

Elżbieta Gawel-Luty

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni

e-mail: e.gawel-luty@amw.gdynia.pl

ORCID: 0000-0001-8966-6842

DOI: 10.34813/02coll2020

NAUCZYCIELE AKADEMICY WOBEC PROBLEMU WYPALENIA ZAWODOWEGO

STRESZCZENIE

Praca we współczesnym świecie stanowi ważny element funkcjonowania zarówno poszczególnych jednostek, jak i całych społeczeństw. Rozwój nauki i techniki wymaga od pracownika stałego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz umiejętności współdziałania w ramach struktur zawodowych. Ciągłe rosnące oczekiwania wobec pracownika mogą i często powodują wystąpienie wypalenia zawodowego. W szczególności na to zjawisko narażone są jednostki, które w ramach obowiązków zawodowych podejmują relacje z wieloma osobami.

Celem niniejszego opracowania jest zatem namysł nad obrazem nauczyciela akademickiego w kontekście syndromu wypalenia zawodowego, wskazanie na przyczyny wypalenia wśród tej grupy pracowników oraz możliwości działań optymalizujących ich pracę.

Słowa kluczowe:

praca, wypalenie zawodowe, nauczyciel akademicki.

Wprowadzenie

Praca we współczesnym świecie jest zarówno elementem stanowiącym o samorealizacji jednostki, jak i elementem osadzonym na płaszczyźnie wspólnoty narodowej, który determinuje własną odrębność i autonomię, jednocześnie wspierając i kreując działania o charakterze zbiorowym i jednostkowym.

Zdaniem Andrzeja Bogaja sens pracy nadają jej cele (Bogaj, 2006, s. 292):

- przedmiotowe, związane z tworzeniem wartości zewnętrznych potrzebnych w życiu (jednostki lub wspólnoty);
- podmiotowe (wewnętrzne), zaspokajające potrzeby tworzenia, samo-realizacji jednostek.

Franciszek Furmanek traktując o pracy przedstawia jej różne wymiary (Furmanek, 2008, s. 37-56):

- jako wartość antropologiczną, gdzie praca jest kategorią teorii twórczą, wielowymiarowym zjawiskiem cywilizacyjnym i kulturowym, którego istotą jest doskonalenie człowieka i doskonalenie świata. Praca ma charakter celowy, obejmujący: doskonalenie człowieka, zachowanie równowagi psychicznej, wyrabianie siły woli, systematyczności, umiejętności panowania nad instynktami, dążenie do realizacji celów ważnych dla społeczeństwa i środowiska oraz pozwalający na zaspokojenie potrzeb przyczyniających się do rozwoju materialnego i umysłowo-moralnego;
- jako siłę etyczną, czyli stanowiącą jedyny, naturalny i konieczny środek zarówno utrzymania się przy życiu, jak i rozwoju osobowego. Stąd rodzi się poczucie obowiązku pracy jako powinności wobec siebie i innych, ale także odpowiedzialności w procesach pracy i odpowiedzialności za jej wyniki. Powinność pracy ma charakter moralny;
- jako kategorię moralną, w ujęciu moralności pracującego człowieka lub moralnych aspektów jego pracy. Moralność pracującego człowieka ujawnia się w syndromie cech, które warunkują przebieg i wyniki jego postępowania. Tak ujmowaną moralność tworzą określone komponenty, tj.: zinternalizowane normy moralne, własne systemy moralne, wyobrażenia moralna, repertuar typowych dla stylu działania człowieka postępowania oraz motyw i sens podejmowanych działań, subiektywny sposób reagowania na bodźce sytuacji pracy i subiektywny system oceniania zjawisk. Wpływ pracy na moralność jednostki wyraża się w tym, że praca nie istnieje bez jej nośnika, podmiotu, którym jest zawsze określony człowiek. Ponieważ praca powiązana jest z celowością i rozumnością, to właśnie te właściwości wyznaczają jej aspekty moralne;
- jako kategorię aksjologiczną, eksponującą doświadczenia aksjologiczne przeżywane w procesach pracy. Poprzez pracę człowiek nie tylko wytwarza dobra materialne, ale także dokonuje świadomych i wartościowych zmian w swoim środowisku (to grupa wartości materialnych, ekonomicznych), tworzy wspólnotę pracujących ludzi (wartości społeczne), dzieli się swoimi możliwościami z innymi (wartości moralne), roz-

wija swoją psychikę (wartości psychiczne, duchowe). Zatem główne kategorie przestrzeni aksjologicznej generowane przez pracującego człowieka to: dobro, godność pracy, wolność pracy, odpowiedzialność.

Specyficznym działem pracy jest zawód obejmujący zarówno wspólnotę wytwarzania dóbr oraz metody i działania wynikające ze społecznego podziału pracy. Wykonywanie zawodu uwarunkowane jest więc materialnymi i pozamaterialnymi potrzebami jednostki jak również rynkiem pracy. O ile w pierwszym przypadku mamy do czynienia z jednostkowymi, indywidualnie hierarchizowanymi potrzebami, o tyle w drugim występuje konieczność zdobycia kompetencji właściwych dla realizacji zadań w obrębie pożądaných, a wyznaczonych kierunkami rozwoju gospodarczego zawodów.

