ciążyąca na wykonawcach profesji pomocowych, co w sposób szczególny dotyczy pedagogów (Pyżalski i Merecz, 2010, s. 8). Badania prowadzone wśród tej grupy powinny ten aspekt uwzględniać, zarówno jeśli chodzi o ich przedmiot (konsekwencje etyczne funkcjonowania wypalonego pracownika edukacji), jak i sposób pozyskiwania, przechowywania i przetwarzania wrażliwych danych.

Istotnym źródłem wypalenia zawodowego są czynniki interpersonalne, tkwiące w relacjach międzyludzkich, związane m.in. z zaburzoną komunikacją, agresją werbalną, kwestionowaniem kompetencji (Tucholska, 2009). Perspektywa interpersonalna obejmuje wzajemne relacje nauczyciel – dyrektor, nauczyciel – nauczyciel, nauczyciel – uczeń czy nauczyciel – rodzice/opiekunowie. Każdy z tych typów relacji może, zamiast integrować, stwarzać okazje do doświadczania stresu z powodu braku wzajemnego wsparcia, szacunku, życzliwości, zaufania czy też sytuacji konfliktowych (Maslach i in., 2001). Środowisko szkolne generuje konflikty, brak wzajemnego zaufania, podważanie kompetencji lub blokowanie aktywności twórczej poszczególnych jednostek, a także rywalizację o ograniczone zasoby (np. korzystny grafik zajęć, wartościowe pomoce naukowe, środki materialne, komfortową, dobrze wyposażoną przestrzeń). Stres pracownika oświaty może być wynikiem dyktatorskiej postawy kadry zarządzającej placówką oraz niskiego stanu wsparcia społecznego w trudnych sytuacjach. W szkołach, w których występuje zła atmosfera czy niezdrowa rywalizacja, nauczyciele mogą powstrzymać się przed zwierzaniem się ze swoich problemów, obawiając się, że inni je zlekceważą czy wykorzystają w złych celach (Kocór, 2019, s. 74). Dochodzą tu naciski ze strony rodziców oraz niewłaściwe zachowanie samych podopiecznych – małe zdyscyplinowanie uczniów, braki w zakresie kultury osobistej, problemy związane z utrzymaniem wymaganego skupienia uwagi podczas zajęć, które negatywnie odbijają się na poczuciu kompetencji nauczyciela.

Perspektywa organizacyjna z kolei wiąże się z czynnikami wynikającymi z organizacji miejsca pracy. Jednym z podstawowych elementów sprzyjających rozwojowi wypalenia jest przeciążenie pracą obejmującą dużą odpowiedzialność za uczniów, nadmiar pracy, konieczność stałego przygotowywania się do zajęć, presję czasu i brak możliwości indywidualizacji procesu edukacyjnego (Sekulowicz, 2005, s. 48–49). Wskazuje się tu kolizję czasu wolnego z pracą – nauczyciele często realizują zajęcia dodatkowe, które przekraczają wymiar standardowego czasu pracy i nie podlegają ścisłemu harmonogramowi szkolnemu

oraz przygotowują się do zajęć, rezygnując z odpoczynku (Kretschmann, 2003, s. 5; Śliwerski, 1993). Do czynników organizacyjnych zaliczyć można także niekorzystne warunki środowiska, np. warunki fizyczne pomieszczeń (m.in. temperatura, wentylacja, oświetlenie, wyposażenie odpowiednie do wykonywanych zadań) czy poziom hałasu zmuszający do nadmiernego eksploatowania narządu głosu (Guzy, 2020; Śliwińska-Kowalska i in., 2004).

Przyczyną rozwoju syndromu wypalenia zawodowego mogą być także frustracje pedagogów i wychowawców z powodu braku możliwości stosowania w procesie kształcenia nowoczesnych środków dydaktycznych ułatwiających organizację pracy i większą aktywizację uczniów. Nauczyciele bywają zmuszani do samodzielnego finansowania narzędzi dydaktycznych i potrzebnych materiałów. Kolejną kwestią są szkolenia w zakresie stosowania nowoczesnych pomocy dydaktycznych, które rzadko sponsoruje pracodawca (Muchacka-Cymerman i Tomaszek, 2017). Łączy się z tym brak systemowego wsparcia i przerzucanie całej odpowiedzialności za proces kształcenia na dyrektorów szkół i samych nauczycieli, co w sposób szczególnie jaskrawy widać w bieżącej sytuacji edukacji zdalnej (od marca 2020 r.).

Dla polskich nauczycieli frustrujące i stresujące może być deprecjonowanie przez społeczeństwo ich pracy (powszechnie uważa się, że jest to zawód niemęczący, z długimi wakacjami, nieszkodliwy dla zdrowia) połączone z brakiem zawodowego uznania, stosunkowo małymi możliwościami zrobienia kariery zawodowej i niskim uposażeniem (Kretschmann, 2003, s. 5). Są to kwestie bardziej systemowe niż organizacyjne, jednak tworzą pewne tło, które może tłumaczyć część nauczycielskiej frustracji i wypalenia. Zauważyć można, że polscy pracownicy oświaty podejmują nowe zadania związane z nieustannie reformującym się systemem szkolnictwa, na który sami nie mają wpływu. Są przeciążeni biurokratycznie, a – jak wspomniano wcześniej – pracę tę wykonują w domu, kosztem rodziny i swojego czasu wolnego (Pyżalski, 2007, s. 44). Eksperymentowanie władz w dziedzinie edukacji (od dekad), sprzeczne wymagania, a także stale wzrastające oczekiwania dotyczące doskonalenia zawodowego tworzą klimat szczególnego obciążenia natury instytucjonalnej (Sęk, 2000).

