

Iwona Błaszczak

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
ORCID 0000-0002-3015-6837

Agnieszka Rowicka

Warszawska Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Bolesława Prusa
ORCID 0000-0003-2413-7768

Wypalenie zawodowe nauczycieli – prezentacja wybranych koncepcji i badań

Wprowadzenie

Współcześnie zjawisko wypalenia zawodowego uważane jest za bardzo poważny problem zarówno w wymiarze indywidualnym, jaki i społecznym. Może to niepokoić, gdyż niestety nasila się i dotyka przedstawicieli niezwykle istotnych zawodów usług społecznych, czyli takich dla których meritum profesjonalnego działania stanowi zaangażowana, bliska interakcja z drugim człowiekiem. Z jednej strony tego rodzaju praca może stać się źródłem satysfakcji i spełnienia, z drugiej zaś może doprowadzić do ponoszenia wysokich kosztów psychologicznych, zwłaszcza w sytuacjach związanych z dużymi wymaganiami przekraczającymi możliwości danej jednostki. Obszerne badania kwestii wypalenia zawodowego wskazują na znaczny stopień doświadczenia tychże objawów przez nauczycieli, lekarzy, pielęgniarki, policjantów, ratowników medycznych, psychoterapeutów¹. Warto podkreślić, że syndrom wypalenia jest wszechobecnym i jednocześnie mocno nasilającym się zjawiskiem nie tylko w naszym kraju, ale także nie omija pracowników innych narodów, nawet tych o najwyższych standardach rozwoju. Niezwykle zaskakujące dane dostarcza raport badań Jenny Grant

¹ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań* (wyd. 2 popr.), Wydawnictwo KUL, Lublin 2009, s. 9-18.

Rankin², w którym autorka stwierdza, że wypalenie zawodowe nauczycieli jest w rzeczywistości międzynarodową epidemią. Wskazuje na to rosnąca stale podaż badań nad wypaleniem przedstawicieli tej profesji pochodzących z Afryki, Azji, Australii, Kanady, Europy, Bliskiego Wschodu, Nowej Zelandii i Ameryki Południowej. Dla przykładu prawie połowa nauczycieli w Indiach cierpi z powodu wypalenia zawodowego, w Anglii pracownicy Health Survey dowiedli, że 91% doświadcza stresu z powodu nadmiernych obciążeń pracą. Stany Zjednoczone nie są wyjątkiem – dane z 2014 roku świadczą, że ponad 41% nauczających opuszcza ten zawód w ciągu pięciu lat od rozpoczęcia nauki, a jego liczba znacznie wzrosła w ciągu ostatnich dwóch dekad. W Polsce pełnoobjawowy zespół doświadcza 21% uczących w szkołach podstawowych³. W niniejszym artykule, zważywszy na palący problem jaki we współczesnej edukacji stanowi wypalenie się zawodowe nauczycieli, zaprezentowano kluczowe teoretyczne koncepcje oraz empiryczne badania czołowych przedstawicieli zajmujących się tą problematyką.

Geneza rozwoju problematyki wypalenia zawodowego

Problematykę zjawiska wypalenia zawodowego w literaturze naukowej podjęto w latach siedemdziesiątych ubiegłego stulecia, aczkolwiek jego korzenie sięgają znacznie wcześniej. Ekspansja przemian cywilizacyjnych oraz wzrastające wymagania kierowane do pracowników zawodów służb społecznych przyczyniły się do ponoszenia coraz wyższych kosztów psychologicznych przez nauczycieli, lekarzy, pielęgniarki, policjantów, żołnierzy, pracowników służb ratowniczych i wielu innych. Okazało się, że przedstawiciele owych zawodów doświadczają znacznie więcej stresu, chronicznego zmęczenia, bezsilności co skutkuje spadkiem poziomu zadowolenia z pracy, zaangażowania zawodowego, odejściem na wcześniejszą emeryturę lub rentę. Zjawiska te zostały ujęte w termin „wypalenie zawodowe” (ang. *burnout*) i wprowadzone w 1976 roku do języka naukowego przez Herberta Freudenbergera – amerykańskiego psychiatrę niemieckiego pochodzenia. Podłożem specjalizacji w tej dziedzinie stała się dla badacza obserwacja młodych, idealistycznie nastawionych wolontariuszy ośrodka dla narkomanów, którzy wraz z upływem czasu zaczęli doświadczać postępującego wyczerpania,

² J. G. Rankin, *The Teacher Burnout Epidemic*, w: „Psychology Today” 2016, Posted-Nov 22, <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/much-more-common-core/201611/the-teacher-burnout-epidemic-part-1-2>, dostęp z dnia: 24.02.2019.

³ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, dz. cyt., s. 147.

utruty energii oraz wielu symptomów psychosomatycznych. Na tej podstawie Freudenberger opisał swoiste syndromy objawów na poziomie fizycznym, psychologicznym oraz behawioralnym⁴. Przedsięwzięcie to w rozwoju problematyki wypalenia wpisuje się w pierwszy pionierski okres, trwający około 10 lat. W tym czasie dominowały prace opisowe o charakterze esejów, opracowywane przez praktyków tworzących autorskie warsztaty antywypaleniowe. Próby konceptualizacji opierały się na doświadczeniu oraz intuicji psychologicznej⁵. Od tego czasu notuje się znaczący wzrost zainteresowania zagadnieniem wypalenia.

Drugi okres – empiryczny, związany jest z badaniami wyjaśniającymi zjawisko wypalenia zawodowego, jego mechanizmy oraz etiologię z punktu widzenia ujęć teoretycznych, m.in. teorii działania poznawczej psychologii społecznej. Znamiennym również było wypracowanie psychologicznych narzędzi pomiaru wypalenia. Za pionierką badań, które miały niebagatelny wpływ na rozwój problematyki, uznawana jest Christina Maslach. Jak wskazuje sama badaczka jej definicja wypalenia oraz narzędzie pomiarowe – *Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego*, czyli MBI (*Maslach Burnout Inventory*) zostały zaakceptowane w środowisku wielu badaczy, mając w ten sposób wpływ na późniejsze teoretyczne i badawcze przedsięwzięcia⁶.

Trzeci – ostatni w rozwoju problematyki wypalenia - to okres konceptualizacji empiryczno-teoretycznych. Charakteryzuje się powstaniem wielu dopełniających się koncepcji dających podstawę do tworzenia zintegrowanych modeli wypalania się. Przede wszystkim ujmują one wypalenie jako stan i proces, analizują jego dynamikę, strukturę i etiologię z perspektywy zarówno zawodowej, jak i organizacyjnej.

W Polsce tematykę tą zaczęto zgłębiać pod koniec lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Inicjującym wydarzeniem była międzynarodowa konferencja poświęcona wypaleniu zawodowemu z udziałem znaczących badaczy z USA i Europy. Pokłosiem wydarzenia stała się praca zbiorowa⁷ zawierająca najważniejsze programowe opracowania.

⁴ H. J. Freudenberger, *Staff burn-out*, „Journal of Social Issues” 1974 nr 30, s. 159-165.

⁵ E. Lisowska, *Rozpoznawanie i przewidywanie wypalenia zawodowego nauczycieli*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2012, s. 13.

⁶ C. Maslach, *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 14.

⁷ H. Sęk, *Wstęp*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 7.

Współcześnie istnieje bogactwo ujęć oraz modeli teoretyczno-empirycznych, których rozwój należy upatrywać w aktualnych zmianach m.in. społecznych, zawodowych, ekonomicznych w skali ogólnoświatowej.

Wybrane definicje i konceptualizacje wypalenia zawodowego

W literaturze naukowej istnieje wiele definicji i konceptualizacji omawianego zjawiska. Oto prezentacja ujęć czołowych badaczy wypalenia.