Niezależnie od sposobu traktowania roli pracy należy przyznać, iż jest ona pierwszorzędny wyznacznikiem kreowania tożsamości jednostki w okresie jej aktywności zawodowej.

Współcześnie jednak można zauważyć, iż praca determinuje życie człowieka, co u wielu jednostek prowadzi do powstania syndromu wypalenia zawodowego.

Zjawisko wypalenia zawodowego

Pojęcie wypalenia zawodowego pojawiło się w amerykańskiej literaturze psychologicznej w połowie lat 70. XX w. W 1974 roku Herbert J. Freudenberger, amerykański psychiatra, użył określenia wypalenie do oznaczenia stanu wyczerpania jednostki spowodowanego nadmiernymi zadaniami stawianymi jej przez fizyczne lub społeczne środowisko pracy. Aktualnie na stałe weszło ono do codziennego słownika. „Nic w tym dziwnego, bo przecież wypalenie zawodowe (z angielskiego *job burnout*) to barwne, obrazowe określenie kojarzące się z brakiem energii, wyczerpaniem się sił, popiołem pozostającym na zgliszczach początkowego, płomiennego zaangażowania w pracę. Duży ładunek emocjonalny zawarty w nim powoduje, że chętnie sięgają po nie wszyscy ci, którzy pragną opisać swe odczucia związane ze stresującą pracą” (Bilska, 2004).

Wypalenie zawodowe definiowane jest jako efekt „niedostosowania pomiędzy pracownikiem i pracą. Proces ten jest integralnym elementem działania człowieka związanym z zaangażowaniem i poświęceniem „komuś” lub „czemuś”. Stanowi jedną z bardzo wielu możliwych reakcji organizmu na chroniczny stres. Związany jest z pracą w zawodach, gdzie wspólną cechą jest nieustanny kontakt z ludźmi i zaangażowanie emocjonalne w ich problemy.” (Bilska, 2004). Jest więc „reakcją obronną organizmu, przebiegającą

szybciej u ludzi, którzy wykonują zawód niezgodny z ich predyspozycjami. Wypalenie może być przyspieszone brakiem szacunku i prestiżu społecznego oraz poczuciem niedoceniań (Wróblewski, 1997, s. 86).

Często pojęcie to jest ujmowane jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób (Sęk, 2000, s. 15).

Poszczególni badacze ujmują w swoich koncepcjach inne perspektywy tego zjawiska. Określają oni zatem wypalenie zawodowe m. in. jako porażkę utrzymania idealistycznego obrazu siebie (Freudenberger); narastające rozczarowanie (Eldwich, Brodsky); wzór błędnych oczekiwań (Meier); poczucie braku znaczenia (Faber i in.); zakłócony model działania, utrata poczucia autonomii (Burish); brak równowagi między świadomymi i nieświadomymi funkcjami (Garden); utrata egzystencjalnego znaczenia pracy (Pines); brak kompetencji społecznych (Harison); negatywne zmiany osobowe, brak kompetencji (Cherniss); kryzys zawodowy (Maslach); niedogodność między jawnymi a ukrytymi funkcjami w organizacji (Handy); skutek stresu pracy niezmodyfikowany własną aktywnością zaradczą.

Teorie wypalenia zawodowego można zestawić następująco: Brudnik 2004, s. 7-18; Demerouti, Bakker, Schaufele 2001, s. 499-512; Freudenberger, 1974, s. 159-165; Golembiewski, Munzenrider 1991, s. 489-507; Maslach, Jackson 2005, s. 42-49; Tucholska 2009.

Tabela 1. Teorie wypalenia zawodowego

| Teoria | Autor | Założenia |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| Dwuczynnikowa teoria motywacji | H. Freudenberger | Wypalenie objawia się frustracją wynikającą z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia czy związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody |
| Model egzystencjalny | A. Pines, E. Aronson | Wypalenie to stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania spowodowany przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje trudne emocjonalnie |
| Model wielowymiarowy | Ch. Maslach, S. Jackson | Wypalenie stanowi psychologiczny zespół wyczerpania |

| | | |
|--|---|--|
| | | emocjonalnego, depersonalizacji a także obniżonego poczucia własnych osiągnięć, głównie ma miejsce wśród osób wykonujących zawody społeczne |
| Wypalenie jako opozycja do zaangażowania | Ch. Maslach, M. Leiter, W. Schaufeli | Wypalenie jest efektem przeciążenia pracą, wynikające z niedopasowania między pracownikiem a organizacją w kluczowych obszarach |
| Dwuskładnikowy Model Wypalenia JD-R- Job Demands Resources | A. Bakker, E. Demerouti, F. Nachreiner, W. Schufeli | Wypalenie należy rozpatrywać w wymiarze wyczerpania (w przypadku nadmiernych wymagań w pracy) oraz braku zaangażowania (gdzie występuje brak wsparcia) |
| Model 4- fazowy | J. Edelwich, A. Brodsky | Wypalenie stanowi konsekwencję rozczarowania między wyobraźnią o pracy a zastaną rzeczywistością. Można tu wyróżnić 4 fazy wypalenia: entuzjazm, stagnację, frustrację, apatię. |
| Model 8- Fazowy | R. Gołębiowski | Wypalenie rozwija się w 8 fazach i obejmuje: depersonalizację, utratę zaangażowania, wyczerpanie emocjonalne. |
| Teoria kompleksowa | C. Chernis | Wypalenie to wielofazowy proces, którego początek stanowi rozczarowanie i utrata złudzeń oraz oczekiwań względem pracy. Fazy wypalenia to: napięcie, przeciążenie, zachowania defensywne. Wypalenie jest efektem braku kompetencji a także reakcją na wysokie wymagania. |

