

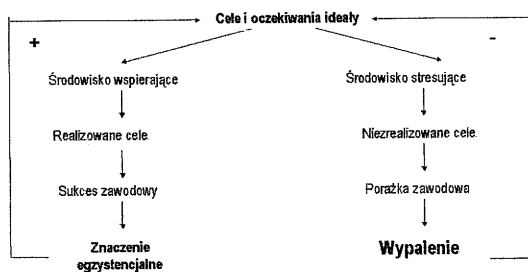
**STRES I WYPALENIE
ZAWODOWE - WYBRANE
KONCEPCJE**
© Helena Sęk

**Podejście indywidualne
do wypalenia zawodowego**

Ayala Pines (2000) wypalenie jako utrata sensu pracy – koncepcja egzystencjalna

- Przekonanie, że to co robię (praca) jest ważne, użyteczne i nadaje życiu sens
- Wysoka motywacja i zaangażowanie
- Frustracja realizacji celów zawodowych
- Doświadczanie, trudności w realizacji celów frustracja potrzeby sensu w zawodzie
- Stopniowa utrata nadziei, na znalezienie sensu w pracy - **WYPALENIE**

**Egzystencjalny model wypalenia
wg. A. Pines**



*Żeby się wypalić trzeba najpierw
płonać. Osoby, bez tak silnej
motywacji mogą doświadczać
stresu, alienacji, depresji, kryzysu
egzystencjalnego, czy też
zmęczenie – ale się nie wypalają*
Pines, 1982

Farbera poczucie braku wartości

- Wypalenie wynika z przewagi porażek (strat) nad sukcesami
- Utrata poczucia realizacji celów zawodowych – np. kształcenia
- Poczucie utraty wartości
- Wypalenie zaczyna się od poczucia braku osiągnięć osobistych inne objawy temu towarzyszą

**UTRATA
AUTONOMII**

Wybrane czynniki

Środowiskowe	Osobowościowe
Nieadekwatne przywództwo	Naiwny idealizm
Konflikt ról	Nierealistyczne aspiracje
Brak nagród	Brak kompetencji
Brak wsparcia	Zewnętrzna kontrola

Biografie wypalania się

Zaburzone epizody działania

Burisch, M. 1989, 2000

**Podjęcia interpersonalne – społeczne
do wypalenia zawodowego**

- Akcentowanie zawodów społecznych
- Czynniki wymagań interpersonalnych
- Stres wynikający z obciążającej relacji
- Znaczenie dopasowania vs. niedopasowania w relacji zawodowej
- Rola społecznego – organizacyjnego kontekstu pracy

**Wielowymiarowy model wypalenia
zawodowego
Christiny Maslach**

- Psychospołeczna perspektywa
- W centrum zainteresowania relacja
- Wyczerpanie emocjonalne pojawia się w kontekście interpersonalnym
- Obrona przed przeciążeniem ma charakter interpersonalny.

**Wielowymiarowy model wypalenia
zawodowego
Christiny Maslach c.d.**

Koncepcje wyjaśniające depersonalizację

- Zdystansowana troska (ideał relacji w kontakcie leczniczym)
- „Obronna dehumanizacja” Zimbardo
- Ochrona przed obezwładniającymi emocjami
- Trudność utrzymania nasilenia w dystansowaniu się

**Wielowymiarowy model wypalenia
zawodowego
Christiny Maslach c.d.**

- Przeciwstawia się tendencjom do ujmowania wypalenia jako konsekwencji stresu i wyczerpania zasobów- jednowymiarowość
- Wyczerpanie emocjonalne ma źródło społeczne i jego konsekwencje rzutują na relacje społeczne w zawodzie
- Potrzeba wymiaru samooceny – ocena dokonań
- Potrzeba wymiaru relacji interpersonalnych – dla wyjaśnienia depersonalizacji

**Maslach Burnout Inventory
1980**

**Narzędzie najczęściej stosowane
o wysokich parametrach
psychometrycznych.**

**Zgodne w teoria wypalenia jako
zespołu objawów**

**Wypalenie a teoria społecznego
uczenia się Cherniss 1993**

Teoria skuteczności własnej a wypalenie

- Poczucie własnej skuteczności = poczucie kompetencji
- Badania podłużne
- Obszary do których odnosimy własną skuteczność
- a) sytuacje zadaniowe (przekazywanie wiedzy przez nauczycieli, wykonywanie iniekcji przez pielęgniarkę),
- b) sytuacje interpersonalne (rozmowa z uczniem w sprawie jego zainteresowań, lub trudności szkolnych, podtrzymanie pacjenta odczuwającego silny ból lub strach),
- c) organizacyjne (organizacja spotkań poza lekcyjnych, wyjścia do kina, wycieczki, organizacja klubu pacjenta, oddziału opieki dziennej).

