

Jacek Pyżalski

OBCIĄŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE W ZAWODZIE PEDAGOGA — WSTĘPNE WYNIKI BADAŃ UZYSKANE KWESTIONARIUSZEM OBCIĄŻEŃ ZAWODOWYCH PEDAGOGA (KOZP)*

PSYCHOSOCIAL BURDENS IN TEACHING PROFESSION — INITIAL RESULTS OF QUESTIONNAIRE OF OCCUPATIONAL
BURDENS IN TEACHING (QOBT)

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy

STRESZCZENIE

Wstęp: W artykule prezentowane są wyniki uzyskane nowym narzędziem do subiektywnego pomiaru obciążeń psychospołecznych w zawodzie pedagoga, tj. Kwestionariuszem Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP). W części teoretycznej prezentowane są typologie stresorów w zawodzie pedagoga wypracowane w innych krajach oraz dyskutowana jest potrzeba konstruowania tego typu narzędzi w naszym kraju. **Materiał i metody:** W części dotyczącej metod zaprezentowano w skrócie procedurę konstruowania nowego narzędzia oraz jego skalę, tj. sytuacje konfliktowe, obciążenia organizacyjne oraz brak sensu pracy. Zaprezentowano także jego właściwości psychometryczne (m.in. α Cronbacha od 0,63–0,84). Zaprezentowane wyniki dotyczą losowej próby nauczycieli województwa łódzkiego ($N = 429$). **Wyniki i wnioski:** Uzyskane wyniki wskazują na generalny brak różnic w odczuwaniu obciążeń przez nauczycieli płci męskiej i żeńskiej. Generalnie brak jest także związków odczuwania obciążeń związanych z wiekiem i stażem. Wyjątkiem są tutaj obciążenia organizacyjne silniej odczuwane przez starszych pracowników. Uzyskane wyniki wskazują między innymi na silną potrzebę włączania rozwiązań o charakterze społeczno-organizacyjnym do programów związanych ze stresem zawodowym nauczycieli. Med. Pr. 2008;59(3):229–235

Słowa kluczowe: stres zawodowy, nauczyciel, promocja zdrowia w miejscu pracy

ABSTRACT

Background: This article presents the results obtained using a new tool for measuring psychosocial burdens in teaching profession — the Questionnaire of Occupational Burdens in Teaching (QOBT). In its first theoretical part, some typologies of stressors in teaching, developed in other countries, are presented and the need to construct a new tool in Poland is discussed. **Material and Methods:** In this part, the construction process of the new tool and its three scales comprising: Conflict Situations, Organizational Burdens and Lack of Work Sense are described. The psychometric features of the new questionnaire (e.g., Cronbach $\alpha = 0.63$ – 0.84) are also given. The results are based on a large random sample of teachers from the Łódź voivodeship. **Results and Conclusions:** The results did not show significant differences in the level of occupational burdens between men and women. Generally, neither are seniority and age related to the level of burdens. One exception are Organizational burdens that slightly more affect older teachers. The study also showed the need to incorporate the activities at the organizational level into programs on occupational stress. Med Pr 2008;59(3):229–235

Key words: occupational stress, teacher, workplace health promotion

Adres autora: św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: whpp@imp.lodz.pl

Nadesłano: 11 lutego 2008

Zatwierdzono: 19 czerwca 2008

WSTĘP

Jedną z kluczowych spraw w planowaniu, implementacji i ocenie programów promocji zdrowia dotyczących stresu zawodowego jest dysponowanie odpowiednimi rzetelnymi i trafnymi narzędziami diagnostycznymi, które

mogą być używane zarówno na etapie planowania, jak i ewaluacji efektów oddziaływań^{*,**}. Tego typu narzędzia mogą mieć przynajmniej dwojaki charakter — mogą to być narzędzia uniwersalne, którymi można mierzyć różnego rodzaju psychospołeczne obciążenia zawodowe bez względu na to, w jakiej grupie zawodowej wykonujemy pomiar. Do narzędzi tego typu należą Kwestionariusz do Oceny Cech Pracy i Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy skonstruowane w Zakładzie Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi (1). Podobną rolę może spełniać także Kwestionariusz Psychospołeczne Warunki Pracy (PWP), przygotowany

* Badania wykonano w ramach grantu Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi IMP 8.3/2006: „Wybrane obciążenia psychospołeczne nauczycieli jako podstawa konstruowania programów prozdrowotnych dla tej grupy zawodowej”, w Krajowym Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy. Kierownik badania: dr Jacek Pyżalski.

