

# Adaptacja zawodowa nauczycielek w okresie prokreacyjnym i menopauzalnym

## *Professional adaptation of female teachers in the procreation and menopausal periods*

Grażyna Poraj

Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki; dyrektor Instytutu: prof. dr hab. Eleonora Bielawska-Batorowicz

Przeгляд Menopauzalny 2009; 4: 222-227

### Streszczenie

**Cel pracy:** W prezentowanych badaniach podjęto próbę charakterystyki adaptacji zawodowej nauczycielek w okresie prokreacyjnym i menopauzalnym. Szukano odpowiedzi na pytanie, czy menopauza modyfikuje ich ocenę czynników pracy i nadzieję na sukces, różnicuje poziom ich wypalenia zawodowego oraz zadowolenia z pracy i z życia.

**Materiał i metody:** Zbadano łącznie 311 nauczycielek ze środowiska wielkomiejskiego Łodzi w wieku 26–60 lat. Dodatkowo wyodrębniono z tej grupy 59 kobiet w okresie prokreacyjnym i 56 w okresie menopauzalnym. Jako metody badań wykorzystano: *Kwestionariusz nadziei na sukces*, *Kwestionariusz MBI* do oceny poziomu wypalenia zawodowego, *Arkusz AOP* do oceny czynników pracy oraz zadowolenia z niej i ogólnie z życia.

**Wyniki:** W pierwszym etapie badań porównano wyniki nauczycielek z obu wyodrębnionych grup. Nie ujawniono istotnych różnic pomiędzy nimi w zakresie: nadziei na sukces, oceny czynników pracy i poziomu wypalenia zawodowego. W dalszej analizie wyników wykorzystano analizę skupień, za pomocą której wyodrębniono trzy grupy nauczycielek o zdecydowanie odmiennych właściwościach psychologicznych. Nadano im umowne nazwy: kobiety „kryzysujące” (93 osoby), „sfrustrowane” (74 osoby) oraz „przystosowane” (144 osoby). Porównano wyniki w trzech wyodrębnionych grupach i ujawniono, że nie objawy menopauzy, a różnice indywidualne różnicują nadzieję na sukces i stosunek do pracy oraz poziom wypalenia zawodowego u badanych nauczycielek.

**Wnioski:** Indywidualne właściwości psychologiczne kobiet są ważnym dla nich zasobem odpornościowym i to one przede wszystkim determinują ich adaptację zawodową w różnych okresach życia.

**Słowa kluczowe:** menopauza, adaptacja zawodowa, nadzieja na sukces, wypalenie, ocena pracy, zadowolenie z pracy

### Summary

**Objectives:** The publication presents the characteristics of professional adaptation of female teachers in the procreation and menopausal periods. An attempt was made to ascertain whether menopause modifies their evaluation of work factors and success expectancy, whether it has influence on the level of their professional burnout as well as their job satisfaction and the satisfaction of life in general.

**Material and methods:** 311 teachers in the 26-60 age range from the urban environment of the city of Łódź were examined. Fifty-nine women in the procreation period and 56 women in the menopausal period were selected from the whole group of teachers. Methods used in the research were: KNS Hope and Success Questionnaire, MBI Maslach Burnout Inventory, AOP Sheet to estimate work factors and job satisfaction and the general satisfaction of life.

**Results:** In the first stage of the research a comparison of the outcomes of the teachers from the two control groups was made. No significant differences were revealed as far as success expectancy, evaluation of work factors and the level of burnout are concerned. Therefore a cluster analysis was applied. Three groups of teachers were distinguished due to their specific features and they were named as: "unstable" (93 women), "frustrated" (74 women) and "adapted" (144 women). The results were compared and the analysis showed that the groups differ from one another in their success expectancy, their evaluation of work factors and also the level of burnout.

**Conclusions:** Individual psychological qualities of the women are important resistance resource and it's the qualities that mainly determine the teachers' professional adaptation in different periods of life.

