

STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM W PRACY NAUCZYCIELA

Wprowadzenie

Trwający od 1989 r. okres transformacji ustrojowej i związane z nim wymagania wolnego rynku uczyniły z pracy nie tylko źródło utrzymania w sensie ekonomicznym, ale również postawiły przed pracownikami nowe wyzwania w zakresie aktywizacji zawodowej oraz konieczność dostosowania do zmieniających się wymagań na rynku pracy. W praktyce oznaczać to może konieczność stałego doskonalenia zawodowego, w szczególności ukończenia studiów podyplomowych czy wręcz zmiany zawodu. W tych okolicznościach przed pracownikami pojawia się wiele problemów związanych z koniecznością adaptacji do nowych wyzwań w sytuacji pracy.

Podstawowym z nich jest nadmierne obciążenie pracą i nieumiejętność radzenia sobie ze skutkami stresu zawodowego w pracy. Funkcjonowanie pracowników w warunkach przedłużającego się stresu zawodowego może prowadzić do powstania syndromu wypalenia zawodowego¹. Stres jest naturalną reakcją biologiczną każdego organizmu, normalnym fizjologicznym zjawiskiem związanym z procesami życia. Stres towarzyszy każdemu z nas, jest naturalną reakcją na codzienne wyzwania i życiowe zmiany, zarówno negatywne, jak i pozytywne. Pojęcie stresu zawodowego jest szeroko opisywane w literaturze². U wielu ludzi zmiany wywołują stres, szczególnie wtedy, gdy czują się wystawieni na pastwę toczących się zdarzeń i nie dostrzegają możliwości ich kontrolowania, gdy są narażeni na kontakty interpersonalne z innymi, jak w przypadku nauczycieli³.

¹ Por. E. Proch-Masłowska, *Stres w pracy a wypalenie zawodowe*, „Problemy Narkomanii”, nr 4, 2005, s. 70–76; D. Choroś, *W pułapce stresu*, „Nowa Szkoła”, nr 1, 2006, s. 26–34; J. Szmagański, *Wypalenie zawodowe a stres w pracy*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, nr 4, 2004, s. 3–12; H. Sęk, M. Beisert, M. Pasikowski, I. Ścigała, *Mechanizmy stresu i wypalenia zawodowego w modelu poznawczo-kompetencyjnym*, [w:] A. Tokarz, E. Nęcki (red.), *Psychologia poznawcza w Polsce: koncepcje, analizy, badania*, Warszawa, 1997, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, s. 167–194.

² Por. J.F. Terelak, *Psychologia stresu*, Bydgoszcz, 2001; J. Borkowski, *Radzenie sobie ze stresem a poczucie tożsamości*, Warszawa 2001; F. Żurkowski, *Stres nie musi być twoim wrogiem*, Warszawa 2002; W. Oniszczenko, *Stres to brzmi groźnie*, Warszawa 1998; N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych, źródła, konsekwencje, zapobieganie*, Warszawa 2006; H. Sęk, R. Cieślak, (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Warszawa 2004.

³ Por. R. Kretschmann, *Stres w zawodzie nauczyciela*, Gdańsk 2004; A. Gawkowska, *Stres w zawodzie*, „Głos Nauczycielski”, nr 26, 2005, s. 14; S. Tucholska, *Stres w zawodzie nauczyciela*, „Psychologia Wychowawcza”, nr 5, 1996, s. 408–411.

Pojęcie stresu zawodowego w wybranych koncepcjach

Słowo „stres” pochodzi z języka angielskiego i pierwotnie oznaczało testowanie metali bądź szkła pod kątem ich odporności na obciążenia. Stres jest wszechobecny w naszym życiu, chociaż boimy się go i chcielibyśmy za wszelką cenę go uniknąć. Z drugiej strony bez stresu nie można funkcjonować. Musielibyśmy żyć bez dopływu bodźców, bez kontaktów z innymi ludźmi, bez angażowania się w rozmaite działania. Mimo że Światowa Organizacja Zdrowia nazwała stres „chorobą stulecia”, nie jest on tworem współczesności. Stres towarzyszył człowiekowi od początku istnienia życia na naszej planecie. Jednak dopiero współcześni zaczęli to zjawisko badać i opisywać. Ludzie od zawsze doświadczali skutków stresu, ale nie znali jego przyczyn.

Początkowo stosowano określenie „stres” w dziedzinie inżynierii budowlanej. Oznaczało ono siłę nacisku, jaka obciąża budynek w zależności od użytych materiałów, liczby pięter, wymiarów itp. Z czasem przeniesiono termin stres na grunt psychologii i fizjologii, aby móc opisywać doświadczenia człowieka⁴. Stres jest „nieswoistą reakcją organizmu na wszelkie stawiane mu żądania”⁵. W innym ujęciu stres stanowi „złożone zjawisko, obejmujące zmiany psychologiczne i fizjologiczne pojawiające się w odpowiedzi na rozmaite bodźce lub sytuacje nieobojętne dla jednostki”⁶.

Powszechnie uznawaną współcześnie koncepcją stresu psychologicznego jest koncepcja interaktywna. Autorem tej koncepcji jest R.S. Lazarus. Interakcyjne ujęcie stresu jest reakcją na skrajne, mechanistyczne koncepcje akcentujące rolę czynników sytuacyjnych, bądź różnic indywidualnych. Bardzo często sprowadzają one stres do czynnika działającego na człowieka lub do reakcji, jaki ów czynnik wywołuje. Stresu nie można sprowadzić ani do klasy bodźców wywierających na człowieka określoną presję, ani też do klasy reakcji na ową presję. Stres w ujęciu interakcyjnym jest rodzajem szczególnej relacji pomiędzy osobą a jej otoczeniem. Relacja ta każdorazowo podlega ocenie. Stres występuje dopiero wówczas, gdy jednostka oceni relację zachodzącą między nią a środowiskiem za zagrażającą, zaklasyfikuje ją jako wyzwanie lub oceni, iż doszło do utraty części zasobów. Reakcja na wyzwanie, zagrożenie lub utratę jest reakcją stresową. A zatem pojawienie się reakcji stresowej zależy od sposobu, w jaki jednostka ocenia sytuację, w której się znajduje. Ocena dokonywana jest zawsze poprzez pryzmat własnych możliwości, własnej wydolności, własnych zasobów⁷.

Stres jest procesem, w którym zawsze można wyróżnić cztery zasadnicze elementy składowe:

- zawsze musi występować czynnik wywołujący stres, może nim być zarówno czynnik zewnętrzny, jak i wewnętrzny,
- proces oceny działającego czynnika – jego efektem jest zakwalifikowanie działającego czynnika jako zagrażającego, szkodliwego lub neutralnego, a czasem przyjaznego dla osoby lub organizmu,

⁴ Por. Ch. Saunders, *Mężczyzna i stres*, Warszawa 1999, s. 11.

⁵ H. Selye, *Stres okiełznany*, Warszawa 1978, s. 25.

⁶ W. Oniszczenko, *Stres to brzmi groźnie*, Warszawa 1993, s. 31.

⁷ T. Marek, *Stres i zmęczenie psychiczne w procesie pracy*, „Psychological Journal” nr 1–2, 2000, s. 36.

- reakcja stresowa, określana czasem w literaturze jako Stein,
- proces zmagania się ze stresem. Ma to miejsce oczywiście, w przypadku gdy działający czynnik oceniony zostanie jako stresorodny⁸.