** Prace nad konstrukcją narzędzia „Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga” były prowadzone w Katedrze Pedagogiki Specjalnej Uniwersytetu Łódzkiego w ramach grantu na badania własne nr 505/487. Kierownik zadania: dr Jacek Pyżalski, wykonawca zadania: dr Piotr Plichta.



w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy, który jest rzetelnym i trafnym narzędziem umożliwiającym ocenę wymagań, zakresu kontroli, wsparcia społecznego i dobrostanu pracowników (2). Niewątpliwą zaletą tego typu kwestionariuszy jest to, że mogą one służyć badaniom porównawczym dotyczącym poziomu obciążeń psychospołecznych w różnych grupach zawodowych.

Z innej strony tego typu narzędzia siłą rzeczy nie uwzględniają pewnych specyficznych obciążeń psychospołecznych, które występują wyłącznie w niektórych grupach zawodowych. W tej sytuacji, gdy potrzebujemy dokładnych informacji — szczególnie takich, które można wykorzystać w działaniach praktycznych z obszaru promocji zdrowia — stajemy przed koniecznością wykorzystania narzędzi specyficznych dla warunków pracy danej grupy zawodowej. Do takich narzędzi należy prezentowany w tym artykule Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP), przygotowany w Katedrze Pedagogiki Specjalnej Uniwersytetu Łódzkiego. Kwestionariusz ten mierzy więc obciążenia psychospołeczne w zawodzie pedagoga, które za Dudkiem rozumiemy jako takie, których „szkodliwy dla zdrowia charakter zdeterminowany jest psychologiczną oceną znaczenia, jakie dany czynnik ma dla jednostki [...], [a] rozpoznanie znaczenia danego elementu pracy prowadzi do powstania określonej emocji, która jest czynnikiem spustowym do powstania kolejnych zmian w organizmie mogących zakończyć się utratą zdrowia” (1).

Zawód pedagoga, jeśli idzie o ilościowy i jakościowy charakter takich psychospołecznych obciążeń zawodowych, jest profesją szczególną. Po pierwsze należy do grupy tzw. profesji pomocowych (helping professions), zwanych także profesjami usług społecznych (human service professions). Do tej grupy profesji należą oprócz nauczycieli wszystkie inne zawody, w których istotą obowiązków zawodowych jest praca na rzecz innego człowieka, np. pracownicy socjalni, doradcy, lekarze itp. We wszystkich tych zawodach istotą pracy jest to, że pracuje się głównie swoimi zasobami osobistymi (osobowością), znaczny jest poziom odpowiedzialności ponoszonej przez profesjonalistów (nie tylko w znaczeniu prawnym) oraz pojawia się spore zaangażowanie emocjonalne, przy jednoczesnej konieczności kontroli wyrażania emocji. Ta ostatnia właściwość stanowiła podstawy do zaliczenia zawodu pedagoga do tzw. pracy emocjonalnej (emotional labour) rozumianej jako taka, gdzie konieczne są „wysiłek, planowanie i kontrola potrzebna, aby okazywać wymagane przez organizację emocje w kontaktach interpersonalnych” (3).

Konsekwencją doświadczania obciążeń psychospołecznych w pracy nauczyciela może być stres zawodowy nauczyciela. Jego najbardziej znana i często cytowana, ale też bardzo ogólna definicja określa go jako doświadczane przez pedagogów negatywne i nieprzyjemne emocje związane z różnymi aspektami wykonywanej przez nich pracy (4).

Oczywiście taka szeroka definicja daje bardzo rozbudowane możliwości operacjonalizacji. Czasami stosowane są proste skale, w których prosi się badanych o określenie, w jakim stopniu zawód nauczyciela jest stresujący, często w zestawieniu z innymi zawodami. W porównawczych badaniach międzynarodowych, przy zastosowaniu opisanych tu skal, ponad 1/3 badanych nauczycieli z Wielkiej Brytanii, Nowej Zelandii, Australii i USA stwierdziła, że zawód pedagoga jest „stresujący” lub „bardzo stresujący” (5). Inne bardziej rozbudowane ujęcia uwzględniają już konkretne czynniki obciążające, zgrupowane w obrębie trzech obszarów wymienionych przez Trendalla (6):

- właściwości osobiste nauczyciela,
- właściwości miejsca pracy (placówki),
- czynniki społeczne w skali makro (dotyczące całego społeczeństwa).