Zmiany, jakie w szkolnictwie wszystkich szczebli zaszły od marca 2020 r. (w wyniku okresowego, wymuszonego przejścia na pracę zdalną), mogą uaktywniać zarówno organizacyjne, jak i jednostkowe przyczyny wypalenia zawodowego. Nauczyciele, praktycznie z dnia na dzień, zostali odcięci od znanej rzeczywistości pracy stacjonarnej, z wszystkimi jej możliwościami bezpośredniego kontaktu, uzgadniania, rozwiązywania konfliktów i poszukiwania wsparcia wśród zaufanych współpracowników, a poziom obciążenia obowiązkami jeszcze wzrósł (Mazur-Mitrowska, 2021). Warunki home office (zwłaszcza w sytuacji, kiedy przestrzeń jest z konieczności dzielona z innymi domownikami czy małoletnimi dziećmi) stanowiły kolejną przyczynę stresu i sprzyjały wypaleniu (Dolot, 2020).

Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty w Polsce w latach 2010–2020 – przegląd badań

Jak wynika z wcześniejszych rozważań, brak obecnie jednolitej definicji wypalenia zawodowego, akceptowanej powszechnie przez badaczy, która jednoznacznie określałaby jego podstawową istotę. Badania toczą się w różnych paradygmatach, a zjawisko jest rozmaicie operacjonalizowane i mierzone różnorodnymi narzędziami (Mańkowska, 2018). Analizy zjawiska wypalenia zawodowego w Polsce ostatnio są bardzo liczne i dotyczą wielu grup zawodowych, zwłaszcza zawodów społecznych, misyjnych (Szwajcar i in., 2020). Pracownicy oświaty zajmują tu szczególne miejsce i ma to odzwierciedlenie w liczbie i charakterze badań wśród nich prowadzonych w tym kontekście. Uwagę zwraca jednak duże rozproszenie tych badań i ich fragmentaryczność, nieliczne próby podjęcia analiz o charakterze reprezentatywnym oraz wyraźne ukierunkowanie się na użycie jednego narzędzia badawczego. Stąd warto postawić pytania:

- Co było przedmiotem ostatnio prowadzonych badań empirycznych nad wypaleniem zawodowym pracowników oświaty w Polsce?
- Jakie narzędzia zostały użyte do pomiaru wypalenia? Jakie mogą być ich ograniczenia?
- Jakie sposoby przezwyciężania tych ograniczeń oraz inne narzędzia badawcze można zarekomendować?

Metoda

Eksploatację prowadzono na podstawie wyszukiwarki ogólnej (Google) oraz specjalistycznych (Google Scholar, EBSCO), w które wpisano hasła: „wypalenie zawodowe pracowników oświaty” i „wypalenie zawodowe nauczycieli”. Do analizy wykorzystano publikacje polskojęzyczne o charakterze empirycznym, które ukazały się w latach 2010–2020 i zostały opublikowane w czasopiśmie naukowych.

I tak np. po wpisaniu hasła „wypalenie zawodowe” w wyszukiwarce Google Scholar uzyskano ponad 830 rekordów (dostęp: maj 2021). Z analiz wyłączono następnie prace dyplomowe (magisterskie i licencjackie) z uwagi na przedmiot badań określony jako publikacje *stricte* naukowe, poświęcone badaniom empirycznym dotyczącym polskich pracowników oświaty. Należy jednak odnotować fakt powstawania interesujących prac dyplomowych prezentujących wyniki takich badań (np. na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie). Kolejno z bazy wyłączano prace o charakterze teoretycznym i przeglądowym, recenzje, powtórzenia, materiały poświęcone w zasadzie tym samym badaniem oraz prace empiryczne, w których wypalenie zawodowe nie było wiodącym przedmiotem badań. W ten sposób do analiz wyselekcjonowano kilkadziesiąt publikacji.

Następnie dokonano analizy wybranych narzędzi badawczych (zarówno stosowanych już wcześniej, jak i niedawno wprowadzonych) pod kątem

możliwego zastosowania w badaniu syndromu wypalenia zawodowego.

Przegląd opublikowanych badań i dyskusja wyników

O wypaleniu zawodowym często mówi się w kontekście pracy pedagogicznej, zaś kadra nauczycielska i personel placówek oświatowych są wdzięcznym obiektem badań społecznych – jako zatrudnieni w raczej dużych instytucjach (dostęp do dużej grupy

badanych) i dysponujący (co do zasady) rozwiniętym aparatem poznawczym, samoświadomością czy refleksyjnością na temat swojego miejsca pracy czy profesji. W tabeli 1 zamieszczono wyniki ustaleń dotyczących prowadzonych w latach 2010–2020 badań empirycznych wypalenia zawodowego pracowników edukacji w Polsce.

Na uwagę zasługują szeroko zakrojone badania pod kierunkiem Pyżalskiego (Pyżalski i Merecz, 2010)

Tabela 1

Wybrane badania wypalenia zawodowego wśród pracowników edukacji w Polsce w latach 2010–2020

