

Nasilenie i struktura wypalenia zawodowego nauczycieli w epidemii COVID-19

Severity and structure of teacher burnout in the COVID-19 epidemic

Key words: occupational burnout, teachers, COVID-19 epidemic

Abstract. The subject of research in this article is the feeling of burnout of teachers in the second stage of the COVID-19 epidemic in Poland. The research group was made up of a total of 172 teachers from the district of Radom. The Scale of Burnout of Forces of S. Steuden and W. Olya was used. The results of the study showed that the overall level of burnout is low, but the variables like school type, place of residence and seniority differentiated the obtained data. Statistically lower level of occupational burnout was characteristic of teachers working in secondary schools, living in the city and working for less than 15 years in the profession.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, nauczyciele, epidemia COVID-19

Streszczenie. Przedmiotem badań w niniejszym artykule jest poczucie wypalenia zawodowego nauczycieli w drugim etapie epidemii COVID-19 w Polsce. Grupę badawczą stanowiło łącznie 172 nauczycieli z powiatu radomskiego. Zastosowano Skalę Wypalenia Sił (SWS) S. Steuden i W. Okły. Wyniki badań wykazały, iż ogólny poziom wypalenia sił jest niski, jednak zmienne: typ szkoły, miejsce zamieszkania i staż pracy różnicowały uzyskane dane. Istotnie statystycznie niższy stopień wypalenia sił cechował nauczycieli pracujących w szkołach ponadpodstawowych, zamieszkałych na terenie miasta i pracujących krócej niż 15 lat w zawodzie.

Wprowadzenie

Zawód nauczyciela wymaga współcześnie dużej elastyczności. Postępujący od przełomu XX/XXI wieku szybki rozwój nauki i technologii sprawia, że wiedza oraz umiejętności zdobywane na studiach bywają nieadekwatne do obecnej, dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości (Muchacka, Szymański, 2008; Sałata, Włodarczyk 2017). Badacze tego zjawiska wskazują na znaczenie coraz większej ilości obowiązków, złożoności i trudności przydzielanych zadań oraz wzrostu odpowiedzialności, którą nauczyciel ponosi w pracy z uczniami (Ziółkowski, 2016). Obciążenie stanowi fakt różnicowanych funkcji, jakie pełni nauczyciel w codziennej pracy, do których zalicza funkcje wychowawcze, dydaktyczne, opiekuńcze oraz edukacyjno-kulturalne. Oczekuje się również, że nauczyciel powinien reprezentować określony typ cech

osobowości pożądaných w pracy pedagogicznej, które wiążą się z umiejętnościami pracy z drugim człowiekiem, zdolnościami, wywieraniem wpływu oraz odnoszą się do predyspozycji zdrowotnych oraz doświadczenia i przygotowania zawodowego. Inni autorzy wśród powyższych cech wskazują również takie jak: otwarta sympatia, darzenie zaufaniem drugiej osoby, szanowanie godności drugiej osoby, sprawiedliwość, harmonia słowa i czynu, skuteczność, uzdolnienie w kontaktach interpersonalnych, samodyscyplina w inkasowaniu postawionych wymagań (tamże, s. 129). W czasach nieustających zmian od nauczycieli wymaga się coraz to nowych kompetencji i umiejętności, w tym odnoszącymi się do pracy z uczniami z niepełnosprawnością (Zamkowska, 2017). Ważną i obecnie coraz częściej podejmowaną w zawodzie nauczyciela kwestią jest też niezbedność wykorzystywania środków technologicznych w pracy dydaktycznej oraz innowacyjne myślenie ukierunkowane w przyszłość.

Powyższe rozważania pokazują, iż pokazany pokrótce współczesny model pedagoga to zbiór dynamicznie rozwijających się cech, wzajemnie oddziaływujących na siebie i stawiających mu stale wysokie wymagania. Tym samym sama specyfika zawodu nauczyciela naraża go na doświadczanie stresu, a przy współwystąpieniu innych obciążających czynników – na znaczne ryzyko wystąpienia wypalenia zawodowego. Uwarunkowania zewnętrzne o charakterze negatywnym mogą znacząco nasilać powyższe problemy u nauczycieli. W 2020 r. nieodzownie taką zewnętrzną sytuacją krytyczną był wybuch epidemii COVID-19-SARS-2, której skutki dla zdrowia psychicznego znalazły oddźwięk w licznych publikacjach autorów ze wszystkich kontynentów (por. Alkhamees i in., 2020; Ames-Guerrero i in., 2021; Chevance i in., 2020; Endomba i in., 2020; Wangi in., 2020). Kryzys pandemii dotknął tym samym nauczycieli i postawił im szereg wyzwań, do których nie byli przygotowani. Zmiany w sferze nauczania oraz charakteru relacji z uczniem postawiły każdego pedagoga w konfrontacji z własnymi zasobami radzenia sobie ze stresem i przeciwstawianiem się wypaleniu sił zawodowych. Poniżej, w związku z przedmiotem badań, zostanie przedstawiona bliżej charakterystyka zjawiska wypalenia zawodowego.