Stresory z tych obszarów są uwzględniane w proponowanych przez wielu autorów typologiach obciążeń. Typologie takie z reguły powstają w oparciu o dokonanie analizy czynnikowej dużej liczby obciążeń uwzględnionych w badaniach samoopisowych nauczycieli. Dwa przykładowe podziału tego rodzaju przedstawiono poniżej.

Pierwszą z nich jest znana typologia Boyla cytowana przez Tucholską (7). Uwzględnia ona pięć grup czynników:

1. Przeciążenie pracą — wynikające z nadmiaru obowiązków zawodowych o zróżnicowanym charakterze i zbyt krótkiego czasu na odpoczynek.
2. Brak zawodowego uznania — uwzględnia się zarówno uznanie społeczne dla zawodu pedagoga, jak i materialny aspekt pracy (niskie uposażenia).
3. Niewłaściwe zachowanie uczniów — bierze się pod uwagę różne aspekty niewłaściwego zachowania uczniów, np. hałaśliwość, a także trudności z utrzymaniem dyscypliny.
4. Presja czasu jako źródło trudności — wynikająca z przepełnienia placówek oświatowych oraz słabego wyposażenia szkół.
5. Niedostateczne relacje interpersonalne w szkole — rozumiane jako złe relacje nauczyciela ze zwierzchnikami, rodzicami podopiecznych czy innymi nauczycielami.



Innym dobrym przykładem jest propozycja, którą przedstawili Center i Steventon (8). Dotyczy ona grup czynników obciążających pedagogów pracujących z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych (np. przejawiających zaburzone zachowanie):

1. Środowisko — do tej grupy włączono czynniki administracyjne i legislacyjne obciążające nauczyciela.
2. Zachowanie — zawiera zachowania przestępcze i agresywne uczniów, w tym przeciwko osobie nauczyciela.
3. Problemowi rodzice — dotyczy roszczeniowych działań rodziców oraz braku wsparcia z ich strony dla działań nauczyciela oraz koordynacji własnych działań wychowawczych z działaniami placówki.
4. Wymagania zadaniowe — ta grupa odnosi się do zbyt dużej ilości lub zbyt zróżnicowanych działań, które należy wykonać, np. związanych z tworzeniem dokumentacji.
5. Nierealistyczni rodzice — ten wymiar odnosi się do niemożliwych do spełnienia roszczeń rodziców w zakresie funkcjonowania dziecka i jego osiągnięć.
6. Presja czasu jako źródło trudności — zbyt duża liczba zadań do wykonania lub konieczność długotrwałej pracy.

Powyższe typologie pokazują, że pojawiające się w nich grupy stresorów są w wielu przypadkach mocno powiązane z sytuacją społeczną (przede wszystkim związaną z organizacją funkcjonowania systemu oświaty oraz organizacją pracy w placówkach edukacyjnych). Oznacza to, że dokonując bezpośredniego przeniesienia i operacjonalizacji tych stresorów do warunków polskich, ryzykowalibyśmy w efekcie stworzenie narzędzi, których użycie nie dawałoby adekwatnego obrazu obciążeń zawodowych nauczycieli w naszym kraju. W związku z tym zdecydowano się przygotować nowe, poprawne psychometrycznie narzędzie — Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (9,10).

Celem pracy jest przybliżenie informacji dotyczących prac konstrukcyjnych nad narzędziem oraz przedstawienie wybranych wstępnych wyników badań przy jego użyciu.

MATERIAŁ I METODY

Skrócony opis prac konstrukcyjnych nad Kwestionariuszem Obciążeń Zawodowych Pedagoga

Ze względu na to, że zastosowany kwestionariusz jest nowym narzędziem, zdecydowano się na skrócony opis prac przygotowawczych. Konstrukcja Kwestionariusza

Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP) rozpoczęła się od badań jakościowych, poprzez przygotowanie dwóch wersji konstrukcyjnych oraz wersji ostatecznej. Uzyskane wyniki poddane zostały analizie dyskryminacyjnej, w wyniku której pozostawiono w podstawowym narzędziu 20 pozycji korelujących z wynikiem globalnym na poziomie od 0,37 do 0,64 ($p < 0,0001$). Analiza czynnikowa metodą Varimax znormalizowaną (z rotacją czynników) wykazała, że można w kwestionariuszu wyodrębnić trzy czynniki (przy zastosowaniu testu osypiska), które wyjaśniają łącznie 48,88% ogólnej zmienności wyników narzędzia*.