Lp.	Grupa badana	Przedmiot badania / obszary badawcze	Autor/autorzy i data publikacji	Narzędzia pomiaru wypalenia*
1.	Nauczyciele – losowo dobrana ogólnopolska próba nauczycieli 1214 osób	Diagnoza psychospołecznych warunków pracy polskich nauczycieli – wypalenie jako konsekwencja działania czynników środowiska pracy	Pyżalski i Merecz, 2010	MBI-GS KOZP Narzędzia autorskie
2.	Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych 98 osób	Związek pomiędzy optymizmem a rozwojem wypalenia	Mystkowski i Terelak, 2010	MBI
3.	Pedagodzy szkolni 60 osób	Proces rozwoju syndromu wypalenia zawodowego pedagogów specjalnych pracujących z uczniami z głęboką wieloraką niepełnosprawnością	Machalska, 2010	MBI
4.	Nauczyciele akademicy (uczelnie łódzkie) Nauczyciele szkół średnich (licea) 197 osób	Oszacowanie stopnia zagrożenia wypaleniem i analiza indywidualnych determinant i dynamiki wypalania się nauczycieli akademickich	Świętochowski, 2011	MBI-GS
5.	Administracja publiczna Służby mundurowe Nauczyciele Pracownicy służby zdrowia Handel i usługi 508 osób	Rozwój wypalenia zawodowego wśród przedstawicieli różnych profesji (z uwzględnieniem czynników organizacyjnych i cech osobowości)	Witkowski i Ślęzyk-Sobol, 2012	MBI-GS
6.	Nauczyciele wychowania fizycznego szkół państwowych i prywatnych 584 osoby	Pomiar nieracjonalnych przekonań związanych z pełnioną rolą zawodową – konstrukcja i walidacja narzędzia	Brudnik-Dąbrowska, 2012	SPZ-WF
7.	Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych 1703 osoby	Diagnoza wypalenia zawodowego, symptomy wypalenia	Smulczyk i Rycielska, 2013	Kwestionariusz Nauczyciela – skala autorska
8.	Nauczyciele nauczania początkowego, szkół podstawowych i liceów w województwie łódzkim 168 osób	Relacja między typem pracy emocjonalnej (działającej powierzchniowo i głęboko) a wypaleniem. Rola inteligencji emocjonalnej nauczyciela	Wróbel, 2013	MBI
9.	Nauczyciele szkół ogólnodostępnych oraz szkół specjalnych 80 osób	Radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym	Karabanowicz, 2014	CISS, AVEM
10.	Nauczyciele różnych szczebli 140 osób	Rozwój syndromu wyczerpania emocjonalnego	Kurowicka, 2015	Autorski kwestionariusz mierzący wyczerpanie emocjonalne
11.	Nauczyciele w Polsce i w Wielkiej Brytanii 103 osoby	Badanie porównawcze między nauczycielami polskimi i angielskimi w zakresie wyczerpania, cynizmu i poczucia osiągnięć	Jurczyk i Jędrzysek, 2016	MBI

Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty...

Tabela 1, cd.

Lp.	Grupa badana	Przedmiot badania / obszary badawcze	Autor/autorzy i data publikacji	Narzędzia pomiaru wypalenia*
12.	Nauczyciele wychowania fizycznego 101 osób	Diagnoza genezy i rozwoju wypalenia zawodowego	Umiastowska i Gdaniec, 2016	Autorskie narzędzie „Główne zagrożenia zdrowia psychicznego nauczycieli wychowania fizycznego” Kuśnierza
13.	Nauczyciele różnych szczebli oraz psychologzy szkolni 188 osób	Diagnoza poziomu wypalenia różnych grup	Siworek, 2017	MBI
14.	Nauczyciele akademicy Politechniki Lubelskiej 180 osób	Diagnoza zagrożenia wypaleniem wśród nauczycieli akademickich	Walczyzna, Arent i Drożdziel, 2017	Ankieta autorska
15.	Nauczyciele religii Katecheci 419 osób	Badanie relacji pomiędzy religijnym radzeniem sobie, stresem a wypaleniem	Hreciński, 2017	MBI
16.	Nauczyciele, dyrektorzy szkół, pedagodzy z województwa świętokrzyskiego 102 osoby	Wypalenie zawodowe a poziom funkcjonowania w miejscu pracy. Badanie skuteczności strategii w walce z trudnościami w pracy	Synal i Szempruch, 2017	Autorski kwestionariusz mierzący poczucie wypalenia zawodowego nauczycieli
17.	Przemysł Handel i usługi Oświata Administracja publiczna Służba zdrowia 2118 osób	Zaangażowanie i przywiązanie organizacyjne oraz symptomy wypalenia zawodowego wśród pracujących w elastycznych formach zatrudnienia	Dobrowolska i Ślęzyk-Sobol, 2017	UWES PL MBI-GS
18.	Nauczyciele i wychowawcy szkół ogólnokształcących i zakładów poprawczych 281 osób	Diagnoza poziomu wypalenia zawodowego pedagogów w zależności od czynników socjodemograficznych takich jak płeć, wiek, środowisko pracy (typ placówki i staż pracy)	Karłyk-Ćwik, 2019	MBI
19.	Nauczyciele różnych szczebli na terenie Polski południowo-wschodniej, kilkuletnie badanie wieloetapowe (łącznie 921 osób)	Diagnoza wypalenia zawodowego wybranych grup nauczycieli, zagadnienia profilaktyki wypalenia	Kocór, 2019	MBI Kwestionariusz autorski – wywiady i autobiograficzne narracje
20.	Nauczyciele z regionu Małopolski 110 osób	Czynniki stresogenne w pracy nauczyciela (identyfikacja predyktorów stresu) i związku z wypaleniem zawodowym (czynnikami środowiskowymi)	Szczygieł, 2020	Subiektywna ocena pracy pedagogicznej Korczyńskiego Inwentarz wypalenia się nauczycieli Korczyńskiego
21.	Nauczyciele nauczania początkowego i szkół ponadpodstawowych 103 osoby	Ustalenie zależności między zaangażowaniem w pracę, wypaleniem zawodowym i orientacją pozytywną	Grała, 2020	UWES OLBI

* UWES – Utrechcka Skala Zaangażowania w Pracę (Utrecht Work Engagement Scale)

OLBI – Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (Oldenburg Burnout Inventory)

MBI – Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (Maslach Burnout Inventory)

MBI-GS – Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego – wersja ogólna (Maslach Burnout Inventory General Survey)

KOZP – Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga

CISS – Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (Coping Inventory for Stressful Situations)

AVEM – Wzorce Zachowań i Przeżyć Związanych z Pracą (Arbeitsbezogenes Verhalten-Und Erlebensmuster)

SPZ-WF – Skala Przekonań Zawodowych Nauczycieli Wychowania Fizycznego

Źródło: opracowanie własne.

prorowadzone wśród losowo dobranej, ogólnopolskiej próby (1214 osób), diagnozujące psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Istotnym obszarem było wypalenie zawodowe, jego związki z czynnikami organizacyjnymi i negatywnymi relacjami nauczyciel – uczeń (2010, s. 13). Takich kompleksowych, reprezentatywnych badań wśród kadry nauczycielskiej wyraźnie brakuje. Interesujące są analizy porównawcze dynamiki (determinant, predyktorów) wypalenia zawodowego w wybranych sektorach gospodarki Polski: służbie cywilnej, siłach zbrojnych (oficerowie), edukacji (nauczyciele), ochronie zdrowia oraz handlu i usługach (Witkowski i Ślęzyk-Sobol, 2012, 2013). Autorzy ci również wskazywali czynniki organizacyjne jako silne predykatory wypalenia zawodowego także w grupie pracowników oświaty (2013, s. 107).