Stres możemy określić jako „aktywną reakcję organizmu na stawiane mu wymagania i pojawiające się zagrożenia, czyli stresory. Rozróżniamy:

- stresory fizyczne – hałas, gorąco, zimno, wahania temperatury, zmiany ciśnienia powietrza, głód, infekcje, urazy fizyczne, ciężka fizyczna praca, długotrwałe prowadzenie samochodu, nadmiar bodźców,
- stresory psychiczne – obawa, że nie sprosta się postawionym zadaniom, nadmierne obciążenia zadaniami, niedociążenie zadaniami, brak samodzielności, brak czasu, pośpiech, utrata kontroli,
- stresory społeczne – konflikty, izolacja, niepożądana wizyta, strata bliskich osób, mobbing⁹.

Pojęcie stresu występuje w nauce w dwóch różnych znaczeniach – jako stres fizjologiczny i stres psychologiczny:

- stres fizjologiczny – to zespół ogólnych zmian przystosowawczych ustroju jako reakcja na nowy czynnik pojawiający się w organizmie lub jego otoczeniu. Zespół ten obejmuje m.in. wzmocnienie procesów przemiany materii, wzrost ciśnienia krwi i tętna, wzrost poziomu cukru we krwi, wzrost ciepłoty ciała, wydzielanie ciał odpornościowych, podniesienie krzepliwości krwi¹⁰.
- stres psychologiczny jest zmianą występującą w psychologicznych mechanizmach regulacyjnych i czynnościach pod wpływem różnego rodzaju sytuacji trudnych¹¹.

Stresorem może się stać każdy bodziec czy sytuacja stanowiąca przeszkodę lub zakłócenie celowo wykonanej czynności, każda strata, szkoda lub dolegliwość, a nawet sam sygnał o zagrożeniu¹².

„Studia nad stresem skupiały się głównie na jednym z trzech niżej wymienionych zagadnień:

- stres jako zmienna zależna, tj. reakcja. Tu zwracano uwagę na stres jako reakcję na bodziec, jakim może być niepokojąca sytuacja bądź też środowisko, np. praca na zmiany, niezdrowe, szkodliwe środowisko. Reakcje mogą być fizjologiczne, psychologiczne lub behawioralne.
- stres jako zmienna niezależna, tj. bodziec. Naukowcy koncentrowali się na stresie jako zjawisku niezwiązanym z jednostką, w oderwaniu od jej doświadczeń, postrzegania itp. Stres jest rozumiany jako negatywny czynnik pochodzący ze środowiska.
- stres jako zmienna współzależna, tj. wzajemne oddziaływanie: bodziec – reakcja. Podejście to podkreśla ważność sposobu postrzegania i reagowania jed-

⁸ Por. Ibidem, s. 36.

⁹ S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2007, s. 11–12.

¹⁰ P. Zimbardo, F.L. Ruch, *Psychologia i życie*, Warszawa 1994, s. 361–369.

¹¹ Por. A. Frączak, M. Kofta, *Frustracja i stres psychologiczny*, [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, Warszawa 1976, s. 651.

¹² Por. T. Kocowski, *Stres*, [w:] W. Pomyłko (red.), *Encyklopedia pedagogiczna*, Warszawa 1993, s. 742–744.

nostki na sytuacje, w których się znalazła. Odzwierciedla ona „brak dopasowania” pomiędzy jednostką a środowiskiem. Powyższe trzy podejścia zawierają odmienne opinie dotyczące tego samego zjawiska. Szczególnie różnią się one definicjami, jakie proponują oraz metodami stosowanymi przy badaniu stresu”¹³.

Przyczyny, objawy i skutki stresu zawodowego

W pracy doświadczamy dwóch rodzajów stresu. Pierwszy jest to stres chroniczny wywoływany codziennymi, często powtarzającymi się trudnościami, dolegliwościami, kłopotami, których w pracy jest bardzo dużo i które wywołują stan napięcia. Drugi rodzaj stresu wywołany jest sytuacjami traumatycznymi. Pojawia się nagle, wywołuje przerażenie i poczucie paniki.

W pracy źródłami stresu mogą być¹⁴:

- brak jasności co do celów i oczekiwań wobec danego pracownika oraz sytuacja, w której pracownik wykonuje coś, czego bardzo nie lubi albo nie chce robić,
- czynniki odnoszące się do stosunków interpersonalnych, złe stosunki interpersonalne mogą dotyczyć relacji z przełożonym, podwładnymi lub współpracownikami, charakteryzują się one brakiem zaufania, wzajemną niechęcią, brakiem zainteresowania, wspieraniem się oraz obojętnością na problemy doświadczane przez współpracowników,
- czynniki wpływające na rozwój zawodowy odnoszą się do niepewności pracy, obawy o jej utratę oraz niezgodności statusu, czyli zbyt wolnego lub zbyt szybkiego awansu, który również może być źródłem stresu,
- czynniki wynikające ze struktury i klimatu organizacyjnego, samo bycie w organizacji stanowi zagrożenie dla wolności i autonomii jednostki, jak również brak poczucia przynależności czy mało sprawny przepływ informacji są poważnymi stresorami.

Jako główne przyczyny stresu wymienia się¹⁵:

- przeciążenie pracą – występuje wtedy, gdy mamy jej za dużo, gdy powierzono nam zbyt trudne zadanie. Najczęściej skarżymy się na wydłużony czas pracy kosztem czasu wolnego i higienicznego trybu życia, co nie wychodzi nam na zdrowie,
- rozwój techniki – kierownictwo, jak i podwładni musieli dostosować swoje metody pracy, sprzęt, a często i samą siłę roboczą, aby dać sobie radę w nowych realiach. Podlegamy więc ogromnej presji, aby być na bieżąco w dziedzinie bieżącej techniki i nie pozostawać w tyle. Starsi pracownicy, którym zwykle najtrudniej dostosować się, mają często poczucie, że są niczym tryby w maszynie i że nie traktuje się ich jak myślących ludzi. Ponadto niektóre nowe formy pracy wywołują poczucie osamotnienia,
- praca zmianowa – jest korzystna dla niektórych osób, lecz ogromna większość ludzi twierdzi, że to podstawowe źródło stresu w pracy. Praca zmianowa po-

¹³ M. K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela*, Kraków 2006, s. 17–18.

¹⁴ S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy*, Warszawa 2009, s. 135–136.

¹⁵ Ibidem, s. 136–139.

woduje rozmaite zmiany w normalnym funkcjonowaniu organizmu. Badania przeprowadzone u pracujących na różne zmiany, wykazały, że czterokrotnie częściej występuje u nich nadciśnienie tętnicze oraz więcej przypadków cukrzycy i wrzodów żołądka, niż w porównywalnej grupie osób, które co dzień zaczynają pracę o dziesiątej i kończą o osiemnastej. Jeśli godziny pracy nie są regularne, nasz zegar wewnętrzny nie potrafi się do nich dostosować,

- pośpiech i terminy – zawody, w których obowiązują ściśle terminy wykonania pracy są zazwyczaj stresujące. Pośpiech zawsze podnosi poziom stresu,
- wydłużony czas pracy – w dzisiejszych czasach pracujemy dłużej niż w przeszłości.