**Key words:** menopause, professional adaptation, success expectancy, burnout, work evaluation, job satisfaction

## Wstęp

Praca zawodowa, świadomość własnej skuteczności i kompetencji tworzą szczególne warunki funkcjonowania człowieka. Z jednej strony, wzbogacają jego wiedzę, umiejętności i rozwijają osobowość, z drugiej zaś, zaspokajają jego ważne potrzeby – znaczenia, uznania społecznego i samorozwoju [1].

Istnieją determinanty wyznaczające zachowanie i decydujące o sposobie pełnienia roli zawodowej. Liczne badania potwierdziły, że należą do nich przede wszystkim właściwości psychologiczne, głównie cechy osobowości [2–4]. Właściwością szczególnie powiązaną z pracą zawodową, a mało jeszcze znaną z badań naukowych, jest nadzieja na sukces, którą tworzą dwa wymiary – umiejętności znajdowania rozwiązań i siła woli. Opisuje się ją jako świadomy proces myślowy towarzyszący działaniu [5]. Stanowi element koncepcji siebie i wiąże się ze spostrzeganiem własnej osoby na tle oceny własnych szans powodzenia podejmowanych działań [6]. Nie jest ona potrzebna w dążeniu do celów, co do których mamy pewność, że zostaną osiągnięte. Pomaga w sytuacji, gdy cele są niepewne, a ich osiągnięcie utrudniają różnorodne przeszkody. Motywuje wówczas do pokonywania trudności, stając się znaczącym zasobem osobistym ludzi [7].

Innym, i równie ważnym, wyznacznikiem realizowania się w zawodzie jest ogólne samopoczucie i stan zdrowia. Zatem menopauza, która wywołuje różnorodne objawy u kobiet może powodować u nich także zmiany w zachowaniu, które rzutują na realizację obowiązków zawodowych [8, 9]. Może wywoływać różne dolegliwości i choroby, a także prowadzić do obniżenia i labilności nastroju, przygnębienia, rozdrażnienia czy zmniejszenia poczucia własnej wartości [10, 11]. Opisane objawy mogą istotnie modyfikować zachowanie i funkcjonowanie zawodowe kobiet. Nie bez znaczenia są warunki pracy, jakie oferuje szkoła.

Szkoły są trudnym i stresogennym środowiskiem pracy, a zawód nauczycielski systematycznie traci na atrakcyjności. Brak środków finansowych na oświatę i niskie płace, odgórne reformowanie szkolnictwa i nadmierne obciążenia zawodowe z wyraźnym naciskiem na wyniki, ciągłe konfrontacje z niewłaściwym zachowaniem uczniów, ograniczanie autonomii nauczyciela, mały prestiż społeczny powodują, że nauczycielom nietatwo jest wywiązywać się z obowiązków zawodowych. Podlegają nieustannym kontrolom: uczniów, rodziców, przełożonych czy władz oświatowych [12, 13].

Dobre funkcjonowanie zawodowe uwarunkowane jest także optymalnym dopasowaniem, które bezpośrednio wpływa na ocenę pracy i określa poziom zadowolenia z niej [14]. Jest to szczególnie ważne w pracy nauczyciela, gdyż określa jego skuteczność zawodową, satysfakcję z wykonywanej pracy i poczucie jakości życia. Stres wynikający z nadmiernego obciążenia pracą, niedopasowanie i brak umiejętności radzenia sobie z problemami prowadzą do wypalenia się [15].

Zjawisko wypalenia zawodowego, także u nauczycieli, zostało szczegółowo opisane przez Maslach i wsp. [16, 17]. Rozpoczyna się subiektywnym poczuciem emocjonalnego wyczerpania pracą, któremu towarzyszą złe samopoczucie, zmęczenie, bóle głowy, mięśni, utrata apetytu i słaba odporność. Stan ten prowadzi do depersonalizacji, objawiającej się dystansem wobec uczniów oraz obowiązków zawodowych, dużą zmiennością nastroju i nieprzewidywalnym zachowaniem, często nieakceptowanym społecznie. U osób wypalonych obserwuje się także spadek sprawności umysłowej. Nieuchronną konsekwencją opisanych objawów jest utrata skuteczności i satysfakcji zawodowej, do obniżenia się samooceny włącznie.