Jak wynika z ustaleń, analizowane publikacje koncentrowały się na badaniu wypalenia zawodowego w trzech obszarach:

1. Diagnozy wypalenia zawodowego czy zagrożenia wypaleniem konkretnej grupy pracowników oświaty (m.in. Karłyk-Ćwik, 2019; Kocór, 2019; Siwiorek, 2017; Smulczyk i Rycielska, 2013; Świętochowski, 2011; Witkowski i Ślęzyk-Sobol, 2012; 2013).
2. Identyfikacji czynników powodujących wypalenie zawodowe, genezy i rozwoju wypalenia lub jego wybranych komponentów (Pyżalski i Mercz, 2010; Szczygieł, 2020; Umiastowska i Gdaniec, 2016; Witkowski i Ślęzyk-Sobol, 2012; 2013).
3. Identyfikacji czynników ograniczających rozwój wypalenia, zapobiegających wypaleniu zawodowemu czy sposobów radzenia sobie z wypaleniem (m.in. Dobrowolska i Ślęzyk-Sobol, 2017; Grala, 2020; Mystkowski i Terelak, 2010; Syнал i Szempruch, 2017; Wróbel, 2013).

Ustalenia dotyczyły różnych grup pracowników oświaty – od nielicznych badań reprezentatywnych dla polskich nauczycieli (Pyżalski i Mercz, 2010), po pracowników w podziale na rodzaj placówki edukacyjnej, w jakiej są zatrudnieni (nauczyciele nauczania początkowego, szkół podstawowych, średnich) (tabela 1). Przeprowadzono badania obejmujące nauczycieli szkół specjalnych, zatrudnionych w zakładach poprawczych, pedagogów, dyrektorów szkół, nauczycieli konkretnego przedmiotu (np. wychowania fizycznego czy katechetów), wreszcie nauczycieli akademickich. Większość zaprezentowanych badań dotyczyła pracowników danej placówki lub grupy podobnych placówek edukacyjnych, przedstawicieli konkretnego szczebla edukacji w danej miejscowości czy regionie. Badacze starali się ustalić głównie przyczyny rozwoju wypalenia zawodowego (organizacyjne czy indywidualne), jego poziom oraz związki z wybranymi przez siebie zmiennymi (np. optymizmem, nieracjonalnymi przekonaniami o roli zawodowej czy inteligencją emocjonalną pedagoga).

W prezentowanych badaniach w dużej mierze ograniczono się do użycia najpopularniejszego narzędzia, jakim jest Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego

autorstwa Maslach i współpracowników (wersja podstawowa MBI lub wersja ogólna narzędzia MBI-GS). Zadziwiające jest, że badacze w analizowanych publikacjach nie zdecydowali się na wykorzystanie wersji MBI-ES dedykowanej właśnie nauczycielom. Ze standaryzowanych narzędzi stosowanych do pomiaru wypalenia lub jego komponentów wykorzystywano także w pojedynczych przypadkach Utrechcką Skalę Zaangażowania w Pracę (UWES), Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI), Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP), Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS), Wzorce Zachowań i Przeżyć Związanych z Pracą (AVEM), Inwentarz wypalenia się nauczycieli Korczyńskiego czy Skalę Przekonań Zawodowych Nauczycieli Wychowania Fizycznego (SPZ-WF).

Część badaczy wykorzystała narzędzia własnego autorstwa: kwestionariusze (m.in. Kurowicka, 2015; Smulczyk i Rycielska, 2013; Syнал i Szempruch, 2017) czy analizę danych jakościowych zebranych w formie autobiograficznych wywiadów i narracji (Kocór, 2019). Ich przydatność (a w przypadku kwestionariuszy – rzetelność i trafność) była zapewne bardzo różnicowana.

Wydaje się, że należy rekomendować zdecydowane poszerzenie wachlarza narzędzi pomiaru wypalenia zawodowego, zwłaszcza że powstają nowe skale pomiarowe testowane na dużych populacjach, o potwierdzonych, dobrych parametrach psychometrycznych, wywodzące się ze spójnej podbudowy teoretycznej. Przegląd stosowanych w badaniu wypalenia zawodowego narzędzi (Chirkowska-Smolak, 2018; Orłak, 2014; Potocka, 2012; Szwajcar i in., 2020) pozwolił na wyodrębnienie trzech obiecujących pod tym względem kwestionariuszy (tabela 2).

Wskazać można tu na Kwestionariusz ERI (Effort-Reward Imbalance) autorstwa Siegrista i zespołu (2004), oparty na modelu nierównowagi wysiłków i nagród. Propozycja ta koresponduje z przywołaną wcześniej teorią Hobfolla i Freedy'ego i wyjaśnia powstawanie wypalenia w pracy jako efektu spostrzeganej nierównowagi między wysiłkiem (czyli czasem, umiejętnościami, zaangażowaniem w pracę) a otrzymywanymi nagrodami (od gratyfikacji materialnych przez uznanie przełożonych, rozwój i awans czy poczucie bezpieczeństwa). Narzędzie to jest szeroko stosowane także w odniesieniu do pracowników oświaty (Unterbrink i in., 2007), ma także polską adaptację (Basińska i Wilczek-Ruzyczka, 2011).

