

Anna Bar

Uniwersytet Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie, Wydział Psychologii, Pedagogiki
i Nauk Humanistycznych
<https://orcid.org/0009-0001-9460-7692>

DEPRESJA I WYPALENIE ZAWODOWE WŚRÓD NAUCZYCIELI SZKÓŁ MASOWYCH I SPECJALNYCH – ANALIZA PORÓWNAWCZA

Streszczenie

Wypalenie zawodowe staje się coraz bardziej powszechnym zjawiskiem, również wśród nauczycieli, które ma wpływ na ich funkcjonowanie zarówno w miejscu pracy, jak i poza nią. W ciągu ostatnich lat nauczyciele stanęli przed wieloma wyzwaniami i wymaganiami, jednocześnie doświadczając wysokiego poziomu presji ze strony społeczeństwa, obniżenia prestiżu zawodu nauczyciela oraz stosunkowo niskiego wynagrodzenia. Zjawisko wypalenia zawodowego charakteryzuje się uczuciem wyczerpania, depersonalizacji i obniżeniem samooceny, a to wiąże się z różnymi negatywnymi skutkami zdrowotnymi. Ponadto może wpływać na występowanie zaburzenia depresji. Celem pracy jest zbadanie korelacji między wypaleniem zawodowym a depresją oraz analiza czynników wpływających na to zjawisko wśród nauczycieli szkół masowych oraz specjalnych.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, depresja, nauczyciele

Depression and burnout among teachers in mainstream and special schools – a comparative analysis

Abstract

Burnout is becoming an increasingly common phenomenon, even among teachers, which affects their functioning both at work and outside of it. Over the past years, teachers have faced numerous challenges and requirements, while also experiencing high levels of societal pressure, a decline in the prestige of the teaching profession, and relatively low salaries. The phenomenon of burnout is characterized by feelings of exhaustion, depersonalization, and lowered self-esteem, and it is associated with various negative health consequences. Additionally, it can contribute to the occurrence of depression. The aim of this study is to examine the correlation between burnout and depression, as well as analyze the factors influencing this phenomenon among teachers in mainstream and special schools.

Key words: burnout, depression, teacher

Wprowadzenie

Praca zawodowa jest niezbędnym elementem godnego życia jednostki ludzkiej, często natomiast może stać się źródłem stresu, który powoduje nieporządane konsekwencje zarówno psychiczne, jak i somatyczne. Stres jest obecny w większości zawodów, jednak szczególnie często występuje w zawodach pomocowych, w których istotny jest kontakt społeczny z drugą osobą. Do takiej grupy zawodowej należy zaliczyć m.in. nauczycieli. Pedagodzy uczący w szkołach poza stałym kontaktem interpersonalnym z uczniami, rodzicami, innymi nauczycielami nie ograniczają swoich działań zawodowych jedynie do prowadzenia zajęć dydaktycznych, wywiadówek, konsultacji indywidualnych czy rad pedagogicznych. Nauczyciele kontynuują swoją pracę poza murami szkoły, przygotowując się merytorycznie do zmieniających się podstaw programowych, programów nauczania, wymagań administracyjnych. Sprawdzają prace uczniów, przygotowują pomoce naukowe, wycieczki, imprezy szkolne, dokumentują prace itp.

Stres w pracy nauczyciela jest stały i dotyczy wielu jej aspektów. Szczególnie obciążające są zachowania uczniów, które coraz częściej są niedostosowane do powszechnie obowiązujących norm społecznych, tj. nadpobudliwość, niesubordynacja, agresja, nadmierna

hałaśliwość, ale także poczucie odpowiedzialności za wyniki nauczania, rosnące oczekiwania rodziców i bezpośrednich przełożonych oraz administracji rządowej. To wszystko oddziałuje na psychikę pedagogów i generuje napięcie emocjonalne. Analizując dostępne w literaturze wyniki badań, można zauważyć wzrost incydencji wypalenia zawodowego wśród nauczycieli (Syper-Jędrzejak 2022). Nauczyciele doświadczają coraz wyższego poziomu stresu związanego z wielkowiarymowością wykonywanej pracy (Anthony 2019). Również pandemia COVID-19 wpłynęła na znaczne nasilenie się stresu wśród nauczycieli, w związku z m.in. koniecznością adaptacji do nowych form nauczania zdalnego, niepewnością dotyczącą przyszłości edukacji oraz dodatkowym obciążeniem emocjonalnym związanym z troską zarówno o zdrowie uczniów, jak i własne.

Celem opracowania jest przedstawienie kompleksowej analizy wypalenia zawodowego nauczycieli oraz jego źródeł, a także ocena jego wpływu na zdrowie psychiczne i fizyczne pedagogów. W ramach opracowania omówione zostaną mechanizmy i skutki stresu w kontekście specyfiki pracy nauczyciela, uwzględniając złożoność pełnionych ról i zmieniających się wyzwań zawodowych.

Pojęcie depresji

Depresja stała się powszechną chorobą dotykającą coraz większą liczbę osób, która w znacznym stopniu negatywnie wpływa na funkcjonowanie jednostki, w szczególności na samopoczucie, sposób myślenia oraz utratę zainteresowania czynnościami, które kiedyś stanowiły źródło zainteresowania, w tym również obniżenie czerpania z nich przyjemności. Taki stan może doprowadzać do różnego rodzaju problemów, głównie emocjonalnych i fizycznych, oraz może zmniejszać zdolność osoby do funkcjonowania społecznego, szczególnie widocznego w pracy, ale także w domu (Jansson 2020).

Według kryteriów Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) epizod depresyjny cechuje się cierpieniem pacjenta spowodowanym obniżeniem nastroju, aktywności oraz ubytkiem energii. Zmniejszeniu ulega również odczuwanie przyjemności. Często u pacjentów pojawia się zmęczenie, nawet po niewielkim wysiłku. Zmianom ulega także samoocena, przy coraz częściej pojawiającym się odczuwaniu

winy oraz chronicznym poczuciu niskiej wartości. Występujące obniżenie nastroju nie jest zazwyczaj związane z bieżącymi wydarzeniami, a narastanie objawów depresyjnych przeważnie występuje rano – koreluje to z perspektywą konieczności przetrwania kolejnego dnia. Epizod depresyjny może występować pod postacią łagodną, umiarkowaną lub ciężką. W pierwszej z wymienionych zazwyczaj występują dwa do trzech z typowych objawów. W epizodzie depresji umiarkowanej przeważnie występuje powyżej czterech charakterystycznych objawów. Dodatkowo w tej postaci depresji mogą pojawić się trudności z wykonywaniem obowiązków dnia codziennego. Ostatni z możliwych epizodów depresji, czyli typ ciężki, charakteryzuje się znacznym nasileniem objawów, pojawiają się myśli, a nawet próby samobójcze. Fazie tej towarzyszą zmiany somatyczne (ICD-10 2019). W ostatnich latach obserwuje się wzrost zachorowań na depresję (Chan i in. 2024).

Według WHO depresja jest jednym z najczęściej występujących zaburzeń psychicznych na świecie, szacuje się, że dotyka ona ok. 264 mln. Można jej doświadczyć w każdym momencie życia, niezależnie od wieku. Jednak grupą najbardziej narażoną są osoby pomiędzy 20 a 35 r.ż. (Szkutnik-Fiedler, Grześkowiak, Wyrowski 2014, s. 14).

Charakterystyka wypalenia zawodowego

Pojęcie „wypalenie” nie jest diagnozą medyczną, a więc nie zostało uznane jako jednostka chorobowa. WHO natomiast zdefiniowało je jako syndrom, który wynika z przewlekłego stresu w miejscu pracy. Wielu badaczy jednak twierdzi, że pomimo braku możliwości diagnozowania wypalenia zawodowego w aspektach medycznych, niektóre choroby, w tym depresja, są skutkiem wypalenia zawodowego. Niezależnie od przyczyny wypalenia zawodowego może mieć ono wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne (Maslach, Schaufeli 2011). Najnowsze badania wskazują na bardzo silną korelację pomiędzy wypaleniem zawodowym a depresją, tworząc jeszcze niepotwierdzone założenie, jakoby wypalenie zawodowe stanowiło odłam formy depresji, w związku z częścią tożsamyh objawów w obu zaburzeniach (Bianchi i in. 2021).