Większość ludzi pracuje dwie, trzy godziny tygodniowo dłużej. Młodszy ludzie, którzy pracują więcej niż czterdzieści osiem godzin tygodniowo, dwukrotnie częściej umierają na atak serca niż ci, którzy pracują tylko czterdzieści godzin,

- podróże i dojazd do pracy – podróże zagraniczne są przez nas postrzegane jako atrakcyjne i kuszące, ale dla ludzi, którzy muszą podróżować służbowo są nie małym źródłem stresu. Gdy spędza się znaczną ilość czasu poza domem, w życiu rodzinnym pojawiają się poważne zakłócenia,
- złe warunki pracy – ciasne pomieszczenie, gdzie dokucza chłód, słabe oświetlenie, hałas i zawodny sprzęt,
- praca tylko dla pieniędzy – ludzie, którzy pracują tylko dla pieniędzy nie czują się docenieni ani dowartościowani, są niespełnieni i niezadowoleni,
- niskie wynagrodzenie – kłopoty finansowe przyczyniają się do wzrostu napięć, jeżeli zadowolenie z pracy nie równoważy niskiej płacy,
- nuda – nowoczesne maszyny uczyniły i tak mało ciekawe prace jeszcze nudniejszymi,
- konflikty międzyludzkie,
- relacje z bezpośrednim przełożonym,
- stosunki interpersonalne z szeregowymi pracownikami,
- molestowanie seksualne,
- awans zawodowy,
- niepewność,
- ocenianie,
- degradacja zawodowa,
- niesprecyzowane wymagania,
- ciężar odpowiedzialności,
- stosunki w miejscu pracy.

Reakcja stresowa dostarcza nam energii potrzebnej, by móc szybko zareagować na niebezpieczeństwo i zagrożenie. W sytuacji stresu organizm reaguje szybko i automatycznie. Organizm w trakcie reakcji stresowej jest zdolny do najwyższych osiągnięć fizycznych. W sferze poznawczej skutkami zbyt dużego stresu są¹⁶:

- „obniżenie koncentracji i rozproszenie uwagi. Zmniejsza się również zdolność obserwacji,

¹⁶ S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2007, s. 32.

- pogorszenie się zdolności perspektywicznego myślenia. Brak umiejętności adekwatnej oceny aktualnej sytuacji i jej przyszłych następstw,
- nasilenie zaburzeń myślenia i uleganie złudzeniom. Ocena realiów staje się mniej efektywna. Obniża się poziom obiektywizmu i krytycyzmu, wzorce myślenia mogą stać się pogmatwane i irracjonalne,
- zmniejszenie się kreatywności. Proces ten rozpoczyna się bardzo wcześnie,
- wzrost możliwości rozpraszenia się,
- pogorszenie się pamięci długo- i krótkotrwałej,
- nieprzewidywalność szybkości reakcji,
- zwiększenie się częstotliwości popełniania błędów”.

Stres powoduje wiele skutków, wśród których możemy wymienić¹⁷:

- fizjologiczne: wzrost aktywności systemu nerwowego, zwiększony poziom adrenaliny we krwi, wzrost ciśnienia, bóle głowy, pleców, żołądka, serca,
- psychologiczne – zaburzenia w cyklu snu, zasypiania, budzenia, wstawania, nerwowość, rozdrażnienie, poczucie napięcia. Występuje agresja werbalna i fizyczna, przewrażliwienie na krytykę, zbyttnia podejrzliwość, obawa, lęk, strach, przygnębienie, depresja, zaburzenia w koncentracji uwagi, problemy w procesach decyzyjnych, nieadekwatna samoocena, brak wiary w siebie, ogólne wyczerpanie i zmęczenie.

Zmiany fizjologiczne i psychologiczne powodują, że człowiek okazuje się mniej zdolny do wykonywania pracy. Bywa roztargniony, jego stosunki ze współpracownikami pogarszają się lub stają się złe, narastają konflikty z innymi ludźmi, wzrasta zagrożenie urazami. Brakuje mu satysfakcji i zadowolenia z pracy, jej wydajność obniża się, pojawia się niekiedy skłonność do częstych zmian miejsca pracy.

Zmiany zachowania człowieka pod wpływem stresu mogą przybierać różne formy:

- lękowe zahamowanie działania,
- gniew wyrażający się poprzez agresję,
- regresja – zastosowanie technik rozwiązywania problemów charakterystycznych dla poprzednich stadiów rozwoju człowieka,
- fiksacja – zatrzymanie się, powtarzanie pewnego schematu postępowania, mimo jego nieskuteczności,
- wywoływanie, podczas doświadczenia silnego stresu, objawów przebytej choroby psychicznej lub nerwowej.¹⁸

Stres w pracy nauczyciela

Stres przeżywany przez nauczycieli ma poważne konsekwencje i ma wpływ na obniżenie efektywności pracy wychowawczej i dydaktycznej. „Problematyka stresu w zawodzie nauczycielskim stosunkowo niedawno stała się przedmiotem rozważań teoretycznych i badań empirycznych. Prace zapoczątkowane w latach 60. XX wieku, spotkały się z dużo większym zainteresowaniem kilkanaście lat później w wielu krajach prawie wszystkich kontynentów. O doniosłości tej problematyki świadczy

¹⁷ Por. S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy*, Warszawa 2009, s. 135–136.

¹⁸ Por. A. Lewicki, (red.), *Psychologia kliniczna*, Warszawa 1978, s. 55–56.

przede wszystkim wyraźny wzrost liczby badań, wzrost liczby publikacji, liczne konferencje naukowe i sympozja poświęcone tej problematyce. Prace prowadzone nad stresem nauczycielskim tworzą kilka grup tematycznych:

- dotyczące zdefiniowania pojęcia stresu nauczycielskiego i pozostające w ścisłym związku z pracami nad ogólną teorią stresu psychologicznego,
- druga obszerna grupa badań dotyczy częstości występowania i stopnia nasilenia stresu nauczycielskiego,
- wiele prac poświęconych jest symptomatologii, odległym skutkom zdrowotnym i kosztom osobistym wynikającym z pracy pedagogów w warunkach przewlekłego stresu,
- prace dotyczące pomiaru stresu nauczycielskiego, stosowanych narzędzi badawczych, prób ich doskonalenia zgodnie z przyjmowanymi w psychometrii standardami,
- wreszcie ostatni obszar refleksji stanowią badania nad głównymi źródłami stresu nauczycielskiego, nad najczęściej występującymi w tym zawodzie stresorami¹⁹.