Problematyka wypalenia zawodowego nauczycieli

Definiowanie wypalenia zawodowego. Zjawisko wypalenia zawodowego związane jest ze stresogennym miejscem pracy oraz obciążającymi jednostkę doświadczeniami w sferze emocjonalnej (Springer, Werner, 2020). Według Kraczi (2013) dotyczy ono przede wszystkim osób, które przez dłuższy czas pracują w środowisku niosącym bardzo mocne obciążenia dla ich stanu psychicznego i emocjonalnego. Są to głównie zawody związane z pracą na rzecz drugiego człowieka, wymagające wysokiej motywacji, determinacji i osobistego zaangażowania, do których należą m.in. zawód policjanta, lekarza, psychologa, pracownika pomocy społecznej czy też nauczyciela.

Wypalenie zawodowe zostało w literaturze naukowej opisane po raz pierwszy w latach 70. XX w., a od tamtej pory powstały zróżnicowane koncepcje tego zjawiska.

Klasyczne ujęcie Aronsona i in. (1997) wskazuje, że jest to stan psychiczny, który dotyka ludzi mających do czynienia w swojej pracy z innymi osobami w wymiarze niesienia im pomocy. Litzke i Schuh (2007, s. 166) wskazują, iż oznacza ono wyczerpanie, niemoc, podobnie jak Schaufeli i Enzmann (za: Anczewska i in., 2005, s. 69), którzy definiują wypalenie jako „uporczywy, negatywny stan związany z pracą, występujący u osób ogólnie zdrowych. Charakteryzuje się on głównie wyczerpaniem, któremu towarzyszy dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie zmniejszonej skuteczności, obniżona motywacja oraz dysfunkcyjne postawy i zachowania w pracy”.

Maslach (2011), autorka powszechnie znanego wielowymiarowego modelu wypalenia zawodowego, wskazuje na trzy jego główne fazy, takie jak: wyczerpanie emocjonalne (nadmierne przemęczenie zasobów emocjonalnych uwidaczniające się w poczuciu zmęczenia, braku energii życiowej, radości z życia i zwiększonej agresywności); depersonalizacja (cechująca się negatywnym stosunkiem do innych ludzi, ogromnym dystansem w kontaktach społecznych oraz cynizmem); obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych (obniżenie poczucia własnych możliwości i efektywności pracy). Z kolei Freudenberger (por. Litzke, Schuh, 2007; Noworol, Marek, 1993) określa tym mianem stan wyczerpania związanego z nadmiernymi żądaniami stawianymi przez środowisko lub inną osobę i wyróżnia jego złożoność w następujących stadiach:

- Stadium 1 – obejmuje wymóg stałego, ciągłego udowadniania sobie własnej wartości. Ambicje co do wykonywania swojej pracy w sposób wydajny zamieniają się stopniowo w przymus do aktywnej działalności oraz w zbyt duże oczekiwania co do własnej osoby.
- Stadium 2 – ujawnia nasilenie się zaangażowania w pracę. Pogłębia się poczucie, iż wszystko należy robić wyłącznie samemu, po to, by udowodnić swą siłę i własną wartość; zadania postrzegane są jednak jako czasochłonne i nieprzyjemne.
- Stadium 3 – polega na zaniedbywaniu swoich własnych potrzeb: kontakty społeczne, odpoczynek czy relaks stają się drugoplanowe; pojawiają się problemy ze snem i pierwsze nadmierne sięganie po używki lub leki nasenne.
- Stadium 4 – uwidacznia zaburzony związek pomiędzy wewnętrznymi potrzebami a przymusami. Konsekwencją tego jest stały spadek energii życiowej.
- Stadium 5 – opiera się na przewartościowaniu, zmieniona zostaje kolejność priorytetów: relacje interpersonalne i najważniejsze osobiste cele życiowe tracą na znaczeniu.
- Stadium 6 – występują tu stany takie jak: odizolowanie się od otaczającego świata, cynizm, agresywne ignorowanie otaczającej rzeczywistości, brak cierpliwości oraz brak empatii.
- Stadium 7 – pojawia się stan definitywnego wycofania i wyobcowania, w którym relacje społeczne i wymogi traktowane są wrogo i jako nadmierne obciążenie. Osobę cechuje tu utrata perspektyw i nadziei na przyszłość.
- Stadia 8 do 11 – dotyczą wystąpienia złożonej psychopatologii: pogłębia się izolacja oraz wycofanie, mogą występować zachowania paranoidalne, poczu-