Wypalenie zawodowe to stan psychiczny, który wynika z chronicznego stresu i nadmiernego obciążenia zawodowego. Osoby

zmagające się z wypaleniem zawodowym często odczuwają zmęczenie, brak motywacji oraz poczucie beznadziei związane z pracą. Problem wypalenia zawodowego może dotyczyć każdej osoby wykonującej pracę, dlatego staje się coraz popularniejszym zagadnieniem, w szczególności w kulturze europejskiej. Pomimo tego, że problematyka ta jest coraz częściej poruszana i omawiana w Internecie w innych źródłach zewnętrznych, to nadal istnieje wiele jej aspektów, które nie zostały poznane przez naukę (Kulikowski 2022). Wypalenie zawodowe jest stanem wyczerpania emocjonalnego, fizycznego i psychicznego spowodowanego nadmiernym i długotrwałym stresem. Występuje, gdy pracownik czuje się przytłoczony i niezdolny do spełnienia ciągłych wymagań stawianych przez pracodawcę. Wypalenie zawodowe cechuje przedłużona reakcja wobec stresu działającego chronicznie i obejmującego głównie stresory emocjonalne w miejscu pracy. Gdy stres utrzymuje się dłuższy czas, pracownik zaczyna tracić zainteresowanie i motywację, które doprowadziły go do przyjęcia konkretnej pracy. Wypalenie zawodowe zmniejsza produktywność i marnuje energię, przez co pracownik czuje się coraz bardziej bezradny, cyniczny i urażony prawie każdym zachowaniem wychodzącym od innych ludzi w kontaktach międzyludzkich. W końcu może on poczuć, że nie ma już nic do zaoferowania swojemu pracodawcy (Maslach 2003).

Herbert Freudenberger, który badał i opisał zjawisko wypalenia zawodowego, określał je jako stan wyczerpania emocjonalnego danej osoby, który jest skutkiem przytłoczenia spowodowanego za dużą ilością obowiązków oraz zadań nadanych przez środowisko zawodowe na daną jednostkę. Doprowadza to osobę do poczucia znudzenia, zwątpienia oraz frustracji, a przede wszystkim poczucia niedoceniaenia (Freudenberger 1989). Ponadto bardzo często silna motywacja połączona z czynnikami osobowościowym skorelowana jest z wysokim perfekcjonizmem adaptacyjnym, którego znaczny poziom negatywnie wpływa na depersonalizację i wyczerpanie. Przyjmując powyższe, wskazać należy również, że poziom perfekcjonizmu dezadaptacyjnego cechuje się pozytywnym wpływem na depresję i wyczerpanie, natomiast nie ma istotnego znaczenia dla depersonalizacji jednostki (Klimek 2022). Tak więc pojęcie wypalenia zawodowego mieści w sobie zdecydowanie więcej niż tylko nadmierne zmęczenie

pracownika; jest to również pojawiający się brak energii, motywacji i siły do podjęcia w szczególności nowych wyzwań, ale też kontynuowania już rozpoczętych działań. To brak zaangażowania cechujący się chronicznym dystansem do wykonanej pracy, a więc uznaniem pracy jedynie za obowiązek przy niezdolności do poświęcania się jej. Wypaleniu zawodowemu towarzyszy subiektywne poczucie braku skuteczności, co oznacza trudność dostrzegania swoich postępów w zakresie zawodowym, a więc uczucie niezadowolenia ze swojej pracy, a co za tym idzie obecny brak satysfakcji zawodowej. Massimo Santinello (2014) wskazuje, że postrzeganie siebie jako osoby skutecznej jest istotne, gdyż dzięki temu wzrasta w szczególności poziom poczucia własnej wartości, ale też zaangażowanie w pracę. Rozczarowanie natomiast wynika z niespełnionych oczekiwań dotyczących pełnionej aktywności zawodowej, a także z braku możliwości realizacji własnych wartości i ideałów. Wpływa to na funkcjonowanie w życiu codziennym, niosąc istotne znaczenie dla roli, jakie nauczyciel pełni zarówno w pracy, jak i poza nią. Ponadto rozczarowanie może prowadzić do utraty pasji i entuzjazmu, którymi pracownik obdarzał swoją pracę na początku kariery zawodowej. Tak więc według Santinello wypalenie zawodowe to stan psychofizyczny, który objawia się apatią, dystansem, chłodem w relacjach międzyludzkich, bezradnością w działaniu oraz emocjonalnym wyczerpaniem. W dostępnej literaturze najczęściej cytowana jest jednak wielowymiarowa koncepcja wypalenia zawodowego według Christiny Maslach, na którą składają się trzy komponenty, mianowicie (Tucholska 2001):

1. Wyczerpanie emocjonalne – w którym występuje nadmierne zmęczenie i wyczerpanie emocjonalnych zasobów. Charakteryzuje się brakiem zadowolenia z aktywności zawodowej na skutek zmęczenia (pomimo aktualnych sukcesów) oraz brakiem zapału do pracy. Mogą też współuczestniczyć objawy psychosomatyczne.
2. Depersonalizacja – charakteryzuje się specyficznym stosunkiem do innych osób, któremu towarzyszy izolowanie i dystansowanie się od ludzi, cynizm w kontaktach i utrata idealizmu. Relacje z innymi zmieniają swój charakter, stając się bardziej zdepersonalizowane, bezosobowe oraz zobojętniałe. Jest to skutkiem nadmiernego wyczerpania emocjonalnego.

3. Obniżone poczucie dokonań osobistych – określa się go poczuciem spadku kompetencji własnych oraz poczuciem obniżenia wydajności zawodowej. Charakteryzuje się spostrzeganiem swojej pracy jako nieefektywnej. Może być to spowodowane zarówno trudnościami, z którymi pracownik musi się zmierzyć, jak i stresem. Składać się na to może również zbyt małe wsparcie ze strony bliskich osób i otoczenia.

Wypalenie zawodowe (kod QD85) zostało uwzględnione w 11 edycji Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych – ICD-11 – jako zjawisko zawodowe. WHO definiuje zespół wypalenia zawodowego jako zespół wynikający z chronicznego stresu w miejscu pracy, którym nie udało się skutecznie zarządzać. Charakteryzuje się on trzema wymiarami (ICD-11 2022):

- 1) zwiększeniem dystansu mentalnego do pracy lub poczuciem negatywizmu bądź cynizmu związanego z pracą;
- 2) uczuciem wyczerpania lub wyczerpania energii;
- 3) zmniejszoną skutecznością zawodową.

Szczególne oznaki wypalenia zawodowego zostały przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1. Oznaki wypalenia zawodowego

Fizyczne	uczucie zmęczenia; wyczerpanie; obniżona odporność; częste choroby; częste bóle głowy; bóle mięśni; zmiany apetytu; problemy ze snem; nadmierna senność
Emocjonalne	niechęć, która towarzyszy przy wyjściu do pracy; poczucie izolacji od otoczenia; ogólny życiowy pesymizm; narastające negatywne kontakty z współpracownikami; obniżona cierpliwość; poirytowanie; częstsze choroby, które często nie mają przyczyn; skłonności do autoagresji, stan wyczerpania cielesnego, duchownego, gniew
Najczęściej występujące	wyczerpanie fizyczne; beżsenność; napięcie mięśniowe, zazwyczaj występujące bez somatycznej przyczyny; zamartwianie się związane z pracą; utrata entuzjazmu; poczucie winy i obwinianie siebie za swoje wyniki zawodowe; utrata zainteresowania szczególnie pracą; cynizm; popadanie w uzależnienie; zazwyczaj stopniowe zwiększanie dawki leków uspakajających lub innych używek, w tym alkoholu; narzucona sobie izolacja, szczególnie w gronie zawodowym; odizolowanie się od współpracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Dawidziuk i in. 2011; Maslach 1978; Gramlewicz 2012).

