



RAPORT Z BADAŃ PRZEPROWADZONYCH W RAMACH PROJEKTU

Ministerstwa Edukacji i Nauki pt. „Społeczna odpowiedzialność nauki”, modułu „Popularyzacja nauki i sportu”, tytułu projektu „Wiedza na warsztat”

Tytuł badania: Psychospołeczne determinanty wyznacznikiem zdrowia psychicznego oraz jakości życia nauczycieli szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego w obliczu pandemii.



Raport opracowała: dr n. zdr. Ewa Chmielewska Akademia Nauk Stosowanych TWP w Szczecinie

Konsultant merytoryczny: dr Grażyna Leśniewska Akademia Nauk Stosowanych TWP w Szczecinie

Statystyka i wnioskowanie: dr hab. n. med. i n. o zdr. Mariusz Pańczyk Warszawski Uniwersytet Medyczny



SPIS TREŚCI

Wstęp	3
1 Metodologia.....	6
1.1 Ogólne założenia metodologiczne - Zespół wypalenia zawodowego wśród nauczycieli	6
1.2 Dobór próby	9
1.3 Główne pytania i cele badawcze	10
1.4 Narzędzia badawcze	10
1.5 Metody statystyczne- sposób realizacji badania.....	11
1.6 Badania nauczycieli - analiza danych empirycznych	12
1.7 Analiza zebranego materiału empirycznego.....	16
2 Wnioski	49
3 Spis wykresów.....	57
4 Wykaz szkół biorących udział w badaniu	59
5 Bibliografia.....	60



Wstęp

Zawód nauczyciela, pedagoga łączy się z pełnieniem swoistej roli społecznej, z którą wiąże się m.in.: kontakt z drugim człowiekiem, zaangażowanie emocjonalne, posiadanie odpowiednich kompetencji, ciągłe ich doskonalenie, funkcjonowanie w sytuacjach trudnych, silna ekspozycja społeczna i skuteczne radzenie sobie ze stresem. Praca w zawodzie nauczyciela stawia wymagania, które nie ograniczają się wyłącznie do przekazywania wiedzy. Zadania te to również przekazywanie doświadczeń, pobudzanie do bycia kreatywnym, aktywnym, zmotywowanym i zdolnym, oraz rozwijanie systemu wartości młodego człowieka, jego postaw i osobowości. Realizacja tych zadań może wpłynąć na poczucie przeciążenia pracą, spowodować poczucie znużenia i zmęczenie. Od kiedy pandemia koronawirusa zmieniła sposób naszego społecznego funkcjonowania, zmuszając nas do ograniczenia kontaktów bezpośrednich, wykonywania pracy, nauki w sposób zdalny czy zaprzestania lub ograniczenia pewnych aktywności, stawiamy sobie pytanie „, jak wpłynął taki stan rzeczy na nasze zdrowie psychiczne i jakość naszego życia? ”. Jak pokazało wiele prowadzonych w tym czasie badań społecznych, to trudne doświadczenie wpłynęło nie tylko na nasze zdrowie fizyczne, psychiczne relacje i związki, czy poziom nauki, ale także na poczucie bezpieczeństwa i myślenia o przyszłości. Z tego właśnie powodu podejmujemy próbę identyfikacji psychospołecznych determinantów na jakości życia nauczycieli w obliczu pandemii.

Determinanty psychospołeczne odgrywają istotną rolę w kształtowaniu zdrowia psychicznego i jakości życia pracowników, w tym nauczycieli. Wyniki przeglądu badań tej grupy zawodowej jak również wskazują, że problemy zdrowia psychicznego nauczycieli przejawiają się szczególnie w zespole chronicznego zmęczenia i wypaleniu zawodowym oraz są związane z narażeniem na przewlekły stres w miejscu pracy.

Przyjmuje się, że oddziaływanie czynników psychospołecznych odnoszące się do interakcji pomiędzy treścią pracy, organizacją pracy, systemami zarządzania, warunkami środowiska pracy a kompetencjami, potrzebami i indywidualnymi właściwościami pracownika ma charakter niespecyficzny i odbywa się na drodze mechanizmu stresu. To czy i jaki skutek będzie efektem oddziaływania czynników psychospołecznych na człowieka zależy w dużej mierze od indywidualnych cech jednostki i specyficznej konfiguracji warunków środowiska pracy. Mając na uwadze fakt, iż zjawiska psychospołeczne występujące w środowisku pracy noszą już z założenia znamiona zagrożeń, jednoznacznym pozostaje stwierdzenie, że powodują one również określone skutki.



Z praktycznego punktu widzenia, podzielić te skutki można na trzy grupy segmentujące w swoim zakresie koszty: indywidualne, organizacyjne i społeczne, w każdym przypadku powodujące spadek produktywności wynikający ze stresu osoby zatrudnionej. Warto tylko zastanowić się nad tym, które z wymienionych kosztów bardziej obciążają jednostkę pracującą. Koszty indywidualne to m.in. zaburzenia funkcjonowania w pracy i w domu, zaburzenia zdrowia psychicznego, choroby somatyczne, pogorszenie jakości życia. Koszty organizacyjne to z kolei pogorszenie efektywności pracy, absencja, fluktuacja kadr, spadek jakości pracy, patologia organizacji pracy, pogorszenie wizerunku organizacji. Koszty społeczne to m.in. patologie społeczne, obciążenie systemu opieki zdrowotnej z tytułu obsługi chorób odstresowych czy koszty długoterminowej niezdolności do pracy. Wszystkie w/w czynniki powodować mogą wypalenie zawodowe pracowników (powszechnie ujmowane jako wyczerpanie emocjonalne), niezadowolenie z pracy, pogorszenie stanu zdrowia psychicznego i w konsekwencji fizycznego powodujące częstsze korzystanie ze zwolnień lekarskich.

Wypalenie zawodowe to stan wyczerpania cielesnego, duchowego lub uczuciowego. Dla pracownika oznacza utratę motywacji do działania, obniżenie efektywności oraz brak satysfakcji z dotychczas wykonywanej pracy. Dla pracodawcy oznacza to poważny problem, mogący zakończyć się utratą dyscypliny w firmie, spadkiem wydajności zespołów i w efekcie utratą kadry.

Słynny psycholog społeczny, Elliot Aronson, stwierdził, iż wypalenie jest rezultatem długotrwałego lub powtarzającego się obciążenia w wyniku długoletniej intensywnej pracy dla innych ludzi [1]. W czasach rosnącej konkurencji i zwiększających się wymagań wobec pracowników, przeciążenie zadaniami oraz nieumiejętność samoorganizacji i wyznaczenia priorytetów są jedną z najczęstszych przyczyn wypalenia.

Powodem tego mogą być szkodliwe warunki pracy jak i zła organizacja pracy oraz praktyki zarządzania. Stres zawodowy jest z kolei wynikiem niedopasowania wymagań pracy do możliwości pracownika. Stres pojawia się, gdy wymagania przekraczają możliwości adaptacyjne pracownika – zdarzenia stresowe zakłócają równowagę, wystawiają go na próbę lub przekraczają jego możliwości radzenia sobie. Za szczególną w generowaniu stresu pracy można uznać sumę trzech wymiarów: wymagań, kontroli nad pracą (autonomii) oraz wsparcia przełożonych.

Długotrwały stres wpływa negatywnie na zdrowie, powodując m.in. choroby oraz generując wymierne koszty ekonomiczne firmy, m.in. zwiększoną absencję, mniejszą produktywność, wzrost wypadków przy pracy itp. Wśród pracowników umysłowych bardzo często występuje zjawisko



pracoholizmu. W potocznym znaczeniu za pracoholików uważamy osoby, które dużo pracują lub bardzo lubią swoją pracę. W istocie pracoholizm jest uzależnieniem od pracy, posiadającym typowe cechy wszystkich uzależnień, tzn. przymus, utratę kontroli i wzrost tolerancji. Jakość życia człowieka to niezmiernie istotny problem, który w ostatnim czasie jest w kręgu zainteresowań nie tylko medycyny, w tym pielęgniarstwa, socjologii, psychologii, filozofii, ale także matematyki, statystyki i ekonomii. Generalnie można stwierdzić, że jakość życia ma wiele znaczeń i można traktować ją w sposób obiektywny (warunki ekonomiczne, czas wolny, bezpieczeństwo społeczne, warunki mieszkaniowe, środowisko naturalne człowieka, zdrowie, środowisko społeczne i wiele innych), bądź subiektywny (indywidualne postrzeganie pewnych rzeczy np. szczęścia, lęków, nadziei, samotności, samopoczucie, zadowolenia).

Celem Raportu była identyfikacja czynników zdrowotnych i psychospołecznych i ich wpływ na występowanie problemów psychicznych nauczycieli i wpływu na jakość ich życia w obliczu wielomiesięcznej pandemii oraz skonfrontowaniu ich z wynikami tej samej grupy badawczej sprzed pandemii. Planowane do realizacji działania będą dążyły do ukształtowania wiedzy, umiejętności, a także zachowań i postaw mających wpływ na popularyzację osiągnięć naukowych, badań naukowych i prac rozwojowych oraz na promocję badań podstawowych.

Materiał i metody: Proces badawczy zbudowano w oparciu o Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Christiny Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), Inwentarz Depresji Beck’a (BDI), oraz Kwestionariusz własnego autorstwa do zebrania danych demograficznych i zdrowotnych. Badaniem objęto ponad 1600 nauczycieli z 26 szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego. Kompletny zestaw danych uzyskano z kwestionariuszy wypełnionych przez 788 nauczycieli.

Badania dotyczyły przede wszystkim dwóch obszarów skutków zdrowotnych: zdrowia psychicznego i społecznego (wypalenie zawodowe, depresja) i ich wpływu na jakość życia nauczycieli w obliczu pandemii. Dokonano analizy porównawczej na tej samej grupie badawczej poziomu zdrowia psychicznego przed pandemią i po jej zakończeniu oraz oceny wpływu psychospołecznych determinantów jako wyznaczników zdrowia psychicznego na jakość życia.



1 Metodologia

1.1 Ogólne założenia metodologiczne - Zespół wypalenia zawodowego wśród nauczycieli

Zjawisko wypalenia zawodowego jest znane i dobrze opisane w literaturze naukowej. Już w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych w Europie Zachodniej stwierdzono, że stres przewlekły jest głównym źródłem prowadzącym do wypalenia zawodowego. [2]. Współcześnie uznaje się, że każdy człowiek aktywny zawodowo, bez względu na wykonywany zawód i miejsce pracy może paść ofiarą syndromu wypalenia zawodowego. Jednak do grupy osób najbardziej narażonych należą osoby, których praca wymaga głębokiego osobistego zaangażowania i współpracy z innymi.

O wypaleniu zawodowym mówimy wtedy, gdy jednostka zaangażowana w określone przedsięwzięcie doświadcza uczucia wyczerpania na poziomie psychicznym, emocjonalnym i fizycznym oraz traci motywację do działania. Źródłem wypalenia może być zbyt silne zaangażowanie w wykonywaną pracę, często obserwowane również u młodych osób [3].

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli jest istotnym problemem społecznym i pedagogicznym. Częste występowanie napięcia i stresów w trudnych na ogół warunkach pracy zawodowej powoduje wyczerpanie emocjonalne oraz objawy utraty poczucia podmiotowości, obniża motywację i zaangażowanie nauczycieli w sprawy szkoły i środowiska lokalnego. W zawodzie nauczycielskim, w którym rotacja osób zatrudnionych jest niewielka, ma to niekorzystne skutki zarówno dla samych nauczycieli, jak i uczniów, gdyż wypalenie zawodowe z oczywistych powodów wpływa niekorzystnie na jakość pracy pedagogicznej. Zawód ten cechuje się przede wszystkim tym, że podmiotem jego działania są ludzie, zwłaszcza dzieci i młodzież, a jego podstawowym celem jest edukacja i wychowanie [4].

Praca w zawodzie nauczyciela stawia wymagania, które nie ograniczają się wyłącznie do przekazywania wiedzy. Zadania te to również przekazywanie doświadczeń, pobudzanie do bycia kreatywnym, aktywnym, zmotywowanym i zdolnym, oraz rozwijanie systemu wartości młodego człowieka, jego postaw i osobowości. Realizacja tych zadań może wpłynąć na poczucie przeciążenia pracą, spowodować poczucie znużenia i zmęczenie. Istotne jest też, czy przekonania o zawodzie nauczyciela są racjonalne, a umiejętności dostosowane do stanowiska. Zawód nauczyciela, pedagoga łączy się z pełnieniem swoistej roli społecznej, z którą wiąże się m.in.: kontakt z drugim człowiekiem, zaangażowanie emocjonalne, posiadanie odpowiednich kompetencji, ciągłe ich doskonalenie, funkcjonowanie w sytuacjach trudnych, silna ekspozycja społeczna i skuteczne radzenie sobie ze



stresem [5]. Społeczne uznanie dla nauczycielskiej profesji utrzymuje się w Polsce od połowy lat dziewięćdziesiątych na wysokim poziomie.

W badaniach CBOS-u z 2013 roku nauczyciele znajdują się na siódmym miejscu w rankingu dotyczącym prestiżu poszczególnych zawodów. Aż 73% respondentów darzy ten zawód dużym poważaniem, a 23%, średnim [6]. W mediach społecznościowych, w środkach masowego przekazu odbywa się społeczna krytyka, która odnosi się do wysiłku, jaki nauczyciele muszą wkładać w swoją pracę. Negatywne i krytyczne uwagi odnoszą się do nakładu pracy w stosunku do wynagrodzenia, krytycy twierdzą, że wynagrodzenie jest zbyt wysokie w stosunku do nakładów pracy i wynikają głównie z tego, że czas, który nauczyciele poświęcają na bezpośrednią pracę z uczniami, jest krótszy niż czas pracy osób wykonujących inne zawody. Obecnie nauczyciele często borykają się z wieloma obciążeniami np. przepełnionymi klasami, zbyt dużą ilością dyżurów, ciągłym hałasem, które powodują, na koniec pracy znużenie. Z roku na rok w wielu szkołach obserwuje się coraz większą biurokrację, nauczyciele stale muszą uzupełniać i tworzyć nowe dokumenty. Bardzo stresujące wydają się również kontakty nauczycieli z rodzicami i opiekunami uczniów, których postawy często wskazywane są jako roszczeniowe. Rodzice coraz częściej przerzucają na nauczycieli nie tylko wychowanie dzieci, ale również oczekują wyręczenia i przejmowania za nich odpowiedzialności za skuteczność prawidłowego wychowania i kształtowania osobowości ich dzieci. Według dużej grupy rodziców szkoła ma nie tylko uczyć, ale również wychowywać, ale nie z nimi „z rodzicami” tylko „zamiast” rodziców. W takich warunkach pracy bardzo łatwo o negatywne postrzeganie swojego zawodu i utraty sensu pracy. Połączenie pracy ze stresem, brak skuteczności w radzeniu sobie z nim w praktyce zawodowej mogą przybrać niekontrolowane rozmiary.

Sytuacje stresowe mają również miejsce w przypadku braku odpowiednich kompetencji nauczyciela – niewystarczających do pełnionego zawodu nauczyciela. Niestety, nie ma możliwości sprawdzenia przydatności kandydatów na kierunki pedagogiczne pod kątem prawidłowego wyboru zawodu. Dziś każdy może skończyć studia pedagogiczne i być nauczycielem nie mając całkowicie predyspozycji psychospołecznych. Często po początkowym etapie młody nauczyciel zderza się z problemami, z którymi często nie może sobie poradzić, co w efekcie jest dla niego źródłem stresu, a w konsekwencji wypalenia. Młody nauczyciel boi się poinformować o swoich problemach przełożonego i przyznać się do tego, że ma problemy z którymi sobie nie umie poradzić, boi się reakcji przełożonego, który może odczytać to jako przejaw niekompetencji i „nie nadawania się” do zawodu, co w efekcie może doprowadzić do utraty pracy. Coraz częściej spotyka się w zbiorowości



szkolnej przydzielenie młodemu nauczycielowi tzw. opiekuna, nauczyciela z dużym stażem pracy, który pełni rolę pomocniczą i wspierającą.

Specjaliści zajmujący się wypaleniem zawodowym są zgodni co do stwierdzenia, że syndrom ten dotyka przedstawicieli zawodów pomocowych, a więc w jakimś sensie również nauczycieli, którzy wchodzi w bliskie relacje z innymi ludźmi. Koszty tych relacji są bardzo wysokie, nadmierne obciążenie powoduje przewlekły stres i negatywne emocje. Jeśli nauczyciel nie radzi sobie z narastającymi obciążeniami, odczuwa wówczas coraz większe wyczerpanie emocjonalne i zmęczenie. Broniąc się, zaczyna traktować swoich uczniów przedmiotowo. Dystansując się od swoich podopiecznych, nie może nawiązać z nimi należytego kontaktu, a co za tym idzie pojawia się brak sukcesów. Wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja podopiecznych i brak poczucia satysfakcji zawodowej stanowią pełnoobjawowy zespół wypalenia zawodowego. Natężenie wypalenia zawodowego ma zasadniczy wpływ na funkcjonowanie nauczycieli we wszystkich sferach życia. Decyduje o relacjach z uczniami, kolegami, współpracownikami, przełożonymi. Determinuje także funkcjonowanie rodzinne, częste popadanie w konflikty i zadrażnienia. Ze społecznego punktu widzenia wpływ stresu może być destruktywny dla prawidłowo przebiegającego procesu edukacyjnego, a zwłaszcza dokonań uczniów. Większość społeczeństwa nie traktuje zawodu nauczyciela jako męczącego i wyczerpującego fizycznie i emocjonalnie. Bycie w obecnych czasach nauczycielem to wyzwanie. Zmiany polityczne i społeczno-ekonomiczne powodują, że zawód nauczyciela już nie jest zawodem „bezpiecznym”. Znaczącym źródłem stresu dla wielu nauczycieli jest obawa o utratę pracy. Wykonywanie tego zawodu zobowiązuje do spełnienia wielu wymagań. Należą do nich: kontakty z drugim człowiekiem, posiadanie odpowiednich kompetencji, stałe ich doskonalenie oraz funkcjonowanie w sytuacjach trudnych i sprawne radzenie sobie z nimi. Nauczyciele zobligowani są do wypełniania wielu zadań i pełnienia wielu funkcji. Do funkcji realizowanych przez nauczycieli należy zaliczyć: funkcję modelową – nauczyciel jako wzorzec osobowy dla swoich podopiecznych, funkcję dydaktyczną – nauczyciel jako sprawny dydaktyk, funkcję instruktazową – nauczyciel jako sprawny trener w zakresie uczenia i usprawniania podstawowych umiejętności, funkcję wychowawczą – nauczyciel jako przewodnik w odkrywaniu osobistych potencjałów młodych ludzi [7]. Do tego całego zbioru oczekiwań dochodzą nowe wyzwania związane np. z upowszechnianiem nowych technik komputerowych, z oddziaływaniem środków komunikacji masowej, a także nasileniem się społecznych tendencji do różnorodnych uzależnień. Niskie uposażenie niewspółmierne do wysiłku i wkładu pracy, ciągła zmiana programów nauczania, stałe zagrożenie oceną ze strony kontrolujących, braki wyposażenia, specyficzne



nastawienie rodziców i niski status społeczny powodują, że grupa nauczycieli szczególnie narażona jest na stres, a co za tym idzie – zagrożona jest syndromem wypalenia zawodowego. Wypaleniu sprzyjają warunki pracy, takie jak: niedokładne informacje dla początkującego pracownika o tym, co go rzeczywiście czeka, zbyt wiele terminów i zbyt mało czasu podczas pierwszych czynności podejmowanych w praktyce, apatia i rutyna w pracy, reglamentacja i biurokratyzacja własnych działań, nieprawidłowe stosunki z kolegami i przełożonymi (mobbing), brak okazji do otwartych wypowiedzi i uzyskania wsparcia.