Niezależnie od odmienności interpretowania tego zjawiska, autorzy wskazują na jego procesualność, konsekwencją czego jest wyodrębnienie charakterystycznych, następujących po sobie etapów wypalenia zawodowego

różniących się konsekwencjami i rozmiarami ich szkodliwości (Żuławska, 2004, s. 27):

Pierwsze stadium – ostrzegawcze. Pojawiają się częste przeziębienia, bóle głowy, bezsenność, uczucie nieokreślonego niepokoju i irytacji. Powrót do normalności nie jest tu jeszcze trudny – zwykle wystarcza okresowe obniżenie obciążenia pracą lub krótki wypoczynek, odreagowanie poprzez rekreację lub hobby.

Drugie stadium – syndrom nasila się i trwa dłużej. Jego charakterystyczne objawy to, gwałtowne wybuchy irytacji, depersonalizacji – instrumentalne i pogardliwe odnoszenie się do innych (klientów, współpracowników), obniżenie jakości zadań. Przeciwdziałanie wymaga tu już dłuższego wypoczynku – niezbędny jest urlop (co najmniej 2-3 tygodnie, najlepiej połączony z wyjazdem i całkowitym oderwaniem od codziennych spraw w pracy) oraz świadomej, systematycznie podejmowanej aktywności pozazawodowej (rodzina, rozwijanie pasji) w celu odreagowania.

Trzecie stadium – stan staje się chroniczny. Nasilają się objawy psychosomatyczne, zmiany dotyczą także fizycznego zdrowia osoby. Typowe objawy to: wrzody żołądka, nadciśnienie, napady lęku i depresji, poczucie alienacji i osamotnienia oraz ujawnienie się – obok tych związanych bezpośrednio z pracą – i innych kryzysów (np. w małżeństwie, w rodzinie, w związkach przyjaźni, itp.). Cierpi więc nie tylko osoba dotknięta wypaleniem, ale i członkowie jej rodziny, przyjaciele i współpracownicy. Na tym etapie przeciwdziałanie wymaga już kontaktu z profesjonalistami (lekarzem, psychologiem, psychoterapeutą).

Do typowych przejawów wypalenia zawodowego należą (Bilska, 2004):

- **w sferze funkcjonowania fizycznego człowieka** – bóle głowy, żołądka, zaburzenia snu, podwyższone ciśnienie, poczucie osłabienia, zmniejszenie się odporności organizmu itp.;
- **w sferze funkcjonowania emocjonalnego** – zmienność nastrojów, ogólne przygnębienie, poczucie bezradności, obniżenie samooceny, brak wiary we własne możliwości zmiany trudnej sytuacji itp.;
- **w sferze zachowań** – absencja w pracy, częste konflikty, obojętność wobec klientów, zmniejszenie się wydajności pracy, złe zarządzanie czasem, wzrost liczby wypadków itp.

Należy podkreślić, że wypalenie zawodowe nie jest formą psychopatologii, ale zjawiskiem wieloaspektowym, gdzie przyczyna tkwi zarówno w czynnikach indywidualnych, interpersonalnych, jak i organizacyjnych (Bilska, 2004).

Czynniki indywidualne

Do cech indywidualnych jednostki sprzyjających wypaleniu zawodowemu zaliczyć można: niską samoocenę, niepewność, defensywność, zależność, bierność (Terelak, 2001), poczucie kontroli zewnętrznej, nieracjonalne przekonania o roli zawodowej, niskie poczucie skuteczności zaradczej, specyficzny typ kontroli polegający na unikaniu sytuacji trudnych (Sęk, 1996), wysoką reaktywność i silną motywację do pracy (Golińska, Świętochowski, 1998). Istnieje duże prawdopodobieństwo, że osoby, które nie wierzą w swoje możliwości, unikają sytuacji trudnych, nie próbują stawić im czoła, są przekonane, że od nich samych niewiele zależy, reagują emocjonalnie na trudne sytuacje zawodowe, są perfekcjonistami, stawiają sobie bardzo wysokie wymagania i często karzą się za to, że nie były w stanie ich spełnić lub traktują swój zawód jako misję wymagającą od nich szczególnego zaangażowania i specjalnych wyrzeczeń – doświadczają w swej karierze wypalenia zawodowego.

Czynniki interpersonalne

Źródeł wypalenia należy szukać przede wszystkim w relacjach, jakie zachodzą między pracownikiem a klientami instytucji. Wypalenie rozwija się bowiem głównie w tych zawodach, w których wykonywanie obowiązków wiąże się z emocjonalnym zaangażowaniem się w sprawy innych ludzi.