Przyjmując powyższe podłoże teoretyczne, które koncentruje się na mechanizmach powstawania wypalenia zawodowego w kontekście chronicznej pracy w warunkach przewlekłego stresu, kluczowe znaczenie mają kompetencje osobiste, w szczególności umiejętności w zakresie kompetencji społecznych oraz zasoby osobowościowe. Te elementy wpływają na zdolność pracowników do radzenia sobie z trudnościami i przeciwdziałania wypaleniu, co podkreśla znaczenie wsparcia społecznego i umiejętności zarządzania stresem w zapobieganiu temu zjawisku.

Stres w miejscu pracy nauczyciela

Zjawisko stresu w pracy pedagogicznej jest zagadnieniem zajmującym badaczy od wielu lat, ze względu na jego ogromne znaczenie i wpływ na reakcje podejmowane przez nauczycieli w kontaktach z uczniami, a także w relacjach w miejscu pracy. Czynnikiem stresogennych charakterystycznych dla tego zawodu jest wiele i występują one w różnym nasileniu i w różnym czasie pracy zawodowej. W obliczu kolejnych, coraz to nowszych wymagań stawianych nauczycielom oraz coraz większej ilości zmian, w szczególności programów nauczania, zwiększonej biurokracji czy innowacji technologicznych, nauczyciele stają się jeszcze bardziej podatni i narażeni na stres. Dodatkowymi stresorami są perspektywy finansowe oraz kwestie awansu, który jest czterostopniowy, rozpoczyna się od nauczyciela stażysty a kończy na nauczycielu dyplomowanym. Co więcej, administracja państwowa stawia nauczycielom coraz to nowsze wymagania pod względem doszkalania się – studiów podyplomowych, uzyskiwania certyfikatów czy kolejnych stopni awansu zawodowego. Wielu nauczycieli jest też narażonych na ogólnie złe jakościowo warunki w miejscu pracy. Konsekwencją tego w 2019 r. odbył się najdłuższy w powojennej Polsce 21-dniowy strajk nauczycieli (Smolińska-Theiss 2019).

Poddając analizie stresory obecne w miejscu pracy nauczyciela, wskazać należy na ogólne badania, mówiące, że im więcej konfliktów w danym miejscu pracy, tym bardziej osoby przebywające w tym otoczeniu doświadczają wypalenia zawodowego jako następstwa, co więcej to konflikty z kolegami zostały uznane

za te, które mają największy związek z wypaleniem zawodowym (Danauskė, Raišienė, Korsakienė 2023). Dodatkowym powodem, dla którego nauczyciele borykają się ze stresem jest fakt, że spędzają dużo czasu, pracując ponad wymiar godzin dydaktycznych, czyli pensum, i poza miejscem pracy, przenosząc pracę zawodową do domu. Przez pracę w domu rozumie się godziny poświęcane na przygotowywanie się do zajęć, sprawdzanie testów i zadań domowych, przygotowanie pomocy oraz kontakt z rodzicem. Nauczanie wymaga nieustannej komunikacji z uczniami, rodzicami, innymi nauczycielami oraz innymi pracownikami szkoły.

Warunki pracy nauczycieli najczęściej określa się jako fizyczne oraz psychospołeczne, które to mają ogromny wpływ na działanie, w tym na życie osobiste nauczycieli, co oddziałuje na ich późniejsze funkcjonowanie (Bortkiewicz i in. 2020). Nauczyciele doświadczają presji wymagań, jednak bez zadowalających zasobów i wsparcia. Zauważono również, że na przestrzeni lat zawód nauczyciela stracił na swojej wartości zawodowej, aktualnie nauczyciel nie jest osobą cenioną tak jak kiedyś, co ma również znaczące przełożenie w odczuwaniu stresu zawodowego (Pater, Zubel 2019). W oparciu o analizę wyników badań (Bortkiewicz i in. 2020) do występujących najczęściej problemów zdrowotnych u nauczycieli zalicza się: bóle szyi, choroby głosowe, bóle barku oraz ramion, bóle nóg i stóp, bóle głowy, przemęczenie oczu, lęk, choroby układu krążenia, choroby psychosomatyczne, zaburzenia mięśni szkieletowych, zaburzenia sercowo-naczyniowe

Przechodząc do omówienia najnowszych badań, wskazać należy, że wypalenie zawodowe nauczycieli wzrosło szczególnie w wyniku dostosowań, jakie trzeba było wprowadzić w związku z pandemią COVID-19. Badanie związku między optymizmem a wypaleniem zawodowym dowiodło, że zdecydowana większość wskazywała na umiarkowany poziom optymizmu związany z wykonywaną profesją, czyli taki, w którym zadowolenie z wykonywanej pracy nie jest zbyt duże (Fabella, Dela Paz-Aller 2023). Co więcej, podczas szczytu pandemii nauczyciele stawali w obliczu kolejnych, skrajnie stresujących warunków pracy. Ponad 70% postrzegало obciążenie związane z nauczaniem na odległość (zdalnym) jako negatywny wpływ na ich zdrowie psychiczne. Ich godziny pracy zaczęły

przewyższać ilość czasu pracy wykonywanej w szkole, a więc nauczyciele wykonywali swój zawód nawet po zakończeniu zajęć. Większość nauczycieli musiała polegać na swoich własnych komputerach i laptopach, z minimalnym wsparciem ze strony rządu (Hernando-Malipot 2021). W związku z przejściem na kształcenie na odległość pojawił się również problem niskiego poziomu kompetencji komputerowych oraz nieumiejętność korzystania z narzędzi internetowych wśród pedagogów. Co więcej, nie tylko metodologia pracy w tym okresie oddziaływała na nauczycieli, ale również brak bezpośredniej komunikacji pomiędzy uczniami, z czego wynikał brak emocjonalnych więzi przekładający się na obniżenie wydajności nauczycieli (Mirzoyanm, Mikaelyan 2022). Jak wskazują polscy badacze, doświadczanie negatywnych emocji przez nauczycieli w związku z rozwojem technologii zauważalne było jeszcze przed rozpoczęciem epidemii COVID-19, i opierało się głównie na agresji w Internecie, natomiast zjawisko to zdecydowanie nasiliło się po wprowadzeniu lekcji za pośrednictwem środków przekazu elektronicznego. Zagrożenie to w szczególności było związane z brakiem możliwości kontroli nad uczniami oraz brakiem powstania więzi emocjonalnej pomiędzy nimi (Nowak 2021). Pojawiające się doniesienia z badań przeprowadzonych na gruncie polskiej edukacji, wskazują, że ponad 50% badanych nauczycieli w okresie pandemii COVID-19 doświadczało w różnym stopniu nasilenia takich objawów jak epizody depresji, lęk, wypalenie zawodowe oraz większy stres (Pisula i in. 2020). Ponadto, jak wynika z jednego z największych na świecie międzynarodowych badań dotyczących problemu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli, u 65% z nich zidentyfikowano oznaki wypalenia zawodowego, a 15% wskazało na wysokie ryzyko jego wystąpienia. Przyczyną takiego stanu był w szczególności nierównoważny czas pracy, a więc czas, w którym nauczyciel pracuje poza szkołą, w szczególności podczas COVID-19, bez dodatkowego wynagrodzenia, jednak z dodatkową pracą do wykonania, co przekłada się na trudności w sferze towarzyskiej nauczycieli oraz chroniczne zmęczenie połączone z permanentnym oczekiwaniem wakacyjnej przerwy (Anthony 2019). Najczęściej występujące przyczyny wypalenia zawodowego wśród nauczycieli zostały przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Główne przyczyny wypalenia zawodowego wśród nauczycieli

<p>obciążenie pracą, brak czasu, niewystarczające zasoby, ponadprzeciętne wymagania w pracy, nakazy szkolne lub rządowe w zakresie nauczania, nadmierna liczba obowiązków, niskie wynagrodzenie, wyczerpanie, udzielanie wsparcia emocjonalnego uczniom, dostosowania i obawy związane z COVID-19</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Millacci 2021).