Wypalenie a teoria społecznego uczenia się Cherniss 1993

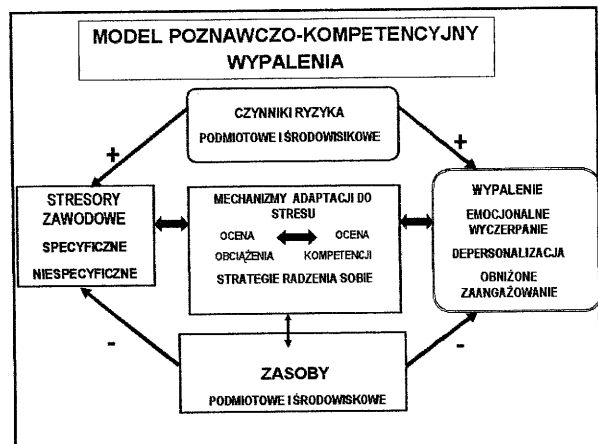
- Ludzie są w różnym stopniu przygotowani do zadań z tych obszarów
- Mają różne doświadczenia z radzeniem sobie w tych zakresach.
- Ważne jest, aby w badaniach nad wypaleniem, w przygotowaniu zawodowym i w pracy z osobami zagrożonymi wypaleniem na wszystkie te trzy obszary kompetencji zwracać uwagę.

Poznawczo społeczna koncepcja wypalenia zawodowego H. Sek, 2000

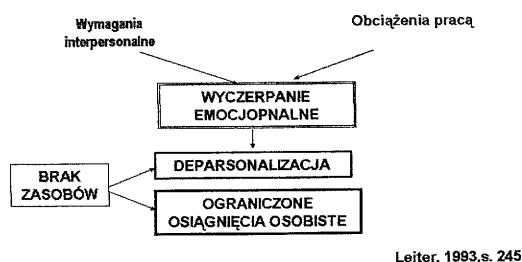
- Stresory zawodowe o cechach społecznych – kontekst społeczny
- Obciążenie wynikające z relacji zawodowej
- Stres przewlekły -> radzenie sobie nieskuteczne, brak kompetencji zaradczych
- Ocena braku zaradności -> obniżenie samooceny

Poznawczo społeczna koncepcja wypalenia zawodowego H. Sek, 2000 c.d.

- Próby obrony – dystansowanie się
- Depersonalizowanie -> pogorszenie kompetencji
- Wzrost trudności zawodowych
- ZGENERALIZOWANE DOŚWIADCZENIE NIEPOWODZENIE
- Utrata zaangażowania
- Czynniki towarzyszące – stresory makrosocjalne
- Brak zasobów
- Nieracjonalne przekonania zawodowe
- Kontrola typu unikanie



Stopnie wypalenia wg Leitera



Stopnie wypalenia Leiter

Komentarz

- Wymagania pracy i poziom obciążenia stresem pracy bezpośrednio wpływa na wyczerpanie emocjonalne
- Brak zasobów kompetencji zaradczych, wsparcia społecznego wpływa na rozwój zespołu wypalenia

Model JD-R

Wymagania pracy a zasoby

(Job Demands – Resources Bakker i inn. 2003, 2006)

- **WYMAGANIA** – to fizyczne, psychologiczne, społeczne, organizacyjne cechy pracy wymagające wysiłku adaptacyjnego i powodujące koszty
- **ZASOBY** – to fizyczne, psychologiczne, społeczne, organizacyjne cechy pracy i jednostki, które ułatwiają działanie i zmniejszając obciążenie, ułatwiają osiągnięcie celów

Model JD-R

Wymagania pracy a zasoby

- Wypalenie zależy od interakcji

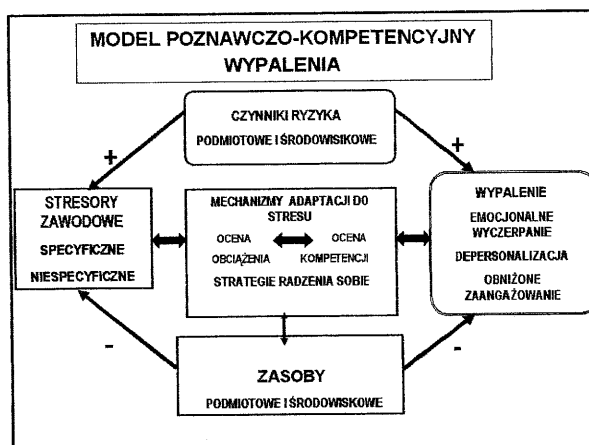
WYMAGANIA (WYSOKIE) ↔ **ZASOBY (NISKIE)**

↓ DETERMINUJA

**WYCZERPIANIE
I CYNIZM**

NIE WPŁYWAJA NA OBNIŻONE POCZUCIE OSIĄGNIĘĆ

UWARUNKOWANIA WYPALENIA ZAPOBIEGANIA I RADZENIA SOBIE Z NIM



Predyktory wypalenia zawodowego (N. Ogińska-Bulik, 2006, Sęk i in. 2000)