„Stres nauczycielski może być definiowany jako generowanie negatywnych emocji (typu gniewu czy zniechęcenia) u nauczycieli, którym to emocjom zwykle towarzyszą patologiczne zmiany biochemiczne i fizjologiczne w organizmie (takie jak: wzrost tempa bicia serca, wzrost wydzielania się hormonów adrenokortykotropowych oraz innych hormonów do obiegu krwi, podwyższenie ciśnienia krwi), będących rezultatem wykonywanego zawodu i uwarunkowanych percepcją stawianych im wymagań jako zagrażających ich samoocenie i dobremu samopoczuciu, jak też uwarunkowanych mechanizmem radzenia sobie w celu redukcji spostrzeganych zagrożeń²⁰. Współcześnie wyodrębnia się cztery podstawowe wymiary stresu w zawodzie nauczycielskim:

- „nieprawidłowe zachowania uczniów. Szczególnie znaczące są tu: hałaśliwość uczniów, trudne klasy, niegrzeczne zachowania uczniów, ich zuchwałość, trudności z utrzymaniem dyscypliny, duża liczebność uczniów w klasie, brak dostatecznego zainteresowania pracą szkolną ze strony uczniów, liczne zastępstwa,
- presja czasu jako źródło trudności. Chodzi u o brak czasu na indywidualną pracę z dziećmi, źle opracowane podręczniki, brak odpowiedniego sprzętu i urządzeń usprawniających pracę, zbyt liczne klasy, konieczność wykonywania różnych prac administracyjnych,
- potrzeba satysfakcji zawodowej. Dotyczy to dostrzegania małych szans na zrobienie kariery zawodowej, niedostatecznej płacy, braku uznania za dobrze wykonywaną pracę,
- niedostateczne relacje koleżeńskie jako źródło złych stosunków w gronie pedagogicznym. Dalej naciski ze strony dyrekcji bądź władz oświatowych, naciski ze strony rodziców²¹.

¹⁹ M.K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela*, Kraków 2006, s. 53–54.

²⁰ C. Kyriacou, J. Sutcliffe, *Teacher stress: prevalence, sources and symptoms*, „British Journal of Educational Psychology”, 48, 1978, s. 159–160.

²¹ M. Borg, R. Riding, J. Falzon, *Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers*, „Educational Psychology”, 11, 1991, s. 59–75.

Na fizyczne warunki pracy składa się wielość klas, budownictwo szkolne, natężenie hałasu. Wśród przyczyn mających zły wpływ na warunki pracy możemy wymienić:

- „brak możliwości zmian mających bezpośredni wpływ na budżet każdej ze szkół,
- stare pomoce naukowe, często uczniowie dysponują lepszym sprzętem w domu,
- ubogie warunki materialne, zbyt wielka liczba osób uczęszczających do danej szkoły,
- złe warunki pracy,
- nieodpowiednie zaplecze sal lekcyjnych,
- niedostateczne wyposażenie szkoły,
- problemy komunikacji do i ze szkoły”²².

Metodologia i organizacja badań

Przedmiotem moich badań był poziom stresu u nauczycieli szkół kieleckich. W badaniach sformułowałam dwa cele: poznawczy i praktyczny. Celem poznawczym badań było zdobycie wiedzy na temat źródła i skali stresu u nauczycieli. Celem praktycznym była możliwość określenia stopnia zagrożenia stresem badanych nauczycieli. W badaniach posłużyłam się kwestionariuszem „Stres w zawodzie nauczyciela” badającym źródła stresu u nauczycieli w opracowaniu M.K. Grzegorzewskiej. Badania przeprowadziłam w Gimnazjum nr 3 im. J. Korczaka w Kielcach i Gimnazjum nr 5 w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. Bohaterów Westerplatte w Kielcach. Przed przeprowadzeniem badań skontaktowałam się z dyrektorami Gimnazjów w Kielcach. Po uzyskaniu zgody przystąpiłam do przeprowadzania badań w następujących terminach: Gimnazjum nr 3 im. J. Korczaka 23.09.2009 – w gimnazjum tym przebadano 33 osoby i Gimnazjum nr 5 w Zespole Szkół Ogólnokształcących 25.10.2009 – w gimnazjum tym przebadano zostało 22 nauczycieli. Rozdano 100 testów. Nauczyciele wypełniali testy samodzielnie. Wyniki badań poddano analizie ilościowej i jakościowej. Część testów usunięto ze względu na to, iż udzielane odpowiedzi były zdawkowe, zbyt ogólne lub nie dotyczyły badanego problemu bądź ze względu na brak jakichkolwiek odpowiedzi, poza ogólnymi danymi osobowymi w kilku pierwszych punktach. Za poprawnie wypełnione przyjęto 55 zestawów. Te testy zakwalifikowano do dalszego toku postępowania badawczego i poddano analizie.

Sposoby radzenia sobie z przeżywanym stresem zawodowym wśród nauczycieli szkół kieleckich

Jak wiadomo różne osoby odmiennie reagują na czynniki stresujące oraz doświadczają odmiennych skutków stresu. Wszyscy podejmujemy jakieś próby ra-

²² M.K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela*, Kraków 2006, s. 57.

dzenia sobie, świadomie lub nieświadomie, z tymi trudnościami. Tabela 1 pokazuje w procentach najczęściej stosowane strategie radzenia sobie ze stresem, stosowane przez badanych nauczycieli.

Tabela 1. Sposoby radzenia sobie ze stresem przez badanych nauczycieli

SPOSOBY	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Poszukuję sposobów uczynienia mojej pracy bardziej interesującą	76,30
Zajmuję się problemem natychmiast gdy się pojawi	74,50
Rozmawiam z rozumiejącymi mnie przyjaciółmi	72,70
Efektywnie organizuję sobie czas	70,90
Staram się podejść do sytuacji obiektywnie, w sposób wyzbyty emocji	69,0
Rozwijam zainteresowania i działania poza pracą	69,0
Planuję naprzód	67,20
Mój dom jest dla mnie ucieczką	65,40
Ustaliam priorytety i działam zgodnie z nimi	65,40
Staram się „spojrzeć z boku” i przemyśleć sytuację	63,60
Poszukuję, na ile to możliwe, wsparcia innych ludzi	61,80
Korzystam ze wsparcia, jakie daje mi stały związek	60,0
Przeorganizowuję swoją pracę	56,30
Cały czas coś robię	56,30
Uciekam do moich zainteresowań i hobby	54,50
Rozmyślnie oddzielam „dom” od „pracy”	52,70
Korzystam z rozrywki, aby oderwać się od myślenia o problemach	50,90
Uciekam się do reguł i regulacji	50,90
Nie „duszę niczego w sobie” i jestem w stanie uwolnić energię	49,0
Próbuje uznać własne ograniczenia	47,20
Poszukuję wsparcia i porady u przełożonych	40,0
Tłumię emocje i staram się nie okazywać, że jestem zestresowany	40,0
Stosuję selektywną uwagę (koncentruję się tylko na pewnych problemach)	40,0
Akceptuję daną sytuację i uczę się z nią żyć	34,50
Staram się unikać danej sytuacji	32,70
Staram się zyskać na czasie i uniknąć problemu	30,90
Zmuszam daną osobę, aby zwolniła tempo życia	27,20
Zlecam komuś załatwienie sprawy	20,0

Jak widać z powyższej tabeli, najczęściej stosowanym sposobem radzenia sobie ze stresem jest „poszukiwanie sposobów uczynienia pracy bardziej interesującą”, a najmniej popularne jest „zlecenie komuś załatwienia sprawy”.