Trudności zawodowe nauczycieli pracujących w szkolnictwie specjalnym

Pedagodzy specjaliści, czyli nauczyciele pracujący z osobami z niepełnosprawnościami intelektualnymi, są szczególnie narażeni na permanentny stres oraz na wypalenie zawodowe. Przyczyną tego są obciążenia pracą, jakie na nich spoczywają oraz zbyt duże stawiane im wymagania. Teza ta została potwierdzona już w 1999 r. przez badacza Chrisa Hattona w Wielkiej Brytanii, który dowiódł, że nauczyciele specjaliści uzyskali wysokie wskaźniki odnoszące się do odczuwania stresu związanego z pracą. Wyniki w tej grupie są niemal dwukrotnie wyższe w porównaniu z wynikami populacji ogólnej osób dorosłych w Wielkiej Brytanii (Plichta 2014, s. 240). Uczniowie z określonymi dysfunkcjami, a przez to sprecyzowanymi potrzebami edukacyjnymi, wymagają od nauczycieli większego zaangażowania, większej ilości czasu i uwagi. W przeprowadzonym przez Marwa Kebbi i Anies Al-Hroub (2018, s. 34–41) badaniu jako źródło dużego stresu wśród nauczycieli kształcenia specjalnego wymienili oni powody związane z wymaganiami pozaszkolnymi, do których zaliczyli brak należnego uznania ze strony uczniów czy nieodpowiednią politykę dyscyplinarną wobec uczniów. Ponadto obok czynników powodujących największy stres, nauczyciele kształcenia specjalnego biorący udział w badaniu uznali nieadekwatnie niskie wynagrodzenie. Trudności może tworzyć niewłaściwy dobór uczniów do klas oraz brak wsparcia, w szczególności przez niedostosowane pomoce dydaktyczne lub ich brak, które to pomoce uznawane są za przyczynę nadmiernych rozbieżności w zakresie potrzeb uczniów i ich poziomu zdobywania wiedzy. Wskazuje się również na potrzebę indywidualnego kontaktu z uczniem z niepełnosprawnością, który często jest niemożliwy ze względu na niewłaściwą proporcję nauczycieli do uczniów (zbyt liczne klasy), co powoduje wolniejsze postępy dydaktyczne (Antonik

2015). Powyższe sprowadza się do przekonania, że ważne jest indywidualne podejście do ucznia, które winno być sprawiedliwe przy jednoczesnej trudności logistycznej i emocjonalnej takich działań (Kula-Lic 2009).

Uczniowie z zaburzeniami społecznymi, intelektualnymi i emocjonalnymi czasami zachowują się zarówno agresywnie, przez działania słowne i fizyczne skierowane wobec innych i na przedmioty, jak i autoagresywnie. W związku z powyższym ważne jest zapewnienie uczniom i pedagogom ze szkół specjalnych bezpiecznych warunków w celu zredukowania niebezpiecznych i zagrażających zdrowiu sytuacji ze strony agresywnych uczniów. Dzieci autystyczne bardzo często wyrażają swoje pragnienia przez ekspresję zewnętrzną (krzykiem, gestykulacją). Nauczyciele sygnalizują, że te czynniki są szczególnie stresujące, tym bardziej że w tym zakresie nie otrzymują oni wystarczającej pomocy ze strony przełożonych oraz ze strony prawnej, która ogranicza możliwości skutecznego postępowania niwelującego niepożądane reakcje. W sytuacjach trudnych wychowawczo nauczyciele muszą być spokojni, pełni empatii oraz zrozumienia, a zniecierpliwienie, podenerwowanie, znużenie muszą zachować dla siebie, nie okazując napięcia na zewnątrz. Powoduje to wzmożoną kumulację stresu. Dodatkową presją jest konieczność zapewnienia autystycznym uczniom poczucia bezpieczeństwa i spokoju. Przeprowadzone przez polskich naukowców badanie pokazuje również na zbyt duże oczekiwania rodziców dzieci z niepełnosprawnością w stosunku do nauczyciela, co może być dla pedagogów bardzo stresujące. Rodzice często mają nierealistyczne wyobrażenie o szkole i oczekują specjalistycznej pomocy, która wykracza poza zakres pracy oraz obowiązków nauczyciela. Wynika to z faktu, że rodzice nie mają specjalistycznego wykształcenia z zakresu opieki nad dzieckiem z dysfunkcjami i mogą polegać na wiedzy nauczyciela. Dlatego też musi on być przygotowany na tego rodzaju stresujące sytuacje. Doradztwo i komunikacja z rodzicami dzieci o specjalnych potrzebach to ogromna część pracy, która również sprawia nauczycielom trudności emocjonalne (Orlikowska, Cholewa-Trybuła 2018). Praca z uczniami dysfunkcyjnymi charakterystyczna dla nauczycieli w szkołach specjalnych może negatywnie wpływać na emocjonalne, a nawet niekiedy fizyczne samopoczucie pedagoga specjalnego, zwłaszcza gdy istnieje

stała wewnętrzna i zewnętrzna presja, aby upewnić się, że uczniowie robią postępy zarówno edukacyjne, jak i rozwojowe. Ponadto badania przeprowadzone przez Edwarda J. Cancio i jego zespół (2018), w których brało udział 211 nauczycieli dowodzą, że czynnikiem powodującym stres jest także nadmiar spraw administracyjnych, które stale doskwierają nauczycielom w kontekście nowej polityki państwa czy nowych wymagań władz centralnych. Ciągły wzrost pracy formalno-administracyjnej, brak pomocy oraz wsparcia administracyjnego w jej realizacji, a także niejednoznaczność związana z wypełnianiem tych obowiązków, są znaczącymi czynnikami stresogennymi. Badania te pokazują, że nauczyciele specjalni wskazują na występowanie stresu w pracy związanego z dużą ilością spraw formalnych, presją odnoszącą się do osiągnięć uczniów i ich zachowania oraz niskim wynagrodzeniem. Badanie porównawcze Beaty Papidy-Dolińskiej (2017) pomiędzy nauczycielami w szkołach ogólnodostępnych, którzy uczą dzieci o pewnych dysfunkcjach, szczególnie wzrokowych, oraz nauczycieli szkół specjalnych, w których uczniowie przejawiają bliźniaczo podobne dysfunkcje pokazało, że nauczyciele ze szkół ogólnodostępnych częściej zgłaszają problemy związane z pracą z uczniami z niepełnosprawnością. Wyniki przeprowadzonych badań zostały podzielone na poniższe kategorie:

1. Nauczyciele szkół masowych w kategorii zachowań agresywnych, wskazując na czynniki najczęściej występujące, wytypowali konflikty oraz ich wszczynanie z kolegami, a także przejawianie zachowań agresywnych skierowanych do kolegów, w tym słowną agresję. Natomiast nauczyciele ze szkół specjalnych wskazali w tej kategorii takie zachowania uczniów jak skargi, a niekiedy podniesienie głosu w stosunku do innych uczniów.
2. Wśród zachowań powściągliwych nauczyciele ze szkół ogólnodostępnych, wymieniając czynniki uznane przez nich za najbardziej uciążliwe wśród uczniów z niepełnosprawnością wzrokową, uznali zbyt niską motywację do wykonywania zadań, a przy tym bierność, nie tylko podczas pracy, ale również objawiającą się w trudności z nawiązywaniem społecznego kontaktu z kolegami i wycofanie się. Mając na uwadze tę samą kategorię, nauczyciele w szkołach specjalnych wymienili lękliwość i silne, nagłe reakcje emocjonalne oraz wycofanie się w sytuacji niepowodzeń. Osoby

badane wskazały również na takie cechy jak bierność i ograniczone kontakty w relacji z kolegami.