Kolejnym narzędziem wartym uwagi jest wspomniany wcześniej Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI) autorstwa Demerouti i zespołu, także w polskiej adaptacji (Baka i Basińska, 2016). Był już wykorzystywany w Polsce do badania wypalenia zawodowego pracowników oświaty (tabela 1). Z uwagi na normalizację przeprowadzoną wśród pracowników zawodów społecznych można go polecić badaczom zainteresowanym badaniem wypalenia zawodowego w tych grupach zawodowych. Ma udokumentowane dobre parametry psychometryczne (tabela 2). Ponadto, z uwagi na swoją genezę, wydaje

Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty...

Tabela 2

Porównanie właściwości wybranych kwestionariuszy pomiaru wypalenia zawodowego

	Effort-Reward Imbalance (ERI) Autorstwo: Siegrist, Starke, Chandola, Godin	Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) Autorstwo: Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli	Burnout Assessment Tool (BAT) Autorstwo: Schaufeli, De Witte, Desart
Polska adaptacja	Radkiewicz i Widerszal-Bazyl, 2005 Basińska i Wilczek-Ruzyczka, 2011	Chirkowska-Smolak, 2018 Baka i Basińska, 2016	Basińska, Gruszczyńska i Schaufeli, 2020; 2021
Co mierzy	Skala 1. Zaangażowanie (wysiłek) w pracę Skala 2. Nagrody	Skala 1. Wyczerpanie Skala 2. Zdystansowanie wobec pracy	1. Cztery podstawowe objawy: a) wyczerpanie b) dystans psychiczny c) zaburzenia poznawcze d) zaburzenia emocjonalne 2. Objawy wtórne: a) psychiczny dyskomfort b) dolegliwości psychosomatyczne
Normalizowany	Metoda zaadaptowana w wielu krajach – kwestionariusz posiada 16 wersji językowych, w tym polską	Chirkowska-Smolak: zawody społeczne, pracownicy administracji, handlu, służby mundurowe, pracownicy fizyczni Baka i Basińska: pracownicy służb społecznych i zawodów usługowych	Badania europejskie i japońskie – reprezentatywne zarówno dla osób aktywnych zawodowo, jak i niepracujących
Przeznaczenie	Przedstawiciele różnych zawodów	Przedstawiciele różnych zawodów, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników zawodów społecznych	<ul style="list-style-type: none"> Wersja dla pracowników – przedstawicieli różnych zawodów Wersja dla osób niepracujących
Parametry narzędzia, uwagi psychometryczne	<ul style="list-style-type: none"> Rzetelność polskiej wersji – α Cronbacha przyjmuje wartości powyżej 0,7 i 0,8 dla poszczególnych skal Test ma zadowalającą trafność i strukturę czynnikową 	<ul style="list-style-type: none"> Rzetelność polskiej wersji – α Cronbacha przekracza wartość 0,7 dla poszczególnych podskal i wyniku ogólnego Test ma wysoką trafność Korelacje między skalami są umiarkowane – wątpliwości co do dwuczynnikowej struktury modelu 	<ul style="list-style-type: none"> Badania europejskie wskazują wysoką rzetelność (α Cronbacha między 0,8 a 0,92) i trafność (odniesiono się do innych miar, MBI i OLBI) Istnieją reprezentatywne badania europejskie i japońskie pozwalające na porównania wyników
Dodatkowe	Kwestionariusz jest rekomendowany do oceny psychospołecznych zagrożeń zawodowych przez WHO	Kwestionariusz przygotowano w Europie (pierwotnie: Niemcy) i był z powodzeniem testowany w populacjach innych niż anglojęzyczne. Można przypuszczać, że OLBI jest kulturowo bliższy polskiemu realiom niż np. MBI	<ul style="list-style-type: none"> Nadaje się do identyfikacji pracowników zagrożonych wypaleniem Narzędzie opracowane dialektycznie, począwszy od analizy symptomów wypalenia po wywiady z praktykami: lekarzami/psychologami (w tym lek. medycyny pracy)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: „Psychometryczne właściwości polskiej wersji oldenburskiego kwestionariusza wypalenia zawodowego (OLBI)”, Ł. Baka i B. Basińska, 2016, *Medycyna Pracy*, 67(1), 29–41; *BAT-PL: Polish version of the burnout assessment tool – preliminary report*, B. Basińska, E. Gruszczyńska i W. B. Schaufeli, 2020, Gdansk University of Technology; „Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)”, T. Chirkowska-Smolak, 2018, *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 6(3), 27–47; „Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples”, L. De Beer, W. Schaufeli, H. De Witte, J. Hakanen, A. Shimazu, J. Glaser, C. Seubert, J. Bosak, J. Sival i M. Rudnev, 2020, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5604, <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>; „Narzędzia kwestionariuszowe stosowane w diagnozie psychospołecznych zagrożeń zawodowych – przegląd metod”, A. Potocka, 2012, *Medycyna Pracy*, 63(2), 237–250; *Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire*, J. Siegrist, J. Li i D. Montano, 2014, Duesseldorf University.

się bardziej przystawać kulturowo do europejskich realiów niż popularny amerykański kwestionariusz MBI Maslach.

Jednym z najnowszych, ale już o udokumentowanej wartości metodologicznej, narzędzi jest Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (BAT) autorstwa Schaufeliego i zespołu (De Beer i in., 2020). Narzędzie to oparte jest na modelu teoretycznym przystającym do nowoczesnego myślenia o wypaleniu zawodowym jako długotrwałym, utrzymującym się niedopasowaniu człowieka do środowiska pracy, w wyniku np. braku zgodności między aspiracjami jednostki a warunkami pracy (Schaufeli i Enzmann, 1998). Twórcy kwestionariusza uwzględnili to, że wypalenie rozwija się jako splot czynników podmiotowych (np. cechy, aspiracje, potrzeby i zasoby pracownika), interpersonalnych (relacje w miejscu pracy), organizacyjnych (warunki pracy, struktura i podział obowiązków, równowaga między otrzymywanymi nagrodami). BAT ponadto pozwala na jednoznaczną diagnozę poziomu wypalenia, czego nie oferuje np. MBI.