## Cel pracy

Celem pracy było sprawdzenie, czy okres menopauzy modyfikuje adaptację zawodową nauczycielek. Do jej charakterystyki posłużyły: nadzieja na sukces jako poznawcza dyspozycja determinująca działanie, oceny czynników pracy i poziom zadowolenia z niej oraz poziom wypalenia zawodowego, uwzględniający subiektywną ocenę własnej skuteczności w pracy.

## Materiał i metody

W badaniach wzięło udział 311 nauczycielek w wieku 26–60 lat z losowo wybranych szkół z terenu Łodzi. Z grupy tej wyodrębniono dwie podgrupy: 59 kobiet w okresie prokreacyjnym oraz 56 kobiet w okresie menopauzalnym. Średni wiek w pierwszej grupie wyniósł 32 ( $\pm 2,5$ ), w drugiej zaś 54 ( $\pm 3,2$ ) lata.

Badania prowadzono przy pomocy trzech narzędzi badawczych: *Kwestionariusza nadziei na sukces* Snydera do oceny siły przekonań o własnych zdolnościach do realizacji celów i osiągnięcia sukcesu [6], *Kwestionariusza MBI* Maslach do charakterystyki poziomu wypalenia zawodowego [17], *Arkusza oceny pracy* Neubergera i Allerbecka opisującego stosunek do czynników pracy oraz poziom zadowolenia z niej i ogólnie z życia [18]. Są to rzetelne i trafne narzędzia diagnostyczne, które umożliwiły realizację celów badawczych.

Analizę statystyczną prowadzono za pomocą pakietu SPSS 12.0. Zastosowano analizę wariancji oraz analizę skupień. We wszystkich przyjęto poziom istotności  $\alpha = 0,05$ .

## Wyniki

### *Charakterystyka adaptacji zawodowej nauczycielek w okresie prokreacyjnym i menopauzalnym*

Wyniki badań uzyskane przez nauczycielki w okresie prokreacyjnym i menopauzalnym w trzech zastosowanych w pracy narzędziach badawczych przedstawiono

w tabeli I. Zawiera ona średnie dla obu grup i wyniki analizy wariancji, którą wykorzystano do oceny różnic między badanymi. Okazało się, że nauczycielki z obu wyodrębnionych grup wykazały podobny poziom nadziei na sukces. Nie różnią się w sposób statystycznie istotny ani umiejętnością znajdowania rozwiązań, ani też siłą woli potrzebną do skutecznego działania. Zaznaczyło się wyraźne podobieństwo między nimi także w ocenie czynników pracy. Nie wykazały bowiem różnic w żądanym z nich. Mają podobny stosunek do kolegów, przełożonych, treści pracy, jej warunków, organizacji, możliwości własnego rozwoju zawodowego, wynagrodzenia, czasu pracy i zapewnienia miejsca pracy. Nie różnią się ogólnym poziomem zadowolenia z pracy, ani też ogólnym zadowoleniem z życia. Analogicznie ukształtowały się wyniki charakteryzujące ich wypalenie zawodowe. Nie stwierdzono żadnych znaczących różnic pomiędzy grupami w zakresie emocjonalnego wyczerpania pracą, poziomu depersonalizacji oraz ich skuteczności zawodo-

wej. Zatem u badanych nauczycielek zmiany hormonalne i objawy psychosomatyczne związane z okresem menopauzalnym nie mają wpływu na ich adaptację zawodową, a co najważniejsze, brak empirycznego dowodu, że tę adaptację zakłócają.

#### **Adaptacja zawodowa nauczycielek jako rezultat różnic indywidualnych**

Ze względu na brak różnic wyznaczonych menopauzą w adaptacji zawodowej badanych kobiet, wykonano kolejną analizę wyników. Tym razem kryterium różnicującym grupy były wyłącznie różnice indywidualne między wszystkimi badanymi nauczycielkami. Przeprowadzono analizę skupień metodą k-średnich [19], która wyłoniła trzy wyraźne skupienia badanych. Łączyły je znaczące podobieństwa w wynikach zastosowanych metod. Poszczególnym grupom nadano nazwy wykorzystane wcześniej przy charakterystyce psychologicznego funkcjonowania nauczycielek. Wyniki dotyczą bowiem

**Tab. I.** Różnice w zakresie badanych zmiennych adaptacyjnych pomiędzy nauczycielkami w okresie prokreacyjnym i menopauzalnym

Zmienne psychologiczne	Kobiety w okresie prokreacyjnym (n = 59)	Kobiety w okresie menopauzalnym (n = 56)	Analiza wariancji F	p
<b>Nadzieja na sukces</b>				
umiejętność znajdowania rozwiązań	25,59 (3,39)	25,09 (4,03)	0,528	0,469
siła woli	23,68 (4,21)	23,46 (4,17)	0,075	0,785
ogólna nadzieja na sukces	49,27 (6,51)	48,16 (8,19)	0,651	0,421
<b>Ocena pracy</b>				
koledzy	25,54 (3,25)	25,43 (4,16)	0,096	0,757
przełożony	38,46 (5,74)	38,52 (7,40)	0,002	0,961
praca (treść)	38,24 (4,99)	39,75 (5,06)	2,600	0,110
warunki	30,97 (5,32)	31,32 (5,63)	0,121	0,729
organizacja i kierownictwo	37,95 (5,66)	37,32 (6,51)	0,305	0,582
rozwój	28,24 (4,35)	29,25 (4,71)	1,436	0,233
wynagrodzenie	13,17 (4,51)	14,52 (5,25)	2,189	0,142
czas pracy	3,29 (0,67)	3,04 (0,74)	3,692	0,57
zapewnienie miejsca pracy	2,75 (0,82)	2,95 (0,84)	1,675	0,198
zadowolenie z pracy	4,88 (0,93)	5,09 (0,88)	1,514	0,221
zadowolenie z życia	5,25 (1,28)	5,09 (1,23)	0,497	0,482
<b>Wypalenie zawodowe</b>				
wyczerpanie emocjonalne	10,19 (5,62)	10,88 (6,68)	0,359	0,550
depersonalizacja	10,20 (6,01)	8,61 (5,31)	2,267	0,135
skuteczność zawodowa	26,08 (5,67)	26,41 (7,56)	0,069	0,794

tych samych badanych kobiet. Grupa pierwsza, czyli kobiety „kryzysujące”, liczyła 93 osoby. Do grupy drugiej, kobiet „sfrustrowanych”, zakwalifikowały się 74 osoby. Trzecią grupę, czyli kobiety „przystosowane”, reprezentowały 144 osoby. We wszystkich grupach znalazły się nauczycielki w różnym wieku, o zróżnicowanym stażu i doświadczeniu zawodowym ( $\chi^2 = 1,79$ ;  $p = 0,775$ ).

W tabeli II zamieszczono wyniki średnie uzyskane przez nauczycielki z trzech wyodrębnionych grup w testach diagnozujących ich adaptację zawodową. Pierwszą analizowaną zmienną była nadzieja na sukces. Ujawniono statystycznie istotną różnicę w wynikach badanych grup charakteryzujących zarówno ogólną nadzieję na sukces, jak i jej wymiary: umiejętność znajdowania rozwiązań i siłę woli. Jak należało oczekiwać, najwyższy poziom w tym zakresie zaprezentowały kobiety „przystosowane”, najniższy „sfrustrowane”. Pomędzy nimi usytuowały się kobiety „kryzysujące”. Nie-

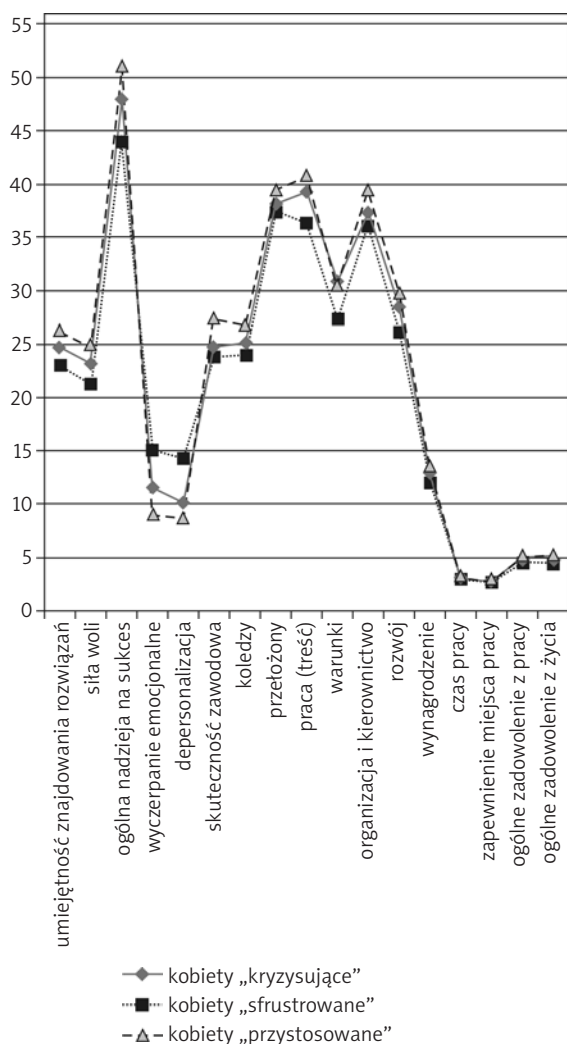
co inaczej ułożyły się średnie opisujące czynniki pracy. Badane grupy wykazały się dużym podobieństwem opisującym stosunek do przełożonego. Podobnie oceniły też swoje wynagrodzenie. Różnice statystycznie istotne dotyczą natomiast stosunku do kolegów, treści pracy i warunków, organizacji, możliwości własnego rozwoju, zapewnienia miejsca pracy.

Utrzymują się znaczące różnice pomiędzy nimi w zakresie ogólnego poziomu zadowolenia z pracy i ogólnego zadowolenia z życia, oczywiście, na korzyść kobiet „przystosowanych”. Ma to odzwierciedlenie w wynikach opisujących wypalenie zawodowe. Grupy różnią się bowiem znacząco poziomem wypalenia zawodowego. Najwyższe wskaźniki wypalenia ujawniły kobiety „sfrustrowane”. One także okazały się najbardziej emocjonalnie wyczerpane wykonywaną pracą, ujawniły najwyższy wskaźnik depersonalizacji, a jednocześnie najgorzej oceniły własną skuteczność zawodową. Praca jest dla

**Tab. II.** Różnice w zakresie badanych zmiennych adaptacyjnych pomiędzy nauczycielkami z trzech wyodrębnionych grup

Zmienne psychologiczne	Kobiety „kryzysujące” (n = 93)	Kobiety „sfrustrowane” (n = 74)	Kobiety „przystosowane” (n = 144)	Analiza wariacji F	p
<b>Nadzieja na sukces</b>					
umiejętność znajdowania rozwiązań	24,75 (3,63)	22,99 (4,23)	26,20 (3,43)	19,23**	0,001
siła woli	23,15 (3,82)	21,24 (3,76)	24,78 (3,39)	23,89**	0,001
ogólna nadzieja na sukces	47,86 (6,76)	43,96 (7,37)	51,05 (5,88)	29,34**	0,001
<b>Ocena pracy</b>					
koledzy	25,09 (3,57)	23,92 (2,83)	26,75 (3,62)	18,02**	0,001
przełożony	38,11 (6,52)	37,36 (6,11)	39,39 (6,14)	2,86	0,059
praca (treść)	39,23 (4,59)	36,32 (5,30)	40,73 (4,65)	20,63**	0,001
warunki	30,81(5,96)	27,28(5,79)	30,42 (5,69)	9,20**	0,001
organizacja i kierownictwo	37,28 (5,99)	36,09 (6,50)	39,40 (5,98)	7,99**	0,001
rozwój	28,42 (4,36)	26,11 (5,26)	29,80 (4,67)	14,90**	0,001
wynagrodzenie	12,81 (4,43)	12,05 (4,67)	13,51 (4,50)	2,59	0,076
czas pracy	3,10 (0,81)	2,91 (0,69)	3,23 (0,62)	5,30**	0,005
zapewnienie miejsca pracy	2,71 (0,88)	2,64 (0,77)	2,90 (0,77)	3,04*	0,049
zadowolenie z pracy	4,90 (0,96)	4,50 (0,86)	5,08 (1,08)	8,22**	0,001
zadowolenie z życia	4,83 (1,39)	4,35 (1,20)	5,28 (1,08)	14,80**	0,001
<b>Wypalenie zawodowe</b>					
wyczerpanie emocjonalne	11,59 (6,67)	15,05 (6,38)	8,92 (5,18)	26,33**	0,001
depersonalizacja	10,12 (5,14)	14,32 (6,70)	8,65 (4,80)	27,21**	0,001
skuteczność zawodowa	24,71 (6,39)	23,81 (6,50)	27,40 (6,05)	9,81**	0,001

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$



Ryc. 1. Graficzna ilustracja adaptacji zawodowej badanych nauczycielek w trzech wyodrębnionych grupach

nich ciężarem i nie radzą sobie z problemami, jakie wynikają ze specyfiki pracy w szkole. Są także najmniej zadowolone z pracy i ogólnie z życia. Psychologiczne profile trzech wyodrębnionych grup nauczycielek przedstawiono na rycinie 1.

## Omówienie wyników

Zaprezentowane wyniki badań pokazały interesującą prawidłowość. Okazało się bowiem, że menopauza nie różnicuje adaptacji zawodowej nauczycielek.

Nieuchronne zmiany hormonalne w wieku menopauzalnym nie modyfikują wybranych do jej charakterystyki trzech wielowymiarowych zmiennych, czyli nadziei na sukces, oceny czynników pracy i wypalenia zawodowego.

Nie budzi wątpliwości fakt, że nie ujawniono różnic pomiędzy nauczycielkami w wieku prokreacyjnym i menopauzalnym w zakresie nadziei na sukces. Jest ona systemem względnie stabilnych przekonań na temat wła-

snych możliwości osiągnięcia sukcesu, ukształtowanym w dzieciństwie i pod wpływem indywidualnych doświadczeń jednostki [5–7]. Osoby o wysokim poziomie nadziei na sukces charakteryzują się dobrym przystosowaniem psychologicznym, pozytywnym stosunkiem do innych ludzi, dobrym nastrojem i poczuciem własnej wartości. Dobrze radzą sobie z przeszkodami w realizacji celów. Są to właściwości mocno utrwalone, a objawy menopauzy nie są w stanie ich zmienić. Osoby o małej nadziei na sukces z kolei, jak podają Snyder i Pulvers, mają niską samoocenę i brak im zaufania do ludzi. Są pasywne, w radzeniu sobie z problemami stosują strategie unikowe, a co najgorsze, nie potrafią uczyć się na własnych błędach [20]. To poważne ograniczenie w wypełnianiu obowiązków zawodowych.

Menopauza nie różnicuje także stosunku badanych kobiet do pracy w szkole oraz stopnia zadowolenia z niej i nie powoduje poczucia wyczerpania pracą, które prowadzi do wypalenia się. Opisane rezultaty badań weryfikują pozytywnie wcześniejsze badania na menopauzę Bielawskiej-Batorowicz [8–10]. Wprawdzie dotyczyły one innych zmiennych psychologicznych, ale także względnie stałych.

Ważnym kryterium różnicującym wszystkie badane nauczycielki okazały się jednak różnice indywidualne. Podzieliły badane na trzy grupy o zbliżonych właściwościach. Pozytywny obraz ujawniły kobiety „przystosowane” – są one osobami dobrze rokującymi w pracy pedagogicznej. Kobiety „kryzysujące” wykazały właściwości, które, choć nie muszą, mogą jednak w sprzyjających warunkach ograniczać ich skuteczność zawodową. Najmniej korzystnie zaprezentowała się grupa kobiet „sfrustrowanych”, o najniższym poziomie zadowolenia zarówno z pracy, jak i z życia w ogóle. Ujawniły najwyższy poziom wypalenia zawodowego, najniżej oceniły swoją pracę i warunki w niej, kolegów i możliwości własnego rozwoju. Ich małą skuteczność, brak umiejętności radzenia sobie ze stresem zawodowym, poczucie wyczerpania pracą można tłumaczyć niskim poziomem nadziei na sukces. Odpowiada ona bowiem za słabe przystosowanie, małe kompetencje społeczne, brak zaufania do siebie i innych ludzi. Menopauza może te właściwości wzmocnić, powodując bardzo poważne ograniczenia w pełnieniu roli zawodowej.

## Wnioski

1. Menopauza nie różnicuje adaptacji zawodowej nauczycielek. Badane kobiety w okresie prokreacyjnym i menopauzalnym wykazały się bardzo dużym podobieństwem we wszystkich jej analizowanych aspektach.
2. Indywidualne właściwości psychologiczne kobiet są ważnym dla nich zasobem odpornościowym i to one przede wszystkim determinują ich adaptację zawodową w różnych okresach życia.

## Piśmiennictwo

1. Brzezińska A, Appelt K, Ziótkowska B. Psychologia rozwoju człowieka. W: Strelau J, Doliński D (red.). Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2. Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2000.
2. McCrae RR, Costa PT. Osobowość dorosłego człowieka. Wydawnictwo WAM, Kraków 2005.
3. Judge TA, Heller D, Mount MK. Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *J Appl Psychol* 2002; 87: 530-541.
4. Holland JL. Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist* 1996; 51: 397-406.
5. Snyder CR. Handbook of hope. Theory, measures and applications. Academic Press, London 2000.
6. Snyder CR. Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry* 2002; 13: 249-275.
7. Łaguna M, Trzebiński J, Zięba M. Kwestionariusz Nadziei na Sukces. Podręcznik. Pracownia Psychologiczna PTP, Warszawa 2005.
8. Bielawska-Batorowicz E. Stres, objawy i przekonania dotyczące menopauzy a obniżony nastrój u kobiet w wieku 45-55 lat. Próba weryfikacji zmodyfikowanego psychospołecznego modelu depresji w okresie okołomenopauzalnym. *Prz Menopauz* 2006; 2: 68-74.
9. Bielawska-Batorowicz E. Temperament, osobowość i styl radzenia sobie ze stresem a częstość i intensywność objawów menopauzalnych. *Prz Menopauz* 2007; 2: 70-76.
10. Bielawska-Batorowicz E. Koncepcje menopauzy. Część I – ujęcie demograficzne i kulturowe. *Prz Menopauz* 2005; 2: 10-18.
11. Sobczuk A, Pertyński T, Stetkiewicz T, Szymczak W. Wpływ czynników biologicznych i psychospołecznych na psychiczne aspekty okresu okołomenopauzalnego. *Prz Menopauz* 2003; 6: 55-61.
12. Trawers Ch, Cooper C. Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work Stress* 1993; 7: 203-219.
13. Sęk H. Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Wydawnictwo PWN, Warszawa 2004.
14. Bańka A. Psychologia organizacji. W: Strelau J (red.). Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3. Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2000; 321-351.
15. Maslach Ch. Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. W: Wypalenie zawodowe, przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Sęk H (red.). Wydawnictwo PWN, Warszawa 2004; 13-31.
16. Maslach Ch, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol* 2001; 52: 397-422.
17. Maslach Ch, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. Third Edition, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California 1996.
18. Zalewska A. Arkusz opisu Pracy O. Neuberga i A. Allerbecka – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne* 2002; 39:197-217.
19. Marek T. Analiza skupień w badaniach empirycznych. Metody SAHN. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1989.
20. Snyder CR, Pulvers KM. Dr. Seuss, the coping machine, and "Oh the places you'll go". In: Coping with stress: Effective people and processes. Snyder CR (ed.). Oxford Press, London 2001; 3-29.