

Bartłomiej Skowroński

Uniwersytet Warszawski

Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych

Abstrakt: wyniki badań jednoznacznie wskazują, że zjawisko wypalenia zawodowego dotyczy blisko połowy kuratorów, którzy wzięli udział w badaniach (44%), obrazuje to najważniejszy – globalny wskaźnik wypalenia zawodowego, a ponadto poszczególne jego wymiary. Współzależność stresu i wypalenia zawodowego potwierdzają wyniki badań Schaufeliego i Dierendoncka (1995), Harta (1996), Leitera, Maslach (1997) i Maslach (1998).

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe kuratorów sądowych, współzależność stresu i wypalenia zawodowego, polscy kuratorzy zawodowi.

Kontekst teoretyczny badań

Zawód kuratora sądowego pojawił się w polskim porządku prawnym w okresie dwudziestolecia międzywojennego, niedługo po odzyskaniu przez Polskę niepodległości w 1918 roku. Tymczasowy Naczelnik Państwa Józef Piłsudski w 1919 roku podpisał dekret o utworzeniu sądów dla nieletnich, w którym określono m.in. rolę tzw. opiekunów społecznych. Byli oni powoływani przez sędziego i pobierali stałe wynagrodzenie pochodzące z funduszy dyspozycyjnych sądu. Zbierali informacje o nieletnich, sprawowali opiekę nad tymi, którzy pozostawali pod dozorem rodzicielskim lub gdy dozór rodzicielski wymagał dodatkowej kontroli. Mimo że w treści rozporządzenia nie posłużono się nazwą „kuratorzy”, a jedynie

„opiekunowie społeczni”, to z uwagi na charakter wykonywanych przez nich zadań, można uznać ich za pierwszych działających w Polsce kuratorów sądowych (Marzec-Holka 1997, s. 148).

Obecnie zawodowa kuratorska służba sądowa w Polsce liczy nieco ponad 5 000 kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i nieletnich. Nie trzeba przekonywać, że wielość zadań jak i liczba czynności realizowanych przez polskich kuratorów sądowych jest ogromna, co niewątpliwie generuje także zjawiska niepożądane, związane z efektywnością ich pracy. Wszak poczucie skuteczności działania, wiąże się zarówno z tematyką stresu, jak i wypalenia zawodowego.

W zasadzie istnieje zgoda wśród badaczy, że wypalenie zawodowe jest odpowiedzią na doznawany stres zawodowy. Wypalenie zawodowe jest jednak odrębną kategorią, jest syndromem związanym nie tylko ze spadkiem energii, ale także ze wzrostem niewłaściwych zachowań, które nie występują w przypadku stresu. Te niewłaściwe zachowania dotyczą relacji z klientem, a także niewłaściwych postaw wobec pracy (Kahn i Byosiere 1992; Cordes i Dougherty 1993; Schaufeli i in. 1996). W przypadku ostrej fazy stresu w zachowaniu nie występuje zjawisko depersonalizacji, spadku zawodowej satysfakcji czy cynizmu.

Syndrom wypalenia zawodowego koreluje ze stażem pracy, choć wyniki badań w tym zakresie nie są jednoznaczne. Badania (Patterson 1992; Tabor 1987 oraz Whitehead 1981) dowiodły, że kuratorzy na początku kariery oraz zbliżający się do przejścia na emeryturę wykazują niższy poziom stresu aniżeli kuratorzy, którzy znajdują się pośrodku swojej kariery zawodowej. Również badania Thomasa (1988) pokazały, że wypalenie zawodowe jest powiązane ze stażem. Autor tłumaczył ten fenomen tym, że doświadczeni kuratorzy, którzy byli świadkami awansu i promocji przez faworyzowanie, politykę lub po prostu staż pracy, a nie na podstawie kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności, częściej wykazują oznaki wypalenia (Thomas 1988). Odwrotną relację między stażem pracy a rotacją kadry stwierdzono na podstawie badań Simmons i współpracowników (1997). Wzrost stażu pracy korelował z obniżeniem się wskaźnika rezygnacji z zawodu. Starsi kuratorzy byli bardziej skłonni do wykazywania większej satysfakcji z pracy i wykazywali mniej stresu zawodowego, aniżeli ich młodszy koledzy.

Wypalenie zawodowe powiązane jest także ze stanem cywilnym. Kuratorzy będący w związku małżeńskim wykazywali mniejszy wskaźnik stresu zawodowego i więcej satysfakcji z pracy, aniżeli osoby niezamężne i nieżonate (Simmons i in. 1997; Tabor 1987).

Istotną rolę odgrywa również miejsce w hierarchii zawodowej. Superwizorzy kuratorscy odczuwają mniej stresu zawodowego oraz wypalenia zawodowego aniżeli kuratorzy liniowi (Thomas 1988; Whitehead 1986). Zdaniem Whiteheada (1988) miejsce zajmowane w hierarchii zawodowej oraz poziom satysfakcji zawodowej są powiązane. Menedżerowie mają większy wpływ na podejmowanie decyzji aniżeli kuratorzy liniowi, mają więcej wyzwań, bardziej interesującą pracę oraz mniej kontaktu z klientami. Dla rozwoju syndromu wypalenia zawodowego

nie pozostaje bez znaczenia także religijność. Deklarujący się jako bardziej religijni wykazują niższe wskaźniki wypalenia (Thomas 1988). Z wypaleniem zawodowym koreluje także dwuznaczność i konflikt ról (Brown 1987; Whitehead 1985, 1986).

Zalew dokumentacji jest odczytywany przez kuratorów jako stresor i źródło wypalenia zawodowego, co zostało potwierdzone w kilku projektach badawczych (Brown 1987; Simmons i in. 1997; Thomas 1988; Whisler 1994). Pettway i Van-Dine (2000) wykazali, że najczęstszym zadaniem, które muszą wykonać kuratorzy sądowi, jest uporanie się z zalewem dokumentacji (częstsze aniżeli aktywności związane z relacją z klientem).

Stresorami, jak się okazuje, są również brak uznania i wyróżnień w pracy (Whisler 1994), zaś niewystarczające wynagrodzenie, brak okoliczności promocji/doceniania (Simmons i in. 1997; Whisler 1994; Whitehead 1986) są przyczynami stresu oraz wypalenia zawodowego. Zarządzanie uczestniczące, czyli możliwość podejmowania decyzji przez kuratorów sądowych, jest środkiem redukującym stres i wypalenie zawodowe (Brown 1986; Holgate, Clegg 1991; Slate i in. 2003).

Australijskie badania dotyczące wypalenia zawodowego kuratorów sądowych przeprowadzone przez Holgate (1991), ujawniły rolę czynników osobowościowych w interakcji z czynnikami związanymi z organizacją w wypaleniu zawodowym młodych kuratorów sądowych. Czynniki tkwiące w organizacji są determinantem wypalenia zawodowego kuratorów o dłuższym stażu. Badania na gruncie amerykańskim (Whitehead 1987) w odniesieniu do kuratorów sądowych potwierdziły bardziej słuszność teorii Cary'ego Chernissa na temat przyczyn wypalenia zawodowego tkwiących w organizacji pracy, a nie w relacji z klientem, na co wskazywała Christina Maslach (1982). Inne badania amerykańskie (Lewis i in. 2012) ujawniły wyższy poziom stresu i wypalenia zawodowego wśród kuratorów sądowych pracujących z osobami stosującymi przemoc, recydywistami, którzy popełnili przestępstwa o charakterze seksualnym lub pracują z ofiarami przemocy.

Metodologia badań własnych

Głównym celem badań, których punktem wyjścia były dotychczasowe wyniki badań nad stresem i wypaleniem zawodowym kuratorów, było określenie związku między stresem a wypaleniem zawodowym w grupie kuratorów sądowych, a ponadto określenie zależności między wypaleniem zawodowym a takimi zmiennymi, jak: płeć, staż pracy, stan cywilny, miejsce zamieszkania oraz rodzaj profesji. Zostały sformułowane dwa następujące problemy badawcze:

P1: Które ze stresorów pozostają w najsilniejszym związku z poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego?

