

Osoba, która Ci przekazała tego ebooka, lubi Cię  
i chce, abyś poświęcał wiele uwagi swojemu  
rozwojowi osobistemu.

Zależy jej na Twoim sukcesie, w każdej sferze życia.  
Im więcej szczęśliwych ludzi na świecie,  
tym ten świat będzie lepszy.

Po przeczytaniu tej publikacji, prześlij ją  
swoim przyjaciołom i znajomym.

Dbaj o ich rozwój osobisty, jak o swój własny!

Pamiętaj, że każdy człowiek zasługuje na to,  
by zmieniać swoje życie na lepsze.

Pozdrawiam serdecznie  
Aneta Styńska  
[www.psychorada.pl](http://www.psychorada.pl)

ps. Masz moją zgodę na przesyłanie tej publikacji bez ograniczeń,  
pod warunkiem zachowania jej w niezmienionej formie.

Pierwsze badania nad syndromem wypalenia zawodowego odnoszono wyłącznie do zawodów ściśle związanych z niesieniem pomocy innym ludziom (służba zdrowia, nauczyciele itp.). W związku z tym, pierwsze wzmianki dotyczące problemu wypalenia zawodowego, które pojawiły się w źródłach piśmienniczych w latach pięćdziesiątych XX wieku za sprawą Schwartza i Willa, opisywały badania nad pielęgniarzkami.

W 1980 roku Cherniss zdefiniował wypalenie zawodowe jako:

*"chroniczny (przedłużający się) stres pracy, gdzie wymagania stawiane w miejscu pracy wyczerpują i przekraczają możliwości indywidualnych zasobów"*.

W tym samym czasie Edelwich i Brodsky opisują syndrom burnout jako „progresywną utratę idealizmu, energii i celu w pracy, doświadczaną przez ludzi w zawodach 'helping professions' jako skutek ich pracy”.

Jako pierwszy pojęcie burnout zastosowali psycholog społeczny Christina Maslach (1981) oraz psychoanalityk Herbert Freudenberger (1983), którzy zaobserwowali u swoich badanych pewne symptomy, które wskazywały na brak motywacji do pracy. Według Maslach wypalenie zawodowe to:

*„zespół fizycznego i emocjonalnego wyczerpania, którego rezultatem jest rozwój negatywnej samooceny i negatywnego nastawienia do pracy oraz spadek zainteresowania problemami pacjenta”*.

Autorka definicji stworzyła specjalny kwestionariusz badający syndrom burnout Maslach Bournout Inventory (MBI), którym posłużyłam się prowadząc własne badania.

W 1982 roku Veniga opisał wypalenie zawodowe jako:

*„destruktywny psychologiczny stan wywołany frustracją z niezadowolającej pracy zawodowej, który obniża wydajność pracownika”.*

Tego samego roku Pines, Aronson i Kafry stworzyli nową definicję problemu pisząc, że to:

*„stan fizycznego, emocjonalnego i umysłowego wyczerpania spowodowany przez długotrwałe zaangażowanie się w sytuacje emocjonalnie obciążające”.*

### **Koncepcja Christiny Maslach**

Według Maslach wypalenie zawodowe przebiega według następującego schematu:

I. stadium wyczerpanie emocjonalne - pojawia się zmęczenie fizyczne, dolegliwości ze strony układu pokarmowego, bóle głowy, zaburzenia snu, osłabienie układu immunologicznego. Sprzyja to ograniczaniu kontaktu z klientami lub pacjentami, poprzez zwiększanie przerw w pracy.

II. stadium depersonalizacja - przejawia się poprzez dystansowanie się fizyczne lub psychiczne w stosunku do pacjenta lub klienta, a także negatywne przekonanie, że osoba potrzebująca pomocy zasługuje na los jaki ją spotkał i nie jest warta godnego traktowania.