cie depersonalizacji, lęk i stany depresyjne z współwystępującymi myślami samobójczymi.

- Stadium 12 – to wypalenie pełne, obejmujące zarówno wyczerpanie psychiczne, jak i fizyczne. Zwiększa się tu ryzyko podatności na infekcje, choroby serca czy układu pokarmowego.

W Polsce badania empiryczne pozwalające wyodrębnić pięcioczynnikową strukturę wypalenia zawodowego opracowały Steuden i Okła (1998). Autorki wskazały na tworzące ją: obniżenie kontroli emocjonalnej, utratę podmiotowego zaangażowania, obniżenie efektywności działania, zawężenie kontaktów interpersonalnych i zmęczenie fizyczne. Z kolei Sęk (2004) uważa, że wypalenie jest przede wszystkim indywidualnym i osobistym doświadczeniem napięcia oraz stresu osadzonym w relacjach i kontaktach społecznych.

Powyższe ujęcia definiujące wypalenie zawodowe wskazują, iż sytuacja epidemii COVID-19 wymagająca od nauczycieli przewlekłej, długotrwałej walki z trudnymi cechami pracy jest doświadczeniem w wysokim stopniu narażającym ich na poczucie utraty kontroli, emocjonalnego wyczerpania, braku satysfakcji i postępującego zmęczenia, co sprzyja wystąpieniu syndromu wypalenia. Udział mają tu zatem: chroniczny stres zawodowy oraz podatność indywidualna. Tym samym poniżej zostaną przedstawione główne uwarunkowania mogące mieć znaczenie dla rozwoju wypalenia sił u nauczycieli i ich skutki.

Przyczyny i konsekwencje wypalenia zawodowego u nauczycieli

Przyczyny zjawiska wypalenia zawodowego są bardzo zróżnicowane. W odniesieniu do sytuacji nauczycieli pracujących w sytuacji pandemii COVID-19 warto odwołać się do koncepcji Znańskiej-Kozłowskiej (2013), która wskazała na dwie grupy głównych uwarunkowań tego zjawiska: indywidualne (osobowościowe) oraz wynikające z nieprawidłowego funkcjonowania organizacji, jak też grupę czynników m.in. takich jak: uwarunkowania środowiska, bezradność, zachwiane poczucie własnej wartości, przedmiotowe traktowanie innych, brak sukcesów oraz utrata nadziei, trudność w kontrolowaniu i opanowaniu swoich emocji, wyczerpanie czy niepewność w kontaktach z innymi osobami (tamże, s. 108).

Warto także przywołać klasyczną koncepcję Maslach i Leiter (za: Ostrowska, Michcik 2013, s. 24), którzy wyodrębnili następujące przyczyny rozwoju wypalenia zawodowego: przeciążenie pracą, zbyt duży zakres obowiązków, trudności z pogodzeniem życia służbowego z życiem prywatnym, zbyt duża odpowiedzialność bez uprawnień decyzyjnych, relacje społeczne, w których występuje: izolowanie, brak wsparcia przełożonych i kolegów z pracy, czy też pojawienie się konfliktów w sferze wartości.