Według Herberta Freudenbergera i Geraldine Richelson wypalenie jest „stanem zmęczenia czy frustracji wynikającym z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody”⁸. Owa definicja powstała na bazie obserwowania zachowań wspomnianych wyżej wolontariuszy, którzy już po roku pracy w ośrodku z narkomanami zaczęli tracić siłę, energię i zaangażowanie. Doświadczali przy tym swoistych postępujących objawów psychosomatycznych, które badacze nazwali wypaleniem rozumianym jako wysoki koszt wysokich osiągnięć. Owe określenie trafnie odzwierciedlają słowa autorów: „Początkowo wchodzi oni na rynek pracy pełni dobrych intencji i nadziei, idealistyczni i nieco naiwni. Dają z siebie wszystko i jeszcze więcej, w celu osiągnięcia upragnionego dobrego mniemania o sobie”⁹. Traktowanie wypalenia jako wynik niepowodzenia w odnalezieniu sensu poczucia w pracy tworzy fundament egzystencjalnego modelu.

Ujęcie Ayala Pines i Elliota Aronson podobnie stanowi próbę konceptualizacji pojęcia wypalenia w oparciu o teoretyczne zaplecze psychologii egzystencjalnej. Autorzy określają je: „Stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanym przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”¹⁰. Pines podkreśla, że koniecznym warunkiem wypalenia jest podejście do pracy z żarliwością, poświęceniem i najwyższym zaangażowaniem, co określiła słowem „zapłonąć”. Pracownicy tacy spodziewają się sukcesu, który daje im poczucie egzystencjalnego znaczenia. Jednak w przypadku braku możliwości zrealizowania celów na polu zawodowym stopniowo narasta ich rozczarowanie w obliczu zadań i zobowiązań oraz utrata złudzeń

⁸ H. J. Freudenberger, G. Richelson, *Burnout: The High Cost of High Achievement.*, NY: Doubleday, Garden City 1980, s. 13.

⁹ Tamże, s. 179.

¹⁰ A. M. Pines, E. Aronson, *Career burnout: Causes and cures*, Free Press, New York 1988; A. M. Pines, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, tłum. Józef Radzicki, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 35.

co do sposobności znalezienia sensu życia w tej dziedzinie. Ostatecznie uświadamiają sobie, że nie są już w stanie pomóc innym, co prowadzi ich do negatywnej postawy wobec pracy, poczucia zniechęcenia, bezradności, beznadziejności.

Z biegiem czasu badaczka uznała, że zjawisko syndromu wypalenia zawodowego, oprócz osób zajmujących się pomaganiem, może również dotknąć szersze grono profesjonalistów. Odpowiedzialnym za to mechanizmem jest silna motywacja do sukcesów zawodowych, potrzeba bycia docenionym oraz upatrywanie sensu życia w wykonywanej profesji. Zdaniem Pines każdy zawód ma jedyny w swoim rodzaju zbiór celów i oczekiwań, tworzący zarazem charakterystyczny dla jego pracowników profil. W modelu tym podkreśla się rolę środowiska pracy w rozwoju wypalenia. W sytuacji kiedy jest wspierające umożliwia profesjonalistom spełnianie celów, dążeń i oczekiwań, zapewnia autonomię, niezbędne środki, sprzyja osiągnięciu sukcesów. W przeciwstawnych okolicznościach staje się polem doświadczania porażek i potężnym czynnikiem sprzyjającym wypalaniu się. Warto dodać, że egzystencjalny model nie jest modelem statycznym, co oznacza, że zainicjowany proces wypalania może zostać przerwany w dowolnym momencie, np. w wyniku ponownej afirmacji osobistych celów¹¹.

Zbliżone znaczeniowo ujęcie prezentuje koncepcja Cary'ego Chernissa¹², w której mechanizmem odpowiedzialnym za jego powstanie jest brak równowagi między zasobami pracownika a stawianymi mu przez pracę wymaganiami. Zatem istoty w rozwoju wypalenia należy upatrywać w stawianiu nierealistycznych celów, braku kompetencjoniecznych do realizacji zadań oraz nieefektywnym radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami zawodowymi. Badacz w ten sposób nawiązuje do społeczno-poznawczej teorii Alberta Bandury¹³ dotyczącej poczucia własnej skuteczności w odniesieniu do obrazu kompetencji jednostki i wyposażenia jej w środki umożliwiające efektywne działanie. Kluczowe znaczenie odgrywają owe przekonania, przy czym wysokie i silne pozwalają stawiać ambitne cele, bardziej wytrwale je realizować i angażować się w obliczu porażek, zaś niskie wiążą się z poczuciem lęku i bezradności. Ta druga sytuacja uruchamia proces nasilającego się rozczarowania pracą wzbudzającego napięcie, które z kolei inicjuje postępujący

¹¹ A. M. Pines, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, dz. cyt., s. 32-57.

¹² C. Cherniss, *Staff burnout in the human service organizations*, Praeger, New York 1980.

¹³ A. Bandura, *Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioural change*, „*Psychology Review*” 1977 nr 84, s. 191-215.

proces wypalenia. Innowacyjne w wyjaśnieniu etiologii tego zjawiska było uznanie roli strategii zaradczych stosowanych przez pracownika. Może on albo przystosować się do wymagań czy też aktywnie radzić sobie ze stresem, albo wypala się w wyniku defensywnych działań, głównie takich jak unikanie i wycofanie.

Szczególne miejsce w literaturze naukowej zajmuje koncepcja trójfazowego modelu wypalenia zawodowego autorstwa Christiny Maslach – badaczki uznawanej za jeden z największych autorytetów w tej dziedzinie. We współpracy z Susan Jackson, zdefiniowała to zjawisko jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”¹⁴. Sednem wypalenia w pracy jest relacja opiekuńcza między „udzielającym pomocy” i „otrzymującym pomoc”. Model powstał na bazie wieloletnich badań eksploracyjnych wśród pracowników opieki społecznej, ochrony zdrowia, w tym zdrowia psychicznego, wymiaru sprawiedliwości i edukacji. Wyłonione trzy komponenty wypalenia zostały zoperacjonalizowane w postaci charakterystycznych dla siebie zmiennych. I tak: wyczerpanie emocjonalne odnosi się do poczucia nadmiernego obciążenia emocjonalnego oraz znacznego wyczerpania zasobów emocji. Znamienne jest tutaj odczuwane zmęczenie, brak energii, zapału do działania i radości życia, a także wzmożona drażliwość, impulsywność i liczne objawy psychosomatyczne¹⁵. Depersonalizacja wyraża się w specyficznych, często bezosobowych kontaktach interpersonalnych i dotyczy „negatywnego, bezdusznego lub zbyt obojętnego reagowania na innych ludzi, którzy są zwykle odbiorcami usług danej osoby lub przedmiotem opieki z jej strony”¹⁶. Może być ona sposobem radzenia sobie z bardzo silnym pobudzeniem, spowodowanym poczuciem wyczerpania, jak również formą mechanizmu obronnego przed doznaniem poczucia straty czy braku równowagi pomiędzy wysiłkiem jaki pracownik wkłada w pracę a realnymi jego osiągnięciami¹⁷. Z kolei trzeci komponent - obniżone poczucie dokonań osobistych, powiązany jest z brakiem satysfakcji i zadowolenia z osiągnięć przejawiających się spadkiem poczucia własnych kompetencji i sukcesów w pracy.

¹⁴ Ch. Maslach, *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, dz. cyt., s. 13.

¹⁵ E. Lisowska, *Rozpoznawanie i przewidywanie wypalenia zawodowego nauczycieli*, dz. cyt., s. 16.

¹⁶ Ch. Maslach, *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, dz. cyt., s. 15.

¹⁷ P. Stawiarska, *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego nauczyciela*, Difin, Warszawa 2016, s. 14.