1.2 Dobór próby

Grupę badanych stanowiła kadra pedagogiczna szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego. Na podstawie Konceptualizacji i przygotowania narzędzi badawczych do badania naukowego założono przebadanie tej samej grupy nauczycieli z 2019/2020 r. czyli przed pandemią. Grupa w pierwszym badaniu została wybrana z uwagi na bardzo wysokie zagrożenie wypaleniem zawodowym z powodu m.in.: intensywnego kontaktu interpersonalnego o charakterze obciążającym emocjonalnie oraz niewielu możliwości (lub bardzo odsuniętych w czasie) osiągnięcia satysfakcji z pracy w postaci wymiernych sukcesów. Pierwsze badanie przeprowadzono pod koniec I semestru roku szkolnego 2019/2020. Przebadano grono pedagogiczne szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego- po jednej szkole z każdego powiatu oraz 6 szkół ze Szczecina. W sumie przebadano 763 nauczycieli. Niestety wówczas nie wszyscy nauczyciele wypełnili komplet przekazanych ankiet. W wielu ankietach brakowało pojedynczych odpowiedzi, ale były i takie ankiety w których w ogóle nie podjęto wypełniania. Zatem pomimo bardzo dużej grupy, która została poddana badaniu tylko 370 kompletów była w pełni uzupełniona i taką ilość można zaliczyć jako grupa badawcza $N=370$. Drugie badanie przeprowadzono pod koniec II semestru roku szkolnego 2021/2022 czyli po zakończeniu okresu pandemii. W sumie przebadano ok. 1600 nauczycieli z 26 szkół. Niestety i tym razem nie wszyscy nauczyciele wypełnili komplet przekazanych ankiet. W wielu ankietach brakowało pojedynczych odpowiedzi, ale były i takie ankiety w których w ogóle nie podjęto wypełniania. Zatem po dokładnej analizie otrzymanych kompletów zwrotnych do bazy danych można było wprowadzić 788 pełnych kompletów badawczych. Zatem pomimo bardzo dużej grupy, która została poddana badaniu tylko 788 kompletów była w pełni uzupełniona i taką ilość można zaliczyć jako grupa badawcza $N=788$. Do realizacji założonego celu posłużono się metodą sondażu diagnostycznego zrealizowaną za pomocą techniki ankietowej. Ze względu na brak



możliwości losowego doboru próby w dwóch porównywanych kohortach zastosowano technikę dopasowania grup – dopasowanie wyników skłonności (ang. Propensity Score Matching, PSM).

1.3 Główne pytania i cele badawcze

Cel: Identyfikacja czynników psychospołecznych i ich wpływ na zdrowie psychiczne i jakość życia nauczycieli szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego w obliczu pandemii.

W celu identyfikacji czynników psychospołecznych i ich wpływ na zdrowie psychiczne i jakość życia nauczycieli podjęto próbę znalezienia odpowiedzi na poszczególne pytania:

1. Czy wypalenie zawodowe nauczycieli jest związane z pogarszającym się stanem zdrowotnym (odczuwaniem bólu, rozdrażnienia, bezsenności, braku apetytu itp.).
2. Czy wypalenie zawodowe nauczycieli jest związane z uwarunkowanymi indywidualnymi – czynnikami osobowościowymi, odczuwanym stresem oraz osobowościowymi wyznacznikami pracy nauczycieli jak orientacją zawodową, kompetencjami społecznymi i psychologicznymi?
3. Czy wypalenie zawodowe nauczycieli jest związane ze zmiennymi socjodemograficznymi – płcią, wiekiem, stażem pracy, stopniem zawodowym, miejscem zamieszkania, ilością godzin dydaktycznych i ponadwymiarowych?
4. Czy wypalenie zawodowe nauczycieli determinuje występowanie depresji w zawodzie nauczyciela?
5. Czy nauczyciele poradzili sobie z obowiązkiem realizacji zajęć w formie zdalnej?
6. Jakie emocje i stany emocjonalne towarzyszyły nauczycielom w okresie zdalnej edukacji?
7. Które z badanych psychospołecznych determinantów są predyktorami (zmiennymi wyjaśniającymi) zdrowia psychicznego oraz jakości życia nauczycieli?

1.4 Narzędzia badawcze

1. Kwestionariusz własnego autorstwa składający się w pierwszym badaniu z 21 pytań zamkniętych, w tym dwa pytania dotyczące pandemii i pracy zdalnej. Kwestionariusz zawierał między innymi pytania dotyczące: wieku, miejsca zamieszkania, kariery zawodowej (staż pracy pedagogicznej, stopień awansu zawodowego, powód wyboru zawodu, satysfakcja z wykonywanej pracy, systemu pracy, pracy ponadnormatywnej, stosunku do wykonywanej pracy), samooceny poziomu własnego zestresowania emocji towarzyszących podczas pracy, wpływu problemów zawodowych na życie



rodzinne i społeczne badanych, objawów fizycznych związanych ze stresem, satysfakcji z pracy w obliczu pandemii.

2. Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Christiny Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), składający się z 22 pytań w części I i 2 pytań w części II. Narzędzie to pozwoliło uzyskać dane empiryczne w zakresie trzech aspektów wypalenia zawodowego: emocjonalnego wyczerpania (EW), depersonalizacji (DP) i obniżenia zadowolenia z osiągnięć osobistych (ZO).

3. BDI – Inwentarz Depresji Becka, narzędzie przesiewowe potocznie określane też jako „test na depresję”), wykonywane w celu oceny objawów depresji u osób dorosłych i młodzieży. Kwestionariusz składał się z 21 punktów. Inwentarz wypełniany był samodzielnie przez nauczycieli, którzy w każdym z 21 punktów BDI zaznaczali jedną z czterech możliwych propozycji – zdań twierdzących opisujących ich stan psychiczny. Każdemu z czterech zdań przyporządkowana została liczba punktów od 0 do 3. Wynikiem skali była suma punktów. Przyjęto następujące progi, przy czym miały one znaczenie wyłącznie orientacyjne:

- 0 – 11 – bez zaburzeń depresyjnych,
- 12 – 26 – łagodna depresja,
- 27 – 49 – depresja o nasileniu umiarkowanym / depresja ciężka,
- 50 – 60 – bardzo ciężka depresja.

Kryteria doboru odpowiednich badań

Na potrzeby niniejszej analizy, wyszukane zostały badania, które oceniają wpływ psychospołecznych czynników na zdrowie i jakość życia nauczycieli, zarówno bezpośredni lub pośredni za pośrednictwem mechanizmu stresu. Wykorzystano narzędzia badawcze, które oceniały wpływ psychospołecznych czynników na zdrowie i jakość życia nauczycieli szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego w badaniach własnych z 2020r. w okresie przed pandemią. Uwzględniono także statystyki publikowane przez instytuty badawcze. Ponadto uwzględniono także kilka dodatkowych prac poglądowych oraz badań zawierających dowody stanowiące wsparcie dla zastosowanego podejścia metodologicznego.

1.5 Metody statystyczne- sposób realizacji badania

Ze względu na brak możliwości losowego doboru próby w dwóch porównywanych kohortach zastosowano technikę dopasowania grup – dopasowanie wyników skłonności (ang. Propensity Score



Matching, PSM). Jako zmienne towarzyszące wzięto pod uwagę: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, staż pracy i stopień zawodowy. Prawdopodobieństwo wyliczono z wykorzystaniem modelu regresji logistycznej. Otrzymane dopasowane grupy (PrePan i Pan z alokacją 1:1) charakteryzowały się wysokim stopniem podobieństwa w zakresie częstości rozkładu zmiennych towarzyszących.

Do opisu zebranych danych wykorzystano metody statystyki opisowej. Wyznaczano następujące parametry: średnia (M), odchylenie standardowe (SD), współczynnik zmienności (CV), zakres danych (Min-Maks), licznosc (N) i częstość (%).

Do weryfikacji postawionych hipotez zastosowano metodę wnioskowania statystycznego opartego na testowaniu hipotez zerowych. Do porównania grup PrePan vs Pan w odniesieniu do zmiennych niemierzalnych zastosowano test χ^2 Pearsona, a w przypadku zmiennych mierzalnych test t-Studenta wraz ze współczynnikiem d Cohena lub jednoczynnikową analizę wariancji (ANOVA). Aby oszacować wpływ wybranych czynników na potencjalną różnicę w poziomie wypalenia zawodowego obserwowanego w okresie przed i w trakcie pandemii, zastosowano ogólne modele regresji z moderacją oraz dwuczynnikową ANOVA z efektem interakcji między czynnikami.

Obliczenia wykonano z użyciem pakietu statystycznego STATISTICA w wersji 13.3 (TIBCO Software Inc.). Dla wszystkich analiz przyjęto *a priori* poziom istotności statystycznej wynoszący 5%. Obliczenie dwustronne prawdopodobieństwo testowe poniżej tej wartości progowej skutkowało odrzuceniem statystycznej hipotezy zerowej.

1.6 Badania nauczycieli - analiza danych empirycznych

Po okresie pandemii badaniem objęto 1614 nauczycieli (tj. blisko 50%) z 26 szkół ponadpodstawowych województwa zachodniopomorskiego, po jednej szkole z każdego powiatu oraz sześć szkół ze Szczecina. Kompletny zestaw danych uzyskano z kwestionariuszy wypełnionych przez 788 nauczycieli, którzy wyrazili chęć udziału w badaniu. Ankiety niekompletne nie zostały uwzględnione.

Wykres 1. Zestawienie zmiennych przed dopasowaniem grup

Zmienna	PrePan (N = 370)		Pan (N = 788)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Płeć						
kobiety	261	70.54	548	69.54	0.119	0.730
mężczyźni	109	29.46	240	30.46		
Miejsce zamieszkania						
wieś	62	16.76	136	17.26	0.045	0.832
miasto	308	83.24	652	82.74		
Stopień zawodowy						
stażysta	11	2.97	20	2.54	8.335	0.040
kontraktowy	37	10.00	89	11.29		
mianowany	93	25.14	142	18.02		
dyplomowany	229	61.89	537	68.15		

* test χ^2 Pearsona

Wykres 2. Zestawienie zmiennych po dopasowaniu grup z użyciem metody propensity score matching (PSM)¹



¹ Dopasowanie grup z uwzględnieniem czterech zmiennych: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, staż pracy i stopień zawodowy. Zmienna zależna: wypalenie zawodowe.



Zmienna	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Płeć						
kobiety	261	70.54	253	68.38	0.408	0.523
mężczyźni	109	29.46	117	31.62		
Miejsce zamieszkania						
wieś	62	16.76	54	14.59	0.654	0.419
miasto	308	83.24	316	85.41		
Stopień zawodowy						
stażysta	11	2.97	11	2.97	0.682	0.877
kontraktowy	37	10.00	44	11.89		
mianowany	93	25.14	91	24.59		
dplomowany	229	61.89	224	60.54		

* test χ^2 Pearsona

Zmienna	PrePan (N = 370)		Pan (N = 788)		$t_{df=738}$	p*
	M	SD	M	SD		
Wiek	47.46	9.34	47.65	9.62	-0.264	0.792
Staż pracy	22.17	10.30	22.49	10.50	-0.428	0.669

M – średnia, SD – odchylenie standardowe * test t-Studenta

Zawód nauczyciela jest nadal dość mocno sfeminizowany, stąd znaczący udział w badaniu kobiet. Wiele badań potwierdza, że głównymi przyczynami feminizacji zawodu nauczyciela, jest większa niż w innych zawodach możliwość łączenia pracy z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu. Praca nauczyciela wydaje się mieć wiele wspólnego z rolą matki, to dlatego bycie kobietą w zawodzie zdecydowanie ułatwia jego wykonywanie, podobnie jak przeświadczenie o wrodzonych lub nabytych przez kobiety predyspozycjach do wykonywania zawodu nauczyciela. Dysproporcja płci w zawodzie nauczyciela jest problemem znanym w całej Europie, a dane wskazują, że będzie się ona utrzymywać, o ile nie zostaną podjęte odpowiednie działania mające na celu pozyskanie do tego zawodu większej liczby mężczyzn. W analizowanej grupie nauczycieli w pierwszym badaniu (N = 370) dominowały kobiety (N = 261; 70,54%) oraz mieszkańcy miast (N = 308; 83,24%) w drugim badaniu (N = 788) również dominowały kobiety (N = 548; 69,54%) oraz mieszkańcy miast (N = 652; 82,74%).



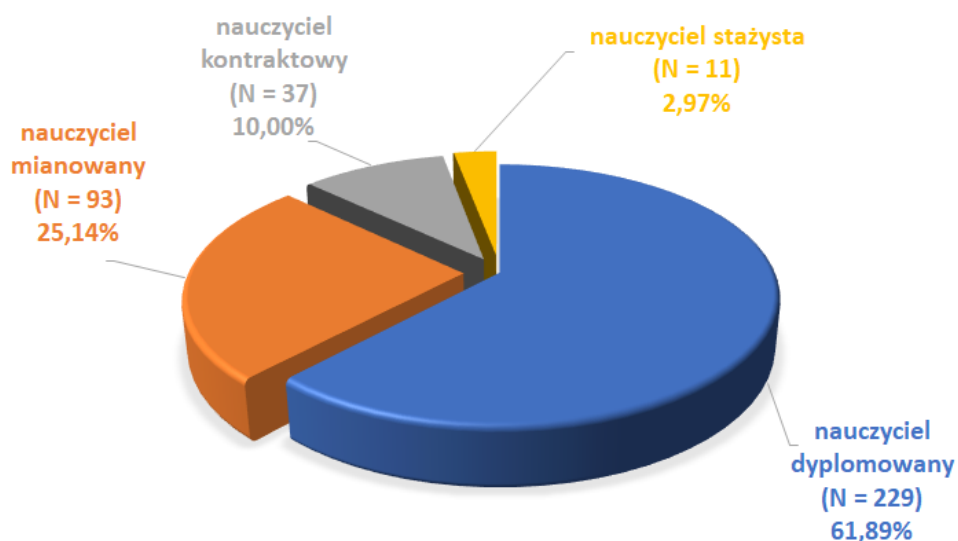
Celem procesu rozwoju poziomu edukacji jest rozwój osobowy nauczycieli oraz poprawa jakości funkcjonowania placówek oświatowych, które ich zatrudniają. Awans zawodowy nauczycieli to określony w przepisach prawa proces podnoszenia kwalifikacji nauczycieli wprowadzony w 2000 roku. Droga zawodowa awansu nauczyciela jest podzielona na 4 stopnie nauczycielskie:

1. Nauczyciel stażysta
2. Nauczyciel kontraktowy
3. Nauczyciel mianowany
4. Nauczyciel dyplomowany

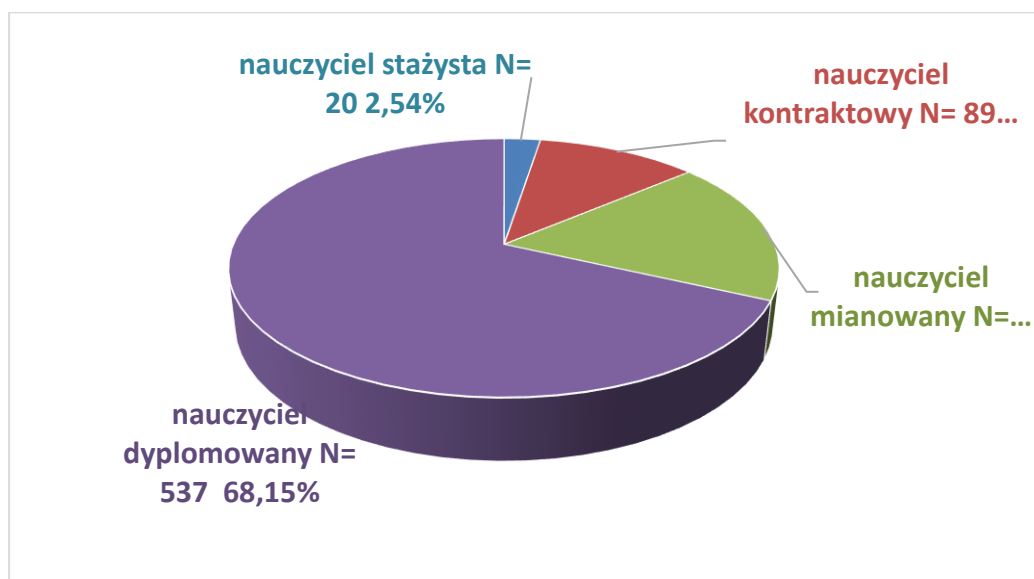
Osiągnięcie każdego kolejnego szczebla wymaga konkretnych działań. Proces awansu zawodowego nauczycieli jest w pełni sformalizowany i ustrukturyzowany.

Przed osiągnięciem konkretnego stopnia rozwoju zawodowego, nauczyciel rozpoczyna staż. Nauczyciel kontraktowy, który chce osiągnąć awans na nauczyciela mianowanego, musi rozpocząć staż, który trwa obecnie aż 2 lata i 9 miesięcy. Staż na stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego mogą rozpocząć nauczyciele, którzy przepracowali w szkole co najmniej rok od dnia nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Szczegółowe przepisy odbywania stażu i spełnienia wymogów określa Karta Nauczyciela. W pierwszym badaniu największą grupę stanowili nauczyciele ze stopniem zawodowym nauczyciela dyplomowanego (N = 229; 61,89%), w mniejszym stopniu byli to nauczyciele mianowani (N = 93; 25,14%) i kontraktowi (N = 37; 10,00%). Najmniej wśród badanych było nauczycieli stażystów (N = 11; 2,97%) (Wykres 3). W drugim badaniu największą grupę stanowili nauczyciele ze stopniem zawodowym nauczyciela dyplomowanego (N = 537 68,15%), w mniejszym stopniu byli to nauczyciele mianowani (N = 142; 18,02%) i kontraktowi (N = 89; 11,29%). Najmniej wśród badanych było nauczycieli stażystów (N = 20; 2,54%) (Wykres 4).