Analizując powyższe dane, należy stwierdzić, że respondenci najczęściej zajmują się problemem natychmiast, jak tylko się pojawi oraz nie starają się zyskać na czasie w celu uniknięcia jego rozwiązania. Często również próbują uznać własne ograniczenie, jednakże poszukują sposobów uczynienia swojej pracy bardziej interesującą. Starają się przeorganizować swoją pracę, poszukując jednocześnie wspar-

cia i porad u swoich przełożonych. Starają się podchodzić do sytuacji obiektywnie, w sposób wyzbyty emocji natomiast ujścia napięcia szukają w swoich zainteresowaniach, rozwijając je i działając poza pracą. Planują naprzód swoje sprawy, cały czas starając się coś robić, efektywnie organizując swój czas. Dom jest dla nich ucieczką i starają się oddzielić „dom” od „pracy”. Stosując selektywną uwagę, koncentrując się tylko na pewnych problemach, starają się przemyśleć sytuację i spojrzeć na nią z boku. Poszukują wsparcia w innych osobach, rozmawiając z przyjaciółmi i wspierając się na współmałżonku. W sytuacji stresowej akceptują ją, jednak najchętniej starają się ich unikać i nie dopuszczać do nich. Nie „dusząc niczego w sobie” są w stanie uwolnić swoją energię, starając się przy tym ustalać priorytety i działać zgodnie z nimi.

Stres może wynikać z napięć natury osobistej lub zawodowej albo ich kombinacji. Badani nauczyciele byli pytani: Jeśli ostatnio doznałeś nadmiernych napięć, z jaką osobą o tym rozmawiałeś? Tabela 2 prezentuje odpowiedzi badanych.

Tabela 2. Dzielenie się problemami z najbliższymi

BLISKA OSOBA	N	%
Współmałżonek, partner	34	61,80
Krewny	12	21,80
Dyrektor	4	7,20
Kolega z pracy	20	36,30
Przyjaciel poza pracą	28	50,90

Jak wynika z powyższej tabeli, najwięcej osób badanych 61,8% o swoich stresach i napięciach w pracy najchętniej rozmawia ze swoim współmałżonkiem lub partnerem życiowym. 50,9% badanych o tych problemach rozmawia z przyjacielem, który wykonuje inną pracę, 36,3% nauczycieli dzieli się swoim napięciami z kolegą z pracy. 21,8% respondentów rozmawia o tych problemach ze swoim krewnym, a tylko 7,2% z dyrektorem.

Analiza źródeł napięć w pracy zawodowej respondentów

Analizując źródła napięć wśród nauczycieli, możemy je podzielić na kilka grup. Zagrożenia tkwiące w szkole przedstawia tabela 3.

Odpowiedzi na pytanie pozwalają wskazać, że najważniejszymi źródłami napięć w zawodzie nauczycielskim są: niska pensja, zmiany programowe, sytuacja, kiedy zastępstwo zmusza do łączenia klas albo uczenia dwóch klas jednocześnie, aż 67,2% badanych wskazuje, że powyższe czynniki są źródłem napięć. Dla 65,4% badanych nauczycieli źródłem napięć jest: konieczność bycia „specem od wszystkiego”, a nie mistrzem jednej dziedziny. Ponadto ankietowani wskazują na wiele innych napięć jakie występują w ich pracy: przynoszenie pracy do domu, konieczność pracy w trakcie przerw, liczebność klasy, niekorzystny stosunek liczby nauczycieli do licz-

by uczniów, łączenie klas, konflikt między potrzebami nauczyciela a zarząd szkoły, rywalizacja między personelem, brak dostępności do materiałów i pomocy dydaktycznych, zła komunikacja między personelem szkoły, utrzymywanie dyscypliny w szkole oraz w klasie, poziom hałasu w szkole oraz dzwonki.

Tabela 3. Źródła napięć tkwiące w szkole

ŹRÓDŁA NAPIĘĆ	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Pensja, która jest nieproporcjonalna do obciążenia pracą	67,20
Zmiany programowe	67,20
Sytuacja, kiedy zastępstwo zmusza do łączenia klas, albo uczenia dwóch klas jednocześnie	67,20
Konieczność bycia „specem od wszystkiego”, a nie mistrzem jednej dziedziny	65,40
Liczebność klas, w których uczyć	63,60
Poziom hałasu w szkole	61,80
Sposób, w jaki szkoła jest zarządzana	58,10
Przynoszenie pracy do domu wchodzi w konflikt z życiem rodzinnym	58,10
Brak wsparcia ze strony władz szkolnych	56,30
Brak zgody wśród personelu w sprawach dyscypliny	54,50
Mały zakres odpowiedzialności na terenie szkoły	50,90
Utrzymywanie dyscypliny w klasie	50,90
Ograniczony wpływ nauczyciela na decyzje szkoły jako całości	49,0
Brak komunikacji między personelem szkoły	47,20
Czas, który trzeba poświęcić w domu na poprawianie prac uczniów	41,80
Konieczność pracy w trakcie przerw	41,80
Rywalizacja pomiędzy personelem na terenie szkoły	41,80
Konflikty między potrzebami nauczycieli a zarząd szkoły	40,0
Nieprzywiązanie wagi do tego, co w szkole zasadnicze, czyli nauczania	40,0
Niewłaściwy sposób wprowadzania zmian w mojej szkole	38,10
Ogólny brak materiałów pomocniczych	38,10
Brak wsparcia społecznego od kolegów – nauczycieli	36,30
Brak wsparcia ze strony dyrektora	34,50
Konieczność uczenia materiału, w którym nie jest się specjalistą	30,90
Zakres czynności kontrolnych, które muszą wykonać w szkole	30,90
Zwiększone naciski ze strony zarządu/dyrekcji szkoły	30,90
Brak jasności, jeśli idzie o moją rolę na terenie szkoły	30,90
Konflikty odnośnie do podziału i dostępności różnorodnych materiałów środków technicznych	29,0
Brak udziału w decyzjach, które są podejmowane w szkole	29,0
Niekorzystny stosunek liczby nauczycieli do liczby uczniów	27,20
Dzwonki w szkole	27,20
Źle określone metody pracy	21,80
Moja szkoła jest zbyt tradycyjna i nie potrafi się dostosować do nowych czasów	16,30

Kolejnym rozpatrywanym aspektem są zagrożenia tkwiące w środowisku zewnętrznym, które przedstawia tabela 4. Wiadomym jest, że ciągłość przemian ustrojowych, gospodarczych oraz ogromny postęp cywilizacyjny wzbudza napięcia w każdym człowieku. Otaczające nas środowisko, choćby miejsca zamieszkania, często nie jest sytuacją komfortową.

Tabela 4. Źródła napięć tkwiące w środowisku zewnętrznym badanych nauczycieli

ŹRÓDŁA NAPIĘĆ	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Brak wsparcia ze strony władz lokalnych	72,70
Zmniejszający się szacunek społeczny dla zawodu nauczyciela	67,20
Brak wsparcia ze strony rządu	65,40
Brak pewności, że będzie się miało pracę w zawodzie nauczyciela	60,0
Brak możliwości odwołania się od sankcji nakładczych przez szkołę	54,50
Wizytacje, kontrole	54,50
Niemożność planowania z powodu ciągłych zmian	50,90
Naciski na doksztalcanie się	40,0
Brak wsparcia ze strony związków zawodowych	38,10
Nierealistycznie wysokie oczekiwania innych względem mojej roli	32,70
Ocena mojej pracy przez innych	29,0
Okolica, w której szkoła jest położona	29,0
Konieczność poznawania nowych osób	21,80

Reasumując, źródła napięcia tkwiące w środowisku zewnętrznym to między innymi: brak wsparcia ze strony władz lokalnych na co wskazuje 72,7% badanych, zmniejszający się szacunek społeczny dla zawodu nauczyciela 67,2% badanych, brak wsparcia ze strony rządu 65,4% badanych. Ponadto nauczyciele wymieniają: brak pewności, że będzie się miało pracę w zawodzie nauczyciela, nacisk na doksztalcanie się, wizytacje i kontrole, brak możliwości odwołania się od sankcji nakładczych przez szkołę i inne, o czym informuje nas powyższa tabela.