P2: Jaka jest zależność między wypaleniem zawodowym a płcią, stażem pracy, stanem cywilnym, miejscem zamieszkania oraz rodzajem profesji (kuratorzy rodzinni/kuratorzy dla dorosłych)?

Na podstawie przeglądu badań na temat wypalenia zawodowego kuratorów sądowych zostały sformułowane następujące hipotezy badawcze:

Na podstawie przeglądu badań na temat wypalenia zawodowego kuratorów sądowych zostały sformułowane następujące hipotezy badawcze:

H1: Stresorami, które pozostają w najsilniejszym związku z wypaleniem zawodowym są: brak bezpieczeństwa związanego z wykonywaniem zawodu (Thomas 1988), brak uznania, wyróżnień w pracy (Whisler 1994), niewystarczające wynagrodzenie, brak promocji/doceniania (Simmons i in. 1997; Whisler 1994; Whitehead 1986).

H2: Kobiety wykazują wyższy poziom wypalenia aniżeli mężczyźni (Simmons i in. 1997).

H3: Staż pracy koreluje z wypaleniem zawodowym – korelacja dodatnia. Treść hipotezy została sformułowana w taki sposób, pomimo że zależność między wypaleniem a stażem pracy nie do końca jest wyjaśniona; taką zależność wykazały niektóre wyniki badań (Patterson 1992; Tabor 1987; Whitehead, 1985), inne zaś jej nie potwierdziły (Slate i in. 2003).

H4: Osoby będące w związkach wykazują niższy poziom wypalenia zawodowego (Simmons i in. 1997; Tabor 1987).

Metody badawcze

W badaniach zostały zastosowane następujące narzędzia badawcze: Skala Wypalenia Sił (SWS), Inwentarz Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora (ISS) oraz własny kwestionariusz ankiety. W analizie wyników badań, dla porównania dwóch grup, został wykorzystany test istotności różnic U Manna–Whitney’a, a także – w przypadku porównań, które dotyczyły większej liczby grup – Test Kruskalla–Walisa, jako odpowiednik analizy wariancji dla zmiennych porządkowych. Dla zobrazowania korelacji między stresem a wypaleniem zawodowym został obliczony współczynnik korelacji r-Pearsona.

Skala Wypalenia Sił (SWS)

Ze względu na poważne zastrzeżenia do rzetelności polskiej adaptacji Inwentarza Wypalenia Zawodowego MBI autorstwa Christiny Maslach (1986), w badaniach własnych zdecydowano się na zastosowanie Skali Wypalenia Sił, autorstwa Stanisławy Steuden oraz Wiesławy Okły. Jak piszą autorki (Steuden, Okła 1998, s. 3) „podstawą teoretyczną do konstrukcji skali była koncepcja stresu wynikającego z czynności zawodowych przez osoby świadczące pomoc na rzecz chorych, wyniki własnych badań empirycznych (pilotażowych) na temat czynników stresu związanego z wykonywaną pracą w zawodach wspierających, a także doświadczanych objawów zespołu wypalenia”. Skala składa się z 66 pytań mierzących pięć zmien-

nych składowych wypalenia zawodowego: obniżenie kontroli emocjonalnej, utrata podmiotowego zaangażowania, obniżenie efektywności działania, zawężenie kontaktów interpersonalnych oraz zmęczenie fizyczne. Rzetelność Skali została określona przy zastosowaniu zgodności wewnętrznej, Współczynnik Alfa Cronbacha dla całej skali wyniósł 0,95; procent wyjaśnianej wariancji dla pięciu wyodrębnionych czynników wyniósł: dla czynnika obniżenie kontroli emocjonalnej – 12,48; dla czynnika utrata podmiotowego zaangażowania – 8,66; dla czynnika obniżenie efektywności działania – 6,28; dla czynnika zawężenie kontaktów interpersonalnych – 5,39 oraz dla zmiennej zmęczenie fizyczne – 4,48. Zbadano także trafność teoretyczną narzędzia przy zastosowaniu analizy czynnikowej, która wykazała istnienie 5 czynników. Do wersji eksperymentalnej skali zostały zakwalifikowane twierdzenia, dla których wartość ładunku czynnikowego wyniosła: od .48 do .69 dla czynnika obniżenie kontroli emocjonalnej; od .42 do .65 dla czynnika utrata podmiotowego zaangażowania; od .41 do .56 dla czynnika obniżenie efektywności działania; od .42 do .56 dla czynnika zawężenie kontaktów interpersonalnych oraz od .42 do .61 dla czynnika zmęczenie fizyczne (Steuden, Okła, 1998).

Inwentarz Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora (ISS)

Autorem narzędzia jest Bartłomiej Skowroński (2013). Prace nad konstrukcją Inwentarza Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora zostały rozpoczęte na początku 2011 roku. Pierwszym etapem było przeprowadzenie wywiadów z grupą 15 kuratorów zawodowych poproszonych o wskazanie źródeł stresu, którego doświadczają obecnie, doświadczali w przeszłości, a ponadto wskazanie hipotetycznych źródeł stresu, które mogą oddziaływać na kuratora sądowego. Uzasadnieniem tego zabiegu był fakt, że niektórzy kuratorzy mogą nie dostrzegać pewnych obszarów stresu w kontekście swojej aktywności zawodowej, ale mogą zdawać sobie sprawę z ich istnienia. Dzięki temu zostały określone grupy stresorów oddziałujące na kuratorów sądowych. Stres więc w opinii osób z badanej grupy dotyczy następujących obszarów: warunków fizycznych pracy, czynności kontrolnych, sposobów wykonywania pracy, relacji interpersonalnych, rozwoju zawodowego, funkcjonowania w strukturze organizacji, pełnienia roli kuratora. Wyodrębnione obszary stały się podstawą do konstrukcji poszczególnych pozycji narzędzia.

Rzetelność Inwentarza Źródeł Stresu została obliczona poprzez oszacowanie zgodności wewnętrznej oraz stabilności bezwzględnej. Współczynnik rzetelności Alfa Cronbacha dla całego inwentarza wyniósł $\alpha = 0,93$. Współczynniki dla poszczególnych podskal wyróżnionych przy zastosowaniu eksploracyjnej analizy czynnikowej wyniosły: brak porozumienia w zespole i niewłaściwa atmosfera $\alpha = 0,91$; rozbieżności i niejasność związane z wykonywaniem obowiązków służbowych $\alpha = 0,88$; czynniki utrudniające rozwój i przebieg kariery zawodowej $\alpha = 0,86$; brak bezpieczeństwa i wsparcia merytorycznego $\alpha = 0,80$; czynności