- Stres pracy – stresory (stresujące kontakty, obciążające interakcje, zachowania ludzi, wymagania, roszczenia, konformacja z traumą, brak nagród, konflikt ról, naciski, wymagania organizacji)
- Ocena stresorów (zagrożenie, strata)
- Nieskuteczne strategie radzenia sobie
- Zgeneralizowane poczucie braku kompetencji i niezaradności
- UNIKANIE → to prosta droga do DEPERSONALIZACJI

CZYNNIKI RYZYKA I ZASOBY A WYPALENIE ZAWODOWE

CZYNNIKI RYZYKA

- **PODMIOTOWE** (np. brak kompetencji, wadliwa motywacja, deficyty rozwojowe w zakresie autonomii; idealizacja rzeczywistości, pryncypializm,)
- **ŚRODOWISKOWE** (sytuacje dezorganizacji społecznej, brak wsparcia, braki przedmiotowe, zarobki, niski status zawodu)

ZASOBY

- **PODMIOTOWE** (np. kompetencje zawodowe i zaradcze, tożsamość, poczucie sprawstwa i zaradności)
- **ŚRODOWISKOWE** – (np. środowisko rekreacyjne, zasoby społeczne - więzi i wsparcie społeczne, klimat współpracy)

Czynniki usposabiające i ochraniające (wyniki badań RTT, Strelau, 2008)

Temperament

Czynniki ryzyka	Czynniki ochronne
Wysoka Perseweratywność	Niska Perseweratywność
Wysoka Reaktywność	Wysoka Reaktywność
Niska Wytrzymałość	Wysoka Wytrzymałość
Niska Aktywność	Wysoka Aktywność
Niska Żwawość	Wysoka Żwawość

Czynniki temperamentu usposabiające i ochraniające (wyniki badań Strelau, 2008)

Konfiguracje cech temperamentu a wypalenie

- Temperament „*melancholika* „ stanowi ryzyko dla wypalenia gdyż stwarza małą możliwość przetwarzania stymulacji (mało wytrzymałe, wysoko reaktywne, mało aktywne)

Czynniki temperamentu usposabiające i ochraniające (wyniki badań Strelau, 2008)

Konfiguracje cech temperamentu a wypalenie

- Temperament „*sangwinika* „ stanowi czynnik ochronny gdyż gwarantuje duże możliwości przetwarzania stymulacji z uwaga na dużą wytrzymałość, niską reaktywność, wysoką aktywność

Zasoby i deficyty a wypalenie

- Odporność typu TWARDOŚĆ (kontrola, zaangażowanie, wyzwanie)
- Poczucie koherencji SOC – metazasób odpornościowy poczucie zrozumiałości zaradności, poczucie sensowności
- Poczucie sprawstwa (wewnętrzna lokalizacja kontroli)

Kompetencje a wypalenie

- Kompetencje emocjonalne – inteligencja emocjonalna: zdolności do rozpoznawania, rozumienia i wyrażania emocji; wykorzystywania oraz kierowania nimi w realizacji zadań i osiągnięcia celów w tym także radzenia sobie z trudnościami.
- Aleksytymia – to czynnik ryzyka wypalenia

Właściwości struktury JA a wypalenie

- Samoświadomość świadomość emocji, trafna samoorientacja (znajomość zalet i ograniczeń)
- Samoakceptacja
- Optymalna samoocena,
- Poczucie tożsamości i autonomii
- Poczucie sprawstwa i wpływu na zdarzenia
- Kontrola zdarzeń i samokontrola

Kompetencje społeczne

- **Empatia:** rozumienie ludzi, wrażliwość na potrzeby rozwojowe ludzi, nastawienie do pomocy, równoważenie odmienności,
- **Umiejętności społeczne:** umiejętności komunikowania, skuteczność perswazji, rozwiązywanie konfliktów, przewodzenie, katalizator zmian, tworzenie więzi, współpraca, umiejętności działania w grupie.

Postawy wobec pracy dopasowanie zawodowe

- **Realistyczne vs. nierealistyczne** przekonania i oczekiwania
- **Idealizm vs. pragmatyzm**
- **Zgodność vs. niezgodność** zainteresowań z wymaganiami
- **Dopasowanie vs. niedopasowanie** cech indywidualnych do wymagań pracy

Zasoby i deficyty środowiskowe i społeczne

- Wsparcie dopasowane do potrzeb
- Klimat i organizacja pracy
- Zasoby vs. deficyty fizycznego wyposażenia pracy
- Warunki rekreacji
- Udział w podejmowaniu decyzji
- Udział w podziale dóbr
- Uposażenie i pozycja społeczna zawodu
godność zawodowa