III. stadium brak poczucia osobistych osiągnięć i kompetencji w związku z wykonywaniem pracy - przejawia się w przeświadczeniu pracownika o własnej niekompetencji i braku kontroli nad sprawami zawodowymi, a także trudności

w koncentracji na problemie i opanowywaniu emocji, niezadowolenie i niechęć do wykonywanej pracy.

IV. stadium zaangażowanie w pracę - zostało przez autorkę wykluczone z teorii, ponieważ późniejsze badania nie potwierdziły związku tego stadium z pozostałymi.

Tak więc trzy powyższe stadia są uznawane za podstawowe wymiary syndromu wypalenia zawodowego. Stadia te mogą występować łącznie lub pojawiać się kolejno u poszczególnych osób, które najczęściej zupełnie nie są świadome narastającego problemu, którego źródeł należy się doszukiwać wyłącznie w środowisku zewnętrznym (czynniki sytuacyjne, społeczne, organizacyjne).

### **Koncepcja R. Gołębiewskiego**

Badania przeprowadzane przez Gołębiewskiego opierały się na teorii stworzonej przez Maslach. Autor posłużył się jednak zmodyfikowaną wersją kwestionariusza MBI, co i tak potwierdziło trójfazowy charakter syndromu burnout.

To co różnicuje Gołębiewskiego od Maslach to określenie zależności i kolejności występowania po sobie poszczególnych stadiów.

I. stadium depersonalizacja - przejawianie przez pracownika zdystansowania emocjonalnego oraz negatywne i bezprzedmiotowe traktowanie pacjenta

II. stadium poczucie braku osiągnięć - bezsilność w realizacji zamierzonych planów, a także towarzysząca jej narastająca trudność w koncentracji na problemie.

III. stadium wyczerpanie emocjonalne - pojawia się szereg odczuć negatywnych, problemy z adaptacją, a także szukanie pomocy u innych osób.

Na podstawie wzajemnych korelacji pomiędzy powyższymi stadiami, Gołębiewski skonstruował ośmiofazowy model wypalenia zawodowego, przedstawiony poniżej:

### **Faza wypalenia I II III IV V VI VII VIII**

Depersonalizacja (DEP) L H L H L H L H

Brak poczucia osiągnięć (PAC) L L H H L L H H

Wyczerpanie emocjonalne (EEX) L L L L H H H H

Każdą fazę charakteryzują trzy wymiary o dwóch stopniach nasilenia się objawów: niski (L - low) i wysoki (H - high).

I. faza - określa niski poziom wypalenia zawodowego w zakresie wszystkich trzech wymiarów

II-VII. faza określa średni poziom wypalenia w zakresie wszystkich trzech wymiarów

VIII. faza określa wysoki poziom wypalenia w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Jest to klasyczna postać syndromu burnout.

### **Koncepcja Tadeusza Marka i Noworola (1993)**

Opierając się na powyższych koncepcjach syndromu wypalenia zawodowego badacze Marek i Noworol na podstawie analizy skupień opracowali typologiczny model syndromu burnout, odpowiadający fazom wyodrębnionym przez Gołębiewskiego:

Cyfry rzymskie oznaczają skupienia potraktowane jako kolejne fazy według modelu Gołębiewskiego:

Etap A (faza I) brak wypalenia zawodowego (jak u Gołębiewskiego)

Etap B (faza II, III, V) średni stopień wypalenia zawodowego

Etap C (faza IV, VI, VII) umiarkowane wypalenie zawodowe

Etap D (faza VIII) wysokie wypalenia zawodowe na wszystkich trzech wymiarach.

Według autorów niniejszej koncepcji, każda jednostka wypala się zawodowo w sposób indywidualny i charakteryzuje ją przynależność do konkretnego skupienia.

Metoda ta jest oparta na zasadzie stopniowego nasilania się objawów zespołu burnout. Każda osoba wchodząca w skład konkretnej fazy znajduje się na tym samym etapie procesu wypalenia, tak więc ma podobny układ wyników na skali MBI.