kontrolne i niedostateczne warunki fizyczne pracy $\alpha = 0,79$; niewłaściwe reakcje podopiecznych $\alpha = 0,88$; brak możliwości wypowiedzi na temat rozwiązań systemowych $\alpha = 0,73$. Wszystkie współczynniki zgodności wewnętrznej świadczą o rzetelności zarówno całego Inwentarza Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora, jak i wszystkich siedmiu podskal (Skowroński 2013). Aby oszacować stabilność bezwzględną inwentarza dokonano dwukrotnego badania grupy 110 osób w odstępie 3 tygodni. Oba pomiary zostały skorelowane ze sobą. Współczynniki korelacji wahają się od 0,56 (korelacja umiarkowana, zależność istotna) do 0,92 (korelacja bardzo wysoka, zależność bardzo pewna). Biorąc pod uwagę wartości współczynników korelacji można wyciągnąć wniosek, że Inwentarz Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora cechuje się stabilnością bezwzględną. Oszacowano trafność treściową, trafność teoretyczną oraz trafność kryterialną inwentarza. Trafność treściowa Inwentarza Źródeł Stresu została oszacowana poprzez obliczenie współczynników trafności treściowej CVR (content validity ratio), zaproponowanych przez Charles'a Lawshego (1975). Grupie 41 kuratorów zostało przedstawione uniwersum w postaci koncepcji stresu wraz z definicją autorstwa Philipa Zimbardo rozumianego jako: „zespół specyficznych i niespecyficznych reakcji organizmu na zdarzenia bodźcowe, które zakłócają jego równowagę oraz wystawiające na próbę lub przekraczające jego możliwości radzenia sobie” (Zimbardo, Gerrig 2012, s. 524). Poproszono ekspertów o ustosunkowanie się do każdej pozycji inwentarza, na ile reprezentują one podane uniwersum. W przypadku dwóch pozycji inwentarza nie został spełniony warunek, że połowa z sędziów uważa tę pozycję za istotną dla testu i z tego względu zostały one usunięte. Kolejnych 5 pozycji, choć spełniły wyżej wymienione kryterium, uzyskały niezadowalającą wartość współczynnika CVR i również zostały usunięte. Określono także trafność teoretyczną poprzez zastosowanie eksploracyjnej analizy czynnikowej, która ujawniła istnienie siedmiu czynników. Skumulowany procent wariancji wyjaśnionej przez 7 czynników wyniósł 71,02%. Oszacowano także trafność kryterialną. Pod względem wyniku ogólnego Inwentarza Źródeł Stresu grupy wyróżnione na podstawie wyników wysokich i niskich w zakresie wszystkich poszczególnych zmiennych mierzących wypalenie zawodowe różniły się istotnie statystycznie. Na podstawie wyników uzyskanych przy zastosowaniu Inwentarza Źródeł Stresu można przewidzieć wynik w zakresie wypalenia zawodowego. Powyższe wyniki potwierdzają trafność kryterialną (diagnostyczną) Inwentarza Źródeł Stresu (Skowroński 2013).

Kwestionariusz ankiety

Kwestionariusz ankiety został skonstruowany na potrzeby niniejszego projektu badawczego. Narzędzie zawierało pytania odnośnie do takich zmiennych, jak: płeć, wiek, stan cywilny (zamężna/zonaty; rozwiedziona/rozwiedziony; wdowa/wdowiec; panna/kawaler; konkubinat); staż pracy, rodzaj wykonywanej profesji (kuratorzy dla dorosłych/kuratorzy rodzinni).

Grupa

Zbadana grupa liczyła 300 osób. Byli to sędziowie kuratorzy zawodowi wykonujący orzeczenia w sprawach karnych i nieletnich Sądu Okręgowego w Warszawie, Sądu Okręgowego Warszawa Praga, Sądu Okręgowego we Wrocławku, Sądu Okręgowego w Sieradzu oraz Sądu Okręgowego w Bydgoszczy. W tabeli 1 znajdują się szczegółowe dane charakteryzujące tę grupę.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy (N = 300)

Zmienne	Kategorie	N	%
Płeć	kobiety	223	74,3
	mężczyźni	77	25,7
stan cywilny	zamężna/zonaty	223	74,3
	rozwidziona/rozwidziony	18	6
	wdowa/wdowiec	12	4
	panna/kawaler	38	12,7
	konkubinat	9	3
Zawód	kuratorzy dla dorosłych	230	76,7
	kuratorzy rodzinni	70	23,3

Źródło: badania własne.

W badanej grupie aż 74,3% to kobiety (N = 223), a 25,7% mężczyźni (N = 77). Średnia wieku dla całej grupy (N = 300) wyniosła około 40 lat (40,8), odchylenie standardowe 7,03. 74,3% ogółu badanych (N = 223) to osoby w związkach małżeńskich, 6% to osoby rozwiedzione (N=18), 4,0% całości (N = 12) stanowią wdowy lub wdowcy, 12,7% (N = 38) to osoby w stanie wolnym (kawaler/panna) i wreszcie 3,0% procent badanej grupy (N = 9) żyje w związkach nieformalnych. Średni staż pracy wyniósł blisko 13 lat (13,4), odchylenie standardowe 7,5. Ponadto 76,7% osób (N = 230) to kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych, zaś pozostali to kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich 23,3% (N = 70).

Badana grupa nie została dobrana w sposób losowy, stanowi około 6% całej populacji kuratorów zawodowych w Polsce.

Wyniki badań własnych

Wypalenie zawodowe mierzone było przy zastosowaniu Skali Wypalenia Sił Steuden i Okły, zaś stres mierzono za pomocą Inwentarza Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora własnego autorstwa (Skowroński 2013).

Globalny wskaźnik wypalenia SWS, jako najważniejsza miara wypalenia zawodowego, traktowany jest jako suma punktów ze wszystkich 5 skal (możliwy wynik mieści się w granicach od 66 do 330 punktów). Wskaźnik globalny nasilenia wypalenia zawodowego jako jedyny nie ma norm, zaś w jego opisie korzysta się z wyniku surowego, gdzie $M = 132$, a $SD = 8$. Dla poszczególnych podskal istnieje możliwość odniesienia wyników surowych do norm stenowych.

Wyniki badań pozwalają stwierdzić, że w zakresie globalnego wskaźnika nasilenia zmęczenia wykonywaną pracą aż 32,3% ($N = 97$) osób uzyskało wynik powyżej 2 odchylenia standardowego; 11,7% ($N = 35$) kuratorów uzyskało wynik mieszczący się w obrębie 2 odchylenia standardowego (powyżej normy); wynik mieszczący się w obrębie 1 odchylenia standardowego, świadczący o normie, uzyskało 15% kuratorów ($N = 45$). Wynik poniżej normy, czyli poniżej 1 odchylenia standardowego, uzyskało 6,7% ($N = 20$) kuratorów, zaś poniżej 2 odchylenia standardowego 34,3% ($N = 103$).

Realnie więc aż 44% kuratorów ($N = 132$) w różnym stopniu dotyka zjawisko wypalenia zawodowego, co jest wynikiem wysoce niepokojącym. Wynik w normie uzyskało 15% kuratorów ($N = 45$), a wynik poniżej normy uzyskało 41% badanych ($N = 123$).

Tabela 2. Wyniki badań w zakresie globalnego wskaźnika nasilenia zespołu wypalenia zawodowego

Odchylenie standardowe	N	%
< -2	103	34,3
< -1 i > -2	20	6,7
± 1	45	15,0
> 1 i < 2	35	11,7
> 2	97	32,3
Ogółem:	300	100,0

Źródło: badania własne.

Po uwzględnieniu kryterium związanego z rodzajem wykonywanej profesji (kuratorzy dla dorosłych/kuratorzy dla nieletnich) wyniki w zakresie globalnego wskaźnika wypalenia zawodowego potwierdziły, że odsetek osób, które można określić jako wypalone zawodowo jest wyższy w grupie kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach karnych (46,5%), aniżeli w grupie kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach nieletnich (35,7%). Różnice okazały się jednak nieistotne statystycznie $p > 0,05$.

Tabela 3. Wyniki badań w zakresie globalnego wskaźnika nasilenia zespołu wypalenia zawodowego z podziałem na kuratorów dla dorosłych i dla nieletnich

Badane podgrupy	Odchylenie standardowe	N	%
Kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych	< -2	74	32,2
	< -1 i > -2	13	5,7
	±1	36	15,7
	> 1 i < 2	29	12,6
	> 2	78	33,9
	ogółem:	230	100,0
Kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich	SD	N	%
	< -2	29	41,4
	< -1 i > -2	7	10,0
	±1	9	12,9
	> 1 i < 2	6	8,6
	> 2	19	27,1
	ogółem:	70	100,0

Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę szczegółowe wskaźniki wypalenia zawodowego, tj. obniżenie kontroli emocjonalnej, utratę podmiotowego zaangażowania, obniżenie efektywności działania, zawężenie kontaktów interpersonalnych i zmęczenie fizyczne, należy powiedzieć, że średni wynik w przypadku wszystkich wyżej wymienionych wskaźników mieści się w granicach normy (6 sten we wszystkich przypadkach; 7 sten świadczy już o wypaleniu zawodowym). Wyniki są więc krańcowe, ale jeszcze w normie. Szczegółowe dane zostały przedstawione w tabeli 4.