W ostatnich latach Maslach dokonała zmiany w rozumieniu istoty i obszaru występowania zjawiska wypalenia. Współcześnie traktuje je jako kryzys aktywności zawodowej, którego przyczyną jest brak dopasowania między jednostką a pracą. Wynika on z warunków wykonywanej pracy, a nie tylko, jak uważała wcześniej, z obciążających relacji z pacjentem lub klientem. Do najbardziej znaczących obszarów niedopasowania badaczka zalicza: obciążenie pracą, niedostateczne wynagrodzenie, doświadczanie konfliktów wartości, brak możliwości współdecydowania, kontroli i poczucia sprawiedliwości¹⁸. W konsekwencji prowadzą one do wspomnianej triady objawów, którym badaczka nadała nowe, szersze znaczeniowo nazwy: wyczerpanie zamiast wyczerpanie emocjonalne, cynizm zamiast depersonalizacja oraz brak efektywności w miejsce obniżonego poczucia dokonania osobistych¹⁹. Owa transformacja w zakresie konceptualizacji zaowocowała nowym transakcyjnym modelem wypalenia zawodowego uwzględniającego obszary niedopasowania między jednostką a pracą. Im większe owo niedopasowanie, tym większe prawdopodobieństwo rozwoju wypalenia.

Procesualne ujęcie modelu wydaje się być swoiście cenne dla praktyki zawodowej. Jak wskazuje badaczka, cykl wypalenia można przeżywać wielokrotnie w ciągu aktywności zawodowej, jak również można go przerwać w dowolnym momencie w wyniku uruchomienia strategii profilaktycznych²⁰. To, co napawa olbrzymim optymizmem w tej materii zależy od szybkiej i właściwej diagnozy, która z kolei stwarza szansę nawet na odwrócenie tego procesu.

Znamienny wkład w oryginalność rozumienia zjawiska wypalenia zawodowego wnieśli również polscy badacze. Za czołową przedstawicielkę tej problematyki, a zarazem inicjatorkę i promotorkę badań nad wypaleniem u nauczycieli uznaje się Helenę Sęk. Opierając swoją koncepcję²¹ na prawidłowościach społecznej psychologii poznawczej wyjaśniła ona mechanizmy wypalenia, stresu oraz strategii radzenia sobie przez przedstawicieli zawodów

¹⁸ Ch. Maslach, *Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective*. w: „*European Journal of Work and Organizational Psychology*” 2011 nr 20, s. 47-52.

¹⁹ B. Mańkowska, *Wypalenie zawodowe. Źródła. Mechanizmy. Zapobieganie*, Harmonia Universalis, Gdańsk 2017, s. 159.

²⁰ Ch. Maslach, M. Leiter, *Burnout and health*, w: (red.) A. Baum, T.A. Revenson, J. E. Singer, *Handbook of health psychology*, Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates Publisher, Mahwah 2001, s. 415-426.

²¹ H. Sęk, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 83-112.

społecznych. W teoretycznym modelu nawiązała do poznawczo-transakcyjnej koncepcji stresu Richarda Lazarusa i Suzan Folkman. Zgodnie z jej założeniami uznała, że kluczowym czynnikiem dla rozwoju wypalenia jest „zgeneralizowane doświadczenie niepowodzenia w zmaganiu ze stresem i powstanie przekonania o niemożności skutecznego radzenia sobie z trudnościami, uciążliwościami, konfliktami i frustracjami w życiu zawodowym”²². Natomiast decydującą rolę w dynamice procesu stresu oraz radzeniu sobie z nim odgrywa subiektywna ocena poznawcza stresorów. Warto wyjaśnić, że w ujęciu Lazarusa i Folkman stres definiowany jest jako „określona relacja między osobą a otoczeniem, która oceniana jest przez osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby oraz zagrażająca jej dobrostanowi”²³. W ocenie pierwotnej transakcja stresowa może być ujmowana jako *krzywda/strata* i dotyczy wówczas powstałej szkody w postaci utraty takich wartości, jak zdrowie, pozycja społeczna. Ocena może być również wyrażona w postaci *zagrożenia* odnoszącego się do strat, które jeszcze nie powstały, jednakże możliwe są w przyszłości lub osoba je przewiduje. Trzecią możliwością pierwotnej oceny sytuacji stresowej jest potraktowanie jej jako *wyzwania*, w której podmiot może doświadczyć zarówno szkody, straty, jak i korzyści. W przypadku uznania relacji za stresową uruchamia się proces poznawczy oceny wtórnej. Odnosi się on do posiadanych umiejętności, kompetencji zaradczych i innych zasobów niwelujących przyczyny stresu lub łagodzących jego skutki, a w przypadku przyczyniających się do osiągnięcia korzyści. Każda z zaprezentowanych ocen ma konsekwencje dla procesów radzenia sobie ze stresem oraz wpływa na pojawienie się określonych emocji – złości, żalu i smutku w przypadku krzywdy/straty; w zagrożeniu - strachu, lęku i martwienia się, natomiast przy wyzwaniu – zarówno emocji negatywnych podobnych do towarzyszących zagrożeniu, jak i pozytywnych, np. nadziei, podekscytowania, zapału, rozweselenia. Należy podkreślić, że emocje, będące immanentnym składnikiem sytuacji stresowej, są wtórne w stosunku do oceny pierwotnej i zmieniają się wraz z nią. Podobnie radzenie sobie stanowi nieodłączną składową stresu psychologicznego. W klasycznym rozumieniu Lazarusa i Folkman określane jest jako „stale zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki, mające na celu opanowanie określonych zewnętrznych i wewnętrznych wymagań, ocenianych przez osobę jako obciążające

²² Tamże, s. 87.

²³ I. Heszen, *Psychologia stresu. Korzystne i niekorzystne skutki stresu życiowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013, s. 28.

lub przekraczające jej zasoby”²⁴. Owo radzenie sobie spełnia dwie istotne funkcje. Pierwsza z nich, zwana instrumentalną, zadaniową, zorientowaną na problemie – polega na zmianie niekorzystnej relacji między wymaganiami sytuacyjnymi a możliwościami osoby. Druga funkcja związana jest z samo-regulacją emocji, na ogół polegającą na obniżeniu napięcia i łagodzeniu negatywnego stanu emocjonalnego. Aktywność zaradcza może kończyć się wynikiem korzystnym wzbudzając pozytywne emocje i tym samym kończąc epizod stresowy bądź niekorzystnym, wywołując dystres, w efekcie którego może nastąpić powtórzenie całego cyklu radzenia sobie. H. Sęk podkreśla, że wypalenie jest nie tyle bezpośrednim efektem przewlekłego, silnego stresu, ile niezmodyfikowaną własną aktywnością zaradczą przejawiającą się brakiem umiejętności poradzenia sobie ze stresem. Prowadzi to wówczas do powstania zgeneralizowanego przekonania o niskiej własnej skuteczności i poczucia utraty kontroli w układzie normy osobiste i ideały zawodowe a realne warunki i wymagania środowiska pracy. Jak zauważa badaczka doświadczenie to jest kluczowe dla wypalenia, przy czym różnie określane jest przez autorów odmiennych orientacji teoretycznych. Dla przykładu: Pines precyzuje je w kategoriach poczucia utraty sensu pracy, Cherniss – wyuczonej bezradności.