Jedną z bardziej obciążających relacji zawodowych jest relacja pomocy, w której jedną ze stron są pracownicy instytucji wspierających, drugą zaś osoby poszukujące pomocy.

Z relacji pomocy wyłania się zatem paradoks polegający na sprzeczności zadań, jakie stoją przed osobą udzielającą pomocy. Z jednej strony pełniona rola zawodowa wymaga od pracownika zaangażowania emocjonalnego w sprawy innych ludzi, z drugiej zaś intensywne zaangażowanie prowadzi do stopniowej utraty energii, a w konsekwencji do wypalenia zawodowego. Pracownicy instytucji wspierających borykają się z ciągłym dylematem: czy zadbać o interesy klientów, poświęcając się w pełni swojej pracy, czy też chronić zasoby własnej energii, dystansując się wobec problemów, z którymi przychodzą klienci. Znalezienie złotego środka między skrajnymi postawami byłoby zapewne idealnym rozwiązaniem. Jest to jednak zadanie niezwykle trudne, wymagające przede wszystkim doświadczenia zawodowego, wewnętrznej dojrzałości, odpowiedzialności i samodyscypliny.

Do interpersonalnych źródeł wypalenia zaliczyć należy również stresujące sytuacje, które przynoszą kontakty z przełożonymi i współpracownikami.

Są to między innymi: konflikty interpersonalne, rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, zaburzona komunikacja, przemoc psychiczna, agresja werbalna, mobbing, zamierzone lub niezamierzone przyczynianie się pracodawcy do obniżenia poczucia własnej wartości i skuteczności pracowników, np. kwestionowanie kompetencji czy blokowanie aktywności twórczej swych podwładnych.

Czynniki organizacyjne

Osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie instytucji mają zazwyczaj sprecyzowaną koncepcję tego, co pracownik powinien robić w ramach przypisanych mu obowiązków i przekazują je w postaci nakazów i zakazów tworzących zbiór oczekiwań wobec pracownika. Bardzo często zakres tych oczekiwań i sposób ich komunikowania stają się źródłem doświadczanego stresu, zwłaszcza gdy pracownik przeciążony jest nadmierną ilością obowiązków; stawiane są mu wymagania, których nie jest w stanie zrealizować w przewidzianym czasie lub przy pomocy pozostawionych mu środków; wymagania stawiane pracownikowi są sprzeczne, realizacja jednego z nich utrudnia wykonanie drugiego); cele instytucji są sprzeczne z wartościami i normami uznawanymi przez pracownika; ilość informacji niezbędnych do prawidłowego wykonania obowiązków jest niewystarczająca lub są one niejasne, niedokładne, zniekształcone.

Oprócz stresorów związanych z rolą zawodową wymienia się także (Bilska, 2004):

- stresory związane ze środowiskiem fizycznym, np. hałas, zatłoczenie, źle dopasowane sprzęty biurowe lub ich brak itp.;
- stresory związane ze sposobem wykonywania pracy, np. pośpiech, monotonia, nierytmiczność przebiegu pracy, praca w godzinach wieczornych lub nocnych;
- stresory związane z funkcjonowaniem pracownika jako członka organizacji, np. odpowiedzialność za rzeczy i ludzi, brak udziału w podejmowaniu decyzji, brak możliwości wypowiedzenia swojej opinii w sprawach istotnych dla organizacji;
- stresory związane z rozwojem zawodowym – niezadowolenie z przebiegu kariery, brak możliwości dalszego rozwoju zawodowego, brak poczucia stałości pracy;
- stresory związane z jednoczesnym funkcjonowaniem w organizacji i poza nią, np. niemożność pogodzenia obowiązków zawodowych

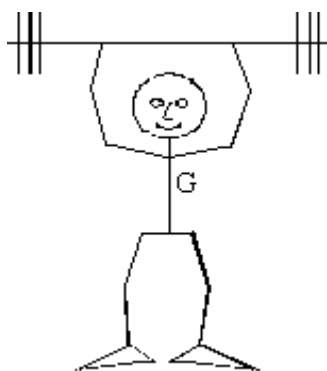
z obowiązkami wobec rodziny, przyjaciół lub z rozwojem własnych pozazawodowych zainteresowań;

- styl kierowania niedopasowany do zadań placówki i potrzeb pracowników.

Konsekwencją sytuacji, w której otaczający człowieka świat niesie jedynie poczucie lęku i wyobcowania, jest chęć oderwania się od niego, ucieczki od groźnej rzeczywistości. Wszystko to sprawia, że krąg problemów się rozszerza prowadząc często do trwałej destabilizacji życia osobistego i rodzinnego (Przybycień, 2006, s. 182-194).