Tabela 5. Źródła napięć tkwiące w nauczycielu

ŹRÓDŁA NAPIĘĆ	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Poczucie, że z wyjątkiem nauczania nie mam żadnych innych umiejętności, które mogłyby mi dać zatrudnienie	60
Radzenie sobie z dziećmi, które wymagają natychmiastowej uwagi	56,30
Fakt, iż bycie dobrym nauczycielem nie zawsze oznacza awans	56,30
Radzenie sobie z codziennymi problemami z zachowaniem	52,70
Relacje z rodzicami uczniów	50,90
Zbyt emocjonalne zaangażowanie się w sprawy uczniów	47,20
Obawa przed utratą pracy lub przeniesieniem na inne stanowisko	47,20
Zbyt osobiste reagowanie na krytykę uczniów	45,40

Cd. tabela 6.

ŹRÓDŁA NAPIĘĆ	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Świadomość ubóstwa uczniów	45,40
Brak możliwości samodzielnego podejmowania własnych decyzji	43,60
Ocenianie uczniów	41,80
Nieznajomość wymagań, przed którymi staje	40,0
Podnoszenie wagi aspektów wychowawczych	40,0
Świadomość, że moja nieobecność będzie problemem dla innych członków personelu	38,10
Konieczność przygotowania uczniów do egzaminu	36,30
Konieczność podejmowania ciągłych decyzji w klasie	32,70
Niepewność odnośnie do stopnia i zakresu mojej odpowiedzialności	30,90
Integracja uczniów ze specjalnymi potrzebami w nauce	20,0
Poczucie, że moje wykształcenie nie jest odpowiednie dla wykonywanej pracy	20,0
Tworzenie i podtrzymywanie więzi z uczniami	12,70

Źródłami stresu tkwiących w nauczycielu są: poczucie, że z wyjątkiem nauczania nie mam żadnych innych umiejętności, które mogłyby mi dać zatrudnienie, na co wskazuje 60% badanych, radzenie sobie z dziećmi, które wymagają natychmiastowej uwagi i fakt, iż bycie dobrym nauczycielem nie zawsze oznacza awans 56,3% nauczycieli. Ponadto nauczyciele wskazują: emocjonalne zaangażowanie się w sprawę uczniów, radzenie sobie z codziennymi problemami z zachowaniem, zbyt osobiste reagowanie na krytykę uczniów, ocenianie uczniów, brak możliwości podejmowania samodzielnie decyzji, relacje z rodzicami uczniów oraz świadomość, że ich nieobecność będzie problemem dla innych członków personelu. Duże znaczenie ma zachowanie ucznia oraz jego postawa na powstawanie i pojawianie się źródeł stresu wśród nauczycieli. Problem ten przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Źródła napięć tkwiące w uczniu

ŹRÓDŁA NAPIĘĆ	CZĘSTOTLIWOŚĆ W %
Bycie świadkiem rosnącej agresji między uczniami	80,0
Uczenie tych, którzy uważają, że wszystko im się należy	74,50
Uczenie tych, którzy nie cenią sobie wykształcenia	70,90
Agresja słowna ze stron uczniów	69,0
Agresja fizyczna ze stron uczniów	61,80
Ciągłe przerywniki w klasie	54,50
Wagary	52,70
Wandalizm na terenie szkoły	49,0
Kiedy uczniowie próbują Cię cały czas sprawdzać	47,20
Ciągłe krytyczne uwagi uczniów	41,80

Według respondentów źródłami napięć tkwiących w uczniu są: bycie świadkiem rosnącej agresji między uczniami, na co wskazuje 80% badanych, uczenie

tych, którzy uważają, że wszystko im się należy 74,5% badanych. Ponadto badani nauczyciele wskazują na: uczenie tych, którzy nie cenią sobie wykształcenia, agresję słowną i fizyczną ze strony uczniów, ciągłe przerywniki w klasie, wagary, wandalizm, krytyczne uwagi uczniów.

Tabela 7. Źródła napięć tkwiące w rodzicach uczniów

ŹRÓDŁA NAPIĘĆ	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Brak poparcia ze strony rodziców, jeśli idzie o dyscyplinę	65,40
Wysokie wymagania rodziców odnośnie rezultatów pracy	45,40
Wywiadówki z rodzicami	38,10
Postawa rodziców względem realizowanych przez mnie ustaleń	25,40

Według respondentów źródłami napięć tkwiących w rodzicach są dla nich: brak poparcia ze strony rodziców, jeśli idzie o dyscyplinę, na co wskazuje 65,4% badanych, wysokie wymagania rodziców odnośnie do rezultatów pracy 45,4%. Ponadto badani wskazują na: przeprowadzanie wywiadówek z rodzicami, a także postawę rodziców względem realizowanych przez nauczycieli ustaleń.

Problemy zdrowotne związane z pracą zawodową u badanych

Jak przedstawiono w części teoretycznej, objawy wypalenia zawodowego nie są związane jedynie z psychiczną sferą funkcjonowania człowieka, zagrożone są nie tylko procesy emocjonalne, poznawcze czy struktura osobowości – objawy zespołu pojawiają się także w sferze somatyki, dotyczą fizycznego funkcjonowania jednostki. Należy podkreślić, że wystąpienie niektórych objawów nie oznacza, iż osoba narażona jest na niebezpieczeństwo wypalenia zawodowego. Jednak trzeba podkreślić, że wypalenie zawodowe nie pojawia się tylko wtedy, gdy zaistnieją wszystkie typy symptomów. Dlatego też w niniejszym podrozdziale zajmę się analizą zdrowia fizycznego respondentów. Dla lepszego zobrazowania problemu zostały one pogrupowane przeze mnie w cztery podgrupy: objawy somatyczne, zaburzenia emocjonalne, zaburzenia związane ze snem, poczucie beznadziei i trudności w zmierzaniu się z sytuacją kryzysową.

Tabela 8. Objawy somatyczne respondentów

OBJAWY	TAK		NIE		CZASEM		CZĘSTO		NIGDY	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zawroty głowy i trudności ze złapaniem oddechu	-	-	-	-	21	38,10	2	3,70	32	58,10
Mdłości lub niestrawność	9	16,30	46	83,70	-	-	-	-	-	-
Mrowienie lub swędzenie na ciele	-	-	-	-	1	1,80	20	36,40	34	61,80

Cd. tabela 8.

OBJAWY	TAK		NIE		CZASEM		CZĘSTO		NIGDY	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Problemy z apetytem	8	14,50	47	85,80	-	-	-	-	-	-
Nadmierne pocenie się i kołatanie serca	16	29,0	39	71,0	-	-	-	-	-	-
Utrata przytomności	-	-	-	-	1	1,80	1	1,80	53	96,40

Zawrotów głowy i trudności ze złapaniem oddechu nigdy nie odczuwało aż 58,1% respondentów, natomiast czasami dolegliwości te odczuwało 38,1% badanych, 3,7% badanych odczuwało te dolegliwości często. Podobnie mdłości lub niestrawności nie odczuwa 83,7% badanych, na ich obecność uskarża się 16,3%. Mrowienia lub swędzenia na ciele nigdy nie odczuwa aż 61,8% badanych, 36,4% respondentów odczuwało te dolegliwości często, a tylko 1,8% nigdy. Problemy z apetytem ma 14,5% badanych, 85,5% nie ma takiego problemu. Na nadmierne pocenie się i kołatanie serca uskarża się 29%, reszta badanych nie ma z tym problemem. 96,4% respondentów nigdy nie utraciło przytomności, pozostała część grupy badanej odpowiedziała, że czasem lub często ich to spotyka. Charakter symptomów wskazujący na wyczerpanie zawodowe, wiąże się również z zaburzeniami emocjonalnymi przedstawionymi w tabeli 9.