Co może być istotne dla praktyków z obszaru oświaty czy zarządzania, rekomendowane narzędzia nie są obecnie licencjonowane (w rozumieniu płatnego dostępu dla wykwalifikowanych psychologów). Zostały opublikowane przez autorów wraz z instrukcją/podręcznikiem bądź dostępne są także ich polskie adaptacje.

Przedstawiona analiza ma oczywiście swoje ograniczenia – m.in. subiektywne kryteria doboru publikacji naukowych, wybór przeszukiwanych baz danych. Należy podkreślić, że zaprezentowane publikacje i zarysowane w nich obszary badawcze są jedynie pewnym wycinkiem polskiego piśmiennictwa dotyczącego wypalenia zawodowego wśród kadry pedagogicznej. Ogromna większość wspomnianych badań nie jest do tego reprezentatywna, ogranicza się do ustaleń dotyczących pracowników danej placówki, regionu czy szczebla nauczania (a nawet przedmiotu). Tym wyraźniej zarysowuje się potrzeba podejścia do problemu wypalenia zawodowego pedagogów w sposób bardziej systemowy, kompleksowy, oparty na szeroko zakrojonych badaniach empirycznych, identyfikujących najsilniejsze czynniki ryzyka i dających podstawę do opracowania programów profilaktyki.

Podsumowanie

Środowisko zawodowe pracowników oświaty należy do szczególnie narażonych na rozwój wypalenia zawodowego z racji samego charakteru pracy (liczne, bliskie kontakty interpersonalne, sprawowanie funkcji opiekuńczych i wychowawczych), wysokich oczekiwań społecznych (misja, odpowiedzialność, powołanie). Ryzyko rozwoju wypalenia rośnie z uwagi na specyficzne czynniki organizacyjne, przeciążenie obowiązkami, wadliwą organizację pracy, dysfunkcyjny styl zarządzania czy niekorzystne warunki fizyczne środowiska pracy (związane z pracą w nieergonomicznym i źle wyposażonym miejscu). Wskazywane

w opracowaniu publikacje empiryczne potwierdzają udział tych czynników w rozwoju syndromu wypalenia zawodowego u nauczycieli i innych pracowników oświaty, uzupełniając to o uwarunkowania osobiste, jednostkowe sprzyjające (lub nie) wypalaniu się. Wnioskiem, jaki jednoznacznie płynie z tej analizy, jest potrzeba prowadzenia szerszych, systemowych badań (por. Pyżalski i Merecz, 2010). Co do metodyki badań, powinna ona uwzględniać zmiany w charakterze pracy współczesnych pedagogów – zmieniają się bowiem wymagania wobec pracowników oświaty (np. w związku z ekspansją digitalizacji), a tradycyjne czynniki ryzyka wypalenia zawodowego (takie jak przeciążenie pracą i wymagania emocjonalne) zostają poszerzone o wymagania poznawcze związane z przetwarzaniem informacji. Zwiększa się obciążenie biurokracją i wykonywaniem zadań postrzeganych jako niepotrzebne (Basińska i in., 2021, s. 3). Przed nauczycielami pojawiają się nowe wyzwania związane z edukacją realizowaną w formie zdalnej czy zmianą dynamiki relacji nauczyciel – uczeń – rodzice. Wnioskować można, że niepewność, zmienność otoczenia, chaotyczne działania organów nadrzędnych czy na nowo zdefiniowane oczekiwania społeczne wobec tej grupy zawodowej będą miały swój udział w rozwoju syndromu wypalenia. Oprócz zastosowania nowych wystandaryzowanych narzędzi psychometrycznych (jak np. test BAT) uwzględniających szersze, niespecyficzne objawy wypalenia czy czynniki go powodujące, rekomendować zatem można łączenie ich z metodami tzw. jakościowymi, wywiadami pogłębionymi, autobiograficznymi narracjami, co miało już miejsce w praktyce, chociaż w zakresie dość ograniczonym (tabela 1). Kolejna uwaga, jaka się nasuwa, to postulat podjęcia badań reprezentatywnych w konkretnych grupach pracowników oświaty, regionach, rodzajach placówek pod kątem opracowania zaleceń profilaktyki wypalenia – co w obecnej, niezwykle złożonej i trudnej sytuacji zewnętrznej niesie za sobą nowe wyzwania.

Bibliografia

- Baka, Ł. i Basińska, B. (2016). Psychometryczne właściwości polskiej wersji oldenburskiego kwestionariusza wypalenia zawodowego (OLBI). *Medycyna Pracy*, 67(1), 29–41. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00353>
- Basińska, B., Gruszczyńska, E. i Schaufeli, W. B. (2020). *BAT-PL: Polish version of the burnout assessment tool – preliminary report. Unpublished manuscript*. Gdansk University of Technology.
- Basińska, B., Gruszczyńska, E. i Schaufeli, W. B. (2021). Polska adaptacja Metody Oceny Wypalenia Zawodowego (BAT-PL) autorstwa Schaufeliego i współpracowników. *Psychiatria Polska*, 255, 1–13. <https://doi.org/10.12740/PP/OnlineFirst/141563>
- Basińska, B. i Wilczek-Ruzyczka, E. (2011). Zespół wypalenia zawodowego i zmęczenie w kontekście pracy zmianowej i stresu zawodowego wśród pielęgniarek chirurgicznych. *Przegląd Psychologiczny*, 54(1), 99–113.
- Bazińska, R. i Szczygieł, D. (2012). Doświadczane emocje i ich regulacja jako wyznaczniki wypalenia zawo-