Tabela 4. Miary statystyczne dla wyników uzyskanych za pomocą SWS

Podskale	Średnia	Odchylenie standardowe	Wynik minimalny	Wynik maksymalny	Sten
Obniżenie kontroli emocjonalnej	43,7	16,65	22	110	6
Utrata podmiotowego zaangażowania	28,9	8,71	15	73	6
Obniżenie efektywności działania	25,2	8,41	12	56	6

Podskale	Średnia	Odchylenie standardowe	Wynik minimalny	Wynik maksymalny	Sten
Zawężenie kontaktów interpersonalnych	18,7	6,46	10	46	6
Zmęczenie fizyczne	18,7	6,66	7	34	6
Wynik ogólny SWS	135,3	41,85	66	310	norma

Źródło: badania własne.

Niewątpliwie wartość globalnego wskaźnika wypalenia zawodowego, wskazująca na wypalenie zawodowe aż 44% grupy kuratorów, może dziwić w świetle wyników w poszczególnych podskalach SWS, które są w normie. Warto jednak powiedzieć, że wyniki te są krańcowe i równomierne we wszystkich 5 wskaźnikach. Należy powiedzieć, że opieranie się jedynie na tendencji centralnej, jaką jest średnia arytmetyczna, w tym przypadku, byłoby analizą niepełną i nieoddającą w pełni analizowanego zjawiska. Średnie pozostają w normie ze względu na liczbę osób, które nie doznają zespołu wypalenia zawodowego.

Analizując te same wyniki badań odniesione do norm (stenów), można stwierdzić, że w zakresie wskaźników: obniżenie kontroli emocjonalnej wynik 109 osób (36,2%) wskazuje na wypalenie zawodowe; w zakresie utraty podmiotowości są to odpowiednio 93 osoby (31%); w zakresie wskaźnika obniżenie efektywności działania jest to grupa 118 osób (39,3%); w zakresie zawężenia kontaktów interpersonalnych 104 osoby (34,7%) i 107 kuratorów (35,7%) w przypadku zmęczenia fizycznego.

Tabela 5. Rozkład wyników poszczególnych podskali SWS wyrażonych w normach stenowych

Zmienne		Steny										Ogółem	Braki danych	Osoby z problemem wypalenia (7–10 sten)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Obniżenie kontroli emocjonalnej	N	22	10	33	21	30	74	58	37	7	7	299	1	109
	%	7,3	3,3	11	7	10,0	24,7	19,3	12,3	2,3	2,3	99,7	0,3	36,2
Utrata podmiotowości	N	11	8	24	31	36	96	77	10	2	4	299	1	93
	%	3,7	2,7	8	10,3	12	32	25,7	3,3	0,7	1,3	99,7	0,3	31,0
Obniżenie efektywności działania	N	11	13	29	28	30	70	61	42	14	1	299	1	118
	%	3,7	4,3	9,7	9,3	10	23,3	20,3	14	4,7	0,3	99,7	0,3	39,3

Zmienne		Steny										Ogółem	Braki danych	Osoby z problemem wypalenia (7–10 sten)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Zawężenie kontaktów interpersonalnych	N	0	24	24	47	48	52	56	34	11	3	299	1	104
	%	0	8	8	15,7	16	17,3	18,7	11,3	3,7	1,0	99,7	0,3	34,7
Zmęczenie fizyczne	N	6	14	36	38	50	49	57	22	11	17	299	1	107
	%	2	4,7	12	12,7	16,7	16,3	19	7,3	3,7	5,7	99,7	0,3	35,7

Źródło: badania własne.

W zasadzie wszyscy badacze zajmujący się tematyką wypalenia zawodowego są zgodni, że jest ono konsekwencją stresu. Poniższa tabela obrazuje współzależności między stresem a wypaleniem zawodowym. W analizie danych w pierwszym etapie dokonano korelacji zmiennych mierzących wypalenie zawodowe ze zmiennymi mierzącymi źródła stresu w zawodzie kuratora.

Tabela 6. Współczynniki korelacji r-Pearsona między wypaleniem zawodowym a stresem

Źródła stresu	Podskale wypalenia zawodowego					
	obniżenie kontroli emocjonalnej	utrata podmiotowego zaangażowania	obniżenie efektywności działania	zawężenie kontaktów interpersonalnych	zmęczenie fizyczne	wynik ogólny (SWS)
Brak porozumienia w zespole i niewłaściwa atmosfera	,289**	,244**	,263**	n.i.	,241**	,275**
Rozbieżności niejasność związane z wykonywaniem obowiązków służbowych	,289**	,194**	,281**	,188**	,284**	,284**
Czynniki utrudniające rozwój i przebieg kariery zawodowej	,355**	,238**	,290**	,224**	,325**	,333**
Brak bezpieczeństwa i wsparcia merytorycznego	,279**	,201**	,213**	,178**	,177*	,250**
Czynności kontrolne i niedostateczne warunki fizyczne pracy	,305**	,215**	,242**	,149*	,267**	,278**
Niewłaściwe reakcje podopiecznych	,253**	,179**	,181**	n.i.	,244**	,231**

Źródła stresu	Podskale wypalenia zawodowego					
	obniżenie kontroli emocjonalnej	utrata podmiotowego zaangażowania	obniżenie efektywności działania	zawężenie kontaktów interpersonalnych	zmęczenie fizyczne	wynik ogólny (SWS)
Brak możliwości wypowiedzi na temat rozwiązań systemowych	,273**	,219**	,241**	,236**	,267**	,280**
Wynik ogólny (ISS)	,407**	,299**	,342**	,239**	,353**	,383**

** korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie); * korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: badania własne.)

Poza dwoma przypadkami, tj. korelacją między zawężeniem kontaktów interpersonalnych a brakiem porozumienia w zespole i niewłaściwą atmosferą oraz między zawężeniem kontaktów interpersonalnych a niewłaściwymi reakcjami podopiecznych, wszystkie pozostałe korelacje były w większości na poziomie $p < 0,01$, a tylko w nielicznych przypadkach na poziomie $p < 0,05$. W większości jest to korelacja niska, zależność wyraźna lecz mała, a także korelacja umiarkowana, zależność istotna. Wyniki badań potwierdzają zatem wyniki Schaufeliego i Dierendoncka (1995), Harta (1996), Leitera, Maslach (1997), Maslach (1998).

Należało oczekiwać, że wynik ogólny Inwentarza Źródeł Stresu będzie najsilniej korelował zarówno z globalnym wskaźnikiem wypalenia, jak i z poszczególnymi wskaźnikami wypalenia zawodowego, co znalazło potwierdzenie w wynikach badań. Spośród poszczególnych rodzajów źródła stresu, najsilniejsze współczynniki korelacji ujawniły się między czynnikami utrudniającymi rozwój i przebieg kariery zawodowej a globalnym wskaźnikiem wypalenia i wszystkimi szczegółowymi wskaźnikami wypalenia. Zatem można potwierdzić, że wyniki badań potwierdzają wyniki badań światowych Whislera (1994), który wskazywał na brak uznania, wyróżnień w pracy, a także badania innych autorów, którzy dostrzegali takie czynniki jak: niewystarczające wynagrodzenie, brak okoliczności promocji/doceniaenia w etiologii wypalenia zawodowego (Simmonds i wsp., 1997; Whisler, 1994; Whitehead, 1986). Hipoteza H1 potwierdziła się.

W celu sprawdzenia czy płeć różnicuje grupę kuratorów w zakresie wypalenia zawodowego został zastosowany test U Manna–Whitneya. Szczegóły zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 7. Różnice międzypłciowe w zakresie składowych wypalenia zawodowego oraz wyniku ogólnego

Podskale	Płeć	N	Średnia ranga	U	z	p
Obniżenie kontroli emocjonalnej	kobieta	201	107,44	3849,00	-,609	n.i.
	mężczyzna	99	101,47			
	ogółem	300				
Utrata podmiotowego zaangażowania	kobieta	201	102,98	3596,50	-1,275	n.i.
	mężczyzna	99	115,48			
	ogółem	300				
Obniżenie efektywności działania	kobieta	201	105,13	3940,00	-,369	n.i.
	mężczyzna	99	108,75			
	ogółem	300				
Zawężenie kontaktów interpersonalnych	kobieta	201	108,38	3699,00	-1,005	n.i.
	mężczyzna	99	98,53			
	ogółem	300				
Zmęczenie fizyczne	kobieta	201	107,22	3885,50	-,513	n.i.
	mężczyzna	99	102,19			
	ogółem	300				
Wynik ogólny (SWS)	kobieta	201	106,64	3977,50	-,270	n.i.
	mężczyzna	99	103,99			
	ogółem	300				

Źródło: badania własne.