Tabela 9. Zaburzenia emocjonalne badanych

OBJAWY	TAK		NIE		CZĘSTO		CZASAMI		NIGDY	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Odczuwanie smutku bez wyraźnego powodu	13	23,60	42	76,40	-	-	-	-	-	-
Odczuwanie napięcia i niepokoju	-	-	-	-	4	7,20	45	81,80	6	11,0
Żałowanie wielu swoich zachowań	18	32,70	37	67,30	-	-	-	-	-	-
Skłonność do zamartwiania się	-	-	-	-	5	9,0	32	58,10	18	32,80
Ochota na popłakanie sobie	-	-	-	-	4	7,2	30	54,5	21	38,20

Zgodnie z powyższą tabelą znacząca większość badanych 76,4% nie odczuwa smutku bez wyraźnego powodu. Napięcie i niepokój często odczuwany jest przez 7,2% badanych, zdecydowana większość 81,8% odczuwa go czasami, a 11% nigdy nie odczuwa napięcia i niepokoju. Znacząca większość 67,3% badanych nie żałuje swoich zachowań. Skłonności do zamartwiania się nigdy nie odczuwa 32,8%, natomiast często odczuwa je 9% badanych. Ochoty na popłakania sobie nie odczuwa 38,2% respondentów, natomiast czasami płacze 54,5% nauczycieli. Zaburzenia emocjonalne jak i somatyczne mogą mieć wpływ na problemy ze snem, które przedstawia tabela 10.

Tabela 10. Zaburzenia badanych związane ze snem

OBJAWY	TAK		NIE		CZASAMI		CZĘSTO		NIGDY	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Problem z zasypianiem	14	25,40	41	74,60	-	-	-	-	-	-
Koszmary nocne	-	-	-	-	21	38,20	1	1,80	33	60,0
Budzenie się niezwykle rano	18	32,70	37	67,30	-	-	-	-	-	-
Uczucie nadmiernego zmęczenia i wyczerpania	-	-	-	-	42	76,40	6	10,90	7	12,70

Problem z zasypianiem ma 25,4% badanych. Czasami koszmary nocne miewa prawie połowa 38,2%, nigdy zaś 60%. Problem z bardzo wczesnym budzeniem się ma 32,7%, pozostała część nie odczuwa takiego problemu. 76,4% badanych respondentów czasami odczuwa uczucie nadmiernego zmęczenia i wyczerpania. 10,9% nauczycieli ma te problemy często, a 12,7% badanych nie ma ich nigdy.

Tabela 11. Poczucie beznadziejności i trudności w mierzeniu się z sytuacją kryzysową respondentów

OBJAWY	TAK		NIE		CZASAMI		CZĘSTO		NIGDY	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Poczucie, że życie wymaga zbyt dużego wysiłku	-	-	-	-	33	60,0	5	9,0	17	31,0
Zmierzenie z trudnością wymaga wiele wysiłku	-	-	-	-	18	32,80	3	5,40	34	61,80
Poczucie rozbicia	39	70,90	16,0	29,10	-	-	-	-	-	-
Wpadanie w panikę	11	20,0	44,0	80,0	-	-	-	-	-	-

Powyższa tabela przedstawia badanych, mających poczucie beznadziejności i trudności w mierzeniu się z sytuacją kryzysową. Poczucia, że życie wymaga zbyt dużego wysiłku nigdy nie odczuwa 31% badanych, natomiast aż 33% czasami. Dla 61,8% badanych mierzenie się z trudnościami nie wymaga wiele wysiłku. 32,8% nauczycieli uważa, że mierzenie się z trudnością czasami wymaga wiele wysiłku. Ponad połowa 70,9% ma poczucie rozbicia. Natomiast 20% badanych wpada w panikę w momencie sytuacji kryzysowej. W tej części badania należy również stworzyć inne kategorie, do których zaliczymy zmienność zainteresowań seksualnych. Ponad połowa respondentów określa zachowania seksualne jako niezmiennie. Jednak ponad 1/3 badanych nauczycieli uważa, że są one mniejsze.

Analiza czynników behawioralnych badanych nauczycieli

Wypalenie zawodowe nie pojawia się z dnia na dzień. To złożony proces, w którym dochodzi do skumulowania się wielu symptomów, informujących o pogłębiających się problemach. Zachowania nauczyciela w codziennym życiu są odzwierciedleniem jego osobowości. To w jaki sposób i do kogo się odnosi i jak postępuje świadczy o nim samym, jak również o jego skłonnościach do ryzyka wypalenia czy postawie twórczej. Poniższa skala pozwoli lepiej zrozumieć oznaczenia z tabeli:

1 – czasami się spóźniam,

5 – zawsze się spóźniam,

6 – jestem punktualny,

11 – jestem bardzo punktualny.

W celu lepszego zobrazowania problemu, powyższa skala została zmodyfikowana do skali dwustopniowej, gdzie przedział skal od 1 do 5 to skala o niskim nasileniu występowania zjawiska, a od 6 do 11 wysokim. Dzięki temu podziałowi można było dokładniej zinterpretować dane zebrane w badaniu.

Tabela 12. Sposoby zachowania się badanych nauczycieli

SPOSOBY ZACHOWANIA	N	%	N	%	SPOSOBY ZACHOWANIA
Nie przywiązuję uwagi do punktualności	6	10,90	25	45,40	Nigdy się nie spóźniam
Jestem pozbawiony chęci rywalizacji	14	25,40	3	5,40	Mam silną chęć rywalizacji
Jestem dobrym słuchaczem	26	47,20	4	7,20	Przewiduję, co inni chcą powiedzieć, nieraz przerywam im w trakcie rozmowy
Nigdy nie czuję się przeciążony pracą, nie wpadam w pośpiech	9	16,30	9	16,30	Mam zawsze poczucie, że muszę się spieszyć
Umiem cierpliwie czekać	17	30,90	3	5,40	Jestem niecierpliwy
Zajmuję się sprawami po kolei	19	34,50	1	1,80	Próbuję robić wiele rzeczy naraz, myśląc o następnej sprawie
Jestem powolnym, rozmyślnym mówcą	15	27,20	5	9,0	Mówię z emfazą, szybko i gwałtownie
Troszczę się o zaspokojenie własnych potrzeb, niezależnie od tego, co myślą inni	10	18,10	19	34,50	Pragnę dobrej prac uznanej przez innych
Wolno wykonuję czynności	7	12,70	18	32,70	Jestem szybki
Podchodzę do różnych spraw z dystansem	7	12,70	12	21,80	Jestem zasadniczy
Wyrażam uczucia	25	45,40	8	14,50	Ukrywam uczucia
Mam liczne zainteresowania	23	41,80	2	3,60	Mam nieliczne zainteresowania
Nie mam większych ambicji	4	7,20	19	34,50	Jestem ambitny
Jestem niedbały w pracy	1	1,80	33	60,0	Przywiązuję wagę do dobrego wykonania prac

45,4% badanych nigdy się nie spóźnia na umówione spotkanie czy też do pracy, co jest niewątpliwie bardzo dobrą cechą. Co czwarty badany nauczyciel jest pozbawiony chęci rywalizacji, a tylko 5,4% badanych deklaruje silną chęć rywalizacji. 47,2% badanych jest dobrymi słuchaczami. 16,3% badanych nigdy nie czuje się przeciążonych pracą, nie wpada w pośpiech, dokładnie tyle samo badanych jest przeciążonych pracą. 30,9% badanych umie cierpliwie czekać, a tylko 5,4% jest niecierpliwym. 34,5% badanych zajmuje się sprawami po kolei. 34,5% badanych nauczycieli pragnie dobrej pracy uznawanej przez innych. 32,7% nauczycieli deklaruje, że szybko wykonuje powierzone im czynności. Prawie połowa badanych wyraża swoje uczucia, przeszło 40% badanych ma liczne zainteresowania, co trzeci badany deklaruje, że jest ambitny, co trzeci także przywiązuje uwagę do dobrego wykonywania prac.

Czynniki decydujące o satysfakcji nauczycieli z pracy zawodowej

Ta część artykułu odnosi się do różnych aspektów pracy respondentów. Celem naszym było dowiedzenie się, na ile nauczyciele są zadowoleni lub też nie ze swojej pracy. Dla lepszego zobrazowania tej części pytania pogrupowaliśmy do trzech podkategorii: fizyczne warunki pracy badanych nauczycieli; relacje interpersonalne badanych nauczycieli; sposoby motywacji nauczycieli. Badani odpowiadali na pytania posługując się pięciostopniową skalą:

- jestem bardzo niezadowolony 1
- jestem raczej niezadowolony 2
- nie jestem pewien 3
- jestem raczej zadowolony 4
- jestem bardzo zadowolony 5

Tabela 13. Fizyczne warunki pracy badanych nauczycieli

WARUNKI PRACY	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Godziny pracy	83,60
Zmienność, różnorodność pracy	72,70
Pewność zatrudnienia	65,40
Szanse na awans	54,50
„Fizyczne” warunki pracy	41,80
Zarobki	25,40

83,6% badanych nauczycieli jest zadowolonych z godzin pracy. Zmienność, różnorodność pracy jest ważna dla 72,7% badanych. 65,4% badanych jest zadowolonych z pewności zatrudnienia w szkole. Ponad połowa badanych 54,5% jest raczej zadowolonych z szans na awans. Tylko 25,4% badanych jest zadowolonych z zarobków. Ponieważ wynagrodzenie jest niewspółmierne do wysiłku, jaki wkładają w

swoją działalność zawodową, może pojawić się brak satysfakcji z pracy i negatywne emocje, a taka sytuacja doprowadza do pojawienia się konfliktów interpersonalnych, jak i problemów w rodzinie.

Tabela 14. Relacje interpersonalne respondentów

RELACJE	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Twój bezpośredni przełożony	81,80
Twoi koledzy z pracy	78,10
Sposób, w jaki szkoła jest zarządzana	70,90
Relacje między dyrekcją a nauczycielami w Twojej szkole	69,0

Powyższa tabela dotyczy relacji interpersonalnych respondentów. Najwięcej badanych odpowiedziało, że jest bardzo zadowolonych z bezpośredniego przełożonego 81,8%. Duża część badanych, bo 78,1% jest zadowolonych ze swoich kolegów z pracy. 70,9% nauczycieli jest zadowolonych ze sposobu w jaki szkoła jest zarządzana. Najmniej osób badanych 69% jest zadowolonych z relacji pomiędzy dyrekcją a nauczycielami w szkole, w której pracują.

Tabela 15. Sposoby motywacji badanych nauczycieli

SPOSOBY	CZĘSTOTLIWOŚĆ w %
Możliwość wyboru własnych metod pracy	85,40
Powierzony Ci zakres odpowiedzialności	78,10
Zwracanie uwagi na czynione przez Ciebie sugestie	65,40
Możliwość wykorzystania Twoich zdolności	61,80
Uznanie, jakie zyskujesz za swą pracę	60,0

Sposób motywacji nauczycieli przedstawia tabela 26. Zgodnie z nią 85,4% badanych nauczycieli jest zadowolonych z możliwości wyboru własnych metod pracy. 78,1% badanych jest zadowolonych z powierzonych im odpowiedzialności. 65,4% badanych zadowolonych jest z faktu, że ich sugestie brane są pod uwagę. Nieco mniej bo 61,8% nauczycieli zadowolonych jest z możliwości wykorzystywania ich zdolności. Najmniej badanych 60% jest zadowolonych z uznania, jakie zyskują w swojej pracy.

Bibliografia

- Borg M., Riding R., Falzon J., *Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers*, Educational Psychology, 11, 1991.
- Borkowski J., *Radzenie sobie ze stresem a poczucie tożsamości*, Warszawa 2001, Elipsa.
- Choroś D., *W pułapce stresu*, „Nowa Szkoła”, nr 1, 2006.

- Farber A.B., *Stress and burnout in the human service professions*, New York 1983.
- Frączak A., Kofta M., *Frustracja i stres psychologiczny*, [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, Warszawa 1976, PWN.
- Gawkowska A., *Stres w zawodzie*, „Głos Nauczycielski”, nr 26, 2005.
- Grzegorzewska M.K., *Stres w zawodzie nauczyciela*, Kraków, 2006, UW.
- Kirsta A., *Jak przezwyciężyć stres*, Warszawa, 1998, Świat Książki.
- Kocowski T., *Stres* [w:] W. Pomyłko (red.), *Encyklopedia pedagogiczna*, Warszawa 1993, PWN.
- Kretschmann R., *Stres w zawodzie nauczyciela*, Gdańsk 2004, GWP.
- Kyriacou C., Sutcliffe J., *Teacher stress: prevalence, sources and symptoms*, „British Journal of Educational Psychology”, 48, 1978.
- Litzke S.M., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2007, GWP.
- Marek T., *Stres i zmęczenie psychiczne w procesie pracy*, „Psychological Journal” nr 1–2, 2000.
- Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych, źródła, konsekwencje, zapobieganie*, Warszawa 2006, Difin.
- Oniszczenko W. (1993), *Stres to brzmi groźnie*, Warszawa, Wydawnictwo Żak.
- Proch-Masłowska E., *Stres w pracy a wypalenie zawodowe*, „Problemy Narkomanii”, nr 4, 2005.
- Riggat T. F., *Stress burnout: An annotated bibliography*, Illinois 1985.
- Saunders Ch., *Mężczyzna i stres*, Warszawa 1999, Prószyński i S-ka.
- Selye H., *Stres okiełznany*, Warszawa 1978, PIW.
- Terelak J.F., *Psychologia stresu*, Bydgoszcz 2001, Oficyna Wydawnicza Branta.
- Tucholska S., *Stres w zawodzie nauczyciela*, „Psychologia Wychowawcza”, nr 5, 1996.
- Żurkowski F., *Stres nie musi być twoim wrogiem*, Warszawa 2002, Amber.