- dowego pracowników usług. *Czasopismo Psychologiczne*, 18(1), 119–129.
- Brudnik-Dąbrowska, M. (2012). Skala Przekonań Zawodowych Nauczycieli Wychowania Fizycznego. *Forum Oświatowe*, 2(47), 139–164.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burn-out in human service organizations*. Praeger.
- Chirkowska-Smolak, T. (2018). Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory). *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 6(3), 27–47.
- De Beer, L., Schaufeli, W., De Witte, H., Hakanen, J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J. i Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5604. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>
- Dobrowolska, M. i Ślęzyk-Sobol, M. (2017). Zaangażowanie i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe pracujących w elastycznych formach zatrudnienia – raport z badań empirycznych. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5, 141–168.
- Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. *e-mentor*, 1(83), 35–43. <https://doi.org/10.15219/em83.1456>
- Edelwich, J. i Brodsky, A. (1980). *Burn-out. Stages of disillusionment in the helping professionals*. Human Science Press.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Golembiewski, R. T. i Munzenrider, R. F. (1988). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. Praeger.
- Grala, K. (2020). Zaangażowanie w pracę a wypalenie zawodowe nauczycieli. Mediująca rola orientacji pozytywnej. *Psychologia Wychowawcza*, 59(17), 96–110. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.2652>
- Guzy, A. (2020). Syndrom wypalenia zawodowego wśród nauczycieli w kontekście doświadczanych przez nich trudności głosowych. *Logopedia Silesiana*, 9, 1–26. <https://doi.org/10.31261/LOGOPEDIASILESIANA.2020.09.01>
- Hobfoll, S. T. i Freedy, J. (1993). Conservation of resources. A general stress theory applied to burnout. W W. B. Schaufeli, C. Maslach i T. Marek (red.), *Professional burnout: Recent developments in theory research* (s. 115–129). Taylor & Francis.
- Hrećniński, P. (2017). Religijne sposoby radzenia sobie a stres i wypalenie zawodowe u nauczycieli religii. *Studia Psychologica: Theoria et Praxis*, 2(17), 43–59. <https://doi.org/10.21697/sp.2017.17.2.03>
- Jurczyk, M. i Jędrzysek, A. (2016). Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli w Polsce i Anglii. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 19(2), 109–121.
- Karabanowicz, E. (2014). Radzenie sobie ze stresem i obciążeniem psychicznym nauczycieli szkół specjalnych i ogólnodostępnych. *Niepełnosprawność*, 16, 126–143.
- Karłyk-Ćwik, A. (2019). Wypalenie zawodowe pedagogów a wybrane czynniki socjodemograficzne. *Pedagogika Społeczna*, 2(72), 163–181. <https://doi.org/10.35464/1642-672x.ps.2019.2.12>
- Kocór, M. (2019). *Wypalenie zawodowe nauczycieli: diagnoza, wsparcie, profilaktyka*. Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego & Towarzystwo Naukowe „Societas Vistulana”.
- Korczyński, S. (2014). *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Kowalska, M., Bugajska, J. i Żołnierczyk-Zreda, D. (2010). Częstość występowania zespołu wypalenia zawodowego wśród pracowników biurowych. *Medycyna Pracy*, 61(6), 615–623.
- Kretschmann, R. (2003). *Stres w zawodzie nauczyciela*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kurowicka, E. (2015). Syndrom wypalenia zawodowego w pracy nauczycieli – przyczyny, symptomy i przeciwdziałanie. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3, 47–57.
- Lach, B. i Hełka, A. (2016). Wpływ wypalenia zawodowego policjantów na poziom realizacji zadań w społeczności lokalnej – możliwość ograniczenia zjawiska. W A. Bańka, K. Popiołek, M. Wójcik, A. Hełka i J. Płachetka (red.), *Człowiek w społeczności lokalnej. Partycypacja, zasoby, aktywizacja* (s. 107–121). Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Leiter, M. P. i Maslach, C. (2011). *Areas of worklife survey manual* (wyd. 5). Mind Garden.
- Lubrańska, A. (2012). Środowisko pracy a wypalenie zawodowe – analiza wzajemnych relacji na przykładzie badań reprezentantów różnych obszarów aktywności. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica*, 16, 35–45.
- Machalska, R. (2010). Podmiotowość uczniów niepełnosprawnych w świetle opinii nauczycieli sprawujących nad nimi opiekę. *Podstawy Edukacji*, 3, 451–472.
- Mańkowska, B. (2013). Podmiotowe korelaty wypalenia zawodowego pracowników socjalnych miejskich ośrodków pomocy społecznej. W M. Teodorczyk (red.), *Widzieć – rozumieć – pomagać. Przykłady rozwiązań stosowanych w codziennej pracy pracownika socjalnego* (s. 78–88). Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. <https://silo.tips/download/widzie-rozumie-pomaga>
- Mańkowska, B. (2018). Wypalenie zawodowe. Dylematy wokół istoty zjawiska oraz jego pomiaru. *Polskie Forum Psychologiczne*, 23(2), 430–445.
- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. i Leiter, M. (2010). *Pokonać wypalenie zawodowe: Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*. Wolters Kluwer.
- Maslach, C. i Leiter, M. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co zrobić ze stresem w organizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mazur-Mitrowska, M. (2021). Syndrom wypalenia zawodowego w opinii nauczycieli pracujących zdalnie. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 112(1), 121–131. <https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/index.php/pl/eud/2021/1/9>
- Muchacka-Cymerman, A. i Tomaszek, K. (2017). Syndrom wypalenia w zawodzie nauczyciela i w roli ucznia. Przegląd literaturowy. *Forum Oświatowe*, 29(2), 96–115. <https://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/526>
- Mystkowski, M. i Terelak, J. F. (2010). Optymizm a wypalenie zawodowe u nauczycieli. *Studia Psychologica: Theoria et Praxis*, 10, 153–178.
- Ogińska-Bulik, N. (2003). Wpływ spostrzeganego stresu w pracy i radzenia sobie na poziom wypalenia zawodowego w grupie funkcjonariuszy policji. *Czasopismo Psychologiczne*, 9(1), 111–118.
- Orlak, K. (2014). *Stres w pracy oraz jego wpływ na występowanie wypadków przy pracy i stan zdrowia osób pracujących*.