Okazało się, że w zakresie wszystkich 5 wskaźników wypalenia zawodowego, a także globalnego wskaźnika wypalenia zawodowego różnice między kobietami a mężczyznami okazały się statystycznie nieistotne. Poziom wypalenia zawodowego kobiet i mężczyzn jest więc podobny. Wynik ten nie potwierdza zatem hipotezy H2, gdyż kobiety wykazują podobny poziom wypalenia, jak mężczyźni (Simmons i in. 1997).

Różnice między kuratorami wykonującymi orzeczenia w sprawach nieletnich a kuratorami wykonującymi orzeczenia w sprawach karnych w zakresie poszczególnych wskaźników wypalenia zawodowego okazały się nieistotne. Szczegółowe dane prezentuje tabela 8.

Tabela 8. Różnice między kuratorami dla nieletnich a kuratorami dla dorosłych w zakresie składowych wypalenia zawodowego

Podskala	Badana podgrupa	N	Średnia ranga	U	z	p
Obniżenie kontroli emocjonalnej	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych	190	110,21	4342,00	-1,421	n.i.
	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich	110	97,53			
	ogółem	300				
Utrata podmiotowego zaangażowania	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych	190	108,64	4563,00	-,892	n.i.
	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich	110	100,69			
	ogółem	300				
Obniżenie efektywności działania	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych	190	110,04	4366,00	-1,364	n.i.
	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich	110	97,87			
	ogółem	300				
Zawężenie kontaktów interpersonalnych	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych	190	105,56	4873,00	-,149	n.i.
	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich	110	106,89			
	ogółem	300				
Zmęczenie fizyczne	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych	190	108,25	4617,50	-,761	n.i.
	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich	110	101,46			
	ogółem	300				
Wynik ogólny (SWS)	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych	190	109,69	4415,5	-1,247	n.i.
	kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich	110	98,56			
	ogółem	300				

Źródło: badania własne.

Można zatem stwierdzić, że to czy ktoś wykonuje zawód kuratora dla nieletnich, czy kuratora dla dorosłych nie różnicuje badanej grupy pod względem wypalenia zawodowego; poziom wypalenia zawodowego w obu grupach jest na podobnym poziomie.

Różnice między grupami wyróżnionymi z uwzględnieniem kryterium stanu cywilnego wystąpiły w zakresie następujących wskaźników wypalenia zawodowego: obniżenie kontroli emocjonalnej, utrata podmiotowego zaangażowania, zawężenie kontaktów interpersonalnych, zmęczenie fizyczne oraz globalny wskaźnik wypalenia (tab. 9).

Tabela 9. Różnice między grupami kuratorów wyróżnionymi na podstawie kryterium stanu cywilnego w zakresie składowych wypalenia zawodowego

Podskale	Stan cywilny	N	Średnia ranga	chi-kwadrat	df	P
Obniżenie kontroli emocjonalnej	żonaty/mężatka	194	104,55	11,539	4	,021
	rozwiedziony/rozwiedziona	30	122,81			
	wdowiec/wdowa	21	114,50			
	kawaler	40	119,93			
	konkubinat	15	31,75			
	ogółem	300				
Utrata podmiotowego zaangażowania	żonaty/mężatka	194	107,66	10,508	4	,033
	rozwiedziony/rozwiedziona	30	105,04			
	wdowiec/wdowa	21	76,06			
	kawaler	40	121,06			
	konkubinat	15	42,17			
	ogółem	300				
Obniżenie efektywności działania	żonaty/mężatka	194	106,11	4,785	4	n.i.
	rozwiedziony/rozwiedziona	30	109,69			
	wdowiec/wdowa	21	105,78			
	kawaler	40	114,94			
	konkubinat	15	55,25			
	ogółem	300				
Zawężenie kontaktów interpersonalnych	żonaty/mężatka	194	107,09	11,876	4	,018
	rozwiedziony/rozwiedziona	30	127,08			
	wdowiec/wdowa	21	95,61			
	kawaler	40	110,37			
	konkubinat	15	27,83			
	ogółem	300				

Podskale	Stan cywilny	N	Średnia ranga	chi-kwadrat	df	P
Zmęczenie fizyczne	żonaty/mężatka	194	103,35	10,483	4	,033
	rozwiedziony/rozwiedziona	30	114,15			
	wdowiec/wdowa	21	127,44			
	kawaler	40	124,26			
	konkubinat	15	42,92			
	ogółem	300				
Wynik ogólny (SWS)	żonaty/mężatka	194	105,15	10,553	4	,032
	rozwiedziony/rozwiedziona	30	116,77			
	wdowiec/wdowa	21	109,56			
	kawaler	40	120,70			
	konkubinat	15	33,25			
	ogółem	300				

Źródło: badania własne.

W zakresie wskaźnika obniżenie kontroli emocjonalnej różnice ujawniły się między osobami znajdującymi się w związkach małżeńskich a osobami będącymi w konkubinacie, $\chi^2 = 8,787$, $df = 1$, $p < 0,01$, istotnie bardziej obniżoną kontrolą emocjonalną cechują się osoby w związkach małżeńskich. Ponadto, różnice zostały ujawnione między osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych a osobami rozwiedzionymi, $\chi^2 = 11,147$, $df = 1$, $p < 0,01$, istotnie bardziej obniżoną kontrolą emocjonalną cechują się osoby rozwiedzione. Różnice ujawniły się także między kawalerami/pannami a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 8,673$, $df = 1$, $p < 0,01$, istotnie bardziej obniżoną kontrolą emocjonalną cechują się kawalerowie/panny.

W zakresie wskaźnika utrata podmiotowego zaangażowania różnice wystąpiły między osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych a osobami żyjącymi samotnie, $\chi^2 = 5,916$, $df = 1$, $p < 0,05$. W tym przypadku to osoby samotne istotnie bardziej przejawiają postawę związaną z utratą podmiotowego zaangażowania, aniżeli osoby żyjące w konkubinacie.

W przypadku kolejnego wskaźnika, tj. zawężenie kontaktów interpersonalnych, różnice statystycznie istotne wystąpiły między osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych a osobami będącymi w związkach małżeńskich, $\chi^2 = 10,181$, $df = 1$, $p < 0,01$. Osoby żyjące w małżeństwie mają istotnie częściej zawężone kontakty interpersonalne, aniżeli osoby żyjące w konkubinacie. Różnice w zakresie omawianej zmiennej wystąpiły także między osobami rozwiedzionymi a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 10,643$, $df = 1$, $p < 0,01$. Osoby rozwiedzione istotnie częściej przejawiały zawężenie kontaktów

interpersonalnych niż osoby żyjące w związkach nieformalnych. I wreszcie różnice wystąpiły między osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych a osobami żyjącymi poza związkami, $\chi^2 = 9,00$, $df = 1$, $p < 0,01$, to osoby żyjące samotnie mają istotnie częściej zawężone kontakty interpersonalne.