Powyższe przykłady konceptualizacji wypalenia zawodowego ukazują rolę wysokiej motywacji do pracy w powstawaniu tego zjawiska. Konstytutywne znaczenie odgrywa przy tym idealizowanie pracy, a także stawianie sobie nieadekwatnych co do własnych możliwości celów, w tym zarówno zbyt wygórowanych, jak i zbyt niskich obniżających poziom satysfakcji i spełnienia. Newralgiczne są również niesprzyjające warunki pracy, przede wszystkim takie, które wymagają realizacji zadań opartych na pomaganiu, poświęcaniu, wspieraniu, wysokiej odpowiedzialności oraz takie, które wynikają z kontekstu pracy, jak: brak wsparcia instytucjonalnego, informacji zwrotnej czytelnych kryteriów oceny działań. Istotne dopełnienie stanowią nieskuteczne strategie radzenia sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami. Wynika z tego, że wypalenie jest wieloaspektowym syndromem objawów, których przyczyny leżą zarówno w czynnikach indywidualnych, interpersonalnych, jak i organizacyjno-kontekstualnych. Oprócz zawodów związanych ze świadczeniem usług społecznych opartych na wchodzeniu w relacje z klientem, podopiecznym, pacjentem dotyka również pracowników, którzy doświadczają stanu braku równowagi między włożonym wysiłkiem w świadczone

²⁴ Tamże, s. 31.

usługi a uznaniem zawodowym, otrzymaną gratyfikacją i poczuciem sensu swojej aktywności.

Symptomy wypalenia zawodowego

Literatura przedmiotu prezentuje bogatą listę istotnych objawów wypalenia zawodowego wskazującą na rozległy i wielowymiarowy charakter tego zjawiska. Dotykają one różnorodnych sfer człowieka, zaburzając jego funkcjonowanie w płaszczyźnie indywidualnej, interpersonalnej, zawodowej i organizacyjnej.

Główne symptomy wypalenia akcentowane i porządkowane przez licznych autorów, m.in. Freudenbergera, Chernissa, Maslach zebrała Stanisława Tucholska. Badaczka umiejscowiła je w trzech płaszczyznach²⁵:

1. Indywidualnej, w ramach której wyszczególniła charakterystyczne objawy dla sfery:
 - a. afektywnej, takie jak: depresyjność, płaczliwość, wyczerpanie, labilność emocjonalna oraz spadek kontroli emocjonalnej, niepokój, lękliwość;
 - b. kognitywnej: bezradność, bezsilność, poczucie porażki i osaczenia, niska samoocena, poczucie winy, koncentracja na sobie, zaburzenia koncentracji, sztywność myślenia i trudności w podejmowaniu decyzji, myśli samobójcze;
 - c. somatycznej: złe samopoczucie, odczuwanie zmęczenia, bóle głowy i mięśni, nadciśnienie, skłonność do przeziębień, zmiana wagi, liczne zaburzenia, m.in. snu, gastryczne, kardiologiczne, cyklu miesięczkowego;
 - d. behawioralnej: impulsywność, zmiana apetytu, użalanie się nad sobą, łatwość ulegania wypadkom, odkładanie spraw, nieumiejętność wypoczywania, wzrost spożycia leków i używek;
 - e. motywacyjnej: utrata idealizmu i gorliwości, poczucie zawodu i rozczarowania.
2. Interpersonalnej, gdzie typowymi symptomami są w sferze:
 - a. afektywnej: przewrażliwienie, irytacja, chłód emocjonalny, spadek empatii a wzrost agresji;
 - b. kognitywnej: cynizm i stereotypowe postrzeganie podopiecznych, podejrzliwość, surowość, wrogość;

²⁵ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, dz. cyt., s. 58-60.

- c. behawioralnej: agresja i niechęć pomocy podopiecznym, konflikty w pracy, domu, małżeństwie, uszczypliwość, zazdrość, a także wycofanie, dystansowanie się od podopiecznych, zrywanie więzi ze współpracownikami;
 - d. motywacyjnej: zniechęcenie, obojętność i utrata zainteresowań sprawami podopiecznych oraz wzrost interesowności i przedmiotowe traktowanie innych.
3. Zawodowej i organizacyjnej, którą ilustrują objawy w sferze:
- a. afektywnej: utrata satysfakcji zawodowej;
 - b. kognitywnej: cynizm, utrata zaufania do współpracowników i przełożonych;
 - c. behawioralnej: spadek efektywności działań i jakości pracy, niechęć do nowości, skracanie czasu pracy oraz kontaktu z podopiecznymi, zmiana pracy, absencje;
 - d. motywacyjnej: niechęć pójścia do pracy, obniżenie zadowolenia z aktywności, a także spadek inicjatywy zawodowej i motywacji do pracy.

Istotne spojrzenie na objawy wypalenia z punktu widzenia praktyki zawodowej pokazują badania Tucholskiej przeprowadzone wśród 256 nauczycieli²⁶. Na ich podstawie badaczka wyodrębniła cztery grupy przedstawicieli tej profesji z uwagi na poziom i strukturę symptomów wypalenia. Pierwszą z nich stanowią nauczyciele *rozczarowani*, którzy czują się nieusatysfakcjonowani wykonywaną pracą z uwagi na brak odczuwanego zadowolenia oraz poczucia, że wykonując swój zawód robią coś ważnego i wartościowego. Druga, najbardziej liczna grupa (32,82% badanych), określona mianem *dopasowani* nie wykazuje objawów wyczerpania sił zawodowych i charakteryzuje się dobrym dostrojeniem do swojej profesji. Trzecią grupę tworzą nauczyciele *zdystansowani* (25,78% respondentów), których cechuje umiarkowane nasilenie wyczerpania i brak satysfakcji, a także skłonność do dystansowania się od problemów uczniów, przedmiotowe ich traktowanie, szorstkość i oschłość w kontaktach z nimi. Czwarta grupa to nauczyciele *wypaleni* doświadczający wieloobjawowych symptomów. Stanowią oni 21% badanej grupy, statystycznie podobnie do grupy nauczycieli rozczarowanych. To co ich wyróżnia, to wysokie wskaźniki w skalach emocjonalnego i psychofizycznego wyczerpania, depersonalizacji oraz podwyższone wyniki braku satysfakcji zawodowej.

²⁶ Tamże, s. 134-182.

Wielość ustalonych symptomów charakterystyczna jest dla różnych faz i stopni wypalenia, stąd też wśród nich wyróżnić objawy przeciwstawne, np. wrogość – izolacja, agresywność – depresyjność. Ponadto niektóre z nich występują także w innych stanach stresu spowodowanych trudnymi doświadczeniami życiowymi, jak choroba lub śmierć bliskiej osoby, utrata pracy. Warto zauważyć, że analiza różnych koncepcji wypalenia pod kątem objawów ukazuje brak zgodności wśród autorów co do tego, czy są one symptomami, determinantami czy też następstwami wypalenia²⁷.

Fazy wypalenia zawodowego

Syndrom wypalenia zawodowego ujmowany jest jako wielofazowy proces, w ramach którego naukowcy wyodrębniają kolejno następujące po sobie etapy.

Freudenberger podjął próbę analizy poszczególnych faz wypalania się ujmując je w dwunastu stadiach, a mianowicie²⁸:

1. Nieustanne udowadnianie własnej wartości – poczucie przymusu.
2. Wzrost zaangażowania w pracę.
3. Zaniedbywanie własnych potrzeb.
4. Wyczerpanie spowodowane brakiem równowagi między wymaganiami i możliwościami oraz poczucie utraty energii.
5. Przewartościowanie w stronę negatywnej oceny.
6. Mechanizmy obronne, w tym wyparcie.
7. Wycofanie się.
8. Zmiany zachowania.
9. Utrata poczucia tożsamości.
10. Poczucie pustki wewnętrznej.
11. Wyczerpanie i depresja.
12. Wypalenie.

W konceptualizacji Chernissa²⁹ w fazie pierwszej zwanej fazą *napięcia* pracownik nie doświadcza odpowiedniości lub sprzeczności między własnymi zasobami a wymaganiami stawianymi mu w pracy. W drugiej fazie *przeciążenia* doznaje epizodów emocjonalnych napięć, a także poczucia zmęczenia i wyczerpania. W trzeciej – *wypalenia/zachowań defensywnych* – reaguje licznymi zmianami postaw i zachowań względem obowiązków

²⁷ Tamże, s. 59-60.

²⁸ H. J. Freudenberger, *Staff burn-out*, dz. cyt., s. 159-165; E. Lisowska, *Rozpoznawanie i przewidywanie wypalenia zawodowego nauczycieli*, dz. cyt., s. 17-18.

