

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

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 ośmifazowy 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 Gołębiowskiego:

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

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.