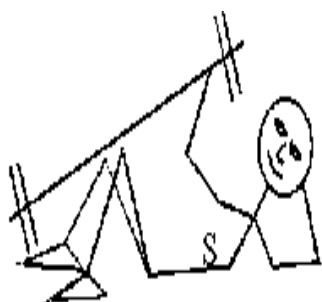
Analiza trzech sfer zachowań i przeżyć związanych z pracą oraz ich wzajemny układ wykazuje możliwość istnienia 4 typów zachowań i przeżyć związanych z pracą, są to:

1. Typ G – ZDROWY



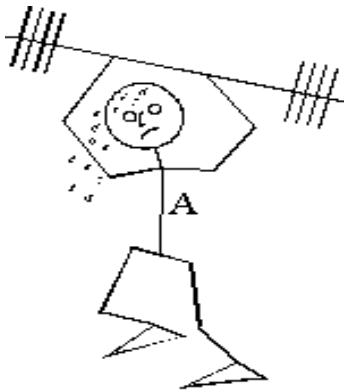
Jest on przykładem dobrego samopoczucia i predyspozycji niezbędnych do rozwoju osobistego. Typ ten charakteryzują wysokie ambicje zawodowe w połączeniu z umiarkowanym subiektywnym znaczeniem pracy. Zdolność dystansowania się do problemów związanych z pracą, postrzeganie sytuacji porażki jako problem do rozwiązania, daje wysoki poziom równowagi wewnętrznej i pozytywne nastawienie do pracy.

2. Typ S – OSZCZĘDNOŚCIOWY



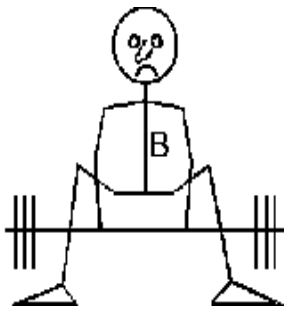
Cechuje go nisko subiektywne znaczenie pracy, niskie ambicje zawodowe, wyraźne dystansowanie się do pracy, ale też ogólne zadowolenie z życia. Ten typ cechuje też ogólne zadowolenie z życia. W przypadku typu S – *Oszczędnościowego* powinna nastąpić interwencja polegająca na podniesieniu motywacji do pracy.

3. Typ A – NADMIERNIE OBCIĄŻONY – TYP RYZYKA



Przedstawiciele tego typu charakteryzuje wysokie zaangażowanie zawodowe oraz perfekcja w pracy, a także nieumiejętność dystansowania się do niej. Przedstawiciele tego typu nie potrafią się odprężyć nawet w czasie wolnym, tkwiąc ciągle w problemach związanych z pracą. Są niezadowoleni z życia, co spowodowane jest głównie odczuciem wywołanym wynagrodzeniem, które w ich ocenie jest za niskie w stosunku do ich zaangażowania.

4. Typ B – WYPALONY



Bardzo niskie subiektywne znaczenie pracy, zmniejszona odporność na stres i nieznacznie ograniczona zdolność dystansowania się. Cechuje ten typ również niepokój wewnętrzny, niska motywacja, ucieczka od problemów zawodowych. Jest on przykładem rezygnacji, obniżenia chęci do pracy, niskiej odporności i bezradności.

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich

Mając na uwadze, że rozmiar wypalenia zawodowego uzależniony jest od wielu czynników, między innymi od rodzaju grupy zawodowej należy podkreślić, iż nauczyciele stanowią specyficzną grupę, bowiem z punktu widzenia holistycznego, zarówno w kontekście makro, gdzie podlegając zinstytucjonalizowanym normom społecznym ujętym w formie obowiązującego systemu oświatowego realizują swoją rolę zawodową, jak i w skali mikro, gdzie poszczególne jednostki podejmując aktywność w roli stanowiącej indywidualny namysł nad nią, decydują jednocześnie o kształcie struktury.

W odniesieniu do grupy nauczycieli akademickich można wskazać na specyficzne przyczyny wypalenia zawodowego.

a. w ramach czynników organizacyjnych

- zmieniające się wymogi związane z funkcjonowaniem systemu oświaty, gdzie każda kolejna zmiana podawana jest jako konieczna ze względu na nowe potrzeby cywilizacyjne, a w związku z tym nowe oczekiwania społeczne. Zatem nauczyciel może czuć się pogrążony w chaosie różnorodności znaczeń w i dla edukacji;
- wzrost wymagań wobec nauczycieli oraz oczekiwań co do ich sposobu zachowań ze względu na określony status wynikający z nowych rozwiązań strukturalnych i programowych. Należy jednak zauważyć, iż występuje niejasność i brak wewnętrznej spójności zarówno w ramach poszczególnych statusów społecznych składających się na całość systemu, a w związku z tym braku możliwości pełnego określenia statusu roli nauczyciela. W konsekwencji pojawia się trudność w określeniu przez tą grupę zawodową własnego miejsca w obowiązujących strukturach i to zarówno z perspektywy indywidualnej jak i grupowej;
- obniżenie rangi zawodu nauczyciela, ze względu na niejednoznaczność potrzeby uzyskania przez jednostki wykształcenia jako elementu uzasadniającego uzyskanie wysokiego statusu społecznego oraz osiągnięcia satysfakcji zawodowej;
- uprzedmiotowienie nauczyciela, gdzie radość współbycia ze studentami w tworzeniu i reinterpretowaniu wiedzy zostaje zastąpiona koniecznością spełniania wymogów chociażby w zdobywaniu kolejnych punktów za publikacje, w liczbie określonej przez ministerstwo.