²⁹ C. Cherniss, *Staff burnout in the human service organizations*. dz. cyt., s. 15.

zawodowych oraz ludzi. W postępowaniu wyraźnie dominuje tendencja do wycofania, utrata zaangażowania, jak również traktowanie innych w sposób obojętny, chłodny, a także skłonność do cynicznego zaabsorbowania swoimi potrzebami.

W koncepcji Maslach³⁰ wyróżnione trzy wymiary wypalenia stanowią jego kolejne stadia. Jako pierwsze występują objawy wyczerpania emocjonalnego, następnie depersonalizacji i na końcu braku poczucia dokonania osobistych w pracy. Pomimo tego, że koncepcja opiera się na badaniach empirycznych, to jednak w praktyce nie zawsze etapy te przebiegają zgodnie z przedstawionym porządkiem. Mogą pojawiać się w innej kolejności, a nawet rozwijać równocześnie o czym świadczą relacje osób, które doświadczyły tego syndromu.

Oryginalny opis pięciu faz wypalenia zaprezentowali psychologowie z *American Psychological Association*³¹. Pierwszą z nich nazwali *miesiącem miodowym* (ang. *honeymoon*), która znamionuje idealistyczne zauroczenie pracą, pełną satysfakcję, optymizm, entuzjazm, energię pracownika. Druga – *przebudzenie* (*awakening*) – charakteryzuje się dostrzeżeniem błędnej nieadekwatnej oceny pracy, w związku z czym pracobiorca zaczyna więcej pracować, bardziej intensywnie starać się, aby idealistyczny obraz nie został zakłócony. Trzecia – *szorstkość* (*brownout*) – odpowiada realizacji zadań zawodowych z coraz większym wysiłkiem oraz postępującym zaburzeniom w relacjach ze współpracownikami i klientami. Czwarta – *wypalenie pełnoobjawowe* (*full scale burnout*) – odzwierciedla wyczerpanie psychofizyczne, stany depresyjne, poczucie pustki i samotności oraz potrzebę wyzwolenia się z pracy. Piąta – *odradzanie się* (*phoenix phenomenon*) – oznacza okres wracania do zdrowia.

Ciekawy jakościowo obraz faz wypalenia ukazują wyniki badań H. Sęk³² przeprowadzonych w grupie zawodowej nauczycieli. Wskazują one, że nie wszyscy przedstawiciele tej profesji wypalają się, a jeżeli tak, to z różnym nasileniem. Badaczka na podstawie hierarchicznej analizy skupień wyników uzyskanych przy użyciu kwestionariusza MBI wyodrębniła cztery specyficzne stopnie wypalenia. Pierwszy dotyczy osób *niewypalonych*, które uzyskały niskie wyniki we wszystkich podskalach. Drugi określa nauczycieli *wyczerpanych*,

³⁰ E. Lisowska, *Rozpoznawanie i przewidywanie wypalenia zawodowego nauczycieli*, dz. cyt., s. 30.

³¹ Tamże.

³² H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 149-169.

którzy uzyskali wysokie wyniki w podskali emocjonalnego wyczerpania, przy jednocześnie niskich wskaźnikach w zakresie utraty zaangażowania zawodowego i depersonalizowania. Trzeci wskazuje na *wyczerpanych/niezaangażowanych* z uwagi na wysokie wyniki emocjonalnego wyczerpania i utarty zaangażowania w pracę przy niskich notach depersonalizowania. Czwarty charakteryzuje nauczycieli z pełnym syndromem *wypalenia*, których wyróżniają wysokie wyniki we wszystkich podskalach, przy czym najwyższe w zakresie emocjonalnego wyczerpania. Badania wykazały również, że poszczególne grupy różnią się pod względem poziomu zmiennych niezależnych, takich jak: stres, ocena stresorów, nieracjonalne przekonania zawodowe oraz staż pracy. I tak nauczyciele, u których nie stwierdzono wypalenia odznaczają się w stosunku do pozostałych niższym obciążeniem stresowym, co zdaniem badaczki potwierdza, że stres jest istotnym predyktorem wypalenia. Ponadto występują u nich racjonalne przekonania zawodowe, zaś zdarzenia w pracy spostrzegają w kategoriach wyzwania, stresory natomiast rzadziej oceniają jako stratę i zagrożenie. Osoby wyczerpane emocjonalnie i psychofizycznie charakteryzuje najwyższy poziom obciążenia stresem oraz neurotyczne przekonanie na temat roli zawodowej. Z kolei nauczyciele wyczerpani i cierpiący z powodu spadku zaangażowania doświadczają wysokiego stresu, zaś stresory rozpatrują w kategoriach straty, a najrzadziej wyzywania. Znamionym jest to, że w trudnych sytuacjach stają się bezradni, nie próbują przeciwstawiać się, ani bronić przed nimi. Tracą nadzieję, złudzenia i poczucie sensu swojej pracy. Natomiast przedstawiciele grupy najbardziej wypalanej doświadczają wysokiego stresu traktują go w najwyższym stopniu jako zagrożenie oraz bronią się przed nim stosując nieefektywne strategie zaradcze, jak unikanie trudności i depersonalizowanie uczniów. Wyniki wskazują, że posiadają oni najkrótszy staż pracy. Co ciekawe – na poziom wypalenia w poszczególnych fazach ma również wpływ typ nauczania. A mianowicie u nauczycieli nauczania początkowego stwierdzono niższy stopień wypalenia w porównaniu ze szczególnie wyczerpanymi emocjonalnie nauczycielami uczącymi w klasach 4-8 szkół podstawowych oraz w szkołach średnich, u których zaobserwowano istotnie większy spadek zaangażowania zawodowego.

W koncepcji Jerry Edelwich'a oraz Archie Brodsky'ego³³ wypalenie zawodowe przebiega w pięciu etapach postępującego procesu rozczarowania pracą pod wpływem czynników z nią związanych. Przekładając na zawód nauczyciela pierwszym z nich jest *idealistyczny entuzjazm*, zafascynowanie

³³ E. Lisowska, *Rozpoznawanie i przewidywanie wypalenia zawodowego nauczycieli*, dz. cyt., s. 28-29.

charakterystyczne dla początkowego okresu aktywności zawodowej. Nauczyciel wówczas ma własne ideały, tworzy liczne plany, stawia sobie ambitne cele, gorliwie angażuje się w sprawy uczniów i szkoły, jego życie zawodowe staje się pasją i miesza się z osobistym. Wraz z upływem czasu, pod wpływem różnorodnych stresorów realizacja postanowień staje się dla niego coraz trudniejsza, zaczyna stopniowo doznawać rozczarowań, doznaje napięcia prowadzącego do drugiego etapu – *stagnacji*. Jest ona efektem dostrzeżenia sprzeczności między własnymi zasobami a wymaganiami pracy, co w konsekwencji owocuje redukcją marzeń, idealizmu, utratą energii i obniżeniem zaangażowania. Oczekiwania ze strony dyrekcji, uczniów, rodziców stają się przyczyną pojawiania się negatywnych emocji, zdenerwowania, niecierpliwości, a sama praca nie jest już odbierana jako fascynująca. Skutkiem niezaspokojonych potrzeb i pragnień zawodowych jest przedłużające się napięcie i towarzyszące mu przeciążenie w postaci zmęczenia i wyczerpania rozpoczynające trzeci etap – *frustracji*. Nauczyciel wówczas nieprzychylnie postrzega swoich podopiecznych, napotyka trudności rozwiązuje środkami przymusu, zaczyna doświadczać poczucia braku własnej skuteczności oraz bezradności, co ostatecznie wzmacnia obraz jego niekompetencji. Dodatkowo pojawiają się liczne objawy stresu zawodowego w zakresie emocjonalnym, fizycznym i poznawczym, a także tendencje do regulowania nieprzyjemnych stanów za pomocą nieefektywnych strategii zaradczych, jak leki czy używki. Miejsce pracy staje się źródłem rozczarowań, zaś nasilające się wyczerpanie przyczyną czwartej fazy – *apatii*. W tym czasie charakterystyczne jest izolowanie się prowadzące do wycofania z dodatkowej aktywności oraz do powierzchownych kontaktów zawodowych. Skutkiem jest ostatni etap – *wypalenie* objawiające się rutynowym, stereotypowym postępowaniem, cynizmem, zubożeniem na potrzeby uczniów, emocjonalnym odosobnieniem.