Wskazane czynniki niewątpliwie pojawiły się w pracy nauczycieli w sytuacji epidemii COVID-19 w Polsce. Indywidualne uwarunkowania osobowościowe wraz z dynamicznie zmieniającymi się i nie zawsze dookreślonymi zasadami pracy wykonywanej w trudnej rzeczywistości społecznej, niosącej szereg pytań co do istotnych war-

tości w życiu, a nawet związanych z jego utratą – stanowiły wysoki czynnik ryzyka rozwoju u nauczycieli syndromu wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe niesie z sobą szereg negatywnych konsekwencji, uwidaczniających się w stanie fizycznym jak i psychicznym jednostki. Anczewska i in. (2005, s. 74) do skutków wypalenia zaliczają: zmniejszone zaangażowanie w swoją pracę, obniżone poczucie skuteczności zawodowej, zwiększoną skłonność do konfliktów oraz absencji, częstsze zmienianie swojej pracy, a w skrajnych wypadkach porzucenie pracy. Z kolei Kędracka (za: Plichta, 2015, s. 83) omawiając skutki wypalenia zawodowego, zauważyła, że nie odnoszą się one tylko do wykonywanej pracy, natomiast tyczą się innych sfer życia i wiążą się np. ze zwiększoną biernością czy niską jakością działania. Natomiast Pyżalski i Merecz (2010, s. 41) podsumowując wyniki badań dotyczące konsekwencji wypalenia, wskazują na częste konflikty interpersonalne, problemy ze snem (bezsenność), choroby krążenia oraz serca, problemy z nadciśnieniem.

Tym samym rozwój wypalenia sił zawodowych może tworzyć sytuację błędnego koła, uniemożliwiając powrót do stanu równowagi psychicznej i fizycznej, a tym bardziej właściwego wykonywania swoich obowiązków zawodowych. Warto postawić w tym miejscu pytanie, na ile powyższe rozważania znajdują odzwierciedlenie w prowadzonych aktualnie badaniach? Powstające w ostatnim czasie doniesienia na temat sytuacji nauczycieli w czasie epidemii COVID-19 są zróżnicowane i jeszcze nieliczne. Badania Mazur-Mitrowskiej (2021) z okresu marzec–czerwiec 2020 wykazały umiarkowany wpływ pandemii na rozwój wypalenia zawodowego w grupie zawodowej nauczycieli, zaś wśród jego symptomów dominowały przede wszystkim: poczucie przeciążenia zadaniami, nasilone odczuwanie stresu i odczuwanie zmęczenia. Raport z badań opracowany w czerwcu 2020 r. przez M. Plebańską i in. (www.files.librus.pl/articles) wskazuje głównie na aspekty dotyczące nauczania zdalnego i uwidacznia z jednej strony trudności nauczycieli obejmujące m.in. poczucie braku wystarczającego przygotowania do prowadzenia zajęć online, braku zorganizowanego wsparcia ze strony administracyjnej czy też nie do końca zrozumienia swojej roli w nauczaniu w tej formie, zaś z drugiej strony pokazuje potencjały nauczycieli, którzy uważają, iż potrafią doskonale zorganizować się sami w tego rodzaju edukacji, pomimo problemów dostrzegają jej potencjał oraz uważają, iż edukacja zdalna prowadzona w okresie COVID-19 wzmocniła ich kompetencje cyfrowe. Inny raport z badań prowadzonych pod kierownictwem Pisuli (www.covid.psych.uw.edu.pl) opracowany w okresie września i października 2020 r. wskazuje już m.in. na to, iż ponad połowa badanych nauczycieli deklaruowała odczuwanie symptomów depresji i lęku, które korelowały z nasileniem wypalenia zawodowego oraz braku poczucia bezpieczeństwa. Ponadto respondenci zwracali uwagę na brak zrozumienia przez wielu rodziców szczególnej sytuacji placówki w czasie pandemii oraz brak wsparcia ze strony odpowiednich władz i swoich przełożonych. Szersze doniesienia o kondycji nauczycieli i problemach nauczania zdalnego w okresie pandemii w Polsce przedstawia także Pyżalski (2020).

Tym samym dynamika rozwoju fal epidemii COVID-19 w Polsce pokazuje już zróżnicowane skutki w pracy i funkcjonowaniu nauczycieli. Poniżej przedstawione badania stanowią pewien przyczynek wzbogacający stan wiedzy na ten temat.

Metodologia badań

W okresie wrzesień–grudzień 2020 r. przeprowadzono badania dotyczące poczucia wypalenia sił nauczycieli w sytuacji epidemii COVID-19 w Radomiu i powiecie radomskim. Wykorzystano Skalę Wypalenia Sił (SWS) Steuden i Okły (1998), która zbudowana jest z 66 twierdzeń, tworzących pięć czynników: I. Obniżenie kontroli emocjonalnej, II. Utrata podmiotowego zaangażowania, III. Obniżenie efektywności działania, IV. Zawężenie kontaktów interpersonalnych i V. Zmęczenie fizyczne. Ponadto skala pozwala na określenie ogólnego stopnia poczucia wypalenia sił.