b. w ramach czynników interpersonalnych

- wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego często wiąże się z potrzebą partycypowania w problemach studentów, udzielania im wsparcia. Wymaga to jednak dużego zaangażowania emocjonalnego i czasowego, na które nauczyciel zobligowany do wypełniania obowiązków programowych i rozwoju naukowego nie ma wystarczająco czasu i motywacji. Zatem pozostaje w sytuacji wyboru pomiędzy tym co formalnie konieczne a tym co stanowi jego powinność;
- występująca często pomiędzy pracownikami rywalizacja w ramach realizacji działań naukowych i dydaktycznych, koncentracja na jednostkowym przetrwaniu na rynku pracy, spadek wzajemnego zaufania, co prowadzi do sytuacji braku poczucia pewności, wycofywania się z interakcji, izolacji, zaburzenia wiary we własne możliwości.

c. w ramach czynników indywidualnych

- cechy osobowościowe, niska samoocena, poczucie zależności, małej sprawczości, silna motywacja do pracy, idealizacja pracy, potrzeba pozytywnych wzmocnień ze strony przełożonych;
- czynniki demograficzne takie jak płeć i wiek pracowników, co predysponuje do większej lub mniejszej odporności na stresory związane z wykonywaniem pracy zawodowej.

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich prowadzi do złożonych konsekwencji, które mogą, podobnie jak przyczyny zjawiska prowadzić do konsekwencji o charakterze:

- organizacyjnym: brak identyfikacji z uczelnią, obniżenie jakości realizowanych zajęć dydaktycznych, ograniczenie lub brak rozwoju naukowego uczelni;
- interpersonalnym: zaburzenie relacji nauczyciel- student, zaburzenie relacji przełożonymi i z innymi pracownikami, zaburzona komunikacja, konflikty;
- indywidualnym: wyczerpanie psychiczne, fizyczne, emocjonalne, utrata zdolności do pracy.

Wśród nauczycieli akademickich można wskazać na pięć etapów prowadzących do wypalenia zawodowego:

1. Zaangażowanie w wykonywanie pracy zawodowej, odczuwanie potrzeby realizacji własnej ideologii edukacyjnej.
2. Bierność na realizację oczekiwań władz uczelni, jak i samych studentów, częściowa rezygnacja z własnego oglądu edukacyjnego.
3. Frustracja, którą wywołuje zawód związany z miejscem pracy, pojawia się negacja wobec problemów studentów, jak i poleceń przełożonych.
4. Bierność wobec wszelkich oczekiwań studentów i przełożonych, brak własnej aktywności, wykonywanie tylko podstawowych obowiązków.
5. Syndrom wypalenia stanowiący efekt znacznego obniżenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej, co uniemożliwia realizację wytyczonych przez siebie celów, a w konsekwencji brak zdolności do wykonywania zawodu.

Niewątpliwie zjawisko wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich stanowi ważki problem zarówno jednostkowy, jak i społeczny. Mimo tego niewiele jest badań empirycznych poświęconych temu zjawisku.

Jednym z przykładów eksploracji tego zagadnienia są badania dotyczące oceny jakości kształcenia w poszczególnych szkołach wyższych, przy czym diagnozowane na podstawie samooceny badanych. Zarówno Raporty z UKSW w Warszawie (za lata 2013/2014) jak i UAM w Poznaniu (za lata 2014/ 2015) pokazują, że w obu przypadkach 1/5 badanych uznała, iż w trakcie swojej pracy doznała wypalenia zawodowego. W latach 2015/2016 badania nad zjawiskiem wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich przeprowadzono wśród 180 pracowników Politechniki Lubelskiej.

Uzyskane wyniki z badań wskazują, że aż 71% respondentów odczuwa problem wypalenia zawodowego, choć ze względu na przyjęte kryteria ma on różny stopień natężenia:

Tabela 2. Wyniki oceny stopnia odczuwania wypalenia zawodowego (Arent, 2017, s. 110)

| Wyszczególnienie <i>Stanowisko</i> | Odczuwanie wypalenia zawodowego | |
|---------------------------------------|---------------------------------|-------|
| | Tak | Nie |
| Pracownik naukowo- dydaktyczny | 73,3 % | 26,7% |
| Pracownik dydaktyczny | 68,4% | 31,6% |
| Pracownik inżynieryjno-techniczny | 55,6% | 44,4% |
| <i>Stopień naukowy</i> | | |
| Profesor doktor habilitowany | 85,7% | 14,3% |
| Doktor habilitowany | 89,5% | 10,5% |
| Doktor | 78,6% | 21,4% |
| Magister | 55,9% | 44,1% |
| <i>Staż pracy</i> | | |
| Do 2 lat | 27,8% | 72,2% |
| 2-5 lat | 63,2% | 36,8% |
| 6- 10 lat | 63,6% | 36,4% |
| 11-12 lat | 83,3% | 16,7% |
| 21-30 lat | 85,1% | 14,9% |
| Powyżej 31 lat | 64,7% | 35,3% |

Wyniki uzyskane z badań wskazują, iż poziom odczuwania wypalenia zawodowego wraz z wiekiem oraz awansem naukowym wykazuje tendencję wzrostową.