Różnice statystycznie istotne w zakresie wskaźnika zmęczenie fizyczne wystąpiły między wdowcami/wdowami a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 5,437$, $df = 1$, $p < 0,05$. W tym przypadku to kuratorzy sądowi, którzy są wdowcami bądź wdowcami, istotnie częściej przejawiają zmęczenie fizyczne. Kolejne różnice wystąpiły między osobami znajdującymi się w związkach małżeńskich a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 6,140$, $df = 1$, $p < 0,05$. Osoby w związkach małżeńskich istotnie częściej przejawiają zmęczenie fizyczne. Różnice wystąpiły także między osobami rozwiedzionymi a osobami żyjącymi w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 5,218$, $df = 1$, $p < 0,05$. W tym przypadku to kuratorzy sądowi, którzy są rozwiedzeni, istotnie częściej przejawiają zmęczenie fizyczne, aniżeli kuratorzy żyjący w związkach nieformalnych. Istotnie bardziej zmęczone fizycznie są osoby żyjące samotnie, aniżeli osoby żyjące w konkubinacie, $\chi^2 = 6,416$, $df = 1$, $p < 0,05$. W tym przypadku to kuratorzy sądowi, którzy żyją samotnie, istotnie częściej przejawiają zmęczenie fizyczne, aniżeli kuratorzy żyjący w związkach nieformalnych.

Niewątpliwie najbardziej ciekawa i interesująca wydaje się analiza różnic w zakresie globalnego wskaźnika wypalenia zawodowego SWS. Różnice statystycznie istotne wystąpiły między osobami będącymi w związkach małżeńskich a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 8,158$, $df = 1$, $p < 0,01$. W tym przypadku kuratorzy sądowi, którzy są w związkach małżeńskich istotnie częściej przejawiają wypalenie zawodowe. Analiza ujawniła także różnice między osobami rozwiedzionymi a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 8,900$, $df = 1$, $p < 0,01$. Kuratorzy sądowi po rozwodzie istotnie częściej przejawiają wypalenie zawodowe. Różnice statystycznie istotne ujawniły się między osobami żyjącymi w samotności a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych, $\chi^2 = 8,949$, $df = 1$, $p < 0,01$. Kuratorzy sądowi żyjący poza związkiem istotnie częściej mają objawy wypalenia zawodowego.

Wyniki badań po uwzględnieniu kryterium stanu cywilnego są zróżnicowane, choć można dostrzec pewną tendencję, iż osoby będące w związkach wykazują niższy poziom wypalenia zawodowego (Simmons i in. 1997; Tabor 1987). Hipoteza H4 potwierdziła się więc częściowo.

Różnice między grupami kuratorów wyróżnionymi na podstawie kryterium miejsca zamieszkania w zakresie wypalenia zawodowego okazały się nieistotne statystycznie. Szczegółowe dane zawiera tabela 10.

Tabela 10. Różnice między grupami kuratorów wyróżnionymi na podstawie kryterium miejsca zamieszkania w zakresie składowych wypalenia zawodowego

Podskale	Miejsce zamieszkania	N	Średnia ranga	chi-kwadrat	df	p
Obniżenie kontroli emocjonalnej	miasta powyżej 500 000 mieszkańców	97	101,24	1,605	4	n.i.
	miasta od 100 001 do 500 000 mieszkańców	62	106,92			
	miasta od 50 001 do 100 000 mieszkańców	31	103,14			
	miasta do 50 000 mieszkańców	68	113,04			
	wieś	42	99,74			
	ogółem	300				
Utrata podmiotowego zaangażowania	miasta powyżej 500 000 mieszkańców	97	103,28	1,528	4	n.i.
	miasta od 100 001 do 500 000 mieszkańców	62	114,11			
	miasta od 50 001 do 100 000 mieszkańców	31	113,40			
	miasta do 50 000 mieszkańców	68	101,32			
	wieś	42	110,43			
	ogółem	300				
Obniżenie efektywności działania	miasta powyżej 500 000 mieszkańców	97	103,63	,242	4	n.i.
	miasta od 100 001 do 500 000 mieszkańców	62	106,39			
	miasta od 50001 do 100000 mieszkańców	31	106,98			
	miasta do 50 000 mieszkańców	68	106,41			
	wieś	42	110,79			
	ogółem	300				
Zawężenie kontaktów interpersonalnych	miasta powyżej 500 000 mieszkańców	97	92,38	6,385	4	n.i.
	miasta od 100 001 do 500 000 mieszkańców	62	121,36			
	miasta od 50 001 do 100 000 mieszkańców	31	105,38			
	miasta do 50 000 mieszkańców	68	113,09			
	wieś	42	104,02			
	ogółem	300				

Podskale	Miejsce zamieszkania	N	Średnia ranga	chi-kwadrat	df	p
Zmęczenie fizyczne	miasta powyżej 500 000 mieszkańców	97	99,89	3,239	4	n.i.
	miasta od 100 001 do 500 000 mieszkańców	62	95,14			
	miasta od 50 001 do 100 000 mieszkańców	31	117,19			
	miasta do 50 000 mieszkańców	68	111,97			
	wieś	42	111,52			
	ogółem	300				
Wynik ogólny (SWS)	miasta powyżej 500 000 mieszkańców	97	100,73	,907	4	n.i.
	miasta od 100 001 do 500 000 mieszkańców	62	107,48			
	miasta od 50 001 do 100 000 mieszkańców	31	106,33			
	miasta do 50 000 mieszkańców	68	110,53			
	wieś	42	105,60			
	ogółem	300				

Źródło: badania własne.

Można zatem stwierdzić, że wielkość miejscowości pod względem jej liczebności nie różnicuje osób badanych pod względem wypalenia zawodowego.

Nie wystąpiły współzależności ani między wiekiem a wypaleniem zawodowym, ani między wypaleniem zawodowym a stażem pracy. Nie potwierdziła się zatem hipoteza H_3 .

Dyskusja wyników

Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że zjawisko wypalenia zawodowego dotyczy blisko połowy kuratorów, którzy wzięli udział w badaniach (44%). Obrazuje to najważniejszy – globalny wskaźnik wypalenia zawodowego, a ponadto poszczególne jego wymiary. Wynik ten niewątpliwie niepokoi, jest wręcz alarmujący, w obliczu ogromnej liczby zadań, które wykonują sądowi kuratorzy zawodowi. Wypalenie zawodowe skutkuje obniżeniem jakości wykonywanych zadań, co nie pozostaje bez znaczenia także dla bezpieczeństwa społeczeństwa.

Potwierdziła się współzależność stresu i wypalenia zawodowego, co jest zbieżne z wynikami badań, takich autorów jak Schaufeli i Dierendonck (1995), Hart (1996), Leiter, Maslach (1997), Maslach (1998). Spośród poszczególnych rodzajów źródła stresu najsilniejsze współczynniki korelacji ujawniły się między czynnikami

utrudniającymi rozwój i przebieg kariery zawodowej a globalnym wskaźnikiem wypalenia i wszystkimi szczegółowymi wskaźnikami wypalenia.

Od lat wielu autorów zajmuje się badaniem zależności między wypaleniem zawodowym, stresem a płcią. Choć wyniki tych badań nie są jednoznaczne, jednak w większości wynika z nich, że to kobiety są bardziej narażone zarówno na stres, jak i wypalenie zawodowe. Wskazują na to badania Maslach i Jackson (1981b), Brookings i in. (1985), Büssing i Perrar (1991). Dlaczego tak się dzieje? Najprawdopodobniej za większą podatnością kobiet na stres i następujące po nim wypalenie zawodowe może przemawiać ich większa uczuciowość, większa wrażliwość emocjonalna, mniejszy dystans do siebie czy też obowiązków służbowych (Tucholska 2003). Istnieją jednak badania ujawniające, że mężczyźni są bardziej skłonni do depersonalizacji (Ogus i in. 1990; Sęk 1994), co być może jest uwarunkowane faktem unikania przez nich trudności w relacjach interpersonalnych, które pełni w tym przypadku rolę mechanizmu obronnego. W prezentowanych badaniach różnice między kobietami a mężczyznami w zakresie poszczególnych wskaźników wypalenia, jak i globalnego wskaźnika wypalenia okazały się statystycznie nieistotne. Poziom wypalenia zawodowego kobiet i mężczyzn jest więc podobny. Wynik ten nie jest zbieżny z wynikami dotychczasowych badań (Simmons i in. 1997).