Czynniki te zostały po analizie treściowej pytań nazwane w następujący sposób:

1. Sytuacje konfliktowe (SK) (Conflict Situations — CS) — pytania 1–10. Skala ta dotyczy obciążeń związanych z konfliktami interpersonalnymi z osobami, z którymi pedagog ma do czynienia w kontekście zawodowym. Idzie tu głównie o uczniów czy wychowanków (np. agresja werbalna lub fizyczna, nieposłuszeństwo, używanie środków psychoaktywnych, manipulacja itp.). Sytuacje te dotyczą także relacji z innymi osobami, z którymi pedagog spotyka się w pracy, tj. przełożonych oraz przedstawicieli innych instytucji zajmujących się wychowankiem oraz rodziców podopiecznych.
2. Obciążenia organizacyjne (OO) (Organizational Burdens — OB) — pytania 7, 12–18. Skala ta mierzy obciążenia związane z aspektami organizacyjnymi zarówno na poziomie makro (systemowym), jak i konkretnej placówki oświatowej. W grę wchodzi tutaj głównie takie aspekty obciążeń organizacyjnych, jak:
 - brak wsparcia społecznego ze strony przełożonych i współpracowników,
 - przeciążenie pracą,
 - niezadowolenie z socjalnych warunków pracy, w tym wynagrodzenia.
3. Brak sensu pracy (BSP) (Lack of Work Sense — LWS) — pytania 11, 19, 20. Skala ta mierzy obciążenia wynikające z braku efektów lub zbyt długiego oczekiwania na efekty pracy pedagogicznej. Przede wszystkim idzie tutaj o brak postępów edukacyjnych bądź wychowawczych.

Informacje na temat rzetelności poszczególnych skal kwestionariusza i wyniku globalnego przedstawiono w tabeli 1. We wszystkich przypadkach wartość współczynników rzetelności pozwala na uznanie KOZP za

* Pełen podręcznik do narzędzia opatrzony rozbudowanym wstępem teoretycznym stanowi książka Pyżalski J., Plichta P.: Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.



Tabela 1. Współczynniki α Cronbacha i współczynniki rzetelności połówkowej Guttmana dla całego testu i poszczególnych skal KOZP
Table 1. Cronbach and Guttman coefficients for the global score and scores of three QOBT scales

Skala KOZP QOBT scale	α Cronbach	Współczynnik Guttmana Guttman coefficient
Wynik globalny / Global score	0,84	0,84
Sytuacje konfliktowe / Conflict situations	0,85	0,79
Obciążenia organizacyjne / Organizational burdens	0,79	0,89
Brak sensu pracy / Lack of work sense	0,63	–

Dane na podstawie Pyżalski J., Plichta P.: Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 78.

narzędzie o prawidłowych właściwościach psychometrycznych w tym zakresie.

Trafność kongruencyjną nowego narzędzia sprawdzono, między innymi korelując wyniki z wynikami Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego autorstwa Maslach (MBI) (11). Generalną hipotezą było tutaj, że im wyższy poziom odczuwania obciążeń zawodowych przez pedagogów, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego, które może być traktowane jako wynik odczuwania tych obciążeń. Dwa wymiary wypalenia zawodowego, tj. wyczerpanie emocjonalne (emocjonalny komponent wypalenia) oraz depersonalizacja (interpersonalny aspekt wypalenia) korelowały istotnie dodatnio ze wszystkimi skalami KOZP (z wyjątkiem korelacji sytuacji konfliktowych i wyczerpania emocjonalnego). Brak istotnych korelacji występował natomiast w przypadku trzeciej skali MBI, tj. obniżonych osiągnięć osobistych. Można uznać, że uzyskane wyniki przemawiają na rzecz uznania nowego narzędzia KOZP za trafne, chociaż dalej warto realizować projekty, w których używa się go w baterii testowej wraz z innymi narzędziami kwestionariuszowymi.