W celu odwrócenia niekorzystnej sytuacji i przeżyć pracownika, Edewich oraz Brodsky dostrzegli potrzebę wprowadzenia fazy *interwencji* polegającej na udzieleniu profesjonalnej pomocy psychologicznej i psychiatrycznej.

Źródła wypalenia w zawodzie nauczyciela

Badania empiryczne nad wypaleniem nauczycieli prowadzone były od połowy lat 70., równoległe do badań nad stresem pedagogicznym. Stresorodny charakter tej profesji niesie za sobą wysokie ryzyko wypalenia, co znajduje naukowe potwierdzenie. W literaturze zjawisko to rozpatrywane jest w kategoriach pełnionej roli zawodowej oraz związanych z nią czynników prowadzących do przeciążenia i wyczerpania. W tym zakresie ciekawą i istotną analizę z punktu widzenia praktyki zawodowej dokonała

S. Tucholska. Badaczka zwracając uwagę na specyfikę tej profesji zaprezentowała jej determinanty wynikające z osobliwości współczesnej roli nauczyciela, a mianowicie³⁴:

- *niejasność roli*, która wypływa z trudności o konsensus co do kryteriów oceny efektów swoich działań. Wiąże się ona z brakiem wymiernych wskaźników zawodowej doskonałości w aktywności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej;
- *brak wewnętrznej spójności roli* z uwagi na oczekiwania, które albo wykluczają się, albo ich spełnienie jest utrudnione. Wobec nauczycieli kierowane są trzy takie grupy oczekiwań. Pierwsza z nich dotyczy wspomagania indywidualnego rozwoju uczniów, polegającego na zindywidualizowanym podejściu do każdego z osobna w celu aktualizacji możliwości, rozwoju potencjału oraz przewyciężenia czy też skompensowania braków i niedomagań. *De facto* jest to zadanie psychologiczne. Druga grupa oczekiwań dotyczy podtrzymywania ustalonego porządku społecznego. Współcześnie funkcjonuje wiele różnorodnych placówek szkolnych i oświatowych, których ukończenie stwarza uczniom zróżnicowany start w kolejnych etapach edukacji czy też podejmowanej pracy. Poziom nauczania w szkołach elitarnych wymaga od nauczyciela stawiania wysokich, często ponadprogramowych wymagań, co sprzyja możliwości odnośnienia sukcesów życiowych w przeciwieństwie do ukończenia szkół o łatwym dostępie, w których jakość kształcenia nie jest zbyt wygórowana. Na tym tle zarysowuje się konflikt między wartościami i normami uznawanymi przez pracownika a celami instytucji. Z kolei trzecia grupa oczekiwań związana jest z przekazaniem uczniom informacji o sztuce, etyce, a nie tylko wiedzy naukowej. Może tu jednak zachodzić sprzeczność między indoktrynacją a wspomaganiem rozwoju i wprowadzaniem w kulturę duchową;
- *psychologiczna trudność roli* – wiąże się z wysokim poziomem obciążeń psychicznych. Szczególnie istotne znaczenie mają tu czynniki, takie jak: odpowiedzialność za drugiego człowieka, konieczność pracy w tempie wymuszonym przez sytuację i warunki, gotowość do szybkiego i skutecznego reagowania,

³⁴ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, dz. cyt., s. 89-98.

względna nieodwracalność decyzji, która utrudnia korygowanie własnych błędów, czy też potrzeba sprostania oczekiwaniom uczniów i rodziców. Cechą wyróżniającą zawód nauczyciela jest pełnienie roli zawodowej w izolacji oraz brak możliwości konfrontowania wewnętrznych napięć w bezpośrednim kontakcie z uczniami. Pracując sam w klasie nie może liczyć na wsparcie i pomoc współpracowników przy rozstrzygnięciu „palących” problemów dydaktycznych czy wychowawczych. Ponadto narażony jest na niebezpieczeństwo doświadczania negatywnych emocji. Mogą być one związane np. z poczuciem nieodwzajemnienia, które pojawia się w wyniku pejoratywnego bilansu interakcji z uczniami. Dzieje się tak wówczas, kiedy odnosi on wrażenie, że daje swoją wiedzę, uczucia, siebie a otrzymuje w zamian niewiele, często nawet negatywne przejawy efektów swoich starań;

- *niezgodność roli z innymi rolami* – związana jest z pełnieniem wielu absorbujących i czasochłonnych ról. Do podstawowych należy rola dydaktyka, który przekazuje wiedzę i pomaga uczniom w nauce; rola wychowawcy wspomagającego, ukierunkowującego i korygującego wszechstronny rozwój swoich podopiecznych; rola administratora odpowiedzialnego za nadzór merytoryczny nad klasą; rola opiekuna pełniona w czasie zajęć ponadprogramowych, czy też rola autorytetu. Wieloaspektowość roli wymaga od nauczyciela aktywnej postawy, wyborów priorytetów zawodowych, które niejednokrotnie pokrywają się z życiem osobistym. Nakładanie się ról jest szczególnie specyficzne w tym zawodzie, bowiem zdecydowaną większość nauczyciel-istanowią kobiety, które muszą godzić urlopy macierzyńskie, wychowawcze, opiekę nad potomstwem z pracą w szkole.

Współczesne zmiany w procesie kształcenia wskazują, że rola zawodowa nauczyciela staje się istotnym predyktorem wypalania się z uwagi na wyraźny wzrost obciążeń. Wysoki poziom stresu generuje często pojawiająca się sprzeczność oczekiwań i interesów na linii nauczyciel-uczeń i nauczyciel-rodzic. Ma to związek z coraz większą rozszczeniowością ze strony rodziców i uczniów, a także z coraz węższym zakresem możliwości wpływu nauczyciela na ucznia³⁵. Bez wątpienia takie sytuacje stanowią istotny czynnik związany z wyczerpaniem emocjonalnym oraz dużym obciążeniem psychicznym

³⁵ P. Stawiarska, *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego nauczyciela*, dz. cyt., s. 75.

i zadaniowym. Stawia to zatem nauczyciela przed koniecznością stałego innowacyjnego doskonalenia i to nie tylko z zakresu znajomości przedmiotu, ale również kompetencji interpersonalnych i komunikacyjnych, kreatywnego myślenia, empatii i wrażliwości.

Badania empiryczne pozwoliły także na wyodrębnienie wielowymiarowej struktury stresu nauczycielskiego. Na ich podstawie Tucholska wyróżnia stresogenne jego wymiary³⁶:

- *nieprawidłowe zachowania uczniów* – zwłaszcza takie jak: hałaśliwość, niegrzeczne zachowania, w tym niski poziom zdyscyplinowania, uprzejmości i kultury osobistej. Istotne znaczenie ma duża liczebność uczniów, a także niedostateczne zainteresowanie pracą i życiem szkoły;
- *trudne warunki* – dotyczą przede wszystkim niskiej płacy i statusu zawodu nauczyciela;
- *brak zawodowego uznania* - wiąże się z niewielkimi szansami na zrobienie kariery oraz brakiem uznania i zrozumienia dla kompetencji zawodowych. Współcześnie podkreśla się utratę poziomu zaufania i obniżenie autorytetu nauczyciela;
- *niedostateczne relacje interpersonalne* – obejmują postawy, relacje i atmosferę w gronie pedagogicznym, naciski ze strony władz zwierzchnich oraz rodziców;
- *presja czasu* – ma związek z trudnościami spowodowanymi brakiem czasu na indywidualną pracę z uczniami, niedostatecznym wyposażeniem szkoły w środki dydaktyczne, zbyt liczebnymi klasami, niewłaściwym zredagowaniem podręczników.