Wykres 3. Struktura stopni zawodowych grupy nauczycieli w 1 badaniu (N = 370)



Wykres 4. Struktura stopni zawodowych analizowanej grupy nauczycieli (N = 788)



1.7 Analiza zebranego materiału empirycznego

W ciągu najbliższych piętnastu lat około 40% nauczycieli szkół średnich I stopnia na poziomie Unii Europejskiej przejdzie na emeryturę. Biorąc pod uwagę zachodzące w każdym kraju zmiany demograficzne i przepływy migracyjne można stwierdzić, że istnieje duże prawdopodobieństwo, iż



systemy edukacji staną wkrótce w obliczu deficytu nauczycieli i konieczności zwiększenia atrakcyjności tego zawodu dla młodych kandydatów (Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, 2015. *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies. (Zawód nauczyciela w Europie: polityka, praktyka i odbiór społeczny)* Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej [8].

W Polsce staż pracy wymagany do uzyskania pełnej emerytury wynosi 30 lat, z czego 20 lat musi być przepracowane w zawodzie nauczyciela. Wielu nauczycieli korzysta jeszcze z uprawnień nadanych w Karcie Nauczyciela, zgodnie z art. 88 uprawnienie do przejścia na wcześniejszą emeryturę nie jest uzależnione od wieku. Przysługuje ono nauczycielom urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r. [9]. Warunkiem, który jednak musi być spełniony, jest osiągnięcie wymaganego okresu zatrudnienia. Skorzystać z tego uprawnienia może nauczyciel, który posiada 30-letni okres zatrudnienia, przy czym 20 lat stanowi praca nauczycielska, a w przypadku nauczycieli szkolnictwa specjalnego okres zatrudnienia musi wynosić 25 lat, w tym 20 lat pracy nauczycielskiej w szkolnictwie specjalnym. Obecnie w Polsce oficjalny wiek emerytalny został zmieniony do 65 lat dla mężczyzn i kobiet 60 lat, ten zapis obowiązuje również nauczycieli, gdyż przywileje wyżej opisane zostały nauczycielom zabrane. W ostatnim czasie z powodu zwiększonego odejścia na emeryturę zaczyna brakować nauczycieli z wybranych branż: nauczycieli przedszkoli, wczesnoszkolnego nauczania, do nauki języków obcych oraz matematyków, fizyków, chemików i nauki zawodu.

Średni staż analizowanej grupy nauczycieli wynosił 22. Najkrótszy staż pracy wynosił 1 rok, a najdłuższy 50,0 lat.

Wykres 5. Średni staż analizowanej grupy nauczycieli

	GRUPA	M	SD	Minimum	Maksimum	CV [%]
Wiek	PrePan	47.46	9.34	23.0	73.0	19.69
	Pan	47.65	9.62	21.0	71.0	20.20
Staż	PrePan	22.17	10.30	1.0	49.0	46.44
	Pan	22.49	10.50	1.0	48.0	46.70

M – średnia, SD – odchylenie standardowe, CV – współczynnik zmienności

Skala występowania zjawiska depresji wśród badanych nauczycieli

Nasilenie objawów depresyjnych zbadano za pomocą standaryzowanego narzędzia walidowanego w polskiej wersji językowej – Inwentarz Depresji Becka do oceny nastroju osób zdrowych i chorych na choroby afektywne (osoby dorosłe i młodzież od 13 roku życia). Zebrane odpowiedzi dla 21 pytań



diagnostycznych tworzących skalę Becka przeliczono zgodnie z kluczem. Do oceny nasilenia objawów depresyjnych dla analizowanej grupy nauczycieli użyto sumarycznej punktacji oraz norm zakresowych dla populacji polskiej.

Wykres 6. Skala występowania zjawiska depresji a wypalenie zawodowe

Depresyjność (nasilenie objawów)

Zmienna	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny				29.144	0.000
Skala Becka	0.108	0.036	0.180	2.959	0.003

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Osoby z wyższym nasileniem objawów depresji mają istotnie wyższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) niż osoby z niższym nasiedleniem tego typu objawów ($\beta_{std} = 0.108$, $p = 0.003$).

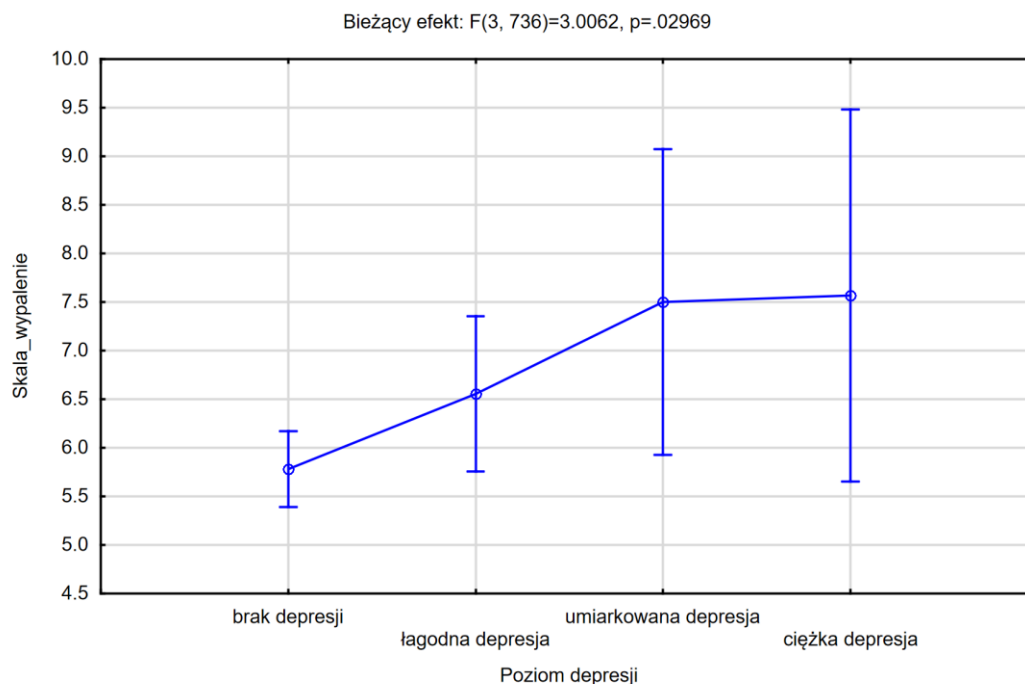
Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					29.271	0.000
GRUPA	PrePan (ref.)					
	Pan	0.039	-0.071	0.149	0.700	0.484
Skala Becka		0.096	0.023	0.169	2.581	0.010
Grupa*Skala Becka		0.046	-0.066	0.157	0.805	0.421

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Badani w okresie przed i po pandemii nie różnią się istotnie statystycznie pod względem zależności między stopniem nasilenia objawów depresji a poziomem wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny).

Na podstawie opracowanych norm dla polskiej populacji wyodrębniono grupy osób o różnym poziomie nasilenia objawów depresji.

Wykres 7. Poziom depresji w analizowanej grupie nauczycieli (N = 370) według norm

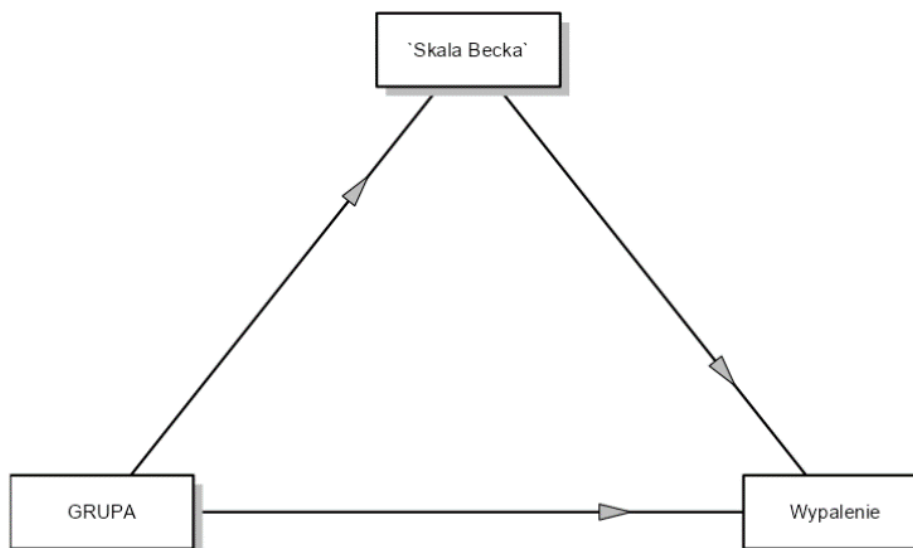


Analiza post hoc:

Nr podkl.	Test Najmniejszych Istotnych Różnic (NIR) Fishera				
	Poziom depresji	1	2	3	4
		5.7822	6.5530	7.5000	7.5652
1	brak depresji		0.089	0.038	0.074
2	łagodna depresja	0.089		0.293	0.338
3	umiarkowana depresja	0.038	0.293		0.959
4	ciężka depresja	0.074	0.338	0.959	

Wniosek: Osoby o umiarkowanym poziomie depresji mają istotnie wyższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w porównaniu do osób bez objawów tej choroby (7.50 vs 5.78, $p = 0.038$).

Wykres 8. Nasilenie objawów depresji jako mediator w relacji między okresem badania a poziomem wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny)



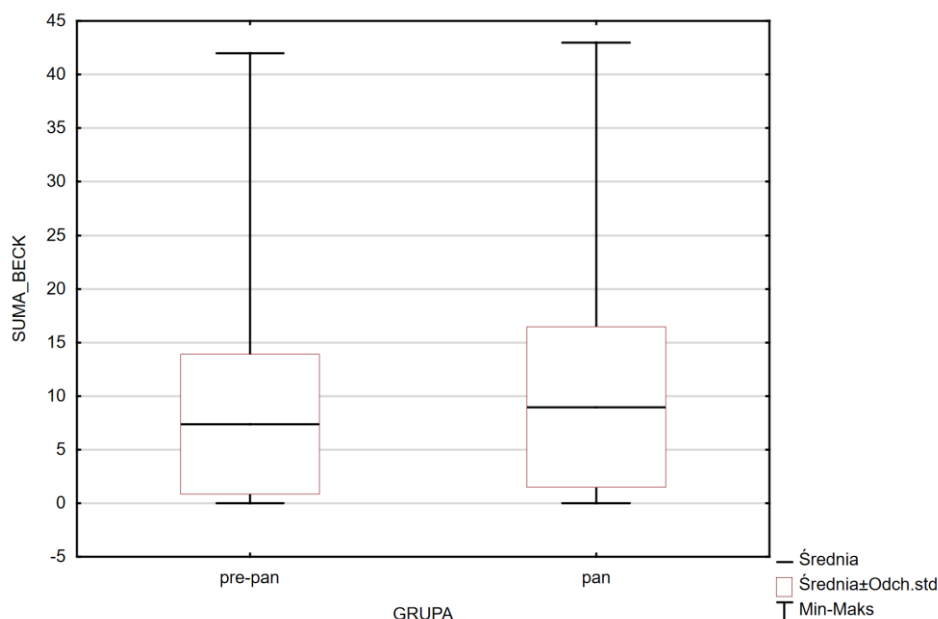
Indirect and Total Effects

Type	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	GRUPA1 \Rightarrow Skala Becka \Rightarrow Wypalenie	0.0981	0.0502	-3.56e-4	0.196	0.0104	1.95	0.051
Direct	GRUPA1 \Rightarrow Wypalenie	0.7290	0.3444	0.0540	1.404	0.0777	2.12	0.034
Total	GRUPA1 \Rightarrow Wypalenie	0.8270	0.3438	0.1531	1.501	0.0881	2.41	0.016

Note. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method)

Note. Betas are completely standardized effect sizes

Wniosek: Okres w którym przeprowadzano badanie ma istotny statystycznie bezpośredni wpływ na poziom zanotowanego wypalenia zawodowego (przed pandemią niższy poziom niż w trakcie pandemii, $p = 0.016$). Obserwowana zależność nie jest jednak uwarunkowana zróżnicowanym poziomem depresji (pośrednia relacja GRUPA \rightarrow Skala Becka \rightarrow Wypalenie nie wykazuje istotności statystycznej, ale jest pewien statystyczny trend w tym zakresie $p = 0.051$). Nie można więc jednoznacznie potwierdzić, że to zwiększone średnie nasilenie objawów depresji w okresie pandemii (M: 8.98 vs 7.38) jest czynnikiem pośredniczącym w obserwowanej różnicy w poziomie wypalenia zawodowego zanotowanego w obu okresach badania.



Ocena stopnia wypalenia zawodowego

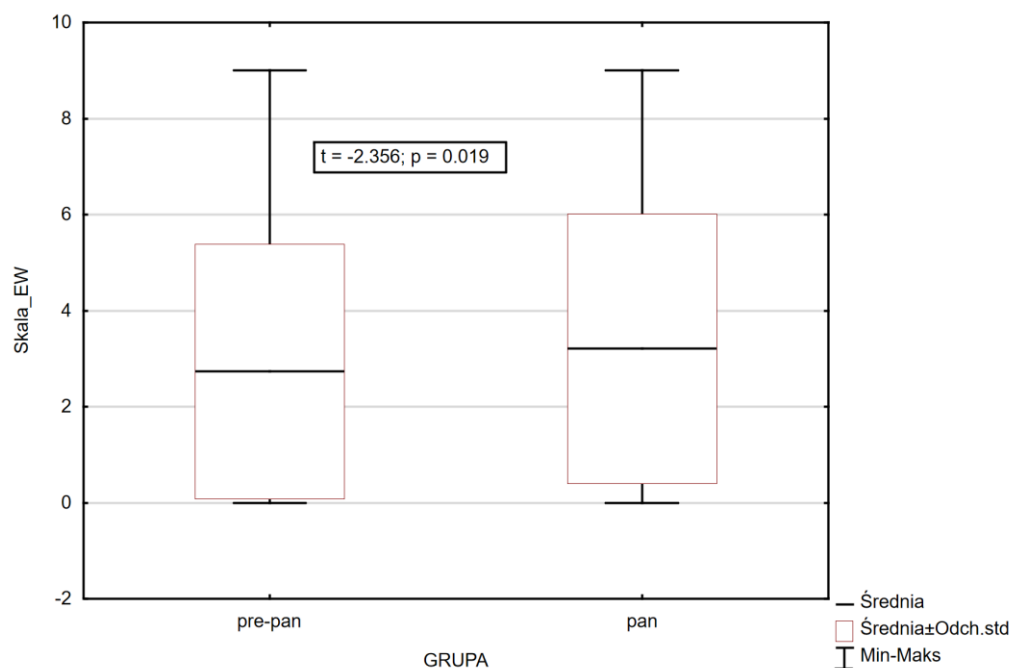
Stopień wypalenia zawodowego zbadano za pomocą standaryzowanego narzędzia walidowanego w polskiej wersji językowej – Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Christiny Maslach (Maslach Burnout Inventory). Zebrane odpowiedzi dla 24 pytań diagnostycznych tworzących skalę wypalenia zawodowego przeliczono zgodnie z kluczem. Do oceny nasilenia objawów wypalenia zawodowego dla analizowanej grupy nauczycieli użyto sumarycznej punktacji dla całej skali (pytania 1-22), jak również dla trzech jej podwymiarów zgodnie z założeniami twórców narzędzia. Wyodrębnione podwymiary: wyczerpanie emocjonalne (EW), objawy związane z depersonalizacją (DP), satysfakcja zawodowa (ZO). Dodatkowo określono poziom satysfakcji finansowej (pytania 23 i 24).

Wykres 9. Porównanie poziomu wypalenia zawodowego w grupach bez uwzględniania dodatkowych czynników (kowariantów)

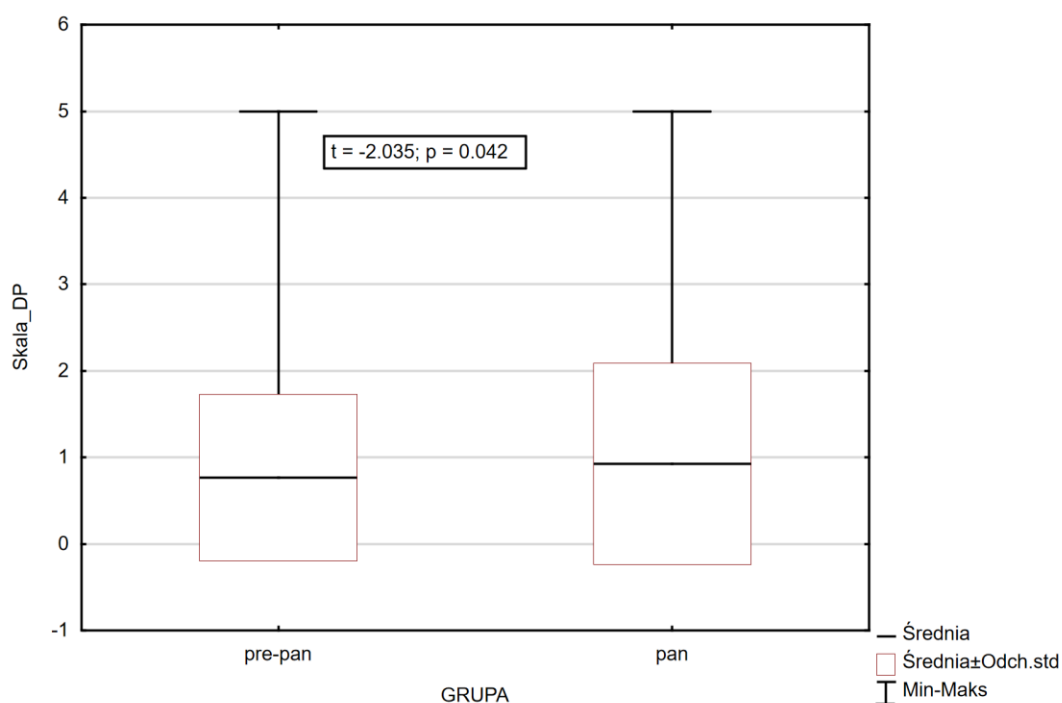
Statystyki opisowe:

Skala wypalenia	GRUPA	M	SD	Minimum	Maksimum	CV [%]
EW	PrePan	2.73	2.65	0.00	9.00	96.93
EW	Pan	3.21	2.81	0.00	9.00	87.65
DP	PrePan	0.76	0.96	0.00	5.00	125.60
DP	Pan	0.92	1.16	0.00	5.00	125.67
ZO	PrePan	2.14	2.03	0.00	8.00	94.87
ZO	Pan	2.34	2.07	0.00	8.00	88.48
Sumarycznie	PrePan	5.64	4.51	0.00	19.00	79.96
Sumarycznie	Pan	6.47	4.84	0.00	21.00	74.90