Dla KOZP zostały przygotowane tymczasowe normy stenowe dla poszczególnych skal i wyniku ogólnego (w tym przypadku także z podziałem na płcie). Oprócz 20-pozycyjnej wersji A, przedstawionej wyżej i użytej do badań, których wyniki przedstawiono w rozdziale wynikowym, KOZP posiada 42-pytaniową wersję B, która ma gorsze właściwości psychometryczne i nie pozwala na wyliczenie wyników w trzech poszczególnych skalach. Wersja B może być przydatna do realizacji programów promocji zdrowia psychicznego, głównie nakierowanych na problem stresu zawodowego. W obu wersjach na wysokości każdej pozycji badany zaznacza na skali 1–5, na ile dany czynnik jest dla niego obciążający.

Próba badawcza

Zrealizowana i opracowana próba badawcza składała się z 429 nauczycieli losowo wybranych ze szkół publicznych województwa łódzkiego — najpierw losowano w układzie proporcjonalnym placówki ze spisu, a później nauczycieli w szkołach. W zrealizowanej próbie znalazło się około 85% kobiet i 15% mężczyzn. Średnia wieku badanych wynosiła 38,9 lat (SD = 8,09), a średni staż pracy 14,66 (SD = 8,03). Zwrotność wynosiła ok. 55%. Badani oprócz KOZP wypełniali także inny kwestionariusz związany specyficznie z obciążeniami psychospołecznymi dotyczącymi niewłaściwych zachowań uczniów. W obecnym artykule wyłączono z opracowania kwestionariusze w których pojawiały się braki odpowiedzi w przypadku poszczególnych pozycji należących do skal KOZP. Z tego względu w niektórych przypadkach występują różnice w liczbie opracowanych kwestionariuszy (por. tab. 6.)

WYNIKI

W pierwszej kolejności zdecydowano się przedstawić ranking poszczególnych obciążeń w próbie przygotowany na podstawie średnich wyników dla poszczególnych pozycji. Analizując wyniki tego rankingu, możemy odczytać, jakie sprawy są subiektywnie odbierane przez nauczycieli jako obciążające. Nie można się jednak dowiedzieć z tego typu danych, jak często nauczyciel ma do czynienia z poszczególnymi obciążeniami. Warto zauważyć, że wyżej w rankingu znajdują się pozycje należące do skali 'obciążeń organizacyjnych' i 'braku sensu pracy'. Z kolei pozycje należące do wymiaru 'sytuacji konfliktowych', związanych głównie z trudnymi relacjami z osobami spotykanymi w pracy, znajdują się niżej. Jest to tendencja podobna do tej, która została zaobserwowana podczas analizy wyników uzyskanych wersją konstrukcyjną kwestionariusza (11).

Tabela 3. pozwala zapoznać się z podstawowymi statystykami opisowymi dla poszczególnych skal, tj. sytuacji konfliktowych, obciążeń organizacyjnych i brak sensu pracy oraz wyniku globalnego KOZP. Obliczono średnie arytmetyczne (wraz z 95% przedziałem ufności) oraz dolny i górny kwartył.

Wyniki zamieszczone w tabeli 4. wskazują na generalnie brak liniowych związków odczuwania obciążeń psychospołecznych przez pedagogów z ich wiekiem i stażem pracy. Wyjątkiem jest tutaj jedynie odczuwanie obciążeń organizacyjnych, które rośnie wraz z wiekiem. Związek ten jest jednak słaby. Taki wynik nie dziwi na tle innych wyników badań dotyczących związku



Tabela 2. Ranking stresorów w próbie nauczycieli
Table 2. The ranking of stressors in the sample of teachers