Badania dotyczące skali zjawiska wypalenia zawodowego w Polsce przeprowadzono również w ramach projektu Time2GRO w czerwcu i lipcu 2017 roku wśród 153 respondentów, przy czym objęto nimi tylko 43 nauczycieli akademickich. W badaniu wykorzystano dwa typy kwestionariuszy: Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego LBQ oraz kwestionariusz mający na celu ocenę rozpoznawalności zjawiska wśród polskich pracowników. (Model Time POWR.04.03.00-00-W300/16).

Tabela 3. Wyniki Testu LBQ

| Kategoria | Poziom | | |
|---------------------------------|--------|----|-----|
| | I | II | III |
| Wyczerpanie emocjonalne | 9 | 77 | 14 |
| Brak zaangażowania w relacje | 9 | 72 | 19 |
| Obniżenie poczucia skuteczności | 19 | 74 | 9 |
| Rozczarowanie pracą | 7 | 81 | 12 |

Wysoki wynik w którymkolwiek wymiarze kwestionariusza sygnalizuje zagrożenie wypaleniem zawodowym w konkretnym obszarze. I tak 77% badanych doświadcza wyczerpania emocjonalnego na średnim poziomie. Dla diagnozy zjawiska szczególnie ważne są pozostałe objawy, głównie w aspekcie obniżonego zaangażowania w relacje oraz obniżenia poczucia braku skuteczności zawodowej, bowiem te właśnie symptomy różnicują zakres właściwego funkcjonowania zawodowego od zachowań zagrażających dobrostanowi jednostki oraz jej otoczeniu społeczno-zawodowemu.

Nauczyciele akademicy wykazali znaczący – ponad 90% poziom w zakresie słabego zaangażowania w relacje. Ciekawym jest, iż badana grupa zawodowa odczuwa tylko w 7% poziom obniżonej skuteczności zawodowej. Ostatni z komponentów obejmujący satysfakcję zawodową, wyrażający się w stopniu rozczarowania pracą i możliwościami samorealizacji ponownie uzyskał bardzo wysokie wyniki – ponad 90%.

W zakresie rozpoznawalności zjawiska badani uznali, że wypalenie zawodowe jest ważnym problemem (średnia ocena na poziomie 7,2 na 11-sto stopniowej skali). Badani oceniają swoją wiedzę na temat wypalenia zawodowego na poziomie od 5,9 do 8,2 na 11-sto stopniowej skali, przy czym wiedza ta głównie pochodzi z Internetu i własnych przeżyć.

Badania obejmujące problematykę wypalania zawodowego wśród nauczycieli akademickich mają głównie charakter diagnozujący występowanie zjawiska. Ze względu na jego szeroki zasięg wydaje się koniecznym ich rozszerzenie o aspekt obejmujący szczegółowe przyczyny wypalania ze względu na aspekt indywidualny, interpersonalny i organizacyjny oraz zwrócenie uwagi na konsekwencje zjawiska zarówno w kontekście indywidualnym, społecznym i gospodarczym.

Możliwości przeciwdziałania zjawisku wypalania zawodowego

1. Możliwości prawne

W ramach europejskiego stanu prawnego Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 roku (Dyrektywa Ramowa), zmieniona w 2008 roku określa zasadnicze zadania zarówno pracowników jak i pracodawców w zakresie tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W ramach polskiego stanu prawnego występują dwie podstawowe wskazówki i interpretacyjne, a mianowicie: 1. – w odniesieniu do zdrowia pracownika ustawodawca podkreśla zarówno dbałość o jego zdrowie fizyczne, jak i psychiczne, 2. – wskazuje, że zagrożenia psychospołeczne związane z zatrudnieniem (stres zawodowy, wypalenie zawodowe) stanowią obszar prawny szeroko ujmowanego bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład którego wchodzi środki prawne, organizacyjne, techniczne, medyczne, higieniczne, psychologiczne, mające na celu niwelowanie ujemnego wpływu środowiska na organizm pracowników. Dodać należy, że w 2019 roku wprowadzono szereg zmian w kodeksie pracy, w tym obejmujących grupę zawodową nauczycieli akademickich. Między innymi określono nowe zasady wynagradzania pracowników, zasady zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach, zlikwidowano mianowanie jako jedną z form nawiązania stosunku pracy, umożliwiono zawarcie drugiej umowy o pracę bez przeprowadzania konkursu, wprowadzono normę w zakresie zadaniowego czasu pracy, zlikwidowano minimalny wymiar zajęć dydaktycznych, ograniczono ustawowy katalog stanowisk nauczycieli akademickich i umożliwiono uczelniom autonomiczne określanie własnych stanowisk zawodowych dla nauczycieli akademickich oraz odpowiadających im wymogów kwalifikacyjnych. Dano także możliwość skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia po 10 latach pracy.

2. Możliwości związane z organizacją pracy:

- organizacja pracy oparta na szacunku do człowieka;
- transparentna komunikacja;
- wysoka kultura organizacji;
- wsparcie społeczne;
- zachowanie spójności między wartościami pracownika i miejscem jego pracy;
- dopasowanie obowiązków do potrzeb, oczekiwań i możliwości pracownika;
- nieformalna więź pracownika i miejsca jego pracy, służąca definiowaniu wzajemnych relacji;
- dbałość o właściwą infrastrukturę miejsca zatrudnienia, co wpływa na ergonomię pracy.