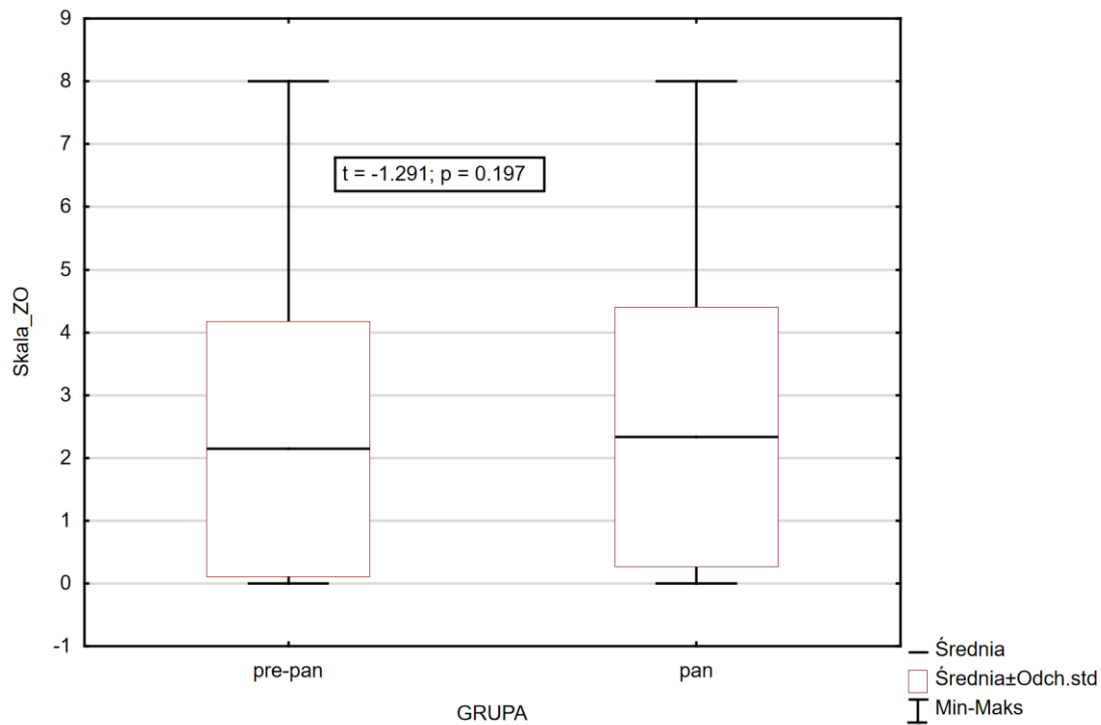
M – średnia, SD – odchylenie standardowe, CV – współczynnik zmienności



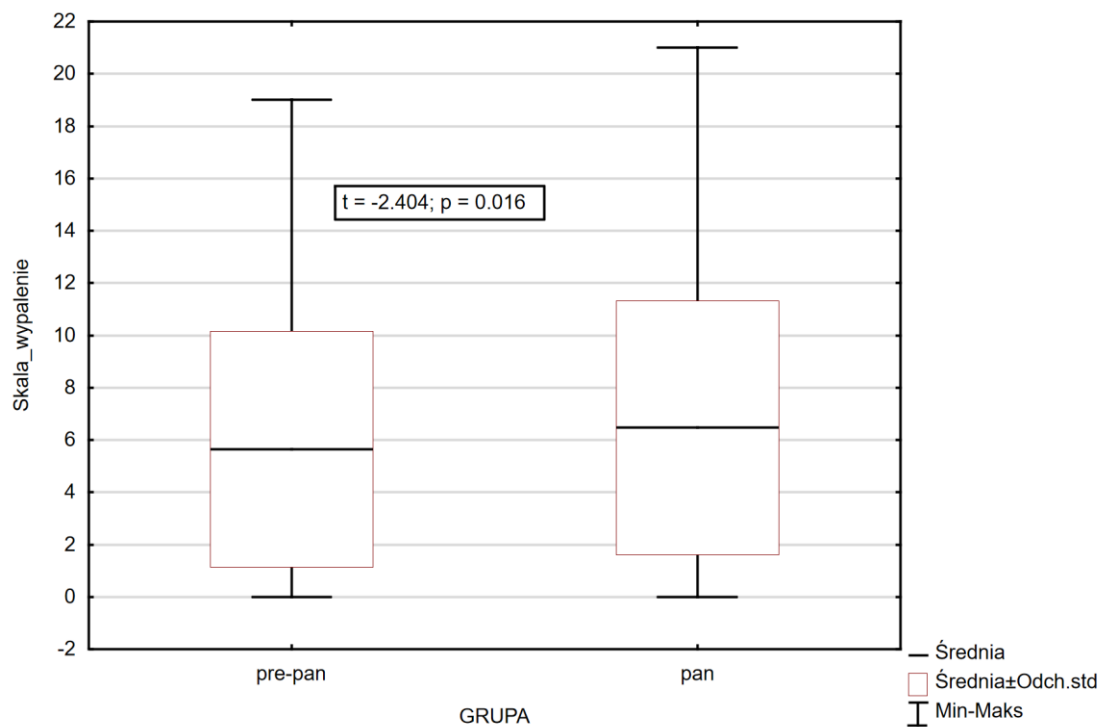
Wniosek: Średni poziom wypalenia zawodowego w zakresie EW jest istotnie wyższy w grupie nauczycieli Pan w porównaniu do grupy nauczycieli PrePan (3.21 vs 2.73, $t = -2.356$, $p = 0.019$, $d = 0.176$, 95%CI [0.031 - 0.320]).



Wniosek: Średni poziom wypalenia zawodowego w zakresie DP jest istotnie wyższy w grupie nauczycieli Pan w porównaniu do grupy nauczycieli PrePan (0.92 vs 0.76, $t = -2.035$, $p = 0.042$, $d = 0.150$, 95%CI [0.006 - 0.295]).



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy.





Wniosek: Średni poziom wypalenia zawodowego jest istotnie wyższy w grupie nauczycieli Pan w porównaniu do grupy nauczycieli PrePan (6.47 vs 5.64, $t = -2.404$, $p = 0.016$, $d = 0.177$, 95%CI [0.033 - 0.322]).

Porównanie poziomu wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach z uwzględnieniem dodatkowych czynników (kowariantów)

Wykres 10. Płeć, miejsce zamieszkania, wiek, staż pracy i stopień zawodowy

Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					5.746	0.000
Płeć	kobieta (ref.)					
	mężczyzna	-0.067	-0.141	0.007	-1.786	0.074
Miejsce zamieszkania	wieś (ref.)					
	miasto	0.010	-0.063	0.083	0.275	0.783
Wiek		0.021	-0.148	0.191	0.247	0.805
Staż		-0.042	-0.222	0.138	-0.457	0.648
Stopień	stażysta (ref.)					
	kontraktowy	0.032	-0.045	0.109	0.817	0.414
	mianowany	0.035	-0.045	0.115	0.864	0.388
	dyplomowany	0.057	-0.033	0.147	1.249	0.212

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Analizowane zmienne nie mają istotnego wpływu na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny)

Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					5.822	0.000
GRUPA	PrePan (ref.)					
	Pan	-0.435	-0.991	0.121	-1.536	0.125
Płeć	kobieta (ref.)					
	mężczyzna	-0.066	-0.140	0.008	-1.747	0.081
Miejsce zamieszkania	wieś (ref.)					
	miasto	0.007	-0.066	0.080	0.192	0.848
Wiek		0.011	-0.159	0.182	0.132	0.895



Staż		-0.032	-0.213	0.149	-0.348	0.728
Stopień	stażysta (ref.)					
	kontraktowy	0.030	-0.047	0.107	0.763	0.446
	mianowany	0.036	-0.044	0.115	0.875	0.382
	dplomowany	0.062	-0.028	0.152	1.347	0.179
GRUPA*Wiek		0.323	-0.550	1.196	0.727	0.468
GRUPA*Staż		-0.035	-0.465	0.394	-0.161	0.872
GRUPA*Miejsce zamieszkania	miasto	0.058	-0.043	0.159	1.131	0.258
GRUPA*Stopień zawodowy	kontraktowy	0.061	-0.019	0.140	1.501	0.134
	mianowany	0.007	-0.081	0.094	0.151	0.880
GRUPA*Stopień zawodowy	dplomowany	0.030	-0.101	0.162	0.457	0.648
GRUPA*Płeć	mężczyzna	0.036	-0.044	0.117	0.886	0.376

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Brak istotnego statystycznie wpływu badanych zmiennych na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w okresie przed i w trakcie pandemii.

Wykres 11. Motywy wyboru zawodu

Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					22.090	0.000
Powołanie	tak	0.014	-0.065	0.093	0.341	0.733
Presja rodziny	tak	-0.037	-0.150	0.076	-0.648	0.517
Prestiż zawodu	tak	0.040	-0.048	0.128	0.888	0.375
Stabilność zatrudnienia	tak	-0.025	-0.103	0.053	-0.630	0.529
Chęć pracy z dziećmi	tak	-0.041	-0.120	0.038	-1.024	0.306
Tradycja rodzinna	tak	0.035	-0.047	0.116	0.837	0.403
Finanse	tak	0.025	-0.078	0.129	0.478	0.633
Przypadek	tak	0.010	-0.074	0.094	0.239	0.811
Chęć przekazywania wiedzy	tak	0.007	-0.070	0.084	0.184	0.854

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia



Wniosek: Analizowane zmienne nie mają istotnego wpływu na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny)

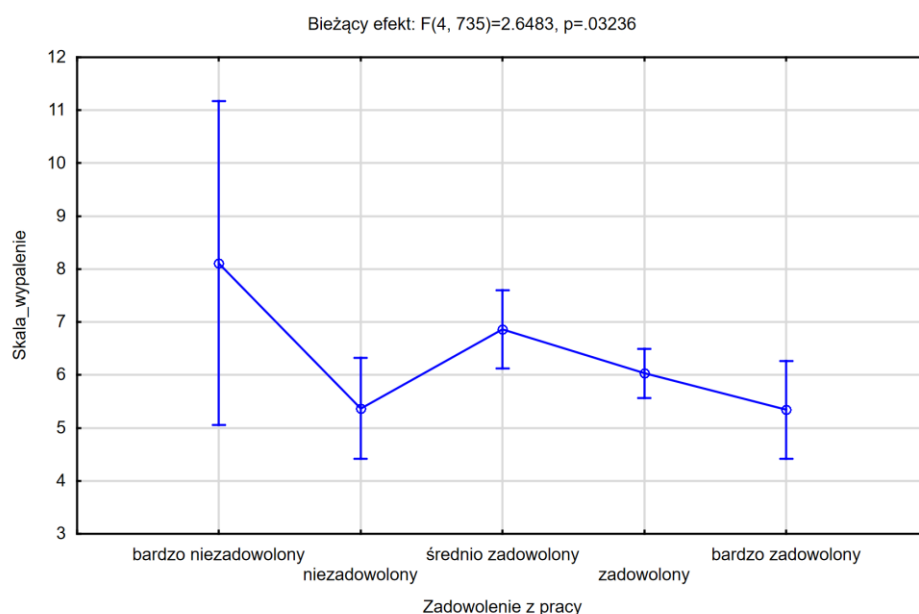
Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					20.206	0.000
GRUPA	PrePan (ref.)					
	Pan	-0.019	-0.197	0.158	-0.214	0.830
Powołanie	tak	0.017	-0.062	0.096	0.419	0.675
Presja rodziny	tak	-0.043	-0.163	0.078	-0.699	0.485
Prestiż zawodu	tak	0.054	-0.035	0.143	1.190	0.234
Stabilność zatrudnienia	tak	-0.026	-0.104	0.053	-0.643	0.520
Chęć pracy z dziećmi	tak	-0.030	-0.109	0.049	-0.748	0.455
Tradycja rodzinna	tak	0.033	-0.049	0.114	0.788	0.431
Finanse	tak	0.035	-0.075	0.144	0.623	0.533
Przypadek	tak	0.008	-0.076	0.093	0.196	0.844
Chęć przekazywania wiedzy	tak	0.009	-0.069	0.086	0.218	0.828
GRUPA*Powołanie	tak	0.039	-0.041	0.120	0.955	0.340
GRUPA*Presja rodziny	tak	-0.229	-0.480	0.023	-1.787	0.074
GRUPA*Prestiż zawodu	tak	0.119	-0.007	0.245	1.853	0.064
GRUPA*Stabilność zatrudnienia	tak	-0.051	-0.133	0.030	-1.240	0.215
GRUPA*Chęć pracy z dziećmi	tak	0.037	-0.043	0.118	0.914	0.361
GRUPA*Tradycja rodzinna	tak	0.004	-0.113	0.120	0.061	0.951
GRUPA*Finanse	tak	-0.006	-0.197	0.186	-0.058	0.954
GRUPA*Przypadek	tak	0.028	-0.070	0.125	0.561	0.575
GRUPA*Chęć przekazywania wiedzy	tak	0.001	-0.078	0.080	0.026	0.979

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Brak istotnego statystycznie wpływu badanych zmiennych na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w okresie przed i w trakcie pandemii.

Wykres 12. Zadowolenie z pracy

Jednoczynnikowa ANOVA:

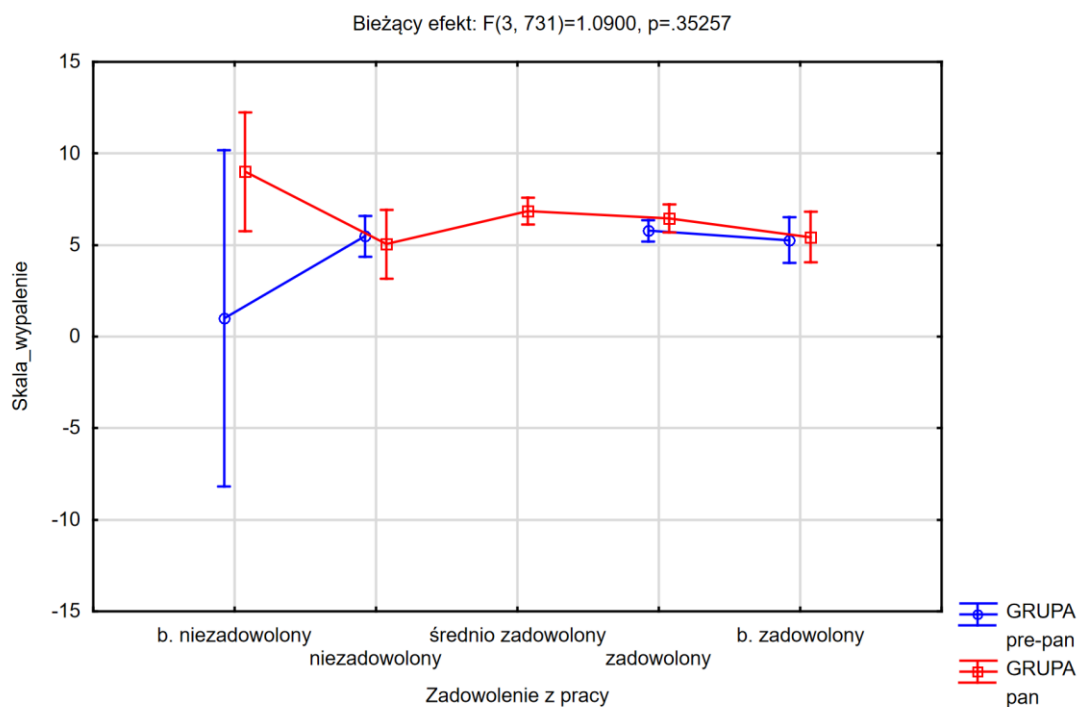


Analiza post-hoc:

Nr podkl.	Test Najmniejszych Istotnych Różnic (NIR) Fishera					
	Zadowolenie z pracy	1	2	3	4	5
		8.1111	5.3696	6.8627	6.0310	5.3434
1	bardzo niezadowolony		0.094	0.436	0.187	0.089
2	niezadowolony	0.094		0.016	0.223	0.969
3	średnio zadowolony	0.436	0.016		0.063	0.012
4	zadowolony	0.187	0.223	0.063		0.192
5	bardzo zadowolony	0.089	0.969	0.012	0.192	

Wniosek: Osoby o średnim poziomie zadowolenia z pracy mają istotnie niższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w porównaniu do osób niezadowolonych ze swojej pracy (6.86 vs 8.11, $p = 0.016$). Natomiast osoby o średnim poziomie zadowolenia z pracy mają istotnie wyższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w porównaniu do osób bardzo zadowolonych ze swojej pracy (6.86 vs 5.34, $p = 0.012$).

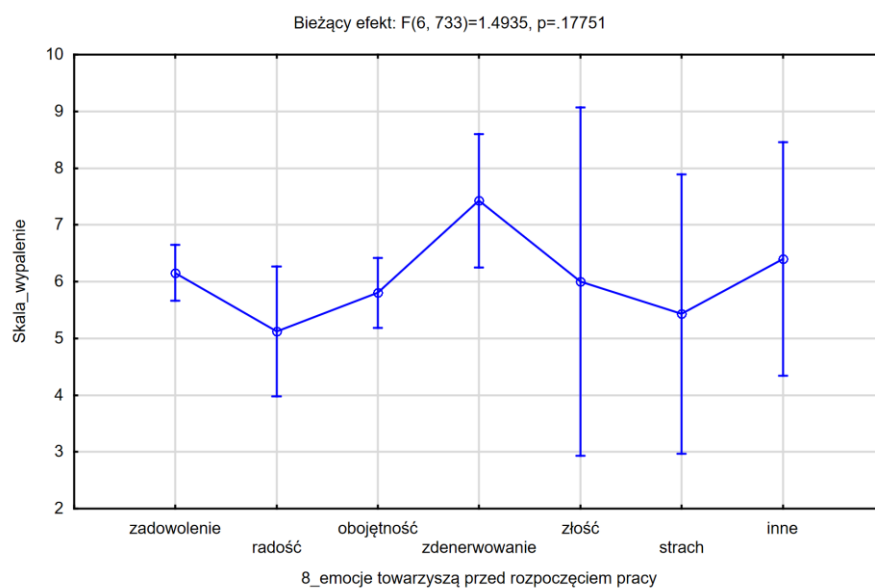
Dwuczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) a zadowoleniem z pracy w okresie przed i w trakcie pandemii.