- https://www.zus.pl/documents/10182/167529/Stres_w_pracy_oraz_jego_wplyw_na_wystepowanie_wypadkow_przy_pracy.pdf/bb2c2e73-718a-497f-8050-7656385cb0ac
- Ostrowska, M. i Woźniak, R. (2018). *Analiza ryzyka wystąpienia zjawiska stresu i wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy Policji*. Oficyna Wydawnicza AFM.
- Pines, A. M. (2004). Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej, W H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 13–58). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pines, A. M. i Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Pluta, A. i Wójcik, G. P. (2014). Ocena kompetencji organizacji pracy u osób wchodzących na rynek pracy. *e-mentor*, 3(55), 5–11. <https://doi.org/10.15219/em55.1103>
- Potocka, A. (2012). Narzędzia kwestionariuszowe stosowane w diagnozie psychospołecznych zagrożeń zawodowych – przegląd metod. *Medycyna Pracy*, 63(2), 237–250.
- Pyżalski, J. (2007). *Nauczyciele – uczniowie. Dwa spojrzenia na dyscyplinę w klasie*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Pyżalski, J. i Mercz, D. (red.). (2010). *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Radkiewicz, P. i Widerszal-Bazyl, M. (2005). Psychometric properties of Work Ability Index in the light of comparative survey study. *International Congress Series*, 1280, 304–309. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.089>
- Schaufeli, W. B. i Enzmann, D. S. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>
- Sekułowicz, M. (2005). *Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym. Analiza przypadków*. Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP.
- Sęk, H. (2000). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (s. 83–168). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. i Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siegrist, J., Li, J. i Montano, D. (2014). *Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire*. Dueseldorf University.
- Siworek, J. (2017). Wypalenie zawodowe w polskiej szkole publicznej – nauczyciel i psycholog szkolny. *Humanum. Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne*, 25(2), 191–208.
- Smulczyk, M. i Rycielska, L. (2013). Symptomy wypalenia zawodowego w grupie nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych. *Pedagogika Społeczna*, 4(50), 113–132. [http://pedagogikaspoleczna.com/wp-content/content/abstrakt/PS%204%20\(2013\)%20113-132.pdf](http://pedagogikaspoleczna.com/wp-content/content/abstrakt/PS%204%20(2013)%20113-132.pdf)
- Synał, J. i Szempruch, J. (2017). *Od zapału do wypalenia. Funkcjonowanie nauczycieli w codzienności szkolnej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego.
- Szczygieł, M. (2020). Stres w pracy nauczyciela – wybrane uwarunkowania. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 18(2), 311–329.
- Szwajcar, J., Kabalski, P. i Baszczyńska, A. (2020). *Oceń środowiska pracy księgowych w Polsce pod kątem ryzyka wypalenia zawodowego*. Wydawnictwo SIZ.
- Śliwińska-Kowalska, M., Pyżalski, J., Niebudek-Bogusz, E. i Mercz, D. (2004). *Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływ na zdrowie*. Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.
- Śliwerski, B. (1993). Wypalenie zawodowe nauczycieli. W J. Kropiwnicki (red.), *Szkoła a wypalenie zawodowe* (s. 5–15). Wydawnictwo Nauczycielskie.
- Świętochowski, W. (2011). Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich i nauczycieli szkoły średniej – analiza porównawcza. *Medycyna Pracy*, 62(2), 133–143.
- Travers, C. J. i Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7(3), 203–219. <https://doi.org/10.1080/02678379308257062>
- Tucholska, S. (2009). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Umiasowska, D. i Gdaniec, A. (2016). Zjawisko wypalenia zawodowego wśród nauczycieli wychowania fizycznego. *Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Kultura Fizyczna*, 15(4), 147–156. <https://doi.org/10.16926/kf.2016.15.37>
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Scheuch, K., Seibt, R., Wirsching, M. i Bauer, J. (2007). Burnout and effort–reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(5), 433–441. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0169-0>
- Walczyzna, A., Arent, A. i Drożdżel, P. (2017). Wypalenie zawodowe w ocenie nauczycieli akademickich Politechniki Lubelskiej. *Edukacja – Technika – Informatyka*, 1(19), 106–113. <https://doi.org/10.15584/eti.2017.1.13>
- WHO. (2019, 28 maja). *Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases*. bit.ly/3tz1WVG
- Witkowski, S. (red.). (2003). Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Prace Psychologiczne*, tom 34, 347–351.
- Witkowski, S. A. i Ślęzyk-Sobol, M. (2012). Professional burnout: a comparative analysis considering the selected sectors in Poland. *Management*, 16(2), 87–101. <https://doi.org/10.2478/v10286-012-0058-9>
- Witkowski, S. A. i Ślęzyk-Sobol, M. (2013). Dynamics of professional burnout: a comparative analysis considering the selected sectors in Poland. *Management*, 17(2), 88–103. <https://doi.org/10.2478/manment-2013-0057>
- Woźniak-Krakowian, A. (2013). Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Pedagogika*, 22, 119–131.
- Wróbel, M. (2013). Praca emocjonalna a wypalenie zawodowe u nauczycieli: moderująca rola inteligencji emocjonalnej. *Psychologia Społeczna*, 1(24), 53–66.

Marzena Syper-Jędrzejak jest doktorem nauk ekonomicznych, adiunktem na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Zajmuje się problematyką zarządzania ludźmi w organizacjach. Jej zainteresowania badawcze dotyczą tematyki kształtowania karier, work-life balance, corporate wellness i profilaktyki stresu we współczesnych organizacjach.