Pozycja Item	Średnia Mean	Odchylenie standardowe Standard deviation
Zarabiam niewspółmiernie mało w stosunku do nakładu pracy (OO) / I earn not enough money according to what I have to do (OB)	3,646	1,296
Programy nauczania i plany są przeładowane (OO) / Curricula and educational plans are overloaded (OB)	3,277	1,357
Pomimo moich wysiłków wychowankowie nie nabywają pożądanych sprawności (BSP) / Despite my efforts my students do not learn what they are supposed to learn (LWS)	2,742	1,326
Zajmuję się zbyt dużą liczbą wychowanków (OO) / I have too many students to care of (OB)	2,718	1,560
Trudno mi pomóc wychowankom, mimo że chcę (BSP) / It is hard to help my students although I want to (LWS)	2,668	1,440
Na pozytywne zmiany w zachowaniu wychowanków muszę czekać zbyt długo (BSP) / I have to wait too long for the positive changes in the behavior of my students (LWS)	2,646	1,598
Pomieszczenia socjalne dla pracowników są niezadowalające (OO) / The quality of office premises is poor (OB)	2,150	1,435
Mam zbyt mały wpływ na to, co realizuję w placówce (OO) / I have not too much too say about what I do in my institution (OB)	2,120	1,223
Podopieczni kwestionują sens prowadzonych przeze mnie zajęć (SK) / My students oppose against the activities I propose (CS)	1,918	1,350
Moi współpracownicy rywalizują ze mną (OO) / My colleagues compete with me (OB)	1,899	1,167
Moi przełożeni nie wspierają mnie (OO) / My superiors do not support me (OB)	1,850	1,289
Wychowankowie próbują mną manipulować (SK) / My students try to manipulate me (CS)	1,837	1,215
Moi wychowankowie popełniają czyny niezgodne z prawem (SK) / My students act against the law (CS)	1,833	1,213
Moi współpracownicy nie pomagają mi (OO) / My colleagues do not help me (OB)	1,793	1,182
Rodziny podopiecznych kłócą się ze mną (SK) / Quarrels between me and families of my students occur (CS)	1,723	1,274
Wychowankowie odnoszą się do mnie wulgarnie (SK) / My students treat me in a vulgar way (CS)	1,574	1,234
Między przełożonymi a mną występują kłótnie (SK) / Quarrels between me and my superiors occur (CS)	1,486	1,126
Podopieczni przychodzą na moje zajęcia pod wpływem alkoholu lub innych substancji odurzających (SK) / My students appear at the school premises under the influence of alcohol or drugs (CS)	1,419	1,110
Wychowankowie kierują przeciwko mnie agresję fizyczną (SK) / My students are physically aggressive towards me (CS)	1,409	1,168
Wchodzę w konflikty z innymi instytucjami zajmującymi się moimi wychowankami (SK) / Conflicts between me and other institutions taking care of my students appear (CS)	1,260	0,817

Tabela 3. Podstawowe statystyki opisowe dotyczące wszystkich skal i wyniku globalnego KOZP
Table 3. Basic descriptive statistics on all the scales and global QOBT score

Skala KOZP QOBT scale	Średnia Mean	Odchylenie standardowe Standard deviation	Ufność -0,95 Confidence interval	Ufność +0,95 Confidence interval	Kwartył dolny Lower quartile	Kwartył górny Upper quartile
Sytuacje konfliktowe / Conflict situations	13,64	7,90	12,60	14,68	9,00	14,00
Obciążenia organizacyjne / Organizational burdens	18,94	6,71	18,03	19,85	14,00	24,00
Brak sensu pracy / Lack of work sense	8,02	3,60	7,60	8,45	5,00	11,00
Wynik ogólny obciążeń / Global score	39,79	14,86	37,69	41,88	28,50	46,50

stresu zawodowego czy wypalenia zawodowego z wiekiem i stażem pracy. Są one dość niejednoznaczne — wskazują zarówno brak związku, jak i czasami korelacje ujemne/dodatnie, a także związki krzywoliniowe. Taka niejednoznaczność wyników zdaje się wskazywać na znaczną rolę innych czynników (czy to środowiskowych, czy interindywidualnych), które modyfikują

charakter związku stażu pracy i wypalenia zawodowego ze stresem i wypaleniem zawodowym (12).

Gdy idzie o porównanie poziomu odczuwania obciążeń psychospołecznych między nauczycielami płci żeńskiej a płci męskiej (tab. 5), to testy t-Studenta wskazują na brak istotnych różnic między średnimi. Warto tutaj zauważyć, że większość badań wskazuje na różnice



Tabela 4. Korelacje liniowe między stażem pracy i wiekiem a wynikami KOZP
Table 4. Correlations between age/seniority and QOBT results

Czynniki Factors	Sytuacje konfliktowe Conflict situations	Obciążenia organizacyjne Organizational burdens	Brak sensu pracy Lack of work sense	Wynik globalny Global score
Staż / Seniority	–,067	,171*	–,078	,023
Wiek / Age	,003	,147*	–,019	,063

* $p < 0,005$.

Tabela 5. Różnice między kobietami a mężczyznami w zakresie poszczególnych skal i wyniku globalnego KOZP
Table 5. Differences between men and women in the range of individual scales and global QOBT score

Skala KOZP QOBT scale	Mężczyźni / Men		Kobiety / Women		t-Student test	p
	średnia mean	odchylenie standardowe standard deviation	średnia mean	odchylenie standardowe standard deviation		
Sytuacje konfliktowe / Conflict situations	15,15	7,58	13,31	7,95	1,337	n.s.
Obciążenia organizacyjne / Organizational burdens	19,05	6,51	18,91	6,77	0,115	n.s.
Brak sensu pracy / Lack of work sense	7,94	2,88	8,04	3,74	–0,178	n.s.
Wynik ogólny obciążeń / Global score	41,14	13,00	39,49	15,26	0,595	n.s.

n.s. — nieistotne statystycznie / non-significant.

Tabela 6. Odsetki nauczycieli osiągających niskie, przeciętne i wysokie wyniki w zakresie poszczególnych skal i wyniku globalnego KOZP
Table 6. Percentage of teachers presenting low, moderate and high scores in QOBT

Wyniki Results	Sytuacje konfliktowe Conflict situations N = 224	Obciążenia organizacyjne Organizational burdens N = 212	Brak sensu pracy Lack of work sense N = 279	Wynik globalny Global score N = 196
	%	%	%	%
Niskie / Low	42,0	28,3	29,7	38,8
Przeciętne / Moderate	24,1	40,1	26,2	31,6
Wysokie / High	33,9	31,6	44,1	29,6

między kobietami i mężczyznami, jeżeli idzie o wypalenie zawodowe, które może być traktowane jako konsekwencja działania niekorzystnych czynników psychospołecznych. Jak widać, w przypadku, w którym bierzemy pod uwagę sam poziom obciążenia, różnice istotne różnice między nauczycielami obu płci nie występują.

Ostatnim etapem analizy, przedstawionym w tabeli 6., było obliczenie odsetków nauczycieli osiągających niskie, przeciętne i wysokie wyniki zarówno w zakresie poszczególnych skal KOZP, jak i wyniku globalnego. Do obliczeń użyto tymczasowych norm stenowych, o których wspomniano w opisie prac konstrukcyjnych nad narzędziem.

Należy zwrócić uwagę, że wyniki niskie, przeciętne i wysokie rozkładają się w zakresie poszczególnych skal w miarę równomiernie, co jest argumentem przemawiającym za wiarygodnością zastosowanych norm

tymczasowych i nie jest dziwne ze względu na to, że badania przeprowadzono na dużej losowej próbie. Warto jednak zauważyć pewne odstępstwa — chociażby dość wysoki (42%) odsetek nauczycieli, którzy mają niskie wyniki w skali 'sytuacje konfliktowe' czy spory odsetek (ok. 44%) osób, które mają wysokie wyniki w skali 'braku sensu pracy'.

OMÓWIENIE I WNIOSKI

Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga jako nowe narzędzie do pomiaru odczuwania obciążeń psychospołecznych w specyficznej profesji pomocowej, jaką są nauczyciele, okazał się być narzędziem, które posiada wystarczające właściwości psychometryczne w zakresie rzetelności, trafności oraz normalizacji (co potwierdzone zostało także w prezentowanych w artykule badaniach przy jego użyciu). Przy stosowaniu



KOZP w następnych badaniach, szczególnie w kontekście oddziaływań praktycznych, należy pamiętać, że jest to narzędzie nowe, co każe zachować pewną ostrożność przy interpretacji wyników. W szczególności nie powinno używać się tymczasowych norm do diagnozy indywidualnej.

Jeśli idzie o zastosowania praktyczne, KOZP z pewnością nadaje się do diagnozy potrzeb dotyczących promocji zdrowia (głównie w obszarze stresu zawodowego), tzn. ilościowej i jakościowej analizy obciążeń, których doświadczają nauczyciele, oraz do oceny skuteczności takich programów (choćby poprzez powtórzenie pomiaru przed programem i po nim).