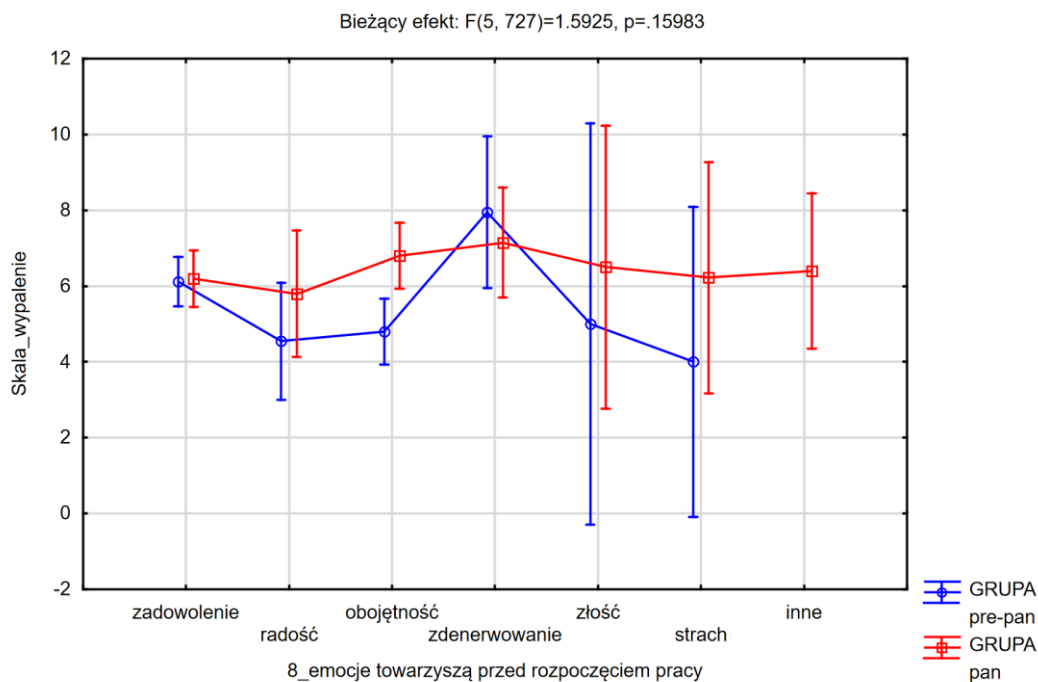
Wykres 13. Emocje związane z pracą

Jednoczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnych emocjach związanych z codzienną pracą.

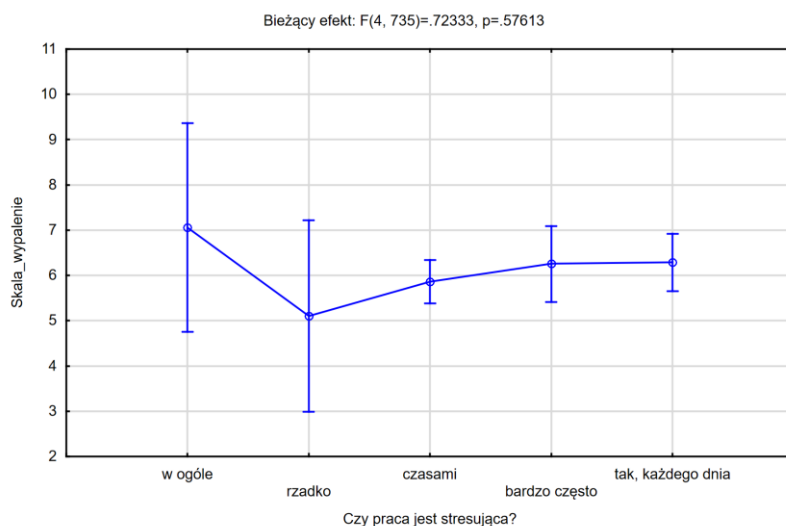
Dwuczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnych emocjach związanych z codzienną pracą w okresie przed i w trakcie pandemii.

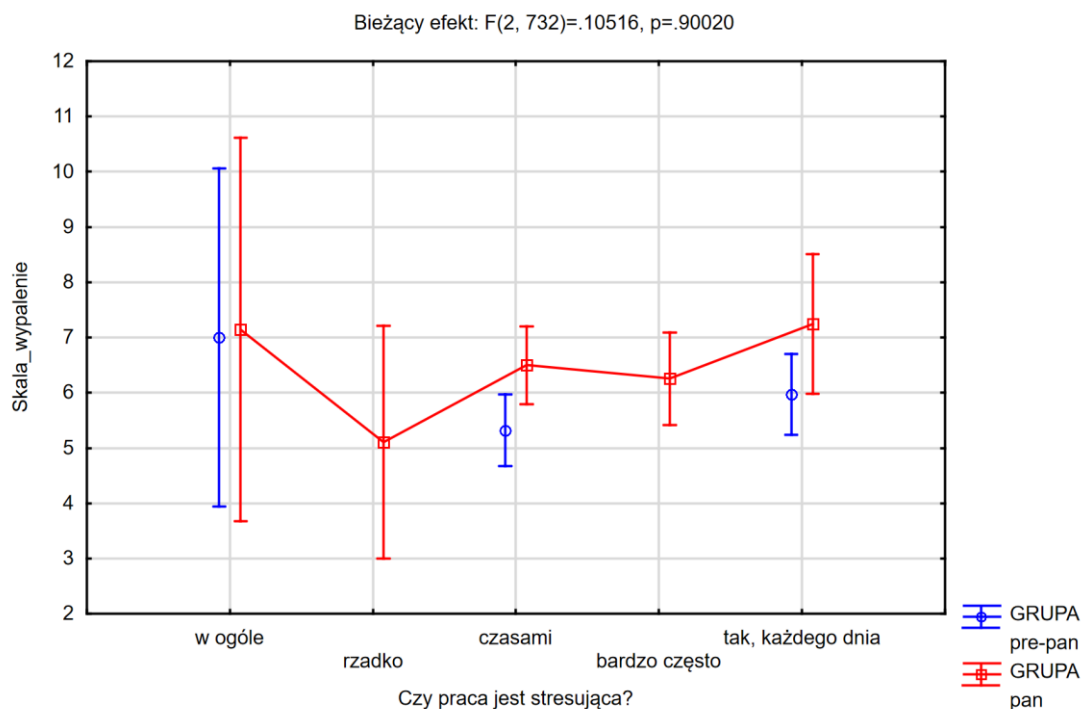
Wykres 14. Odczuwany stres związany z pracą

Jednoczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnym stopniu odczuwanego stresu związanego z codzienną pracą.

Dwuczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w o różnym stopniu odczuwanego stresu związanego z codzienną pracą w okresie przed i w trakcie trwania pandemii.

Wykres 15. Czynniki wpływające na stres w pracy

Zmienna	Pozio m	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					29.398	0.000
Duże problemy wychowawcze	tak	0.013	-0.064	0.090	0.329	0.743
Małe zainteresowanie rodziców problemami ich dzieci	tak	-0.042	-0.118	0.034	-1.085	0.278
Zbyt dużo zadań do wykonania	tak	0.020	-0.061	0.100	0.479	0.632
Zbyt dużo dokumentów do wypełniania	tak	-0.031	-0.111	0.050	-0.742	0.459
Mobbing	tak	0.036	-0.062	0.134	0.719	0.473



Brak wsparcia przełożonego w rozwiązywaniu problemów	tak	-0.012	-0.112	0.089	-0.228	0.820
--	-----	--------	--------	-------	--------	-------

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Analizowane zmienne nie mają istotnego wpływu na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny)

Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					28.889	0.000
GRUPA	PrePan (ref.)					
	Pan	0.041	-0.081	0.162	0.654	0.513
Duże problemy wychowawcze	tak	0.010	-0.068	0.088	0.250	0.803
Małe zainteresowanie rodziców problemami ich dzieci	tak	-0.039	-0.115	0.038	-0.997	0.319
Zbyt dużo zadań do wykonania	tak	0.016	-0.065	0.097	0.391	0.696
Zbyt dużo dokumentów do wypełniania	tak	-0.025	-0.107	0.057	-0.598	0.550
Mobbing	tak	0.036	-0.063	0.136	0.714	0.476
Brak wsparcia przełożonego w rozwiązywaniu problemów	tak	-0.018	-0.120	0.084	-0.348	0.728
GRUPA*Duże problemy wychowawcze	tak	0.009	-0.068	0.087	0.238	0.812
GRUPA*Małe zainteresowanie rodziców problemami ich dzieci	tak	0.031	-0.048	0.110	0.774	0.439
GRUPA*Zbyt dużo zadań do wykonania	tak	0.046	-0.035	0.126	1.110	0.267
GRUPA* Zbyt dużo dokumentów do wypełniania	tak	-0.024	-0.106	0.058	-0.569	0.569
GRUPA*Mobbing	tak	-0.052	-0.201	0.097	-0.690	0.490



GRUPA*Brak wsparcia przełożonego w rozwiązywaniu problemów	tak	0.006	-0.128	0.139	0.082	0.935
---	-----	-------	--------	-------	-------	-------

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Brak istotnego statystycznie wpływu badanych zmiennych na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w okresie przed i w trakcie pandemii.

Wykres 16. Częstość odczuwanych objawów wypalenia i stresu

Objaw	γ^*	z	p
Ból głowy	0.082	2.654	0.008
Rozdrażnienie	0.060	1.911	0.056
Zmęczenie	0.056	1.853	0.064
Bezsenna	0.065	2.107	0.035
Zły nastrój	0.080	2.336	0.019
Poczucie bezradności	0.028	0.896	0.371
Brak koncentracji	0.023	0.665	0.506
Brak apetytu	0.034	1.018	0.309

* współczynnik korelacji gamma Goodmana-Kruskala

Wniosek: Zaobserwowano bardzo słabą dodatnią korelację między częstością odczuwanych symptomów wypalenia i stresu (ból głowy, bezsenność, zły nastrój) a poziomem wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny).

Objaw	PrePan			Pan		
	γ^*	z	p	γ^*	z	p
Ból głowy	-0.016	-0.308	0.758	0.091	2.169	0.030
Rozdrażnienie	-0.046	-0.840	0.401	0.055	1.283	0.200
Zmęczenie	-0.047	-0.911	0.362	0.049	1.155	0.248
Bezsenna	-0.002	-0.036	0.971	0.068	1.657	0.097
Zły nastrój	-0.016	-0.256	0.798	0.077	1.745	0.081
Poczucie bezradności	-0.071	-1.401	0.161	0.037	0.878	0.380
Brak koncentracji	-0.105	-1.923	0.054	0.050	1.124	0.261

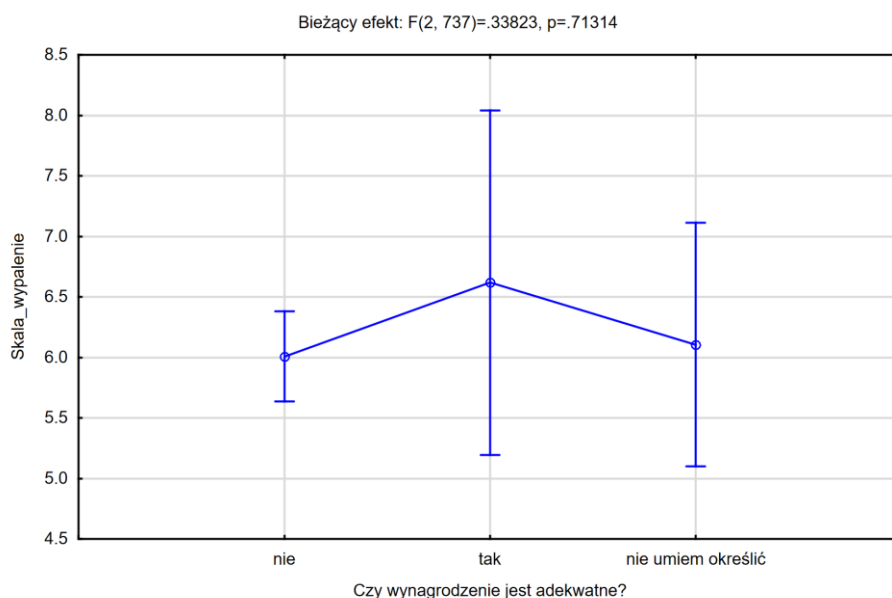
Brak apetytu	-0.012	-0.247	0.805	0.050	1.100	0.272
--------------	--------	--------	-------	-------	-------	-------

* współczynnik korelacji gamma Goodmana-Kruskala

Wniosek: Jedynie częstość odczuwanych bólów głowy skorelowanych dodatnio z poziomem wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) różni się między badaniem przed pandemią i w jej trakcie.

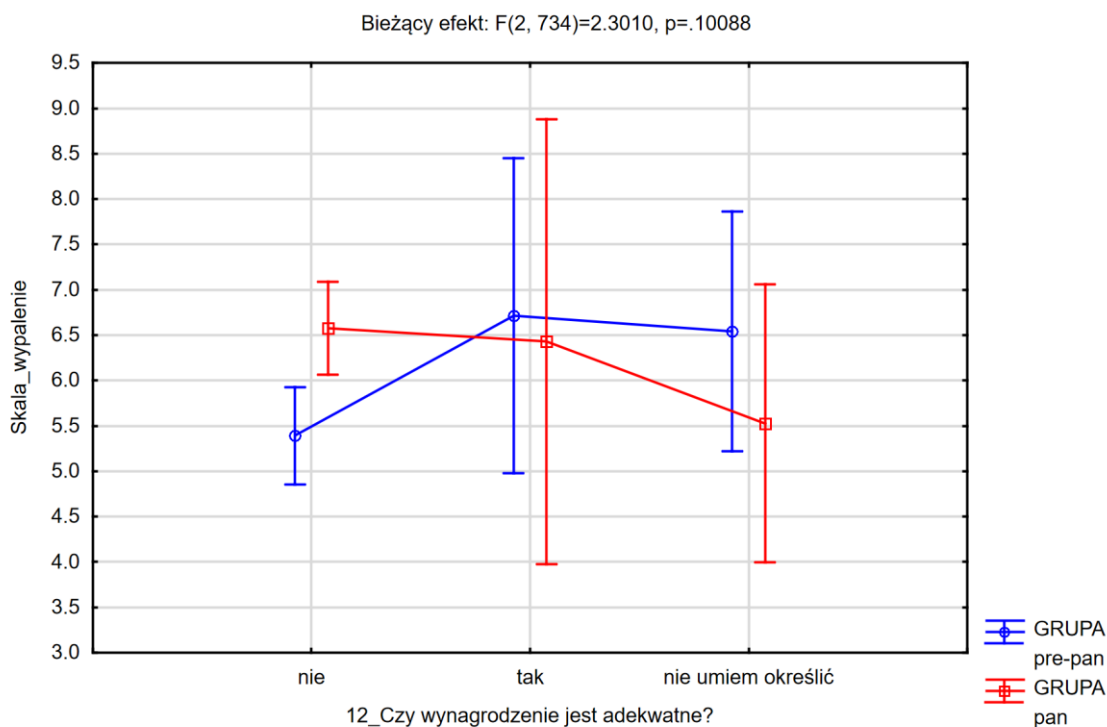
Wykres 17. Czynniki finansowe

Jednoczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnym zadowoleniu z zarobków.

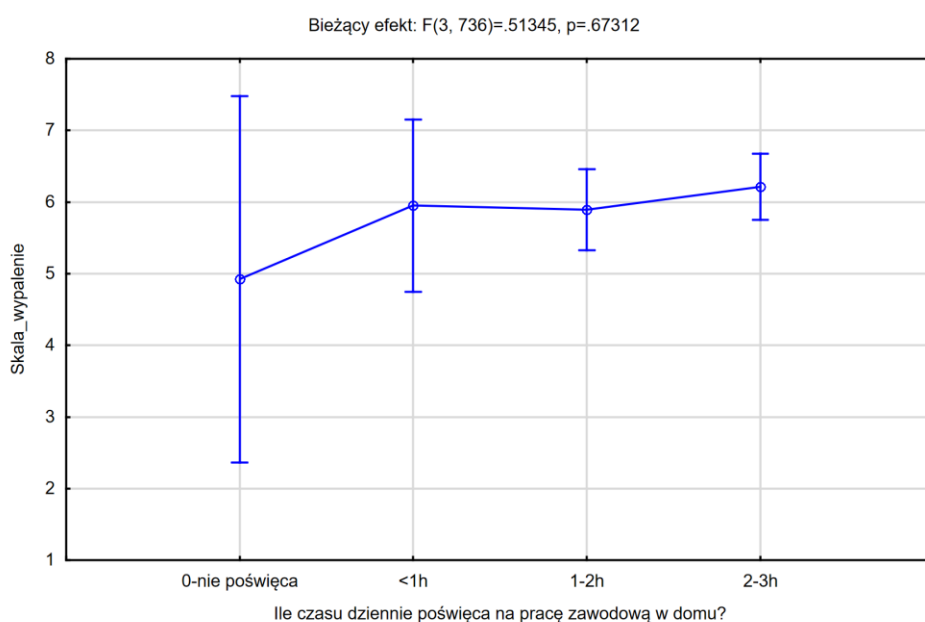
Dwuczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnym zadowoleniu z zarobków w okresie przed i w trakcie trwania pandemii.

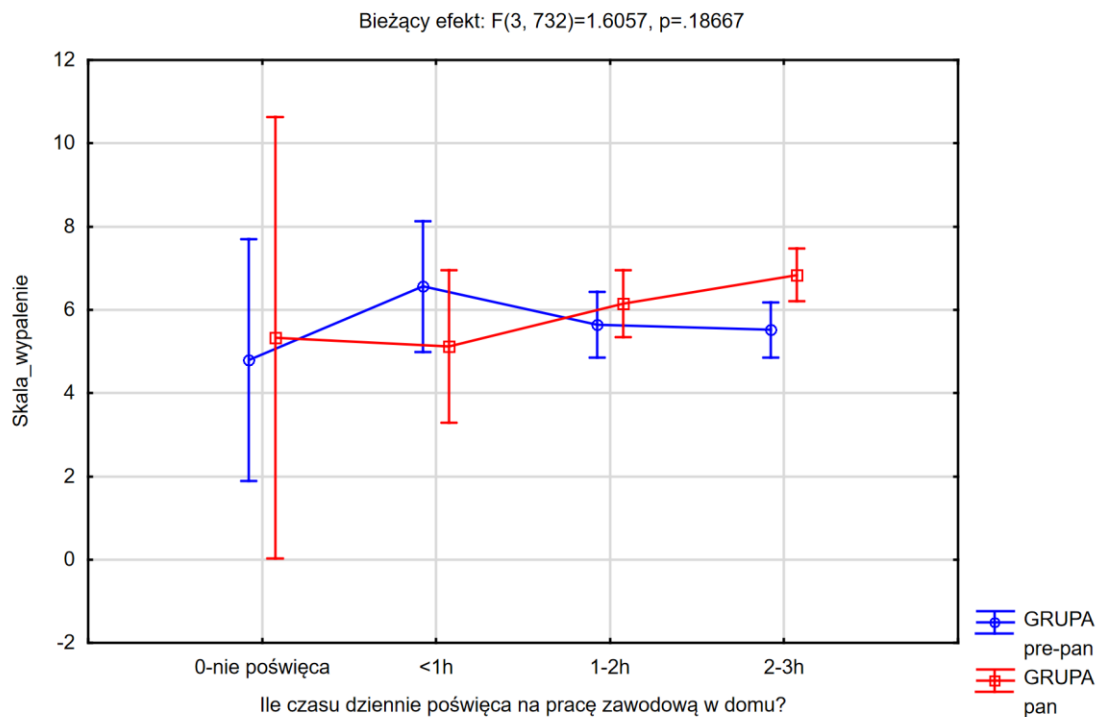
Wykres 18. Przeciążenie pracą

Jednoczynnikowa ANOVA:



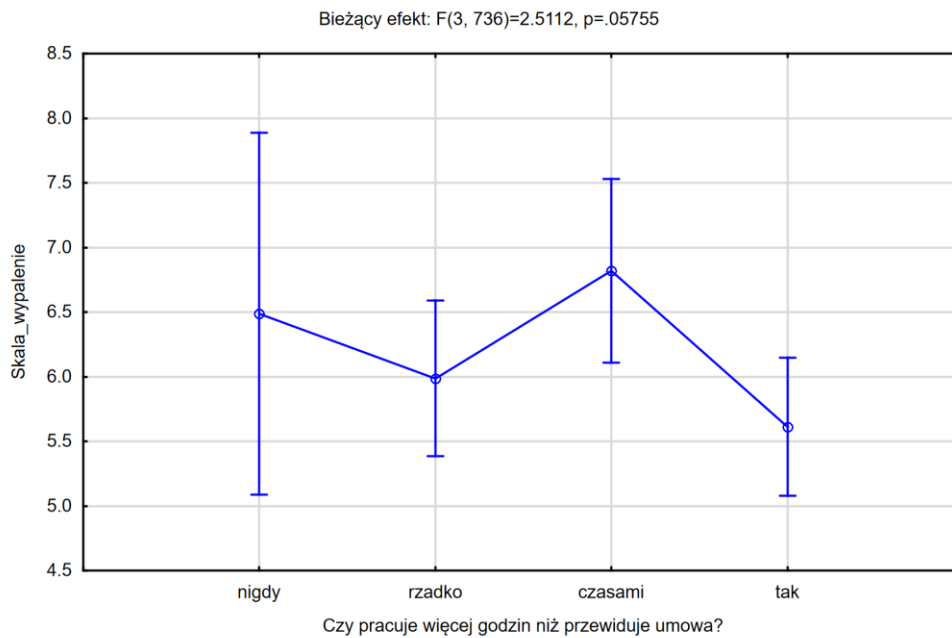
Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnym czasie poświęcanym w domu na pracę zawodową.