Wyniki powyższych badań wskazują, że przeciążenie pracą, niewłaściwe zachowania uczniów, a także niedostatki w zakresie relacji interpersonalnych w szkole stanowią najbardziej znaczącą grupę predyktorów stresu nauczycielskiego.

W wypaleniu, oprócz czynników zewnętrznych, znamioną rolę odgrywają właściwości psychologiczne pracownika. Wyjątkowe badania złożonych współzależności między prezentowanym syndromem a zmiennymi psychologicznymi nauczycieli przeprowadziła Tucholska³⁷. Analizę wyników odniosła ona do zaprezentowanego wyżej podziału przedstawicieli tego zawodu na cztery grupy. I tak, nauczycieli *rozzarowanych* cechuje niska

³⁶ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, dz. cyt., s. 97-99.

³⁷ Tamże, s. 183-205.

prężność i kruchość osobowości, niski poziom poczucia bezpieczeństwa, jak również skłonność do wzmożonych reakcji emocjonalnych. Z uwagi na obniżone zaufanie do siebie i przystosowanie osobiste, oczekują oni aprobaty ze strony innych, a w trudnych sytuacjach poszukują pomocy i wsparcia. Jednocześnie charakteryzuje ich gotowość do opiekowania się i brania odpowiedzialności za inne osoby. Wyróżnia ich łagodność, wywiązywanie się z zadań i obowiązków nie związane z kierowaniem się przy tym własnymi korzyściami czy potrzebą zdobycia prestiżu społecznego. Druga grupa nauczycieli – *dopasowanych*, u których nie stwierdzono wypalenia, obejmuje osoby wolne od stresu zawodowego, prężne, aktywne, wytrwałe i efektywne w swoich działaniach. Wykazują się one dużą plastycznością i giętkością zachowań, stosowaniem różnorodnych strategii zaradczych oraz zdolnościami analitycznego i logicznego myślenia umożliwiające im planowanie, przewidywanie skutków, pokonywanie trudności. Co więcej są dobrze przystosowane, posiadają umiejętności interpersonalne, w tym łatwość w nawiązywaniu i podtrzymywaniu kontaktów, a także gotowość do służenia innym pomocą i wsparciem. Trzecią grupę – nauczycieli *zdystansowanych*, charakteryzuje umiejętność pokonywania przeszkód, koncentracja na osobistych celach, dążeniach i sukcesie życiowym. Mogą mieć oni z kolei trudności w pełnieniu ról społecznych, wchodzeniu w bliskie relacje, zwłaszcza gdy wymagają one cierpliwości i umiejętności odczytywania potrzeb innych czy też okazywania troski i udzielania wsparcia. Wyróżnia ich mniejsza odporność na stres i przeciążenia oraz, niski poziom kompetencji interpersonalnych, na co wskazuje ich skłonność do gniewu, agresji fizycznej i wrogość. W pracy szczególnie stresująca jest dla nich presja czasu i mała motywacja uczniów. Posiadają jednak wysoki poziom aktywności zaradczej, stosują różne strategie radzenia sobie ze stresem, aczkolwiek z przewagą dystansowania się, unikania lub ucieczki od problemów. Czwarta grupa – nauczyciele *wypaleni*, to osoby o tak zwanej kruchej osobowości cechujące się obniżonym zaufaniem do siebie negatywnym postrzeganiem własnej osoby. Charakteryzuje je labilność emocjonalna, niska kontrola lęku i agresji, a także duża zależność od otoczenia, oczekiwanie wsparcia i troski ze strony innych. Mają one ponadto obniżone zdolności interpersonalne związane z nawiązywaniem i podtrzymywaniem kontaktów. Są przy tym mało odporne na stres, a w trudnych sytuacjach radzą sobie ucieczką, unikaniem, wycofaniem i biernością.

Na gruncie polskim można spotkać również klasyfikacje źródeł wypalenia nauczycieli, które stanowią odniesienie do ujęć wyróżnionych w klasycznych koncepcjach modelu stresu. Dla przykładu - wzorem stał się model stresu organizacyjnego Cary Lynn Coopera (autor obszernych badań

syndromu wypalenia m.in. nauczycieli) oraz koncepcja Maslach. Na tych podstawach zostały wyeksponowane grupy predyktorów³⁸:

1. *Charakter pracy w szkole*, w tym: złe warunki i nadmiar pracy w stosunku do wynagrodzenia, presja czasu, odpowiedzialność, niepewność pracy, niepoprawne zachowania uczniów.
2. *Rola w organizacji*, a dokładnie: stopień odpowiedzialności, niejasność, dwuznaczność lub konflikt roli.

W koncepcji Maslach oba źródła zostały ujęte jako duże przeciążenie pracą.

1. *Niekorzystne warunki rozwoju kariery*, z uwagi na brak takich możliwości, niedocenienie w pracy, niezrealizowane ambicje oraz brak poczucia bezpieczeństwa.
2. *Relacje w pracy*, przejawiające się: nieodpowiednimi relacjami z przełożonymi, współpracownikami i podopiecznymi oraz brakiem doznawania wsparcia.
3. Maslach owe źródła nazwała brakiem wspólnotowości.
4. *Konflikt ról zawodowych i życiowych oraz konflikt wartości* – pojawiają się na linii praca – dom, obejmują problemy rodzinne, kryzysy życiowe, a także specyfikę pracy powiązaną z wymogami domowymi. W modelu Maslach zostały one określone jako konflikt wartości.
5. *Struktura organizacyjna i klimat szkoły*, na który składają się: niewielki wkład nauczyciela w decyzjach i opiniowaniu, brak adekwatnej gratyfikacji i efektywnej konsultacji, zły przepływ informacji oraz niesprzyjająca atmosfera. U Maslach źródła te odpowiadają: niedostatecznemu wynagrodzeniu, poczuciu niesprawiedliwości oraz niemożności współdecydowania.

W kontekście przebiegu kariery zawodowej ciekawe wydają się wyniki badań, które wskazują, że nauczyciele młodsi – przed 30. rokiem życia, są bardziej predysponowani do wypalania się, zwłaszcza w wymiarze wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji w porównaniu ze starszymi – po 45. roku życia. Ta grupa wiekowa doświadcza niższego poczucia dokonania osobistych³⁹.

³⁸ M. K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006, s. 90-92.

³⁹ P. Stawiarska, *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego nauczyciela*, dz. cyt., s. 77.

C. Cherniss, odwołując się do najdotkliwiej odczuwanych czynników wypalenia przez młodych pracowników zawodów społecznych, wyróżnił pięć grup ich źródeł⁴⁰:

1. Brak pewności co do własnych kompetencji, co skutkuje brakiem dostatecznego poczucia przygotowania do sprawnego wykonywania czynności zawodowych, efektywnego pełnienia danej roli, pomimo wieloletniego przygotowywania się do profesji.
2. Negatywne cechy lub zachowania podopiecznych, wśród których kluczowego znaczenia nabierają występujące u uczniów deficyty motywacji, brak i niedostatek zdolności, zachowania manipulacyjne i agresywne.
3. Biurokracja przejawiająca się przeciążeniem obowiązkami administracyjnymi, przede wszystkim tzw. pracą papierkową.
4. Brak stymulacji do rozwoju i pogłębiania kompetencji zawodowych oraz poczucie braku spełnienia w pracy prowadzące do rutyny i powierzchowności w pełnieniu roli zawodowej.
5. Brak wspólnotowości, co niweluje szanse na uzyskanie wsparcia, pomocy w środowisku pracy, a także ukierunkowania i zachęty do doskonalenia swoich umiejętności. Przyczynia się natomiast do rywalizacji, konfliktów między współpracownikami stając się źródłem obciążeń psychicznych i dyskomfortu młodych pracowników.