3. Zdarza się, że niedojrzałe zachowania uczniów przysparzają najczęściej trudności nauczycielom w obydwu typach placówek. Uczący w szkołach ogólnodostępnych wymienili w tej kategorii takie trudności jak problemy z koncentracją uwagi i jej rozproszenie, nieadekwatne zachowanie do miejsca i czasu, w tym gadatliwość, szczególnie podczas lekcji i wypowiedzi niezwiązane z treścią zajęć oraz nacechowane emocjonalnie, silne reakcje, które są nieadekwatne do danej sytuacji. Natomiast w tym samym modelu wśród nauczycieli kształcenia specjalnego za czynniki opisujące dostrzeżone trudności wymienili buntowniczy model zachowania, nagłą i dynamiczną zmianę nastrojów, a także nadpobudliwość ruchową i słowną, problemy w przewidywaniu konsekwencji swoich czynów i zachowań, problemy z wykonywaniem codziennych zadań i poleceń, również podatność na wpływy innych, w szczególności kolegów.

Podsumowując, najczęściej trudności wychowawczych podczas pracy z dziećmi z niepełnosprawnością sprawiają nauczycielom: niedyscyplinowanie uczniów, przejawy nieadekwatnego zachowania, w tym lęklności, wycofanie uczniów, potrzeba stałej kontroli oraz niska motywacja do nauki (Papuda-Dolińska 2017).

Cel badań

Celem przeprowadzonych badań była analiza wypalenia zawodowego i depresji u nauczycieli szkół masowych oraz specjalnych przez porównanie wskazanych grup badawczych, a także analiza związku pomiędzy depresją i wypaleniem zawodowym wśród wszystkich nauczycieli.

Hipotezy badawcze

W celu realizacji postawionego celu badawczego, biorąc pod uwagę, że praca nauczyciela jest narażona zarówno na zjawisko wypalenia zawodowego, jak i depresji, postawiono następujące hipotezy:

1. Wypalenie zawodowe i depresja występują częściej u pracowników szkół specjalnych w porównaniu z nauczycielami pracującymi w szkołach masowych.
2. Istnieje związek pomiędzy wypaleniem zawodowym a depresją.
3. Istnieje związek między wypaleniem zawodowym i depresją a stażem pracy.

Grupy badawcze

Osobami biorącymi udział w badaniu byli nauczyciele szkół masowych i specjalnych w przedziale wiekowym 27–67 lat, pracujący przez co najmniej pięć lat w danym ośrodku oświatowym. Przebadanych zostało łącznie 79 nauczycieli spełniających wymienione kryteria. Zostali oni podzieleni na dwie grupy, z czego 40 osób było nauczycielami szkół specjalnych, a 39 pracowało w szkołach masowych. Ponadto 92% z badanych nauczycieli stanowiło grupę nauczycieli dyplomowanych, natomiast 8% stanowiła grupa nauczycieli mianowanych. Średnia wieku badanych wyniosła 47 lat, natomiast odchylenie standardowe 7,55.

Materiały i metody

W badaniach do pomiaru wypalenia zawodowego zastosowano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (*Link Burnout Questionnaire*, LBQ) autorstwa Santinello. LBQ składa się z 24 stwierdzeń, które dotyczą odczuć związanych z pracą zawodową badanego. Osoby uczestniczące w badaniu udzielają odpowiedzi na pytania, które znajdują się na sześciostopniowej skali, której punkty odnoszą się do częstości pojawiania się danych odczuć. LBQ stosuje się do pomiaru czterech aspektów wypalenia zawodowego, mianowicie:

1. Wyczerpanie psychofizyczne – odnosi się do oceny własnych zasobów psychofizycznych.
2. Brak zaangażowania w relacje z klientami – odnosi się do jakości relacji z podopiecznymi.
3. Poczucie braku skuteczności zawodowej – odnosi się do własnych ocen kompetencji zawodowych.
4. Rozczarowanie – dotyczy oczekiwań egzystencjonalnych.

Rzetelność kwestionariusza szacowana jest na podstawie współczynników alfa Cronbacha. Każdy z wymiarów zawierał sześć pozycji. Dla Wyczerpania psychofizycznego wskaźnik alfa Cronbacha wynosi 0,796, dla Braku zaangażowania w relacje z klientami – 0,713, dla Poczucia braku skuteczności zawodowej – 0,754, natomiast w skali Rozczarowanie – 0,865.

Do pomiaru depresji wykorzystano *Inwentarz Depresji Becka – Wydanie drugie* (*Beck Depression Inventory – Second Edition*, BDI-II) autorstwa Aarona T. Becka, Roberta A. Steera i Gregory'ego K. Browna. BDI jest samoopisowym narzędziem, które przeznaczone jest do pomiaru nasilenia depresji. Nie jest natomiast narzędziem przeznaczonym do klinicznej diagnozy. BDI-II składa się z 21 pozycji w formie skali – badany ma do wyboru jedną opcję, która najlepiej opisuje jego odczucia. Pytania są dopasowane do kryterium depresji, przez co BDI-II może być stosowane do badań przesiewowych depresji. Rzetelność kwestionariusza jest szacowana na podstawie współczynników alfa Cronbacha. W skali depresji obejmującej 21 pozycji wskaźnik alfa Cronbacha wynosił 0,834.

Ponadto w celu weryfikacji grupy badawczej posłużono się ankietą własną, zawierającą 8 pytań dotyczących danych socjodemograficznych, takich jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, staż w pracy w zawodzie nauczyciela, stopień awansu zawodowego, miejsce pracy, stan cywilny, posiadanie innego miejsca zatrudnienia poza główną placówką oświatową.

W pierwszym kroku analizy sprawdzono rozkłady zmiennych ilościowych. W tym celu wyliczono podstawowe statystyki opisowe wraz z testem Shapiro-Wilka, badającym normalność rozkładu. Wynik testu w przypadku wszystkich zmiennych okazał się istotny statystycznie, a więc ich rozkład istotnie odbiega od rozkładu normalnego. Skośność rozkładu tych zmiennych jest jednak stosunkowo niewielka, tzn. nie przekracza umownej wartości bezwzględnej równej 2. Jest to równoznaczne z tym, że jej rozkład jest asymetryczny w nieznacznym stopniu. W związku z tym, po spełnieniu pozostałych założeń, przeprowadzono analizy na podstawie testów parametrycznych dla wszystkich zmiennych. Opisane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela 3. Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych wraz z testem Shapiro-Wilka

	M	Me	SD	Sk.	Kurt.	Min.	Maks.	W	p
Staż w zawodzie	22,66	20,00	8,38	0,21	-1,07	6,00	41,00	0,96	0,009
Skala depresji (BDI)	6,67	6,00	5,20	1,50	4,73	0,00	31,00	0,89	<0,001
Wyczerpanie psychofizyczne (LBQ)	2,74	2,50	1,03	0,72	-0,34	1,17	5,50	0,93	<0,001
Brak zaangażowania w relacje z klientami (LBQ)	2,34	2,33	0,84	0,63	-0,35	1,00	4,50	0,94	0,001
Poczucie braku skuteczności zawodowej (LBQ)	2,03	1,67	0,78	0,90	0,18	1,00	4,17	0,91	<0,001
Rozczarowanie (LBQ)	2,33	2,00	1,07	0,72	-0,51	1,00	4,83	0,91	<0,001

M – średnia; Me – mediana; SD – odchylenie standardowe; Sk. – skośność; Kurt. – kurtoza; Min. i Maks. – najniższa i najwyższa wartość rozkładu; W – wynik testu Shapiro-Wilka; p – istotność testu Shapiro-Wilka.

Źródło: analiza własna.

W pierwszej części testowania związków między zmiennymi weryfikacji poddano hipotezę o zróżnicowaniu nauczycieli pracujących w szkołach specjalnych oraz szkołach masowych pod względem depresji oraz wypalenia zawodowego. W tym celu przeprowadzono testy t Studenta dla prób niezależnych. Analiza wykazała brak istotnych statystycznie różnic pomiędzy dwiema grupami badanych osób pod względem wszystkich wskaźników. Oznacza to, że miejsce pracy nauczycieli nie różnicuje tak poziomu depresji, jak i ich wypalenia zawodowego. Szczegółowe dane zawarto w tabeli 4.

W kolejnej części pracy zweryfikowano hipotezy dotyczące związku pomiędzy poziomem depresji a wypaleniem zawodowym oraz ich zależnością od stażu pracy, osobno dla dwóch grup pedagogów. W tym celu przeprowadzono analizy korelacji r Pearsona.

Jako pierwszą zbadano hipotezę o istnieniu związku między poziomem depresji badanych a ich wypaleniem zawodowym. Okazuje się, że poziom depresji w obu grupach korelował istotnie statystycznie i dodatnio ze wszystkimi wymiarami wypalenia zawodowego. W grupie nauczycieli szkół masowych najsilniej z poziomem depresji korelowało Poczucie braku skuteczności zawodowej oraz Rozczarowanie. Natomiast wśród nauczycieli szkół specjalnych najsilniejszy związek dotyczył Poziomu depresji, Poczucia braku skuteczności

zawodowej oraz Wyczerpania psychicznego. Innymi słowy, im wyższy był stopień wypalenia zawodowego badanych w obu grupach pedagogów, tym większy był poziom ich depresji (tabela 5).

Tabela 4. Porównanie nauczycieli ze szkół specjalnych oraz szkół masowych pod względem depresji oraz wypalenia zawodowego

	Szkoła specjalna (n = 39)		Szkoła masowa (n = 40)		t	p	95% CI		d Cohena
	M	SD	M	SD			LL	UL	
Skala depresji (BDI)	6,87	4,84	6,48	5,59	0,34	0,737	-1,95	2,74	0,08
Wyczerpanie psychofizyczne (LBQ)	2,68	0,95	2,79	1,11	-0,48	0,630	-0,57	0,35	0,11
Brak zaangażowania w relacje z klientami (LBQ)	2,29	0,90	2,39	0,78	-0,49	0,627	-0,47	0,29	0,11
Poczucie braku skuteczności zawodowej (LBQ)	2,19	0,84	1,87	0,69	1,84	0,070	-0,03	0,66	0,41
Rozczarowanie (LBQ)	2,23	0,97	2,43	1,17	-0,84	0,405	-0,68	0,28	0,19

n – liczba obserwacji; M – średnia; SD – odchylenie standardowe; t – wynik testu t Studenta; p – istotność statystyczna testu t Studenta; 95% CI – przedział ufności dla różnicy między średnimi; LL i UL – dolna i górna granica przedziału ufności; d Cohena – siła efektu

Źródło: analiza własna.

Tabela 5. Korelacja depresji i wypalenia zawodowego w grupie nauczycieli szkół specjalnych oraz szkół masowych

		Skala depresji	
		Nauczyciele szkół specjalnych	Nauczyciele szkół masowych
Wyczerpanie psychofizyczne (LBQ)	r Pearsona	0,50	0,61
	istotność	0,001	<0,001
Brak zaangażowania w relacje z klientami (LBQ)	r Pearsona	0,43	0,38
	istotność	0,006	0,017
Poczucie braku skuteczności zawodowej (LBQ)	r Pearsona	0,54	0,71
	istotność	<0,001	<0,001
Rozczarowanie (LBQ)	r Pearsona	0,32	0,69
	istotność	0,044	<0,001

Źródło: analiza własna.

W kolejnym etapie analizy przetestowano hipotezę o istnieniu związku pomiędzy depresją oraz poziomem wypalenia zawodowego a stażem zawodowym nauczycieli. Analiza wykazała brak istotnych statystycznie korelacji między okresem zatrudnienia nauczycieli a poziomem depresji i wypalenia zawodowego w obu grupach, co oznacza brak związku między nimi (tabela 6).

Tabela 6. Korelacja między stażem zawodowy a depresją i wypaleniem zawodowym grupie nauczycieli szkół specjalnych oraz szkół masowych

		Staż w zawodzie	
		Nauczyciele szkół specjalnych	Nauczyciele szkół masowych
Skala depresji (BDI)	r Pearsona	-0,04	0,06
	istotność	0,788	0,719
Wyczerpanie psychofizyczne (LBQ)	r Pearsona	-0,15	-0,27
	istotność	0,352	0,095
Brak zaangażowania w relacje z klientami (LBQ)	r Pearsona	0,02	-0,24
	istotność	0,884	0,140
Poczucie braku skuteczności zawodowej (LBQ)	r Pearsona	0,08	0,10
	istotność	0,607	0,549
Rozczarowanie (LBQ)	r Pearsona	-0,04	-0,19
	istotność	0,787	0,232

Źródło: analiza własna.

Dyskusja

Wypalenie zawodowe oraz depresja wśród nauczycieli nie są nowymi zjawiskami, niemniej jednak przybierają one obecnie na sile. Coraz więcej nauczycieli boryka się z tymi problemami, a ich powody wydają się różne. Przyczyn można upatrywać w stażu pracy, sytuacji ekonomicznej oraz przepaści pokoleniowej. Depresja i wypalenie zawodowe są coraz częściej spotykanymi zjawiskami wśród pracowników zdecydowanej większości profesji, stając się cechą nowoczesnych społeczeństw, jednak najczęściej spotykane są w zawodach pomocowych. Nauczyciele zaliczają się do zawodu obciążonego potencjalnie wypaleniem zawodowym i depresją. Na podstawie przeprowadzonych badań udało się potwierdzić postawioną hipotezę dotyczącą związku między wypaleniem zawodowym

a depresją, co więcej – zdecydowana większość wymiarów wypalenia zawodowego badanych osób w obu grupach korelowała istotnie statystycznie dodatnio z poziomem depresji. W grupie nauczycieli szkół masowych najsilniej z poziomem depresji korelowało Poczucie braku skuteczności zawodowej oraz Rozczarowanie, natomiast wśród nauczycieli szkół specjalnych najsilniejszy związek dotyczył poziomu depresji, Poczucia braku skuteczności zawodowej oraz Wyczerpania psychicznego. Z niniejszych badań jednoznacznie wynika, że depresja i wypalenie zawodowe są ze sobą ściśle powiązane. Znak korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem depresji wzrasta wypalenie zawodowe, zależność ta potwierdzona została również w drugą stronę – ze wzrostem wypalenia zawodowego wzrasta depresja. Wyniki te potwierdzają badania przeprowadzone przez Kirsi Aholę i jej zespół w 2005 r., w których ponad trzy tysiące pracowników zostało przebadanych ogólnym Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego oraz *Composite International Diagnostic Interview*. Uzyskane przez uczestników badania wyniki wyraźnie potwierdzają powiązanie pomiędzy depresją i wypaleniem zawodowym. Im większy był stopień wypalenia zawodowego wśród grupy pracowników, tym bardziej wzrastało ryzyko zaburzeń depresyjnych. U połowy badanych, u których zdiagnozowano wysoki poziom wypalenia zawodowego, stwierdzono zaburzenia depresyjne. W szczególności u osób, u których obserwowany (diagnozowany) był epizod dużej depresji, występowało poważniejsze wypalenie zawodowe niż u pracowników, u których takowego przebiegu depresji nie stwierdzono. Badania wykazały również istotną korelację pomiędzy depresją i wypaleniem zawodowym – u prawie połowy badanych, u których wykryto wypalenie zawodowe, stwierdzono również depresję (Aholá i in. 2005).

Ponadto, analizując kolejną z postawionych hipotez, wskazać należy, że według przytoczonych badań miejsce pracy nauczycieli nie różnicuje zarówno poziomu depresji, jak i wypalenia zawodowego. Otrzymany w analizie porównawczej wynik wskazuje na brak różnic statystycznych pomiędzy nauczycielami obu rodzaju placówek edukacyjnych. Przeprowadzone badania ukazują, że wypalenie zawodowe i depresja są na takim samym poziomie wśród nauczycieli szkół masowych i specjalnych. Taki rozkład wyników i brak

znacznej różnicy w jednej z rodzajów szkół mógł być spowodowany odmienną charakterystyką wykonywanej pracy, spowodowaną innymi potrzebami edukacyjnymi i mentalnymi uczniów, co powoduje rozwinięcie różnych dla obydwu grup kompetencji zawodowych, charakterystycznych dla pracy nauczycieli w określonych warunkach (Pyżalski 2010). Biorąc pod uwagę, że w szkołach specjalnych jest większa zależność uczniów od pedagoga, nauczyciele posiadają wypracowane cechy, komponenty oraz podejście do podopiecznych, które odpowiadają potrzebom uczniów. Jest ono bardziej indywidualne i nacechowane emocjonalnie przez bliższą relację oraz chęć niesienia pomocy uczniom przez pełne zaangażowanie oraz zapał, co rekompensuje stres zawodowy (Skura 2015). W literaturze jako źródło stresu dla nauczycieli szkół specjalnych wskazywany jest niski poziom lub brak postępu osiągniętego przez uczniów, szczególnie ze względu na duże zaangażowanie nauczycieli. Jacek Pyżalski (2010) dowiódł, że niewielki postęp jest jedną z największych przyczyn, które prowadzą zarówno do stresu, jak i do wypalenia zawodowego co skutkuje bezpośrednio przewlekłym stresem.

Warto zwrócić uwagę na to, że analiza badanego materiału ujawniła brak istotnych statystycznie korelacji między czasem zatrudnienia nauczycieli a poziomem depresji oraz wypalenia zawodowego w obu grupach, co wskazuje na nieobecność związku między tymi zmiennymi i jednocześnie nie potwierdza postawionej hipotezy. Ponadto wyniki przeprowadzonych badań wskazują na brak istotnych statystycznie różnic pomiędzy poziomem wypalenia zawodowego a stażem pracy. Potwierdzają to badania Süleymana Sadi Seferoğlu, Hatice Yıldız i Ümmühan Avcı Yücel (2014), stwierdzające, że u nauczycieli z większym stażem pracy poziom wypalenia zawodowego jest niższy w porównaniu z grupami pracującymi krócej w tym zawodzie, gdyż pojawiają się większe zdolności kompensacji negatywny stresorów. Dodatkowo, wyższy staż w pracy zawodowej nauczycieli wpływa zarówno na wyższe zdolności adaptacji i przystosowania do warunków, jak i na kompensowanie negatywnych bodźców przez zdarzenia pozytywne. Pojawiają się ponadto wyrobione na przestrzeni lat pracy bardzo istotne strategie radzenia sobie z sytuacjami problematycznymi (Selma 2021). Na zbliżonym stanowisku stał również Olcay Çam (1992), broniący

poglądu, że rozpoczęcie zawodu z wielkimi nadziejami zawodowymi, a następnie ich nie spełnienie, zwiększa prawdopodobieństwo wypalenia zawodowego.

Nauczyciele szkół masowych oraz szkół specjalnych są jednakowo narażeni na stres oraz wypalenie zawodowe. Jak wspomniano, w przeprowadzonych badaniach zauważono, że poczucie depresji wśród nauczycieli szkół specjalnych koreluje z brakiem skuteczności zawodowej oraz wyczerpaniem psychicznym. To dowodzi, że im bardziej nauczyciel szkoły specjalnej odczuwa wyczerpanie psychofizyczne i brak efektywności zawodowej, tym wyższy jest jego poziom depresji. Ponadto Keith C. Herman i Wendy M. Reinke, identyfikując źródła stresu w zawodzie nauczyciela, wskazali m.in. oczekiwania administracyjne, wymagania czasowe, postawy uczniów (Herman, Reinke 2014). W innych badaniach za najsilniejsze predykatory wypalenia zawodowego wśród nauczycieli wskazano na wyczerpanie emocjonalne oraz energetyczne, a także cechy osobowościowe uczniów, i brak rezultatów wykonywanej pracy (Markelj, Kovač, Jurak 2023). Posiłkując się badaniami przeprowadzonymi przez Danutę Umiastowską i Agatę Gdaniec (2016, s. 152), można stwierdzić, że występowanie wypalenia zawodowego wśród nauczycieli jest spowodowane przede wszystkim przez „zbyt niskie wynagrodzenie i niski status zawodu nauczycielskiego w opinii społeczeństwa wywołują bardzo wysoki poziom stresu [...]”. W efekcie czynniki te przekładają się na powstanie depresji. Zjawisko to jest związane z wykonywaniem pracy w każdym rodzaju szkoły. Jak wynika z najnowszych badań przeprowadzonych w czasie pandemii, nauczyciele stanęli w obliczu wielu nowych wyzwań i wymagań. Zmiany w tradycyjnych systemach edukacji były traktowane przez nich jako wskaźnik wysokiego poziomu stresu, ponieważ w obliczu rosnących oczekiwań oraz pojawiających się trudności nie otrzymywali oczekiwanego wsparcia (Marshall i in. 2022). Podsumowując badania własne, trzeba zaznaczyć, że liczba nauczycieli w nich uczestniczących była niewielka w stosunku do globalnego wymiaru problemu, dodatkowo niskie zainteresowanie młodych osób pracą w zawodzie nauczyciela stanowi kolejne istotne ograniczenie utrudniające pełny zakres analizy depresji i wypalenia zawodowego w tej grupie. Pomimo pewnych ograniczeń

przeprowadzone badanie zdaje się uzupełniać dotychczasową wiedzę i pokazuje istotny kierunek rozwoju badań w tym obszarze.

Podsumowanie

1. Osoby pracujące na stanowisku nauczyciela narażone są na wypalenie zawodowe i depresję.
2. Występuje korelacja pomiędzy wypaleniem zawodowym a depresją oraz między depresją a wypaleniem zawodowym.
3. Przeprowadzona analiza nie wykazała istotnych statystycznie różnic pomiędzy nauczycielami szkół masowych oraz szkół specjalnych w zakresie zarówno poziomu wypalenia zawodowego, jak i depresji.
4. Nie wykazano istotnych statystycznie różnic pomiędzy wypaleniem zawodowym a stażem pracy nauczyciela.

Bibliografia

- Ahola K., Honkonen T., Isometsä E., Kalimo R., Nykyri E., Aromaa A., Lönnqvist J. (2005), *The relationship between job-related burnout and depressive disorders – results from the Finnish Health 2000 Study*, „Journal of Affective Disorders”, vol. 88, issue 1, s. 55–62.
- Anthony J. (2019), *7 conclusions from the world's largest teacher Burnout Survey*, 20.06, <https://northernkanepathways.com/wp-content/uploads/2020/05/Copy-of-7-Conclusions-from-the-World%E2%80%99s-Largest-Teacher-Burnout-Survey-1.pdf> [dostęp: 19.09.2024].
- Antonik A. (2015), *Nauczyciel wobec trudności związanych z edukacją uczniów z zaburzeniami ze spektrum autyzmu w warunkach szkoły integracyjnej i ogólnodostępnej. Analiza obszarów problemowych*, „Studia Edukacyjne”, nr 34, s. 153–165.
- Bianchi R., Verkuilen J., Schonfeld I.S., Hakanen J.J., Jansson-Fröjmark M., Manzano-García G., Laurent E., Meier L.L. (2021), *Is burnout a depressive condition? A 14-sample meta-analytic and bifactor analytic study*, „Clinical Psychological Science”, vol. 9, issue 4, s. 579–597.
- Bortkiewicz A., Szykowska A., Siedlecka J., Makowiec-Dąbrowska T., Gadzicka E. (2020), *Wybrane choroby przewlekłe i ich czynniki ryzyka u nauczycieli*, „Medycyna Pracy”, t. 71, nr 2, s. 221–231.

- Çam M.O. (1992), *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları (22–25 Eylül), Ankara Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, s. 155–159.
- Cancio E.J., Larsen R., Mathur S.R., Estes M.B., Johns B., Chang M. (2018), *Special education teacher stress: Coping strategies*, „Education and Treatment of Children”, vol. 41, no. 4, s. 457–482.
- Chan V.K.Y., Chai Y., Chan S.S.M., Luo H., Jit M., Knapp M., Bis-hai D.M., Ni M.Y., Wong I.C.K., Li X. (2024), *Impact of COVID-19 pandemic on depression incidence and healthcare service use among patients with depression: An interrupted time-series analysis from a 9-year population-based study*, „BMC Medicine”, vol. 22, issue 1, 169, <https://doi.org/10.1186/s12916-024-03386-z>.
- Danauskė E., Raišienė A.G., Korsakienė R. (2023), *Coping with burnout? Measuring the links between workplace conflicts, work-related stress, and burnout*, „Business: Theory and Practice”, vol. 24, issue 1, s. 58–69, <https://doi.org/10.3846/btp.2023.16953>.
- Dawidziuk K., Wojciechowska M., Lishchynskyy Y., Kopański Z., Marczewska S., Uracz W. (2011), *Istota wypalenia zawodowego*, „Journal of Public Health, Nursing and Medical Rescue”, no. 1, s. 23–25.
- Fabella F.E.T., Dela Paz-Aller R.A. (2023), *Optimism as a mitigator of burnout: the relationship between optimism and burnout among selected teachers*, „International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science”, vol. 5, issue 2, s. 414–420, <https://www.doi.org/10.56726/IRJMETS33431>.
- Freudenberger H.J. (1989), *Burnout: Past, Present, and Future Concerns*, „Loss, Grief & Care”, vol. 3, issue 1–2, s. 1–10, https://doi.org/10.1300/J132v03n01_01.
- Gramlewicz M. (2012), *Zjawisko wypalenia zawodowego wśród pracowników zajmujących się pracą socjalną*, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne”, nr 1, s. 449–465.
- Herman K.C., Reinke W.M. (2014), *Stress management for teachers: A proactive guide*, New York.
- Hernando-Malipot M. (2021), *‘Overworked, undersupported, stressed out’ teachers seek help from the gov’t*, „Manila Bulletin”, 29.04, <https://mb.com.ph/2021/04/29/overworked-undersupported-stressed-out-teachers-seek-help-from-the-govt> [dostęp: 10.05.2022].
- ICD-10 (2019), *Chapter V: Mental and behavioural disorders (F00-F99)*, [w:] *International Statistical Classification of Diseases and Related*

- Health Problems*, 10th revision, <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/V> [dostęp: 17.10.2024].
- ICD-11 (2022), QD85 *Burnout*, [w:] *International Classification of Diseases*, 11th revision, <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en#129180281> [dostęp: 17.10.2024].
- Jansson A. (2020), *Melancholia and Depression*, [w:] *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, 30.04, <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.623>.
- Kebbi M., Al-Hroub A. (2018), *Stress and Coping Strategies Used by Special Education and General Classroom Teachers*, „International Journal of Special Education”, vol. 33, no. 1, s. 34–61.
- Klimek A. (2022), *Perfekcjonizm a wypalenie zawodowe i depresja w grupie managerów*, praca magisterska, promotor: dr hab. K. Golonka, Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Uniwersytet Jagielloński.
- Kula-Lic J. (2009), *Problem wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół specjalnych jako wyzwanie na współczesne czasy*, „Społeczeństwo i Rodzina”, nr 3, s. 76–87.
- Kulikowski K. (2022), *Wypalenie zawodowe – fakty, mity, kontrowersje*, https://www.researchgate.net/publication/359250662_Wypalenie_zawodowe_-_fakty_mity_kontrowersje [dostęp: 3.10.2024].
- Maslach C. (1978), *Job Burnout—How People Cope*, „Public Welfare”, vol. 36, issue 2, s. 56–58.
- Maslach C. (2003), *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention*, „Current Directions in Psychological Science”, vol. 12, issue 5, s. 189–192.
- Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. (2001), *Job burnout*, „Annual Review Psychology”, vol. 52, issue 1, s. 397–422.
- Markelj N., Kovač M., Jurak G. (2023), *The dynamics of burnout among Slovenian primary school teachers over the school year in relation to their perceptions of various predictors of burnout in the school context*, „Frontiers in Psychology”, vol. 14, 1108322.
- Marshall D.T., Love S.M., Shannon D.M., Neugebauer N.M. (2022), *Burnout, Workload, and Morale: Describing Teacher Experiences at the Conclusion of a Pandemic Year*, Preprint, <https://doi.org/10.31235/osf.io/cnxp6>.
- Millacci T.S. (2021), *Teacher Burnout: 4 warning signs & how to prevent it*, PositivePsychology.com, 21.11, <https://positivepsychology.com/teacher-burnout> [dostęp: 16.09.2024].

- Mirzoyanm V.K., Mikaelyan M.Y. (2022), *Factors of the manifestation of professional burnout and efficiency of teachers in online learning*, „Modern Psychology”, vol. 5, no. 1(10), s. 83–91, <https://doi.org/10.46991/SBMP/2022.5.1.083>.
- Nowak K. (2021), *Nasilenie stresu i style radzenia sobie z nim u nauczycieli w epidemii COVID-19*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J”, vol. 34, nr 3, s. 7–24, <https://doi.org/10.17951/j.2021.34.3.7-242b>.
- Orlikowska M., Cholewa-Trybuła A. (2018), *Trudności pedagogów specjalnych w pracy z dzieckiem niepełnosprawnym intelektualnie*, „Szkoła – Zawód – Praca”, nr 16, s. 101–108.
- Papuda-Dolińska B. (2017), *Trudności wychowawcze w przypadku uczniów z niepełnosprawnością wzorku w szkołach ogólnodostępnych, integracyjnych i specjalnych*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, t. 36, z. 2, s. 75–85, <https://doi.org/10.17951/lrp.2017.36.2.75>.
- Pater P., Zubel M. (2019), *Wizerunek nauczyciela na przestrzeni lat*, „Edukacja – Technika – Informatyka”, t. 27, nr 1, s. 42–47.
- Pisula E., Pankowski D., Nowakowska I., Banasiak A., Wytrychiewicz-Pankowska K., Markiewicz M., Jórczak A. (2020), *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, <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/6ZNCCE>.
- Plichta P. (2014), *Obciążenia zawodowe pedagogów specjalnych pracujących z uczniami niepełnosprawnymi intelektualnie*, „Medycyna Pracy”, t. 65, nr 2, s. 239–250.
- Pyżalski J. (2010), *Podstawowe informacje dotyczące metodologii przeprowadzonych badań*, [w:] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, red. J. Pyżalski, D. Merecz, Kraków, s. 13–22.
- Santinello M. (2014), *LBQ Kwestionariusz wypalenia zawodowego: podręcznik*, tłum. A. Jaworowska, Warszawa.
- Seferoğlu S.S., Yıldız H., Yücel Ü.A. (2014), *Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, „Eğitim ve Bilim”, vol. 39, no. 174, s. 348–364.
- Selma D. (2021), *An investigation of occupational burnout levels of Turkish EFL teachers by various variables*, „Cypriot Journal of Educational Science”, vol. 16, issue 4, s. 1997–2009.
- Skura M. (2015), *Postawy nauczycieli szkoły specjalnej wobec osób z niepełnosprawnością*, „Szkoła Specjalna”, nr 1, s. 28–46, <https://doi.org/10.5604/0137818x.1140355>.

- Smolińska-Theiss B. (2019), *Nauczyciele wobec zmiany w oświacie – między służbą a oporem*, „Pedagogika Społeczna”, nr 3, s. 293–307.
- Szkutnik-Fiedler D., Grześkowiak E., Wyrowski Ł. (2014), *Ból przewlekły i depresja*, „Farmacja Współczesna”, nr 7, s. 14–17.
- Syper-Jędrzejak M. (2022), *Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty – metody pomiaru i przegląd badań realizowanych w Polsce*, „e-mentor”, t. 93, nr 1, s. 26–36, <https://doi.org/10.15219/em93.1549>.
- Tucholska S. (2001), *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, „Przegląd Psychologiczny”, t. 44, nr 3, s. 301–317.
- Umiałowska D., Gdaniec A. (2016), *Zjawisko wypalenia zawodowego wśród nauczycieli wychowania fizycznego*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Kultura Fizyczna”, t. XV, nr 4, s. 147–156.