Dwuczynnikowa ANOVA:



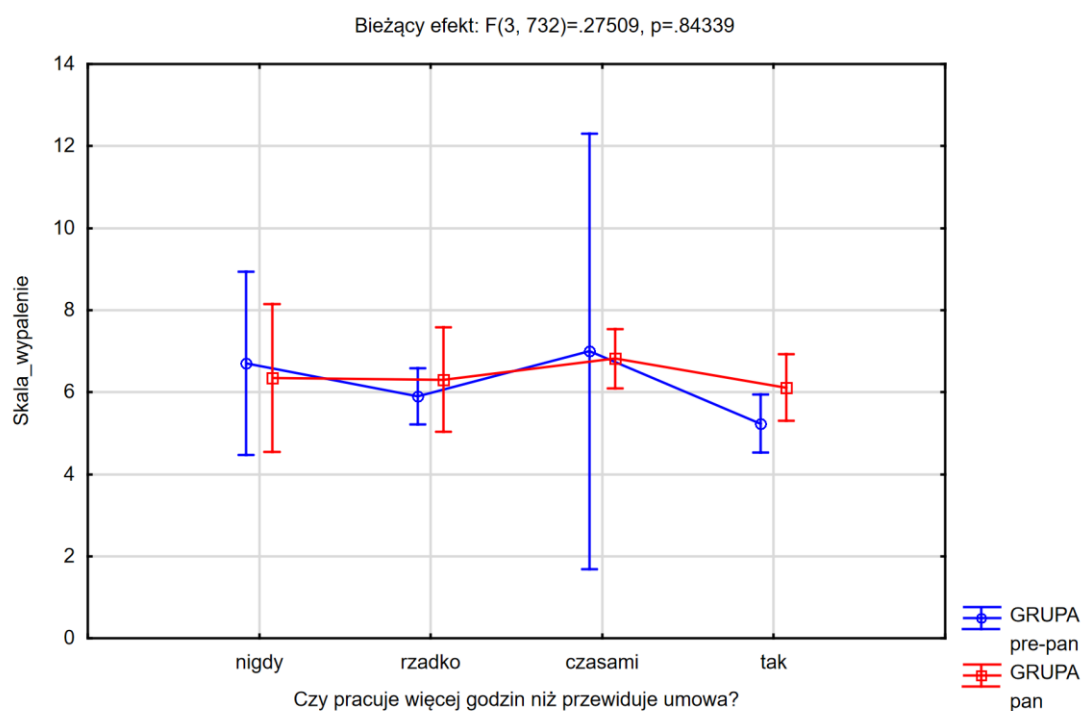
Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnym czasie poświęcanym w domu na pracę zawodową w okresie przed i w trakcie trwania pandemii.

Jednoczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach, które w różnym stopniu poświęcają czas na pracę zawodową.

Dwuczynnikowa ANOVA:





Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny w grupach, które w różnym stopniu poświęcają czas na pracę zawodową w okresie przed i w trakcie trwania pandemii).

Wykres 19. Praca zawodowa a inne aspekty życia

Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					47.722	0.000
Aktywność fizyczną	tak	0.077	-0.062	0.216	1.082	0.280
Wizyty kontrolne u lekarzy	tak	-0.066	-0.190	0.057	-1.050	0.294
Spotkanie z przyjaciółmi	tak	-0.018	-0.203	0.167	-0.187	0.852
Wyjście rekreacyjne z rodziną	tak	0.052	-0.116	0.219	0.608	0.543
Wyjazdy weekendowe	tak	-0.146	-0.297	0.005	-1.892	0.059
Oglądanie ulubionych programów	tak	-0.062	-0.220	0.096	-0.765	0.444
Wyjście do kina, teatru	tak	0.050	-0.095	0.195	0.680	0.497

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Analizowane zmienne nie mają istotnego wpływu na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny)

Zmienna	Poziom	β_{std}	-95%CI	+95%CI	t	p
Wyraz wolny					24.537	0.000
GRUPA	PrePan (ref.)					
	Pan	0.020	-0.124	0.165	0.275	0.783
Aktywność fizyczną	tak	0.086	-0.065	0.236	1.116	0.265
Wizyty kontrolne u lekarzy	tak	-0.079	-0.217	0.060	-1.113	0.266
Spotkanie z przyjaciółmi	tak	-0.003	-0.199	0.193	-0.032	0.974
Wyjście rekreacyjne z rodziną	tak	0.061	-0.114	0.236	0.685	0.494
Wyjazdy weekendowe	tak	-0.156	-0.311	-0.000	-1.966	0.050
Oglądanie ulubionych programów	tak	-0.049	-0.215	0.116	-0.586	0.558



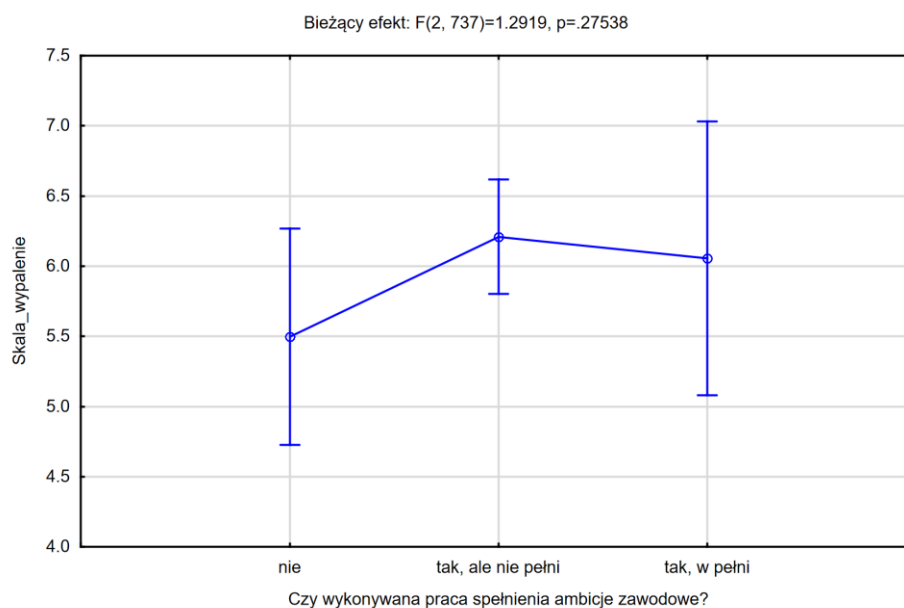
Wyjście do kina, teatru	tak	0.048	-0.101	0.196	0.631	0.528
GRUPA*Aktywność fizyczną	tak	-0.001	-0.090	0.087	-0.030	0.976
GRUPA*Wizyty kontrolne u lekarzy	tak	0.027	-0.073	0.127	0.521	0.603
GRUPA*Spotkanie z przyjaciółmi	tak	0.007	-0.104	0.119	0.131	0.895
GRUPA*Wyjście rekreacyjne z rodziną	tak	-0.018	-0.130	0.093	-0.324	0.746
GRUPA*Wyjazdy weekendowe	tak	0.047	-0.061	0.154	0.857	0.392
GRUPA*Oglądanie ulubionych programów	tak	-0.018	-0.127	0.091	-0.318	0.751
GRUPA*Wyjście do kina, teatru	tak	-0.008	-0.112	0.097	-0.145	0.885

β_{std} – standaryzowany współczynnik regresji, CI – przedział ufności, ref. – poziom odniesienia

Wniosek: Brak istotnego statystycznie wpływu badanych zmiennych na poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w okresie przed i w trakcie pandemii.

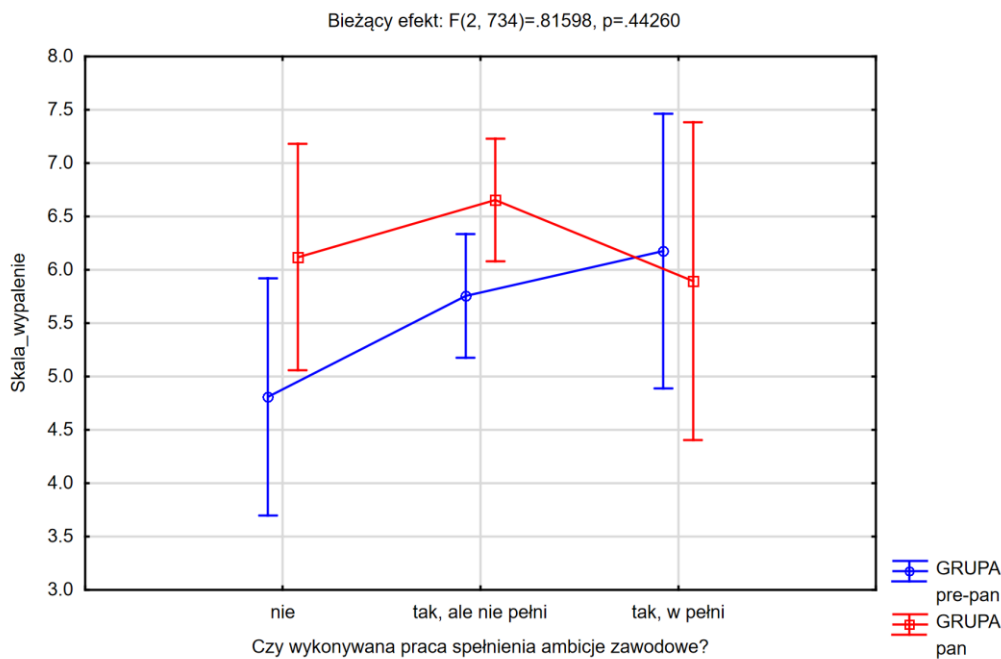
Wykres 20. Ambicje zawodowe

Jednoczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach, które w różnym stopniu spełniają swoje ambicje zawodowe w pracy nauczyciela.

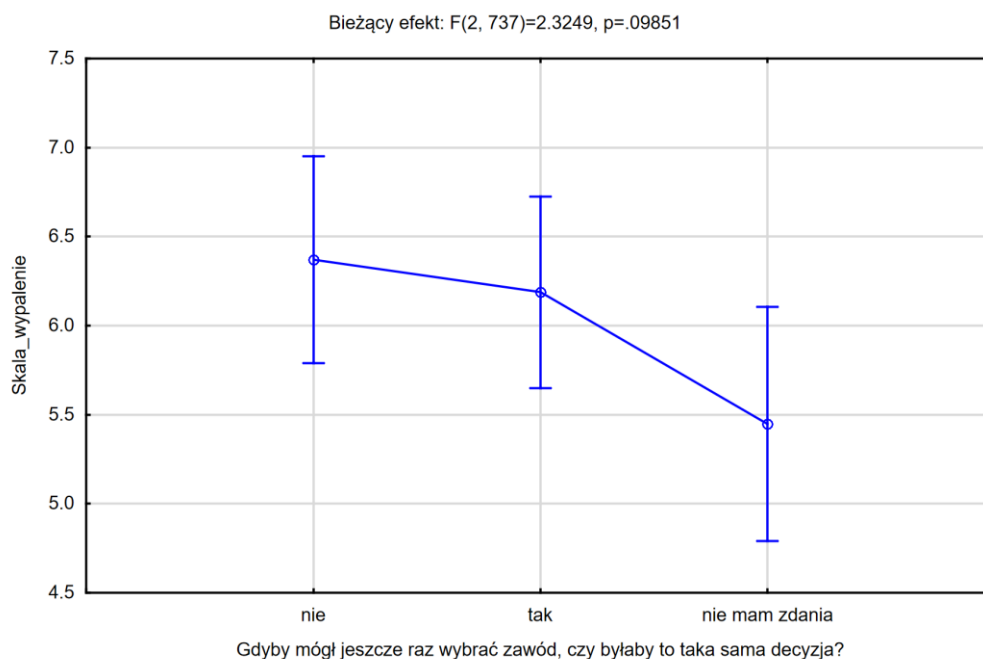
Dwuczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach, które w różnym stopniu spełniają swoje ambicje zawodowe w pracy nauczyciela w okresie przed i w trakcie trwania pandemii.

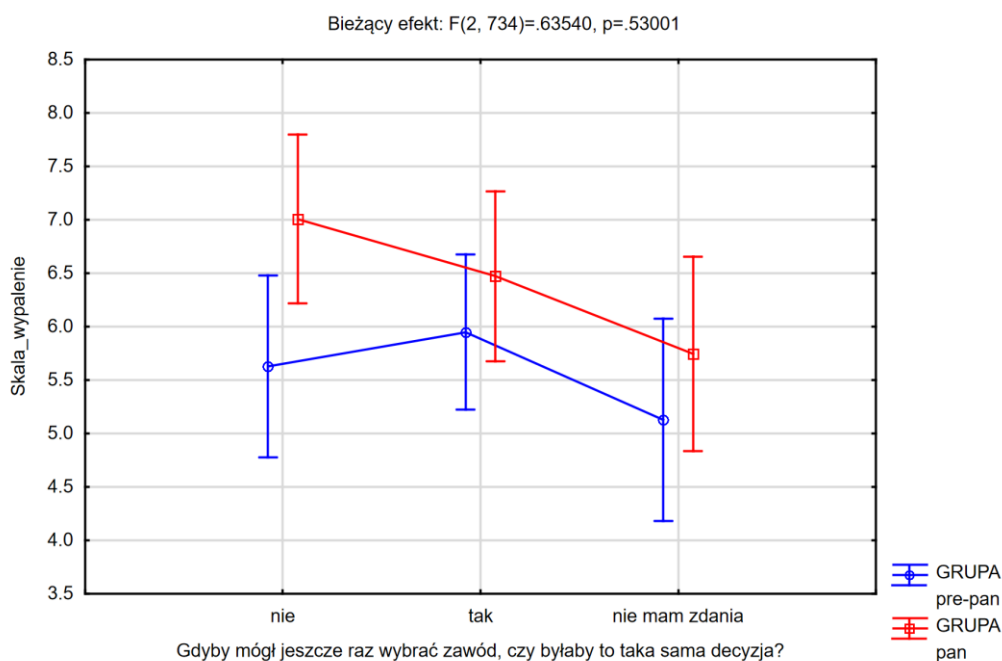
Wykres 21. Ponowny wybór zawodu

Jednoczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnej opinii na temat ponownego wyboru zawodu nauczyciela.

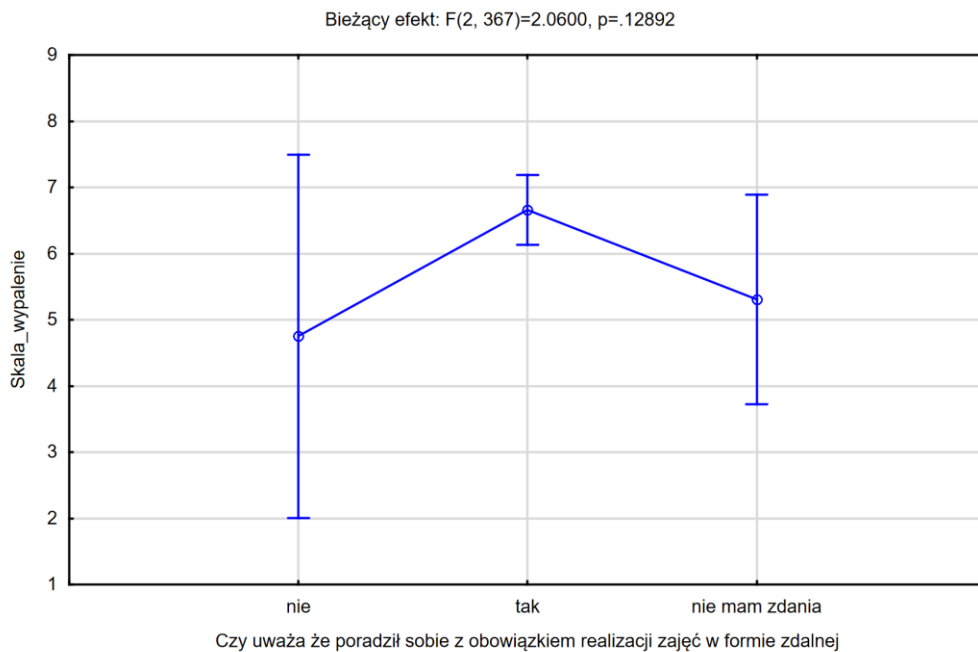
Dwuczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach, które w różnym stopniu spełniają swoje ambicje zawodowe w pracy nauczyciela w okresie przed i w trakcie pandemii.