Należy również podkreślić, iż niebagatelne znaczenie w eskalacji syndromu wypalenia przypisuje się globalizacji rozumianej jako proces ekonomicznej liberalizacji oraz transformacji związanej z gwałtownym postępem naukowym w zakresie środków komunikowania, transportu, technologii informacyjnych. W zawodzie nauczyciela za kluczowe uznaje się czynniki makrospołeczne, polityczno-ekonomiczne, a także edukacyjne, w szczególności dotyczące tych systemów, które poddawane są chronicznym i nie do końca przemyślanym działaniom reformatorskim.

Zakończenie

Znawcy problematyki wypalenia się nauczycieli poszukują zasobów, dzięki którym można skutecznie bronić się przed tym negatywnym zjawiskiem. Bezsparnie podkreślają oni rolę aktywnego podejścia do zadań i trudności zawodowych, wyraźnie akcentując znaczenie twórczego ustosunkowywania się do przeciwności w pracy. Wartościowe stają się strategie radzenia sobie ukierunkowane na rozwiązywanie problemów poprzez innowacje

⁴⁰ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, dz. cyt., s. 40.

pedagogiczne, a przede wszystkim rozwój profesjonalnych kompetencji zaradczych, takich jak: społeczne, interpersonalne, wychowawcze, radzenie sobie ze stresem. Szczególnie istotne wydają się umiejętności pracy z klasą, w tym komunikowania się, zwalczania oporu i agresji. Badania wskazują, że poczucie zawodowej skuteczności przeciwdziała wypaleniu, depersonalizacji podopiecznych oraz obniżaniu satysfakcji zawodowej. Jednakże nie likwiduje ono poczucia wyczerpania emocjonalnego i psychofizycznego. Skuteczny w tej materii może okazać się wypoczynek, stosowanie technik relaksacyjnych, odnowa psychofizyczna, jak również pozazawodowe zainteresowania, hobby. Fundamentalnej miary w profilaktyce nabiera wykonywanie zawodu z pasją, czerpanie radości z kontaktów z uczniami, a także zaangażowanie, któremu na co dzień towarzyszy pozytywny, afirmujący stosunek do pracy i życia. Świadczą o tym niskie wskaźniki wypalenia nauczycieli pomimo doświadczanych obiektywnie dużych obciążeń zawodowych. Niebagatelne znaczenie odgrywa też wsparcie ze strony współpracowników, przełożonych, jak również uczniów. Badacze problematyki podkreślają, że profilaktyka wypalenia powinna stać się zadaniem różnych podmiotów, a w szczególności organizatorów edukacji, profesjonalnych środowisk wspomagających system edukacji oraz samych nauczycieli⁴¹.

Bibliografia:

- Bandura A., *Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioural change*, „Psychology Review” 1977 nr 84, s. 191–215.
- Cherniss C., *Staff burnout in the human service organizations*. Praeger, New York 1980.
- Freudenberger H. J., *Staff burn-out*, „Journal of Social Issues” 1974 nr 30, s. 159-165.
- Freudenberger H. J., Richelson G., *Burnout: The High Cost of High Achievement*, NY: Doubleday, Garden City 1980, s. 13; 179.
- Grzegorzewska M. K., *Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006.
- Heszen I., *Psychologia stresu. Korzystne i niekorzystne skutki stresu życiowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.

⁴¹ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, dz. cyt., s. s. 162-167; A. Seredyńska, *Profilaktyka wypalenia zawodowego kandydatów na pedagogów w świetle teorii psychodynamicznej*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2012, s. 138-155.

- Lisowska E., *Rozpoznawanie i przewidywanie wypalenia zawodowego nauczycieli*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2012, s. 13; 16-18; 28-30.
- Mańkowska B., *Wypalenie zawodowe. Źródła. Mechanizmy. Zapobieganie*, Harmonia Universalis, Gdańsk 2017, s. 159.
- Maslach Ch., *Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective*. w: „European Journal of Work and Organizational Psychology” 2011 nr 20, s. 47-52.
- Maslach Ch., *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 13-15.
- Maslach Ch., Leiter M., *Burnout and health*, w: (red.) A. Baum, T.A. Reven-son, J. E. Singer, *Handbook of health psychology*, Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates Publisher, Mahwah 2001, s. 415-426.
- Pines A. M., *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, tłum. Józef Radzicki, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 32-37.
- Pines A. M., Aronson E., *Career burnout: Causes and cures*, Free Press, New York 1988. Rankin, J. G., *The Teacher Burnout Epidemic*, w: „Psychology Today” 2016 Posted Nov 22, <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/much-more-common-core/201611/the-teacher-burnout-epidemic-part-1-2>, dostęp z dnia: 24.02.2019.
- Seredyńska A., *Profilaktyka wypalenia zawodowego kandydatów na pedagogów w świetle teorii psychodynamicznej*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2012.
- Sęk H., *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 83-112.
- Sęk H., *Wstęp*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, w: (red.) H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 149-169.
- Sęk H. (red), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Stawiarska P., *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego nauczyciela*, Difin, Warszawa 2016.

Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań* (wyd. 2 popr.), Wydawnictwo KUL, Lublin 2009, s. 9-18, 40, 58-60, 89-99, 134-205.

**Job burnout of teachers
– presentation of chosen conceptions and researches**

Nowadays job burnout is concerned to be a serious problem not only in the individual but also in the social dimension. Extensive research point out that it is a common and, at the same time, strongly escalating issue, which in particular concerns representatives of social services' workers. Especially affected are teachers, doctors, nurses, police people, rescue workers, psychotherapist, so the ones who are professionally involved with commitment to others and close interaction with them. Undoubtedly such kind of job could become a source of satisfaction and fulfilment, however, at the same time, it exposes to bearing high psychological costs, especially in the situations connected with high expectations, going beyond one's possibilities. In this article, given the burning issue, which is teachers' job burnout in modern education, the authors presented key theoretical conceptions and empirical researches of prominent representatives who work on this topic.

Keywords: job burnout of teachers, definitions and conceptualizations of job burnout, symptoms of job burnout, phases of job burnout, sources of job burnout in teaching professions.

**Wypalenie zawodowe nauczycieli
– prezentacja wybranych koncepcji i badań**

Współcześnie wypalenie zawodowe uważane jest za bardzo poważny problem i to zarówno w wymiarze indywidualnym, jaki i społecznym. Obszerne badania wskazują, że jest wszechobecnym i jednocześnie mocno nasilającym się zjawiskiem, które w szczególności dotyka przedstawiciele zawodów społecznych. Dotkliwie doświadczają go nauczyciele, lekarze, pielęgniarki, policjanci, ratownicy medyczni, psychoterapeuci, czyli ci, dla których istotę profesjonalnego działania stanowi zaangażowana, bliska interakcja z drugim człowiekiem. Bez wątplenia tego rodzaju praca może stać się źródłem satysfakcji i spełnienia, jednakże równocześnie naraża na ponoszenie wysokich kosztów psychologicznych, zwłaszcza w sytuacjach

związanych z dużymi wymaganiami przekraczającymi możliwości danej jednostki. W niniejszym artykule, zważywszy na palący problem jaki we współczesnej edukacji stanowi zawodowe wypalenie się nauczycieli, zaprezentowano kluczowe teoretyczne koncepcje oraz empiryczne badania czołowych naukowców zajmujących się tą problematyką.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe nauczycieli, definicje i konceptualizacje wypalenia zawodowego, symptomy wypalenia zawodowego, fazy wypalenia zawodowego, źródła wypalenia w zawodzie nauczyciela.