Uzyskane wyniki wskazują na to, że nauczyciele najmocniej doświadczają obciążeń wynikających z organizacji pracy (skala 'obciążenia organizacyjne') oraz obciążeń wynikających z braku poczucia sensu pracy (skala 'brak sensu pracy'). Potwierdza to konieczność szerszego włączenia do programów związanych ze stresem w miejscu pracy (nie tylko dla nauczycieli) rozwiązań o charakterze społeczno-organizacyjnym. Tego typu zmiana jest wyrażana w wielu nowoczesnych ujęciach promocji zdrowia psychicznego w miejscu pracy, przy jednoczesnym wskazywaniu poważnych braków w tym obszarze (13,14). W przypadku nauczycieli rozwiązania organizacyjne w omawianym obszarze musiałyby obejmować zarówno problemy systemowe (np. wynagrodzenia nauczycieli, obowiązki zawodowe), jak i rozwiązania związane z organizacją pracy w konkretnej placówce oświatowej (np. budowanie struktur wsparcia społecznego).

Interesującym odkryciem jest silne znaczenie obciążeń wynikających z poczucia braku sensu (efektów) swojej pracy. Wydaje się, że działania interwencyjne i zapobiegawcze związane z obciążeniami w tym obszarze nie są jeszcze zbyt szczegółowo opracowane. Wydaje się, że w przypadku stresu zawodowego nauczycieli warto prowadzić prace w tym zakresie. Z kolei jeśli chodzi o obciążenia związane z sytuacjami konfliktowymi (szczególnie niewłaściwe zachowania uczniów), warto wyposażać nauczycieli w kompetencje, które w tego typu sytuacjach pozwalałyby im reagować w przemyślny i profesjonalny sposób i unikać nawykowych reakcji, mogących przynieść szkody zarówno im samym, jak i podopiecznym (15).

Wreszcie badania wykazały brak istotnych różnic w poziomie odczuwania obciążeń zawodowych między nauczycielami płci żeńskiej a męskiej oraz generalnie brak związku natężenia odczuwania obciążeń związanych z wiekiem i stażem pracy (z wyjątkiem słabej

korelacji dodatniej z 'obciążeniami organizacyjnymi'). Wskazuje to wstępnie na brak konieczności budowania specjalnych programów dla nauczycieli zmodyfikowanych ze względu na płeć czy wiek/staż pracy. Nie wyklucza to jednak możliwości poszukiwania podobnych zależności w przypadku konkretnej placówki, gdzie podobne związki mogą zostać wykazane.

PIŚMIENNICTWO

1. Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W.: *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2005
2. Widerszal-Bazyl M., Cieślak R.: *Monitoring Psychosocial Stress at Work: Development of the Psychosocial Working Conditions Questionnaire*. Int. J. Occup. Saf. Ergon. 2000;Spec No:59-70
3. Zapf D.: *Emotion work and psychological well-being. A review of the literature and some conceptual considerations*. Hum. Resour. Manage. Rev. 2002;12(2):237-268
4. Kyriacou C.: *Teacher stress and burnout: an international review*. Educ. Res. 1987;29(2):146-152
5. Pitchers R.T., Soden R.: *Scottish and Australian teacher stress and strain: a comparative study*. Br. J. Educ. Psychol. 1998;68(Cz. 2):269-279
6. Kelly L.A., Berthelsen D.C.: *Preschool teachers; experiences of stress*. Teach. Teach. Educ. 1995;11(4):345-357
7. Tucholska S.: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Wydawnictwo KUL, Lublin 2003
8. Center D.B., Steventon C.: *The EDB Teacher Stressors Questionnaire*. Educ. Treat. Child. 2001;24:323-335
9. Pyżalski J., Plichta P.: *Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP)*. Podręcznik. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007
10. Pyżalski J.: *The level of occupational stress as justification for mental health promotion programmes for teachers*. Zdr. Publ. 2006;116(4):559-562
11. Pasikowski T.: *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*. W: Sęk H. [red.]. *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*. PWN, Warszawa 2000
12. Pyżalski J.: *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*. Med. Pr. 2002;53(6):495-499
13. Dudek B.: *Rozwiązywanie problemów związanych ze stresem w miejscu pracy*. W: Gniazdowski A. [red.]. *Promocja zdrowia w miejscu pracy. Wybrane Programy*. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1998
14. Munz D.C., Kohler J.M., Greenberg C.I.: *Effectiveness of a comprehensive worksite stress management program: Combining organizational and individual interventions*. Int. J. Stress Manag. 2001;8(1):49-62
15. Geving A. M.: *Identifying the types of student and teacher behaviours associated with teacher stress*. Teach. Educ. 2007;223:624-640