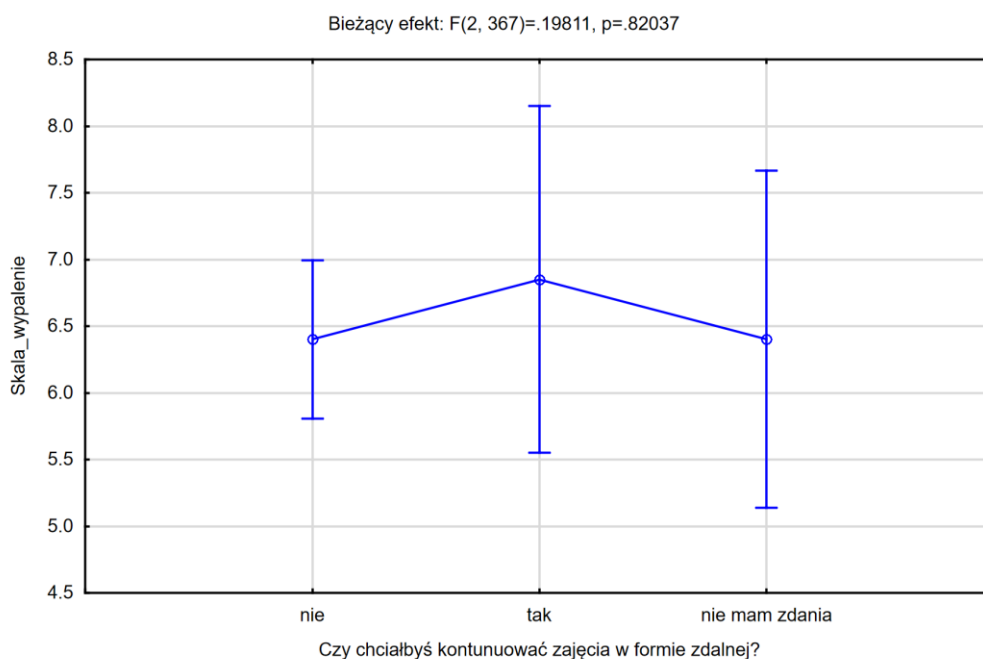
Wykres 22. Kształcenie zdalne (tylko grupa Pan)

Jednoczynnikowa ANOVA:



Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny)

Jednoczynnikowa ANOVA:





Wniosek: Brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny)

Wykres 23. Porównanie danych z zakresu poznawczego (PrePan vs Pan)²

Motywy wyboru zawodu

Motyw	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Powołanie	155	41,89	147	39,73	0,358	0,550
Presja rodziny	12	3,24	33	8,92	10,435	0,001
Prestiż zawodu	49	13,24	59	15,95	1,084	0,298
Stabilność zatrudnienia	124	33,51	145	39,19	2,576	0,109
Chęć pracy z dziećmi	162	43,78	139	37,57	2,962	0,085
Tradycja rodzinna	50	13,51	56	15,14	0,396	0,529
Finanse	31	8,38	35	9,46	0,266	0,606
Przypadek	74	20,00	108	29,19	8,423	0,004
Chęć przekazywania wiedzy	142	38,38	141	38,11	0,006	0,940

* test χ^2 Pearsona

Wniosek: W okresie pandemii istotnie częściej występowały przypadki nauczycieli, których wybór zawodu był związany z presją rodziny w porównaniu z okresem przed pandemią.

W okresie pandemii istotnie częściej występowały przypadki nauczycieli, których wybór zawodu był przypadkiem w porównaniu z okresem przed pandemią.

Wykres 24. Zadowolenie z pracy

Zadowolenie z pracy	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Bardzo niezadowolony	1	0,27	8	2,16	5,581	<0,001
Niezadowolony	68	18,38	24	6,49		
Średnio zadowolony	0	0,00	153	41,35		

² Dopasowanie grup z uwzględnieniem czterech zmiennych: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, staż pracy i stopień zawodowy. Zmienna zależna: wypalenie zawodowe.



Zadowolony	246	66,49	141	38,11
Bardzo zadowolony	55	14,86	44	11,89

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: W okresie pandemii w istotnie większym stopniu nauczyciele wskazywali na niezadowolenie z pracy w porównaniu z okresem przed pandemią.

Wykres 25. Emocje związane z pracą

Emocje towarzyszą przed rozpoczęciem pracy	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Zadowolenie	195	52,70	153	41,35	33.519	<0.001
Radość	35	9,46	30	8,11		
Obojętność	111	30,00	112	30,27		
Zdenerwowanie	21	5,68	40	10,81		
Złość	3	0,81	6	1,62		
Strach	5	1,35	9	2,43		
Inne	0	0,00	20	5,41		

* test χ^2 Pearsona

Wniosek: Emocje towarzyszące nauczycielom przed rozpoczęciem codziennej pracy istotnie różniły się między okresem przed i w trakcie pandemii. Znaczenie częściej w okresie pandemii występowało zdenerwowanie, natomiast przed pandemią zadowolenie.

Wykres 26. Stres związany z pracą

Odczuwany stres	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
W ogóle	9	2,43	7	1,89	0,731	0,389
Rzadko	0	0,00	19	5,14		
Czasami	202	54,59	170	45,95		
Bardzo często	159	42,97	174	47,03		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Brak istotnych różnic.

Wykres 27. Przyczyny stresu związanego z pracą



Przyczyna stresu w pracy	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Duże problemy wychowawcze	173	46,76	207	55,95	6,253	0,012
Małe zainteresowanie rodziców problemami ich dzieci	225	60,81	242	65,41	1,677	0,195
Zbyt dużo zadań do wykonania	175	47,30	201	54,32	3,655	0,056
Zbyt dużo dokumentów do wypełniania	210	56,76	193	52,16	1,575	0,210
Mobbing	41	11,08	54	14,59	2,041	0,153
Brak wsparcia przełożonego w rozwiązywaniu problemów	54	14,59	77	20,81	4,907	0,027

* test χ^2 Pearsona

Wniosek: W okresie pandemii istotnie częściej występowały w przypadku nauczycieli, którzy stres w pracy wiązali z dużymi problemami wychowawczymi w porównaniu z okresem przed pandemią. W okresie pandemii istotnie częściej występowały przypadku nauczycieli, którzy stres w pracy wiązali z brakiem wsparcia przełożonego w rozwiązywaniu problemów w porównaniu z okresem przed pandemią.

Wykres 28. Objawy stresu

Ból głowy	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Nigdy	72	19,46	51	13,78		
Czasami	243	65,68	112	30,27		
Często	55	14,86	134	36,22	-10,323	<0,001
Bardzo Często	0	0,00	53	14,32		
Zawsze	0	0,00	20	5,41		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.



Rozdrażenie	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Nigdy	38	10,27	23	6,22		
Czasami	272	73,51	88	23,78		
Często	60	16,22	170	45,95	-14,157	<0,001
Bardzo Często	0	0,00	66	17,84		
Zawsze	0	0,00	23	6,22		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.

Zmęczenie	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Nigdy	9	2,43	9	2,43		
Czasami	225	60,81	39	10,54		
Często	136	36,76	144	38,92	-16,600	<0,001
Bardzo Często	0	0,00	120	32,43		
Zawsze	0	0,00	58	15,68		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.

Bezsenna	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Nigdy	116	31,35	93	25,14		
Czasami	216	58,38	109	29,46		
Często	38	10,27	101	27,30	-7,893	<0,001
Bardzo Często	0	0,00	48	12,97		
Zawsze	0	0,00	19	5,14		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.

Zły nastrój	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		



Nigdy	45	12,16	27	7,30		
Czasami	298	80,54	166	44,86		
Często	27	7,30	131	35,41	-11,207	<0,001
Bardzo Często	0	0,00	32	8,65		
Zawsze	0	0,00	14	3,78		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.

Poczucie bezradności	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Nigdy	74	20,00	70	18,92		
Czasami	244	65,95	93	25,14		
Często	52	14,05	145	39,19	-9,239	<0,001
Bardzo Często	0	0,00	40	10,81		
Zawsze	0	0,00	22	5,95		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.

Brak koncentracji	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Nigdy	88	23,78	58	15,68		
Czasami	264	71,35	190	51,35		
Często	18	4,86	97	26,22	-7,969	<0,001
Bardzo Często	0	0,00	18	4,86		
Zawsze	0	0,00	7	1,89		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.

Brak apetytu	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
Nigdy	218	58,92	188	50,81	-3,587	<0,001
Czasami	138	37,30	118	31,89		



Często	14	3,78	43	11,62
Bardzo Często	0	0,00	16	4,32
Zawsze	0	0,00	5	1,35

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Objaw istotnie częściej występuje w okresie pandemii niż przed pandemią.

Wykres 29. Czas poświęcany na pracę zawodową

Praca w domu	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		z	p*
	N	%	N	%		
0-nie poświęca	10	2,70	3	0,81	-1.906	0.057
<1h	34	9,19	25	6,76		
1-2h	136	36,76	131	35,41		
2-3h	190	51,35	211	57,03		

* test U Manna-Whitney'a

Wniosek: Brak istotnych różnic.

Wykres 30. Rezygnacja z relaksu lub innych obowiązków z powodu pracy

Zmienna	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Aktywność fizyczna	341	92,16	329	88,92	2,272	0,132
Wizyta kontrolna u lekarza	335	90,54	293	79,19	18,559	<0,001
Spotkanie z przyjaciółmi	343	92,70	331	89,46	2,395	0,122
Wyjście rekreacyjne z rodziną	336	90,81	320	86,49	3,438	0,064
Wyjazdy weekendowe	333	90,00	305	82,43	8,915	0,003
Oglądanie ulubionych programów	332	89,73	317	85,68	2,819	0,093
Wyjście do kina, teatru	325	87,84	308	83,24	3,157	0,076

* test χ^2 Pearsona

Wniosek: W okresie przed pandemią istotnie częściej badani rezygnowali z powodu pracy z wizyty u lekarza oraz weekendowego wyjazdu.

Wykres 31. Ambicje zawodowe



Czy wykonywana praca spełnienia ambicje zawodowe?	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Nie	68	18,38	75	20,27		
Tak, ale nie pełni	251	67,84	257	69,46	2,312	0,315
Tak, w pełni	51	13,78	38	10,27		

* test χ^2 Pearsona

Wniosek: Brak istotnych różnic.

Wykres 32. Ponowny wybór zawodu nauczyciela

Gdyby mógł jeszcze raz wybrać zawód, czy byłaby to taka sama decyzja?	PrePan (N = 370)		Pan (N = 370)		χ^2	p*
	N	%	N	%		
Nie	116	31,35	135	36,49		
Tak	160	43,24	133	35,95	4,253	0,119
Nie mam zdania	94	25,41	102	27,57		

* test χ^2 Pearsona

Wniosek: Brak istotnych różnic.



2 Wnioski

W ramach niniejszego projektu badawczego zostały przeprowadzone badania nauczycieli szkół ponadpodstawowych we wszystkich powiatach województwa zachodniopomorskiego. Stworzona baza danych w 2020r. przed okresem pandemii pozwoliła na przeprowadzenie badań porównawczych, a w przyszłości longitudinalnych. Ze względu na dynamikę zjawiska prowadzenie badań podłużnych będzie miało istotne znaczenie. Wyniki badań mogą być pomocne przy tworzeniu specjalistycznych programów profilaktyki radzenia sobie ze stresem i emocjami w pracy wśród nauczycieli.

Nauczyciele, z racji swojego wykształcenia i zawodu, mogą być postrzegani jako ci, którzy potrafią radzić sobie z wypaleniem zawodowym samodzielnie, a nawet całkowicie mu zapobiegać, jednakże badania pokazują na konieczne wsparcie. Analizy te wydają się być ważne również ze społecznego punktu widzenia, ponieważ to, jak nauczyciel radzi sobie z wypaleniem zawodowym, przekłada się na jakość pracy i udzielanej pomocy uczniom.

W części empirycznej pracy postawiono pytania w celu przeprowadzenia badań porównawczych.

Średni poziom wypalenia zawodowego w zakresie podwymiaru wyczerpania emocjonalnego EW jest wyższy w grupie nauczycieli po pandemii w porównaniu do grupy nauczycieli badanych sprzed pandemii. Wyniki dla podwymiarów (EW, DP,) wskazują na wyższy poziom objawów wypalenia zawodowego w grupie po pandemii, niż w grupie sprzed pandemii (5.64:6,47).

Wypalenie zawodowe zwane inaczej wypaleniem emocjonalnym jest to stan fizycznego, psychicznego i emocjonalnego wyczerpania, spowodowany długotrwałym zaangażowaniem w sytuacje, które pod względem emocjonalnym są obciążające [10]. Niewątpliwie czas pandemii przyczynił się do nieco wyższych wyników w zakresie podwymiaru wyczerpania emocjonalnego. W badanej grupie nauczycieli szkół ponadpodstawowych syndrom wypalenia zawodowego był niski, zatem nie skutkował negatywnie ani w wymiarze indywidualnym, ani zbiorowym, jak również zjawisko depersonalizacji w badanej grupie wystąpiło w bardzo niskim stopniu. Istotnym elementem, który może sprzyjać zjawisku wypalenia zawodowego jest nadmierne obciążenie obowiązkami. Nauczyciele w badaniu po pandemii wykazywali, iż nie poświęcają dużo więcej godzin na pracę zawodową w domu niż przed pandemią, natomiast większość badanych przed pandemią wskazywała, że praca zawodowo przyczyniła się do zaniedbywania czynności, takich jak, np.: spotkanie z przyjaciółmi (92%,70%), aktywność fizyczna (92,1%), czy wyjście rekreacyjne z rodziną (92,7%), po pandemii wskaźniki są jeszcze niższe: spotkanie z przyjaciółmi (89,4%), aktywność fizyczna



(88%), czy wyjście rekreacyjne z rodziną (86,4%). W okresie przed pandemią częściej badani rezygnowali z powodu pracy z wizyty u lekarza 90,54%, po pandemii lekarza 79,19%.

Pierwszy etap wypalenia zawodowego to stadium ostrzegawcze opisywane jako wyczerpanie emocjonalne. Objawia się ono zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, znużeniem, zniechęceniem, pesymizmem, uczuciem irytacji, stałym napięciem psychofizycznym, drażliwością. Występują także zmiany somatyczne, jak: chroniczne zmęczenie, migrenowe bóle głowy, bezsenność, zaburzenia gastryczne, częste objawy przeziębienia itp. [11]. Charakterystycznymi objawami w tym etapie są: wybuchy irytacji, pogardliwe odnoszenie się do innych, pogorszenie jakości wykonywania zadań. Interwencja na tym etapie wymaga dłuższego odpoczynku niż tylko kilka dni. Konieczny może okazać się urlop oraz skoncentrowanie się na czymś innym, niż praca. Istotną pomocą mogą okazać się spotkania towarzyskie.

Drugi etap wypalenia pojawia się wtedy, gdy omawiane symptomy trwają dłużej. C. Maslach określa ten etap jako depersonalizację. Jest to związane z obojętnością i dystansowaniem się wobec problemów innych ludzi, powierzchownością, skróceniem czasu i sformalizowaniem kontaktów, cynizmem, obwinianiem innych za własne niepowodzenia w pracy. Depersonalizacja, czyli odczłowieczenie, lub inaczej uprzedmiotowienie, jest próbą zwiększenia psychicznego dystansu wobec osoby, z którą się pracuje [12].

Trzeci etap wypalenia występuje wtedy, gdy symptomy przybierają charakter chroniczny, rozwijają się objawy fizyczne, psychiczne i psychosomatyczne. Jest to charakterystyczne dla zespołu wypalenia zawodowego, którego objawy nie są związane tylko z psychiczną sferą funkcjonowania człowieka. Zagrożone są bowiem nie tylko procesy emocjonalne, poznawcze czy struktury osobowości. Objawy zespołu wypalenia pojawiają się również w sferze somatycznej i dotyczą fizycznego funkcjonowania człowieka. Biorąc pod uwagę analizę korelacji we wszystkich wymiarach wypalenia zawodowego: wyczerpania psychofizycznego, braku zaangażowania w relacje z klientem (depersonalizacja), poczucia braku skuteczności i rozczarowania mamy do czynienia ze słabymi, dodatnimi korelacjami między wszystkimi zmiennymi kompetencji społecznych oraz w zakresie stanów emocjonalno-depresyjnych [13].

W badanej grupie nie potwierdzono wysokiej skali depresji, która miałaby negatywne skutki w wymiarze indywidualnym i zbiorowym. Zdecydowanie najliczniejszą spośród tych grup stanowiły osoby bez objawów depresji (N = 295; 79,73%). Zdecydowanie mniej było przypadków osób



z łagodną ($N = 69$; 18,65%) i umiarkowaną depresją ($N = 6$; 1,62%). Nie zanotowano natomiast przypadków z ciężką postacią depresji. Badani w okresie przed i po pandemii nie różnią się istotnie statystycznie pod względem zależności między stopniem nasilenia objawów depresji a poziomem wypalenia zawodowego. Okres w którym przeprowadzono badanie ma istotny statystycznie bezpośredni wpływ na poziom zanotowanego wypalenia zawodowego (przed pandemią niższy poziom niż po pandemii, $p = 0.016$). Obserwowana zależność nie jest jednak uwarunkowana zróżnicowanym poziomem depresji (pośrednia relacja GRUPA --> Skala Becka --> Wypalenie nie wykazuje istotności statystycznej, ale jest pewien statystyczny trend w tym zakresie $p = 0.051$). Nie można więc jednoznacznie potwierdzić, że to zwiększone średnie nasilenie objawów depresji w okresie pandemii ($M: 8.98$ vs 7.38) jest czynnikiem pośredniczącym w obserwowanej różnicy w poziomie wypalenia zawodowego zanotowanego w obu okresach badania.

Badani respondenci przed pandemią nie mieli problemów z apetytem, jak wskazuje literatura jest to jeden z symptomów długotrwałego stresu i depresji. Niestety objaw braku apetytu istotnie częściej występował w grupie nauczycieli po pandemii, jednakże stwierdzono brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) o różnym stopniu odczuwanego stresu związanego z codzienną pracą w okresie przed i po pandemii.

Zawód nauczyciela należy do grupy profesji, w których występują bliskie kontakty interpersonalne. Nauczyciel powinien umieć nie tylko przekazywać wiedzę, ale również kształtować postawy, być zaangażowanym emocjonalnie i stwarzać warunki do nauki [14]. Zawód nauczyciela jest nadal dość mocno sfeminizowany, stąd znaczący udział w badaniu kobiet. Wiele badań potwierdza, że głównymi przyczynami feminizacji zawodu nauczyciela, jest większa niż w innych zawodach możliwość łączenia pracy z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu. Praca nauczyciela wydaje się mieć wiele wspólnego z rolą matki, to dlatego bycie kobietą w zawodzie zdecydowanie ułatwia jego wykonywanie, podobnie jak przeświadczenie o wrodzonych lub nabytych przez kobiety predyspozycjach do wykonywania zawodu nauczyciela. Dysproporcja płci w zawodzie nauczyciela jest problemem znanym w całej Europie, a dane wskazują, że będzie się ona utrzymywać, o ile nie zostaną podjęte odpowiednie działania mające na celu pozyskanie do tego zawodu większej liczby mężczyzn. W badaniach nie wykazano różnic ze względu na płeć w zakresie wypalenia zawodowego. Przed pandemią Kobiety ($N=261$; 5,74 ogólny wskaźnik wypalenia), mężczyźni ($N=109$; 5,42 ogólny wskaźnik wypalenia) po pandemii Kobiety ($N=253$; 5,74 ogólny wskaźnik wypalenia), mężczyźni ($N=117$; 5,42 ogólny wskaźnik wypalenia).