Interesujący jest fakt, że różnice między kuratorami wykonującymi orzeczenia w sprawach nieletnich a kuratorami wykonującymi orzeczenia w sprawach karnych w zakresie poszczególnych wskaźników wypalenia zawodowego okazały się nieistotne statystycznie; poziom wypalenia zawodowego w obu grupach utrzymuje się na podobnym poziomie. Dotychczas w Polsce nie badano różnic w zakresie nasilenia zjawiska wypalenia zawodowego i stresu wśród kuratorów, a tym bardziej z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej profesji (kuratorzy dla dorosłych/kuratorzy rodzinni). Obie profesje różnią się rodzajem wykonywanych zadań, a przede wszystkim charakterystyką klientów (dzieci/osoby dorosłe). Można było oczekiwać, że praca kuratorów rodzinnych bardziej eksploatuje emocjonalnie, w większym stopniu naraża na stres i w konsekwencji wypalenie zawodowe z uwagi choćby na odebranie rodzinie dziecka i umieszczenia go np. w pogotowiu opiekuńczym. Okazało się, wypalenie zawodowe w równym stopniu dotyczy obu specjalności.

Różnice między grupami wyróżnionymi z uwzględnieniem kryterium stanu cywilnego wystąpiły w zakresie następujących wskaźników wypalenia zawodowego: obniżenie kontroli emocjonalnej, utrata podmiotowego zaangażowania, zawężenie kontaktów interpersonalnych, zmęczenie fizyczne oraz globalny wskaźnik wypalenia. Różnice w zakresie poszczególnych wskaźników wypalenia zawodowego po uwzględnieniu kryterium stanu cywilnego są zróżnicowane i niejednoznaczne. Można jednak zaobserwować pewną tendencję, iż osoby samotne i rozwiedzione ujawniają istotnie częściej przejawy wypalenia zawodowego, aniżeli kuratorzy z innych grup wyróżnionych z uwzględnieniem kryterium stanu cywilnego.

I tak w zakresie wskaźnika obniżenie kontroli emocjonalnej, osoby rozwiedzione i samotne istotnie częściej przejawiały obniżoną kontrolę emocjonalną. Osoby samotne istotnie bardziej przejawiały postawę związaną z utratą podmiotowego zaangażowania, aniżeli osoby żyjące w konkubinacie. W przypadku kolejnego wskaźnika, tj. zawężenie kontaktów interpersonalnych, różnice statystycznie istotne wystąpiły między osobami rozwiedzionymi a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych. Osoby rozwiedzione istotnie częściej przejawiały zawężenie kontaktów interpersonalnych, niż osoby żyjące w związkach nieformalnych. Różnice wystąpiły także między osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych a osobami żyjącymi poza związkami. Żyjące samotnie mają istotnie częściej zawężone kontakty interpersonalne. Z kolei różnice statystycznie istotne w zakresie wskaźnika zmęczenie fizyczne wystąpiły między osobami rozwiedzionymi a osobami żyjącymi w związkach nieformalnych. W tym przypadku kuratorzy sądowi, którzy są rozwiedzeni, istotnie częściej przejawiają zmęczenie fizyczne, aniżeli kuratorzy żyjący w związkach nieformalnych. Istotnie bardziej zmęczone fizycznie są osoby żyjące samotnie, aniżeli osoby żyjące w konkubinacie. Różnice statystycznie istotne w zakresie globalnego wskaźnika wystąpiły między osobami rozwiedzionymi a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych. Kuratorzy sądowi, którzy są rozwiedzeni, istotnie częściej przejawiają wypalenie zawodowe. Różnice statystycznie istotne ujawniły się między osobami żyjącymi w samotności a osobami znajdującymi się w związkach nieformalnych – kuratorzy sądowi żyjący poza związkiem istotnie częściej przejawiają wypalenie zawodowe. W części więc wyniki badań potwierdzają wcześniejsze rezultaty badań, które wykazały, że kuratorzy znajdujący się w małżeństwie wykazywali mniejszy wskaźnik stresu zawodowego i więcej satysfakcji z pracy, aniżeli osoby niezamężne, nieżonate (Simmons i in. 1997; Tabor 1987). Ponadto zaprezentowane wyniki potwierdzają w pewnym stopniu wyniki badań Charlesa Handy (1987), które ujawniły, że bycie w związku małżeńskim jest silnie związane z sukcesem zawodowym. Niewątpliwie wyjaśnienie roli stanu cywilnego w narażeniu na stres i wypalenie zawodowe pociąga za sobą konieczność uwzględnienia innych zmiennych, takich jak choćby wiek, kondycja psychiczna czy też problemy psychospołeczne, gdyż to właśnie wymienione czynniki współdecydują o stanie cywilnym pracowników, na co zwraca uwagę Stanisława Tucholska (2003).

Wielkość miejscowości pod względem liczby mieszkańców nie różnicuje osób badanych pod względem wypalenia zawodowego. W literaturze przedmiotu istnieją badania potwierdzające różnice w zakresie wyczerpania emocjonalnego (będącego wskaźnikiem wypalenia zawodowego) między nauczycielami ze szkół wiejskich i szkół mieszczących się w dużych miastach (Tucholska 2003, s. 139–140). Niewątpliwie fakt zamieszkiwania w dużym mieście powoduje, że człowiek jest bardziej narażony na działanie większej liczby stresorów, a ich kumulacja w konsekwencji może prowadzić do wypalenia zawodowego. Oczywiście nie może być mowy o bezpośrednim powiązaniu miejsca zamieszkania i wypalenia zawo-

dowego, bo nie ma ku temu podstaw teoretycznych. Być może jednak mamy do czynienia z inną kategorią klientów na wsi i w mieście. Odpowiedź na to pytanie wymaga jednak dalszych eksploracji naukowych.

Wyniki badań nie potwierdzają zależności stażu i wypalenia zawodowego, co jest zaprzeczeniem dotychczasowych wyników badań Thomasa (1988), a także innych autorów (Patterson 1992; Tabor 1987 czy Whitehead 1981), którzy uzyskali wyniki świadczące o tym, iż kuratorzy na początku kariery oraz zbliżający się do przejścia na emeryturę wykazują niższy poziom stresu aniżeli kuratorzy pośrodku swojej kariery zawodowej.

Badanie zjawiska wypalenia zawodowego jest niezmiernie ważne, bo przecież ma ścisły związek z efektywnością pracy. Nie jest bez znaczenia to, jaka jest kondycja kadry pracowniczej, która zawsze powinna być uwzględniana przy wprowadzaniu jakichkolwiek rozwiązań systemowych dotyczących kształtu kurateli sądowej w Polsce. Faktyczny obraz wyłaniający się z badań jest taki, że mamy do czynienia z kadrą, która jest w dużej mierze wypalona zawodowo i pozostawiona bez pomocy. Nie ma bowiem w obecnej ustawie o kuratorach, jak i w planowanych jej zmianach, jakichkolwiek wzmianek o pomocy psychologicznej czy też supervizji.