3. Możliwości związane z funkcjonowaniem interpersonalnym:

- kreowanie właściwych relacji pracowniczych;
- wsparcie społeczne;
- działania podnoszące status wykonywanego zawodu.

4. Możliwości obejmujące działania indywidualne:

- dbałość o właściwy rytm pracy;
- zachowanie proporcji pomiędzy pracą a odpoczynkiem;
- podnoszenie motywacji do pracy;
- rozwój kompetencji zawodowych;
- korzystanie z coachingu;
- korzystanie z porad psychologów;
- zwracanie się o pomoc do kolegów, przełożonego;
- rozpoznanie własnych braków i zaakceptowanie ograniczeń;
- wypracowanie w sobie zachowań asertywnych.

Podsumowanie

Zjawisko wypalenia zawodowego stanowi znaczący problem współczesności. Jawi się bowiem jako wieloaspektowe zagadnienie obejmujące nie tylko jakość funkcjonowania jednostkowego, ale również społecznego z konsekwencjami gospodarczymi. Zjawisko to zajmuje szczególne miejsce wśród pracowników wchodzących – z racji wykonywanej profesji – w stosunki interpersonalne z szeroką rzeszą osób. Do takiej grupy zawodowej z pewnością

należą nauczyciele akademicy. Postępujące wypalenie zawodowe wśród tej grupy prowadzi z jednej strony do obniżenia motywacji do pracy, wysokiej absencji, braku rozwoju naukowego, w efekcie czego dochodzi do obniżenia jakości kształcenia studentów, którzy nie otrzymując odpowiedniej usługi edukacyjnej tworzyć mogą w przyszłości nisko wyspecjalizowaną kadrę pracowniczą. Dlatego też koniecznym wydaje się prowadzenie badań obejmujących zagadnienie wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich, głównie w kontekście przyczyn i możliwości niwelowania czynników powodujących jego powstanie.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Arent, A. (2017). Wypalenie zawodowe w ocenie nauczycieli akademickich Politechniki Lubelskiej, *Edukacja-Technika-Informatyka*, nr 1/19.
- [2] Bilaska, E (2004). Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego. *Miesięcznik Niebieska Linia*, nr 4.
- [3] Bogaj, M. (2006). *Etyczne podstawy edukacji i świata pracy*. W: Bogaj A., Kwiatkowski S. M. (red), *Szkoła a rynek pracy*. Warszawa: PWN.
- [4] Brudnik, M. (2004). Burnout In physical training teachers. A macro path of professional burnout. *Akta Universitatis Palackianae Olomucensis*, nr 34 /2.
- [5] Demerouti, E., Bakker, A. B., Schaufeli F (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, nr 3.
- [6] Freudenberg, H. J., Burn-Out, S. (1974). *Journal of Social Issues*, nr 30/1.
- [7] Fumanek, F. (2008). Praca jako wartość w pedagogice pracy. W: Baraniak B. (red). *Wartości w pedagogice pracy*. Warszawa-Radom 2008: IBE- ITE.
- [8] Golembiewski, R. T., Munzenrider, P. R. (1991). Alternative combinations of phases of burnout: An illustrative exercise. *Journal of Health and Human Resources Administration*, nr 13 /4.
- [9] Maslach, Ch., Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, nr 81/2.
- [10] Maslach, Ch., Leiter, M (2005). Reversing burnout: how to rekindle your passion for your work. *Stanford Social Innovation review*, nr 3/4.
- [11] Model Time 2 GROW, *Koncepcja kompleksowego zapobiegania wypaleniu zawodowemu*, nr projektu: POWR.04.03.00-00-W300/16.

- [12] Przybycień, K. K. (2006). Edukacyjne aspekty pracy profilaktycznej z rodziną dysfunkcyjną. W: Kałdon B. (red). Pomoc rodzinie dysfunkcyjnej. Sandomierz-Stalowa Wola: WZNos KUL JPiI.
- [13] Sęk, H. (2000). Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Warszawa: PWN.
- [14] Tucholska, S. (2009). Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań. Lublin: KUL.
- [15] Wróblewski, J. (1997). Psychologia w zawodach wymagających kontaktów z ludźmi. Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie.
- [16] Żuławska, M. (2004). Problemy wypalenia zawodowego wśród pracowników instytucji działających na polu pomocy społecznej. Materiał konferencyjny, Zielona Góra.

ACADEMIC TEACHERS IN THE FACE OF OCCUPATIONAL EXCLUSION PROBLEM

ABSTRACT

Working in the modern world is an important part of the functioning of both individuals and entire societies. The development of science and technology requires the employee to constantly improve his or her qualifications and skills of cooperation within professional structures. Constantly growing expectations towards an employee can and often cause professional burnout. In particular, individuals who undertake relationships with many people as part of their professional duties are exposed to this phenomenon.

The aim of this study is therefore to reflect on the image of an academic teacher in the context of the professional burnout syndrome, to point out the causes of burnout among this group of employees and the possibilities of actions to optimise their work.

Keywords:

work, burnout, academic teacher.