Zawód nauczyciela to zawód wymagający, o którym mówimy mistrz- uczeń. Zawód, który wymusza na pedagogach określonych postaw i zachowań, nie tylko na terenie szkoły ale również poza nią. W społeczeństwie ugruntowało się przekonanie, że pedagogiem jest się ciągle, nieustannie co może mieć znaczenie na ich stan psychiczny. Nie wiadomo czy kondycja psychiczna nauczycieli jest gorsza (lub lepsza) niż reszty społeczeństwa potrzeba badań porównawczych. Zaburzenia zdrowia psychicznego nauczycieli odbijają się na ich pracy, relacjach z uczniami i zdrowiu psychicznym uczniów. Zdrowie psychiczne uznawane jest za ważny komponent zdrowia w toku całego życia człowieka. Nie koncentruje się ono wyłącznie na problemach zdrowia psychicznego (w tym chorobach psychicznych), ale dotyczy również pozytywnych jego aspektów. Zdolność właściwego funkcjonowania człowieka w sferze emocjonalnej, kognitywnej i społecznej jest bowiem warunkiem dobrego zdrowia i samopoczucia. Osoby o średnim poziomie zadowolenia z pracy miały istotnie niższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w porównaniu do osób niezadowolonych ze swojej pracy (6.86 vs 8.11, $p = 0.016$). Natomiast osoby o średnim poziomie zadowolenia z pracy miały wyższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w porównaniu do osób bardzo zadowolonych ze swojej pracy (6.86 vs 5.34, $p = 0.012$).

Jak podaje literatura emocje- silne, często zaskakujące, trudne do opanowania –są powiązane z pełnieniem ról społecznych, w tym roli nauczyciela. Emocje są wpisane na trwałe w codzienność zawodową nauczycieli. Analiza związku między odczuwanymi codziennie w pracy emocjami a średnim poziomem wypalenia zawodowego wykazała, że istnieje istotna statystycznie zależność w podwymiarach wyczerpania emocjonalnego oraz satysfakcji zawodowej, a także w zakresie sumarycznego wskaźnika wypalenia zawodowego. W okresie po pandemii w znacznie większym stopniu nauczyciele wskazywali na niezadowolenie z pracy w porównaniu z okresem przed pandemią. Zadowolonych przed pandemią było 66,49%, a po pandemii 38,11%.

52% nauczycieli przed pandemią wykazywała zadowolenie rozpoczynając pracę, a po pandemii tylko 41.3%. Zdenerwowanie towarzyszyło 5,68 % nauczycielom, a po pandemii aż 10,81% .

W zakresie wyczerpania emocjonalnego najwyższą średnią wartość wypalenia zawodowego zanotowano w grupie odczuwającej w codziennej pracy zdenerwowanie, natomiast najniższą w przypadku grupy odczuwającej strach. W zakresie satysfakcji zawodowej najwyższą średnią wartość zanotowano w grupie odczuwającej w codziennej pracy złość, natomiast najniższą w przypadku grupy odczuwającej zdenerwowanie. W zakresie ogólnego sumarycznego wskaźnika wypalenia zawodowego najwyższą średnią wartość zanotowano w grupie odczuwającej



w codziennej pracy zdenerwowanie, natomiast najniższą w przypadku grupy odczuwającej strach i złość.

W wielu projektach badawczych poszukiwano związku wyczerpania emocjonalnego czy doświadczanego stresu z zachowaniami zdrowotnymi i stanem zdrowia ustalonym zarówno metodą samooceny, jak i badaniem lekarskim. Uzyskiwane wyniki wskazują na dodatni związek różnych dolegliwości zdrowotnych (np. bóle głowy i żołądka, przeziębienia) i wyczerpania emocjonalnego. Zaobserwowano bardzo słabą dodatnią korelację między częstością odczuwanych symptomów wypalenia i stresu (ból głowy, bezsenność, zły nastrój), a poziomem wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny). Częstość odczuwanych bólów głowy skorelowanych dodatnio z poziomem wypalenia zawodowego różni się między badaniem przed i po pandemii. Ból głowy występował często u 14,86% badanych nauczycieli przed pandemią, 36,22% po pandemii. Rozdrażnienie przed pandemią zaznaczyło 16,22 % nauczycieli, a po pandemii już 45,95%. Zmęczenie przed pandemią nauczyciele wykazywali- „czasami” 60,81%, natomiast po pandemii „często” zaznaczyło 38,92%, a czasami tylko 10,54%. Przed okresem pandemii nauczyciele często zaznaczali „bezsenność” 58,38%, po pandemii tylko 29,46%. Natomiast częste występowanie Złego nastroju przed pandemią było wskazywane jako symptom stresu tylko przez 7,30%, po pandemii już 35,41%. Wzrosło również poczucie „bezzradności”, na częste występowanie tego symptomu przed pandemia wskazywało 14,05%, a po pandemii aż 39,19%. Nauczyciele po pandemii wskazywali również na częste problemy z „koncentracją” (26,22%: 4,86%) oraz „brakiem apetytu” (11,62%: 3,78%). Nie zmienił się czas poświęcany na prace zawodową w domu przed pandemia i po pandemii–wyniki są zbliżone (36,76%: 35,41%), nadal znaczna część nauczycieli pracuje dodatkowo w domu od 1-2 godzin dziennie, natomiast po 3-4 godziny dziennie pracuje tyle samo nauczycieli przed pandemią co po (51,35% :57,03%).

Stres związany z pracą zawodową w badanej grupie jest wyższy po pandemii niż przed pandemią (47%: 42 %). Przyczyn związanych ze stresującą pracą szukaliśmy w różnych aspektach. Daliśmy do wyboru: dużych problemach wychowawczych, małym zainteresowaniu rodziców problemami ich dzieci, zbyt dużo zadań do wykonania, zbyt dużo dokumentów do wypełniania, brak wsparcia przełożonego w rozwiązywaniu problemów. Nauczyciele w grupie badawczej przed pandemią i po wskazali, iż największym problemem jest małe zainteresowanie rodziców problemami ich dzieci (60,81% : 65,41%), drugim najczęściej wybieranym wskazaniem było zbyt dużo zadań do wykonania (47,30%:54,32%). Wskaźnik: zbyt dużo dokumentów do wypełniania był wyższy w okresie przed



pandemią niż po (56,76%:52,16%). Wskaźnik: duże problemy wychowawcze miał wysokie wskazanie przed pandemią i jeszcze wyższe po pandemii (46,76%:55,95%).

W okresie po pandemii istotnie częściej występowały przypadki nauczycieli, którzy stres w pracy wiąźali z dużymi problemami wychowawczymi w porównaniu z okresem sprzed pandemii. W okresie po pandemii częściej występowały przypadki nauczycieli, którzy stres w pracy wiąźali z brakiem zainteresowania rodziców problemami ich dzieci w porównaniu z okresem przed pandemią.

Swoisty zespół wypalenia zawodowego charakteryzujący się wieloma objawami, na który składają się: zmęczenie, ból głowy, drażliwość, zmienność zachowań, uczucie permanentnego znudzenia i zniechęcenia [15]. W jego skład wchodzi: psychiczne i fizyczne wyczerpanie, dążenie do emocjonalnego dystansowania się od uczniów, a w innych zawodach niż nauczyciel od pacjentów, klientów, petentów i ogólnie od spraw zawodowych, a także utrata satysfakcji zawodowej. W procesie badań analizowany był również aspekt związku motywów i poziomu zadowolenia, a ich wpływem na wypalenie zawodowe. Nie stwierdzono istotnych zależności między nimi. Większość nauczycieli jednakże wykazywała większe zadowolenie przed pandemią niż po (66,4 %: 38,11.). Osoby o średnim poziomie zadowolenia z pracy mają niższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w porównaniu do osób niezadowolonych ze swojej pracy (6.86 vs 8.11, $p = 0.016$). Osoby o średnim poziomie zadowolenia z pracy mają wyższy poziom wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w porównaniu do osób bardzo zadowolonych ze swojej pracy (6.86 vs 5.34, $p = 0.012$).

Zadowolenie z pracy stanowi jeden z częściej opisywanych i badanych problemów zarówno przez nauki ekonomiczne jak i społeczne. Powszechne stało się już przekonanie, że dbałość o satysfakcję zawodową pracowników przynosi organizacji wymierne korzyści. W przeprowadzonym badaniu stwierdzono brak istotnej statystycznie różnicy w średnim poziomie wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny) w grupach o różnej opinii na temat ponownego wyboru zawodu nauczyciela. Jednakże spadło zainteresowanie zawodem, w badaniu przed pandemią 43,24 % nauczycieli wybrałoby jaszczce raz ten zawód, natomiast po pandemii tylko 35,95%.

W przeprowadzonych badaniach wykazano potwierdzenie wpływu wynagrodzenia na powstawanie symptomów wypalenia zawodowego. Badana grupa nauczycieli przed pandemia i po w znacznej większości stwierdziła, iż praca powinna być odpowiednio wynagradzana, a wysokość wynagrodzenia nie jest im obojętna. Poziomu satysfakcji finansowej badanych nauczycieli nie jest



zadowolający. Ponad 86% badanych wskazało, że ich wynagrodzenie nie jest adekwatne do wykonywanej pracy. Jedynie 12,70% badanych wskazało, że wynagrodzenie za pracę jest adekwatne do rodzaju wykonywanej pracy. Także w zakresie istotności składnika finansowego w ogólnym poczuci satysfakcji z pracy nauczyciela, ponad połowa badanych wskazała, że ma ono dla nich istotne znaczenie (54,59%). Nie ma wątpliwości, że samo wynagrodzenie oraz czas pracy nauczycieli budzi emocje nie tylko w samej grupie zawodowej ale również w opinii społecznej. Nauczyciele twierdzą, że ich wynagrodzenie jest ciągle niewystarczające w stosunku do nakładu pracy i ciągłego wymogu doksztalcania. Niestety zderzają się z krytyczną opinią społeczną, szczególnie w kontekście niskiego pensum, ilości wolnych dni, długich wakacji i innych przywilejów zawodowych. Warto zauważyć, że przywileje te mają charakter fikcji, gdyż często czas pracy nauczycieli (jak sami wykazali badani) przekracza wskazany w Karcie Nauczyciela. Dysonans pomiędzy zaangażowaniem nauczycieli w proces kształcenia i wychowania, a otrzymywanym wynagrodzeniem i opinią społeczną może być czynnikiem stresującym, prowadzącym do wypalenia zawodowego.

Reasumując:

1. Nauczyciele to grupa zawodowa szczególnie narażoną na wypalenie zawodowe, stres i depresję.
2. Wykazano czynniki stresogenne w pracy zawodowej nauczycieli: nadmierne obciążenie obowiązkami, zbyt dużo zadań do wykonania, małe zainteresowanie rodziców problemami ich dzieci.
3. Pomimo wykazanych czynników stresogennych ogólny wskaźnik wypalenia zawodowego jest niewysoki, bardzo niski depersonalizacji, przy jednoczesnym bardzo niskim poziomie wyczerpania emocjonalnego. Satysfakcja z wykonywanego zawodu jest na wyższym poziomie od pozostałych wyników. Poziom satysfakcji finansowej badanych nauczycieli nie jest zadowolający. Ogólny wskaźnik wypalenia zawodowego po pandemii nieznacznie wzrósł.
4. Wykazano, iż istotnym elementem, który może sprzyjać zjawisku wypalenia zawodowego jest nadmierne obciążenie obowiązkami. Wykazano zależność pomiędzy wykonywaniem pracy zawodowej w domu, a zaniedbywaniem innych czynności oraz obniżeniem jakości życia.



5. Wykazano zależności między poziomem wypalenia zawodowego a częstością występowania wybranych symptomów przepracowania, takich jak np.: zmęczenie, zły nastrój, bezradność.
6. Wykazano zależność pomiędzy emocjami w pracy a poziomem wypalenia zawodowego, przy czym zdenerwowanie i złość były najczęściej wskazywanymi emocjami po okresie pandemii.
7. Nie stwierdzono istotnej statystycznie zależności między występowaniem wybranych czynników powodujących stres w miejscu pracy na poziom wypalenia zawodowego.
8. Nie wykazano zależności pomiędzy wypaleniem zawodowym a czynnikami socjodemograficznymi.
9. Nie wykazano zależności pomiędzy występowaniem objawów depresji a wypaleniem zawodowym.



3 Spis wykresów

Wykres 1. Zestawienie zmiennych przed dopasowaniem grup	13
Wykres 2. Zestawienie zmiennych po dopasowaniu grup z użyciem metody propensity score matching (PSM).....	13
Wykres 3. Struktura stopni zawodowych grupy nauczycieli w 1 badaniu (N = 370).....	15
Wykres 4. Struktura stopni zawodowych analizowanej grupy nauczycieli (N = 788)	16
Wykres 5. Średni staż analizowanej grupy nauczycieli	17
Wykres 6. Skala występowania zjawiska depresji a wypalenie zawodowe.....	18
Depresyjność (nasilenie objawów).....	18
Wykres 7. Poziom depresji w analizowanej grupie nauczycieli (N = 370) według norm	18
Wykres 8. Nasilenie objawów depresji jako mediator w relacji między okresem badania a poziomem wypalenia zawodowego (wynik sumaryczny).....	19
Wykres 9. Porównanie poziomu wypalenia zawodowego w grupach bez uwzględniania dodatkowych czynników (kowariantów)	21
Wykres 10. Płeć, miejsce zamieszkania, wiek, staż pracy i stopień zawodowy	24
Wykres 11. Motywy wyboru zawodu	25
Wykres 12. Zadowolenie z pracy	27
Wykres 13. Emocje związane z pracą	28
Wykres 14. Odczuwany stres związany z pracą	29
Wykres 15. Czynniki wpływające na stres w pracy	30
Wykres 16. Częstość odczuwanych objawów wypalenia i stresu.....	32
Wykres 17. Czynniki finansowe	33
Wykres 18. Przeciążenie pracą.....	34
Wykres 19. Praca zawodowa a inne aspekty życia	37
Wykres 20. Ambicje zawodowe.....	38
Wykres 21. Ponowny wybór zawodu.....	39
Wykres 22. Kształcenie zdalne (tylko grupa Pan)	41
Wykres 23. Porównanie danych z zakresu poznawczego (PrePan vs Pan)	42
Wykres 24. Zadowolenie z pracy	42
Wykres 25. Emocje związane z pracą	43
Wykres 26. Stres związany z pracą	43
Wykres 27. Przyczyny stresu związanego z pracą	43
Wykres 28. Objawy stresu	44



Wykres 29. Czas poświęcany na pracę zawodową	47
Wykres 30. Rezygnacja z relaksu lub innych obowiązków z powodu pracy	47
Wykres 31. Ambicje zawodowe.....	47
Wykres 32. Ponowny wybór zawodu nauczyciela.....	48



4 Wykaz szkół biorących udział w badaniu

Lp.	Nazwa szkoły
1.	Zespół Szkół Ponadpodstawowych im. Stanisława Staszica- Kamień Pomorski
2.	Zespół Szkół nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej Szczecinek
3.	Zespół Szkół nr 1 w Goleniowie
4.	Zespół Szkół nr 1 im. Mieszka I -Stargard
5.	Zespół Szkół nr 4 Rolnicze Centrum Kształcenia Ustawicznego im. Wł. Broniewskiego Wałcz
6.	Centrum Edukacji Ogrodniczej Szczecin
7.	Zespół Szkół nr 1 im. Bolesława Krzywoustego Choszczno
8.	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa Bonin
9.	Zespół Szkół nr 10 im. Bol. Chrobrego Koszalin
10.	Zespół Szkół nr 2 Szczecin
11.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Pamięci Ofiar Terroryzmu 11 września 2001r. w Kaliszu Pomorskim
12.	Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Gryfinie
13.	Zespół Szkół im. Wł. Broniewskiego w Świdwinie
14.	Zespół Szkół Morskich im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Świnoujściu
15.	Zespół Szkół nr 2 Centrum Kształcenia Ustawicznego im. Tadeusza Kościuszki w Pyrzycach
16.	Zespół Szkół Ogólnokształcących nr 9 w Szczecinie
17.	Liceum Ogólnokształcące im. Bogusława X w Białogardzie
18.	Zespół Szkół Agrotechnicznych w Sławnie
19.	Zespół Szkół i Placówek Oświatowych im. S. Dariusza i S. Girensa w Myśliborzu
20.	Zespół Szkół nr 1 w Kołobrzegu
21.	Zespół Szkół im. Ignacego Łukasiewicza w Policach
22.	Zespół Szkół im. Czesława Miłosza w Gryficach
23.	Technikum Morskie i Politechniczne w Szczecinie
24.	Technikum Ekonomiczne im. Rotmistrz Witolda Pileckiego w Szczecinie
25.	Zespół Szkół w Resku
26.	Zespół Szkół nr 4 w Szczecinie



5 Bibliografia

1. Aronson, E., Wilson, T.D., Akert, R.M. Psychologia społeczna. Serce i umysł. Wydawnictwo Zysk i Ska. Poznań 1997.
2. Freudenberger, H. J.: Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 1974; 30(1).
3. Plichta P.: Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych. Oficyna Wydawnicza ATUT, Wrocław 2015; 193.
4. Żukowska Z.: Nauczyciel: człowiek – pedagog - specjalista. *Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne*, (4), 1993.
5. Dindorf M.: Nauczyciel (w:) *Elementy dydaktyki ogólnej*, Red. Czabański B., Wydawnictwo AWF, Wrocław, 1995. Seria B – Nauki Humanistyczne.
6. Raport o stanie edukacji 2013 - Liczą się nauczyciele
7. Grabowski H.: Co koniecznie trzeba wiedzieć o wychowaniu fizycznym. Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2000.
8. Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*. (Zawód nauczyciela w Europie: polityka, praktyka i odbiór społeczny) Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.2015.
9. Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz.U. z 2021 r., poz. 1762) – art. 20 ust. 2, art.28, art. 86 – art. 88,
10. Sęk, H.: Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania. Red. Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011; 149-167.
11. Red. Schaufeli W. B, Maslach Ch., Marek T., *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, 199-215. Washington 1993).
12. Maslach, C., *Burnout: A multidimensional perspective*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Taylor & Francis 1993; 19–32.
13. Tucholska, S.: Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań. KUL, Lublin 2009.
14. Konarzewski K.[red.].: *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*. PWN, Warszawa, 1998.
15. Litzke S.M., Schuh H.: *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, tłum. M. Wojdak Piątkowska, Gdańsk 2007; 166.