Badania przeprowadzono w grupie 184 osób, z czego do analizy zakwalifikowano 172 osoby. Grupę respondentów stanowiły w większości kobiety (86%), mieszkańcy dużego miasta (59%) pozostający w związku małżeńskim (84%). Średni wiek osób ankietowanych wyniósł 38 lat ($M = 38,07$, $sd = 9,51$). Charakterystyka danych dotyczących stopnia awansu zawodowego pokazuje, iż najwięcej osób badanych posiadało stopień nauczyciela mianowanego (38%), w podobnym zakresie: nauczyciela kontraktowego (27%) oraz dyplomowanego (25%), zaś najmniej nauczyciela stażysty (10%).

Postawiono następujące pytania badawcze:

- Jaki jest stopień i struktura wypalenia zawodowego nauczycieli w drugim etapie epidemii COVID-19 w Polsce?
- Czy występują różnice w ocenie stopnia i struktury wypalenia zawodowego nauczycieli z uwagi na rodzaj szkoły, miejsce zamieszkania i staż pracy?

Do tak postawionych pytań sformułowano następujące hipotezy:

- Nauczycieli w drugim etapie epidemii COVID-19 w Polsce cechuje znaczny stopień ogólnego wypalenia sił oraz we wszystkich jego wymiarach.
- Występują różnice w ocenie stopnia i struktury wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz o różnym miejscu zamieszkania i stażu pracy.

Wyniki badań własnych

Poniżej przedstawiono wyniki uzyskane w Skali Wypalenia Sił (SWS) S. Steuden i W. Okły, dotyczące ogólnego poziomu wypalenia sił i tworzących go pięciu czynników, uzyskane w całej grupie respondentów ($N = 172$) oraz z uwzględnieniem zmiennych: rodzaju szkoły, miejsca zamieszkania i stażu pracy.

Wyniki uzyskane w całej grupie respondentów wskazują, iż doświadczają oni w przeciętnym stopniu ($M = 2,28$; $sd = 0,59$) poczucia wypalenia sił. W ramach pierwszych czterech czynników uzyskano niskie wskaźniki, natomiast wynik w czynniku Zmęczenie fizyczne kształtował się na poziomie podwyższonym ($M = 3,28$; $sd = 0,67$).

Tabela 1. Wynik w czynnikach oraz ogólnym stopniu (WO) wypalenia sił w skali SWS nauczycieli

Skala Wypalenia Sił (SWS)	Grupa ogółem (N = 172)	
	M	SD
Obniżenie kontroli emocjonalnej (Ok)	1,87	0,61
Utrata podmiotowego zaangażowania (Up)	2,13	0,59
Obniżenie efektywności działania (Oe)	2,15	0,54
Zawężenie kontaktów interpersonalnych (Zk)	2,02	0,63
Zmęczenie fizyczne (Zf)	3,28	0,67
Wynik ogólny (WO)	2,28	0,59

Źródło: badania własne.

Analiza wyników z uwagi na zmienną dotyczącą rodzaju szkoły (podstawowa i ponadpodstawowa) ukazała ich nieznaczące zróżnicowanie: nieco wyższe nasilenie wypalenia na poziomie istotnym statystycznie ($p < 0,001$) stwierdzono u nauczycieli szkół podstawowych w wyniku ogólnym oraz w wymiarach: Obniżenie efektywności działania i Zmęczenie fizyczne, w których to respondenci ze szkół ponadpodstawowych uzyskali mniejsze nasilenie wypalenia. Czynniki nieróżnicującymi na poziomie istotnym statystycznym były: Utrata podmiotowego zaangażowania i Zawężenie kontaktów interpersonalnych.

Tabela 2. Wynik w czynnikach oraz ogólnym stopniu (WO) wypalenia sił w skali SWS a miejsce zamieszkania

Skala Wypalenia Sił (SWS)	Grupa R (N = 101)		Grupa P (N = 70)		Test T-Studenta	
	M	sd	M	sd	t	p<
Obniżenie kontroli emocjonalnej (Ok)	1,68	0,54	2,03	0,66	1,89	n.i.
Utrata podmiotowego zaangażowania (Up)	1,71	0,48	2,86	0,72	3,89	0,000
Obniżenie efektywności działania (Oe)	1,73	0,47	2,91	0,64	2,19	0,001
Zawężenie kontaktów interpersonalnych (Zk)	1,89	0,67	2,11	0,58	1,50	n.i.
Zmęczenie fizyczne (Zf)	2,78	0,6	3,76	0,56	2,33	0,001
Wynik ogólny (WO)	1,85	0,57	2,68	0,64	2,75	0,003

Źródło: badania własne.

Z kolei dane zawarte w tabeli 2 pokazują, iż zmienna miejsca zamieszkania w większym stopniu zróżnicowała ankietowanych. Nauczyciele zamieszkujący w powiecie radomskim (Grupa P) w wyższym stopniu ($p < 0,003$) doświadczali wypalenia sił, niż badani mieszkający w Radomiu (Grupa R). Dotyczy to podniesionych wskaźników w czynnikach takich jak: Utrata podmiotowego zaangażowania ($M = 2,86$), Obniżenie efektywności działania ($M = 2,91$) i graniczącego z wysokim wynikiem czynnika Zmęczenie fizyczne ($M = 3,76$). Umiarkowane nasilenie cechuje też wynik ogólny uzyskany w grupie P ($M = 2,68$), w porównaniu z niskim jego natężeniem uzyskanym w grupie respondentów z miasta ($M = 1,85$). Czynniki nieróżnicującymi na poziomie istotnym statystycznym były: Obniżenie kontroli emocjonalnej i Zawężenie kontaktów interpersonalnych.

Tabela 3. Wynik w czynnikach oraz ogólnym stopniu (WO) wypalenia sił w skali SWS a staż pracy nauczycieli

Skala Wypalenia Sił (SWS)	Grupa <15 (N = 73)		Grupa >15 (N = 98)		Test T-Studenta	
	M	sd	M	sd	t	p<
Obniżenie kontroli emocjonalnej (Ok)	1,78	0,53	2,48	0,41	2,89	0,001
Utrata podmiotowego zaangażowania (Up)	1,85	0,51	2,74	0,46	3,89	0,000
Obniżenie efektywności działania (Oe)	1,73	0,36	2,13	0,45	2,96	n.i.
Zawężenie kontaktów interpersonalnych (Zk)	1,97	0,34	2,32	0,55	1,94	n.i.
Zmęczenie fizyczne (Zf)	1,83	0,73	3,66	0,78	3,91	0,001
Wynik ogólny (WO)	1,89	0,38	2,52	0,32	3,42	0,001

Źródło: badania własne.

Ostatnia zmienna dotycząca stażu pracy respondentów również ujawniła interesujące zależności (tabela 3). Nauczyciele pracujący 15 lat i powyżej (Grupa >15) uzyskali istotnie wyższe wyniki w czynnikach: Zmęczenie fizyczne, Utrata podmiotowego zaangażowania, jak również w Obniżeniu kontroli emocjonalnej i Ogólnym nasileniu wypalenia. Czynniki nieróżnicującymi na poziomie istotnym statystycznym były: Obniżenie efektywności działania i Zawężenie kontaktów interpersonalnych.

Analiza powyższych danych pozwala na częściowe potwierdzenie postawionych w artykule założeń. U badanych nauczycieli ogółem stwierdzono przeciętny poziom wypalenia zawodowego w globalnym nasileniu i większości jego wymiarów. Z kolei w nawiązaniu do hipotezy drugiej potwierdzono częściowo występowanie

różnic w wyodrębnionych grupach respondentów. Przyjęte zmienne: rodzaju szkoły, miejsce zamieszkania i staż pracy pokazały, iż istotnie statystycznie niższy stopień wypalenia sił cechuje nauczycieli pracujących w szkołach ponadpodstawowych, zamieszkałych na terenie miasta Radomia i pracujących krócej niż 15 lat w zawodzie.

Podsumowanie

Rozwój wypalenia zawodowego jest procesem długotrwałym, uwarunkowanym czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Wyniki przedstawionych powyżej badań pozwalają na stwierdzenie, iż kondycja psychologiczna nauczycieli powiatu radomskiego w czasie drugiej fali epidemii COVID-2 była przeciętna. Zauważono, iż w większym stopniu wypalenie sił dotyczyło respondentów ze szkół podstawowych, zamieszkujących w powiecie radomskim i cechujących się ponad 15-letnim stażem pracy. Tym samym nauczanie zdalne uczniów w klasach szkół podstawowych okazało się większym wyzwaniem. Warto też zauważyć, iż czynnikiem podwyższonym, niezależnie od przyjętej zmiennej, było zmęczenie fizyczne. Nauczanie zdalne pomimo pewnej adaptacji do niego – nadal wymagało od nauczycieli wzmoczonego wysiłku w przygotowaniu i prowadzeniu zajęć. Z kolei czynnikiem, który nie różnicował badanych grup, okazało się Zawężenie relacji interpersonalnych. Codzienna praca on-line z uczniami, jak też tego rodzaju kontakt ze współpracownikami czy rodzicami prawdopodobnie przyczyniły się do niskiej oceny w tym wymiarze.

Rozważając uzyskane wyniki, warto zastanowić się nad oddziaływaniem czynników ochronnych przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu. Zdaniem Pines (za: Terelak, 2001, s. 41) należy do nich świadomość sensu swojej pracy, pomimo że osoba uważa, że pracuje w męczącym i obciążającym psychicznie zawodzie. Odnosząc te spostrzeżenia do badanych nauczycieli, należy zauważyć, iż na ogół nie odczuwali oni braku podmiotowego zaangażowania, co wskazuje na poczucie sensu swego działania. Innymi czynnikami, które pełnią rolę ochronną przed wystąpieniem syndromu wypalenia, jest poczucie skuteczności (Bouwers, Tomic 2000) oraz radzenie sobie poprzez konstruktywne rozwiązywanie problemów, rozwijanie kompetencji zaradczych, posiadanie afirmującego stosunku do życia, posiadanie i rozwijanie kompetencji w zakresie nauczanych przedmiotów oraz doskonalenie własnych kompetencji społecznych (por. Sęk, Pasikowski, 2004; Kliś, Kossewska, 2002). Wymienione powyżej aspekty można potraktować jako propozycję działań skierowanych do nauczycieli, obejmujących umiejętność stosowania stylów radzenia sobie ze stresem zorientowanych na działanie, rozwijania poczucia sprawstwa, a także świadomego zarządzania swoim rozwojem zawodowym i osobistym. W kontekście uzyskanych wyników warto zauważyć, że respondenci z niższym stażem pracy, co zwykle ma związek z młodszym wiekiem – uzyskali niski stopień wypalenia zawodowego i mieli większe poczucie kontroli emocjonalnej. Warto zatem rozważyć powyższe wskazówki dla kadry pedagogicznej o dłuższym stażu pracy, nauczających w szkołach podstawowych na terenach obszarów wiejskich i mniejszych miast – a zatem w małych lokalnych społecznościach. Ponadto należy wska-

zać na potrzebę dalszych analiz nad problematyką wypalenia zawodowego nauczycieli w sytuacji epidemicznej w powiązaniu z wybranymi powyższymi czynnikami i na konieczność rozszerzenia badań na ogólnopolską populację nauczycieli.

Literatura

1. Alkhamees A.A., Alrashed S.A., Alzunaydi A.A., Almohimeed A.S., Aljohani M.S., *The psychological impact of COVID-19 pandemic on the general population of Saudi Arabia*, *Compr Psychiatry* 2020 Oct; 102:152, 192, doi: 10.1016/j.comppsy.2020.152192.
2. Ames-Guerrero R.J., Barreda-Parra V.A., Huamani-Cahua J.C., Banaszak-Holl J., *Self-reported psychological problems and coping strategies: a web-based study in Peruvian population during COVID-19 pandemic*, „*BMC Psychiatry*” 2021, 13; 21(1):351, doi: 10.1186/s12888-021-03326-8.
3. Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., *Wypalenie zawodowe*, Warszawa 2005.
4. Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M., *Psychologia Społeczna. Serce i umysł*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1997.
5. Brouwers A., Tomic W., *A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*, „*Teaching and Teacher Education*” 2000, 16.
6. Chevance A., Gourion D., Hoertel N., Llorca P.M., Thomas P., Bocher R., Moro M.R., Laprèvote V., Benyamina A., Fossati P., Masson M., Leaune E., Leboyer M., Gaillard R., *Ensuring mental health care during the SARS-CoV-2 epidemic in France: A narrative review*, *Encephale*. 2020 Juni; 46(3):193-201, doi: 10.1016/j.encep.2020.04.005.
7. Chmiel N., *Stres a zdrowie pracowników*, w: *Psychologia pracy i organizacji*, N. Chmiel (red.), GWP, Gdańsk 2002.
8. Endomba F.T., Wouna D.L.A., Danwang C., *Mental health during the coronavirus disease 2019 (Covid-19) pandemic: more is still to be done*, „*Pan Afr Med J.*” 2020 Apr 16;35(Suppl 2):7. doi: 10.11604/pamj.2020.35.7.22605.
9. Heszen-Niejodek I., *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, w: Heszen-Niejodek I., Ratajczak Z. (red.): *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
10. Kocowski T., *Stres*, w: *Encyklopedia pedagogiczna*, W. Pomykało (red.), Warszawa, 1993, s. 742–44
11. Kraczlą M., *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu, Dąbrowa Górnicza 2013.
12. Litzke S.M., Schuh H., *Stres, lobbying i wypalenie zawodowe*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2007.
13. Maslach Ch., Leiter M.P., *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
14. Muchacka B., Szymański M., *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Oficyna wydawnicza „Impuls”, Kraków 2008.
15. Noworol Cz., Marek T., *Typology of burnout: Methodolgy modeling of the syndrome*, *Polish Psychological Bulletin*, 24, 4, pp. 319–326.
16. Ostrowska M., Michcik A., *Wypalenie zawodowe-przyczyny, objawy, skutki, zapobieganie*, Wydawnictwo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, 2013.
17. Pisula E., Pankowski D., Nowakowska I., Banasiak A., Wytrychiewicz-Pankowska K., Markiewicz M., Jórczak A. *Nauczyciele w sytuacji powrotu do szkół w czasie pandemii SARS-CoV-2*, Raport z badań przeprowadzonych od 10 września do 10 października 2020. Open Science Framework. (2020). DOI: 10.17605/OSF.IO/6ZNCE; <https://osf.io/6znce/>

18. Plebańska M., Szyller A., Sieńczewska M., *RAPORT – Edukacja zdalna w czasach covid-19 raport – czerwiec 2020 r.*, https://files.librus.pl/articles/00pic/20/07/09/librus/a_nauczanie_zdalne_oczami_nauczycieli_i_uczniow_RAPORT.pdf.
19. Plichta P., *Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych*, Wydawnictwo ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław 2015.
20. Pyżalski J., Merecz D., *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2010.
21. Pyżalski J. (red.), *Edukacja w czasach pandemii wirusa COVID-19. Z dystansem o tym, co robimy obecnie jako nauczyciele*, Wydawnictwo EduAkcja, Warszawa 2020.
22. Sałata E., Włodarczyk D., *Przygotowanie zawodowe nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej*, w: E. Sałata, J. Bojanowicz (red.), *Kształcenie nauczycieli do funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości edukacyjnej*, Wyd. UTH, Radom 2017, s. 47–59.
23. Selye H., *Stres okiełznany*, PIW, Warszawa 1979.
24. Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
25. Spielberger Ch.D., *Stress And Emotion*, Routledge, Iowa 1991.
26. Springer A., Werner L., *Burnout Among Academics: An Empirical Study on the Universities of Poland*, w: Bilgin M., Danis H., Demir E. (eds) *Eurasian Business Perspectives*, vol. 14/2, pp. 75–89, Springer, doi 10.1007/978-3-030-52294-0 5.
27. Steuden S., Okła W., *Tymczasowy podręcznik do Skali Wypalenia Sił. Wydanie eksperymentalne*, Wyd. KUL, Lublin 1998.
28. Terelak J., *Psychologia stresu*, wyd. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001.
29. Titkow A., *Stres i życie społeczne polskie doświadczenia*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1993.
30. Wang C., Pan R., Wan X., Tan Y., Xu L., Ho C.S., Ho R.C., *Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China*, „Int J Environ Res Pub Healt.” 2020, March 6, 17(5):1729, doi: 10.3390/ijerph17051729.
31. Zamkowska A., *Rola nauczyciela wspomagającego uczniów z zaburzeniami autystycznymi z perspektywy doświadczeń nauczycieli*, w: E. Sałata, J. Bojanowicz (red.) *Kształcenie nauczycieli do funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości edukacyjnej*, Wyd. UTH, Radom 2017, s. 201–212.
32. Zimbardo P., *Stres życia*, w: *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
33. Znańska-Kozłowska K., *Wypalenie zawodowe pojęcie, przyczyny i objawy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Informatyki, Kraków 2013.
34. Ziółkowski P., *Pedeutologia. Zarys problematyki*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2016.