Nie jest sztuką wprowadzać zmiany w systemie funkcjonowania danej grupy zawodowej, sztuką jest wprowadzać takie zmiany, które przyczynią się do efektywności jej działania. Narzucanie coraz to nowych obowiązków ma sens wówczas, jeśli idzie to w parze z dbaniem o kondycję kadry pracowniczej. Zwiększenie efektywności na pewno nie koreluje z bezkrytycznym zwiększaniem obowiązków. W 2005 roku dochodziło do sytuacji, w których liczebność spraw w referacie wielu kuratorów przekraczała 500, w niektórych przypadkach dochodziła do 600 spraw (Sąd Okręgowy Warszawa Praga). Dla porównania kurator sądowy w Australii zajmuje się 35 sprawami. Pozostaje mieć nadzieję, że te „mroczne czasy” w polskim systemie probacji minęły bezpowrotnie. Wydaje się, że przyczyną tego, że aż 44% kuratorów zawodowych badanej grupy dotyczy problem wypalenia zawodowego jest nadmierne obciążenie sprawami w poprzednich latach. Jak już wspomniałem, średni staż pracy badanej grupy wynosi około 13 lat, w większości zatem kuratorzy zawodowi zaczynali pracę w momencie, kiedy obciążenie obowiązkami służbowymi było ogromne. Wyniki badań pozwoliły zaobserwować jednak pewne niepokojące symptomy. Wśród badaczy panuje powszechna zgoda, że wypalenie zawodowe jest odpowiedzią organizmu na stres (Tucholska 2003). Wyniki badań własnych dowiodły, że spośród stresorów oddziałujących na sądowych kuratorów najsilniejsze współczynniki korelacji ujawniły się między wypaleniem a czynnikami utrudniającymi rozwój i przebieg kariery zawodowej, co warto raz jeszcze podkreślić. I nie chodzi tu tylko o gratyfikację finansową (od kilku lat wzrost wynagrodzenia kuratorów sądowych jest zamrożony; ze względu na braku środków blokowany jest w wielu przypadkach awans na wyższy stopień), ale także o docenienie pracy. Czynniki te były zidentyfikowane także w badaniach

zagranicznych. Stresory tkwiące w braku uznania, wyróżnień w pracy (Whisler 1994), niewystarczającym wynagrodzeniu, braku okoliczności promocji/doceniania (Simmons i in. 1997; Whisler 1994; Whitehead 1986) są przyczynami stresu oraz wypalenia zawodowego. Warto więc, abyśmy zdawali sobie z tego sprawę, szczególnie w sytuacji braku środków na awans zawodowy. Nadmieniam, że sytuacja taka utrzymuje się już od kilku lat.

Na zakończenie jeszcze jedna konkluzja: średni wiek grupy osób przejawiających w różnym stopniu wypalenie zawodowe to 41 lat, mają oni więc przed sobą średnio 26 lat pracy...

Abstract: Burnout in probation officers enforcing judgements in criminal and juvenile cases

The results of the study unambiguously indicate that the phenomenon of professional burnout affects almost a half (44%) of the probation officers who participated in the study. It is illustrated by the global professional burnout ratio and, additionally, its individual dimensions. The correlation between stress and professional burnout was confirmed, which corroborates the results of studies conducted by authors such as Schaufeli and Dierendock (1995), Hart (1996), Leiter, Maslach (1997), Maslach (1998).

Key words: Burnout in Probation Officers, Correlation Between Stress and Professional Burnout, Polish Probation Officers

Bibliografia

- [1] Brookings J.B., Bolton B., Brown C.E., McEvoy A., 1985, *Self-reported Job Burnout Among Female Human Service Professionals*, „Journal of Occupational Behavior”, nr 6.
- [2] Brown P.W., 1986, *Probation Officer Burnout: an Organizational Disease/an Organizational Cure*, cz. I, „Federal Probation”, nr 50(1).
- [3] Brown P.W., 1987, *Probation Officer Burnout: an Organizational Disease/an Organizational Cure*, cz. II, „Federal Probation”, nr 51(3).
- [4] Büssing A., Perrar K.M., 1991, *Burnout und Stress. A Study on the Validity of Burnout and Stress in Nursing as Related to Gender and Occupational Position*, [w:] *Working conditions in hospitals and hospices*, (red.) Landau K., Gentner, Stuttgart.
- [5] Cordes C.L., Dougherty T.W., 1993, *A Review and an Integration of Research on Job Burnout*, „Academy of Management Review”, nr 18.
- [6] Handy C., 1987, *Rodzina: pomoc czy przeszkoda?*, [w:] *Stres w pracy*, (red.) Cooper G.L., Pane R., PWN, Warszawa.
- [7] Hart A.D., 1996, *Habits of the Mind ten Exercises to Renew Your Thinking*, Word, Dallas.
- [8] Holgate A.M., Clegg I.J., 1991, *The Path to Probation Officer Burnout: New Dogs, Old Tricks*, „Journal of Criminal Justice”, nr 19.
- [9] Kahn R.L., Byosiore P., 1992, *Stress in Organizations*, [w:] *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3, (red.) Dunette M.D., Hough J.M.R., Triandis H.C., Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Stress.

- [10] Lawshe C.H., 1975, *A Quantitative Approach to Content Validity*, „Personel Psychology”, nr 28.
- [11] Lewis K.R., Lewis S.L., Garby T.M., 2012, *Surviving the Trenches: The Personal Impact of the Job on Probation Officers*, „American Journal of Criminal Justice”.
- [12] Marzec-Holka K., 1997, *Instytucja społecznych kuratorów sądowych w świetle badań*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
- [13] Maslach C., 1982, *Burnout: The Cost of Caring*, Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [14] Maslach C., 1998, *A Multidimensional Theory of Burnout*, [w:] *Theories of Organizational Stress*, (red.) Cooper C.L., Oxford University Press, New York.
- [15] Maslach C., Jackson S.E., 1981, *The Measurement of Experienced Burnout*, „Journal of Occupational Behavior”, nr 2.
- [16] Maslach C., Jackson S.E., 1986, *Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- [17] Maslach C., Leiter M., 1997, *The Truth About Burnout*, CA: Jossey-Bass, San Francisco.
- [18] Ogus E.D., Greenglass E.R., Burke R.J., 1990, *Gender-role Differences, Work Stress and Depersonalization*, „Journal of Social Behavior and Personality”, nr 5.
- [19] Patterson B.L., 1992, *Job Experience and Perceived Job Stress Among Police, Correctional, and Probation/Parole Officers*, „Criminal Justice and Behavior”, nr 19(3).
- [20] Pettway C., VanDine S., 2000, *One Moment in Time: Using Pagers to Measure how Parole/Probation Officers Spend Their Time*, Paper presented at the American Society of Criminology, San Francisco, CA.
- [21] Schaufeli W.B., Van Dierendonck D., Van Gorp K., 1996, *Burnout and Reciprocity: Towards a Dual-Level Social Exchange Model*, „Work & Stress”, nr 3.
- [22] Sęk H., 1994, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i podmiotowe uwarunkowania*, [w:] *Edukacja wobec zmiany społecznej*, (red.) Brzeziński J., Witkowski L., Wydawnictwo Edytor, Poznań–Toruń.
- [23] Simmons C., Cochran J.K., Blount W.R., 1997, *The Effects of Job-Related Stress and Job Satisfaction on Probation Officer's Inclinations to Quit*, „American Journal of Criminal Justice”, nr 21(2).
- [24] Skowroński B., 2013, *Inwentarz Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora: opis konstrukcji i własności psychometryczne*, „Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacja”, t. 21.
- [25] Slate, R. N., Wells, T. L., Johnson, W. W., 2003, *Opening the Manager's Door: State Probation Officer Stress and Perception of Participation in Workplace Decision Making*, „Crime & Delinquency”, 49.
- [26] Steuden S., Okła W., 1998, *Tymczasowy podręcznik do Skali Wypalenia Sił – SWS. Wydanie eksperymentalne*, Zakład Psychologii Klinicznej KUL, Lublin.
- [27] Tabor R.W., 1987, *A Comparison Study of Occupational Stress Among Juvenile and Adult Probation Officers*, maszynopis niepublikowany, Virginia Polytechnical Institute and State University, Blacksburg, VA.
- [28] Thomas R.L., 1988, *Stress Perception Among Select Federal Probation and Pretrial Services Officers and Their Supervisors*, „Federal Probation”, nr 52(3).
- [29] Tucholska S., 2003, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin.
- [30] Whisler P.M., 1994, *A Study of Stress Perception by Selected State Probation Officers*, praca niepublikowana, University of North Florida, Tampa, FL.
- [31] Whitehead J.T., 1981, *The management of job stress in probation and parole*, „Journal of Probation and Parole”, nr 13.

- [32] Whitehead J.T., 1985, *Job Burnout in Probation and Parole: Its Extent and Intervention Implications*, „Criminal Justice and Behavior”, nr 12(1).
- [33] Whitehead J.T., 1986, *Job Burnout and Job Satisfaction Among Probation Managers*, „Journal of Criminal Justice”, nr 14.
- [34] Zimbardo P.G., Gerrig R.J., 2012, *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa.