

Zespół wypalenia u osób pełniących zawody społecznego zaufania określanych często mianem powołania

Ks. dr Paweł Brudek
Katedra Psychologii Klinicznej
KUL Jana Pawła II

Psychologowie - a więc kilka słów o nas samych

- Psycholodzy to osoby pracujące w różnorodnych instytucjach, zajmujących się zdrowiem psychicznym
- Charakter oraz jakość funkcjonowania tych instytucji nie pozostaje bez znaczenia dla zdrowia psychicznego psychologa – dynamiki wypalenia sił w pracy psychologicznej
- Do wykonywania zawodu psychologa konieczne jest posiadanie nie tylko **rozległej wiedzy teoretycznej**, ale też zdolności do **empatii**, pozwalającej nawiązać autentyczny kontakt z pacjentem, wczuć się w jego rolę, zrozumieć postawy i zachowania

Specyfika naszego zawodu

- Specyficzne źródła stresu:
 - przesadne zaangażowanie psychologa w życie pacjenta/klienta,
 - nadmierna identyfikacja z pacjentem/klientem
 - zjawiska ujawniające się w procesie pomagania (np. przeciwprzeniesienie)
 - dążenia pacjentów do „wciągnięcia” psychologa w koalicję przeciwko innym członkom rodziny
- W badaniach na grupie hiszpańskich psychologów i psychiatrów pracujących w tych samych instytucjach wykazano, że identyfikacja z cierpieniem pacjentów jest znacznie bardziej stresującym aspektem pracy właśnie dla psychologów (Torrado, Martinez, Fernandez, 1997).

Specyfika naszego zawodu

- Psycholodzy też **częściej** niż przedstawiciele innych grup zawodowych skarżą się na **problemy emocjonalne** (np. zachowania afektywne, agresywne, niską samoocenę) jako skutek przeciążenia i wypalenia w pracy.
- Dla porównania - **personel medyczny** z tych samych instytucji znacznie częściej zgłasza **problemy somatyczne**.
- Różnica wynika prawdopodobnie z tego, że psycholodzy, w większym stopniu niż lekarze czy pielęgniarki, są wyczuleni na różne stany psychiczne mogące prowadzić do powstawania chorób somatycznych i wcześniej niż inni reagują na te objawy

Korelaty wypalenia w zawodzie psychologa

- Przepracowanie
- Zniechęcenie z powodu powolności postępów
- Brak udziału w grupach wsparcia
- Niewielkie doświadczenie kliniczne
- Niewystarczająca wiedza na temat zaburzeń, z którymi psychologowie na co dzień się spotykają
- Brak wsparcia ze strony rodziny i przyjaciół,
- Wysokie oczekiwania zawodowe
- Specyficzna rekrutacja do zawodu gdyż środowisko zawodowe utrwala pewne cechy osobowościowe (Fengler, 2001).

Badania Rentfejsz, Aouil (2005)

- CEL: jak w obecnych czasach polscy psycholodzy radzą sobie z obciążeniami wynikającymi z charakteru ich pracy, a także ustalenie ich indywidualnych zasobów i sposobów radzenia sobie z wymaganiami sytuacji zawodowej.
- GRUPA BADANA
- W badaniu udział wzięły 52 osoby - 47 kobiet i 5 mężczyzn z wykształceniem wyższym, psycholodzy.
- Badania zostały przeprowadzone na terenie Bydgoszczy, w różnych placówkach i instytucjach opieki zdrowia psychicznego.
- Były to: poradnie zdrowia psychicznego, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, pracownie testów psychologicznych, ośrodki szkolno-wychowawcze i placówka naukowo-dydaktyczna w Bydgoszczy.

Badania Rentfejsz, Aouil (2005)

- Zbadani zostali psycholodzy w wieku od 24 do 55 lat.
- Większość - 90 % to kobiety.
- Badane osoby pracują w zawodzie od kilku miesięcy do 30 lat, z czego największa grupa to ci ze stażem powyżej 16 lat.
- 52 % badanych żyje w związku, posiada dzieci, 33% to osoby wolnego stanu, natomiast 15% z nich żyje w związku, lecz nie posiada dzieci.
- 54% badanych wykonuje urozmaicone obowiązki w pracy - diagnoza, terapia, prace badawcze, dydaktyka, natomiast 46% z nich zajmuje się jednym rodzajem działalności, np. tylko diagnozują różnego rodzaju zaburzenia rozwojowe, bądź poznawcze.

Badania Rentfejsz, Aouil (2005)

- Większość psychologów nie uczestniczy w profesjonalnej grupie wsparcia.
- W spotkaniach takich grup uczestniczy 38% badanych.
- Badane było też to, czy psycholodzy doszkalają się - podejmują naukę w ramach studiów podyplomowych, czy kursów terapii, diagnozy, oferowanych przez różnego rodzaju ośrodki kształcenia.
- Okazało się, że tylko 6 spośród 52 badanych osób nie uczestniczy w takich kursach.
- Wszyscy pozostali biorą udział nawet w kilku takich kursach, czy warsztatach rocznie

Badania Rentfejsz, Aouil (2005) 4 typy zachowań i przeżyć związanych z pracą

- **Typ G (typ zdrowy):**

- Typ ten jest przykładem dobrego samopoczucia i predyspozycji niezbędnych do rozwoju osobistego.
- Typ ten charakteryzują wysokie ambicje zawodowe w połączeniu z umiarkowanym subiektywnym znaczeniem pracy.
- Zdolność do dystansowania się do problemów związanych z pracą, postrzeganie sytuacji porażki nie jako przeszkody na drodze do celu, ale jako problemu do rozwiązania, daje wysoki poziom równowagi wewnętrznej i pozytywne nastawienie do pracy.

- **Typ S (typ oszczędnościowy):**

- Niskie subiektywne znaczenie pracy, niskie ambicje zawodowe, wyraźne dystansowanie się do pracy, ale też ogólne zadowolenie z życia charakteryzuje ten typ.
- Interwencja w przypadku tego typu polegać będzie na podniesieniu motywacji do pracy.

Badania Rentfejsz, Aouil (2005) 4 typy zachowań i przeżyć związanych z pracą c.d.

- **Typ A (nadmiernie obciążony - typ ryzyka):**

- Charakteryzuje go wysokie zaangażowanie zawodowe, perfekcja w pracy, a także nieumiejętność dystansowania się do pracy.
- Typ ten nie potrafi odprężyć się nawet w czasie wolnym, ciągle tkwi w problemach związanych z pracą.
- Niezadowolony z życia, może przeżywać tzw. „kryzys gratyfikacji”- niski wkład własny z wysokimi oczekiwaniami wobec wynagrodzenia.
- Skutkiem tego mogą być zaburzenia psychosomatyczne.

- **Typ B (typ 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, niezadowolenie z życia, ciągle poczucie porażek zawodowych.

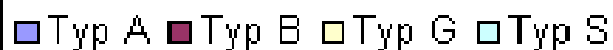
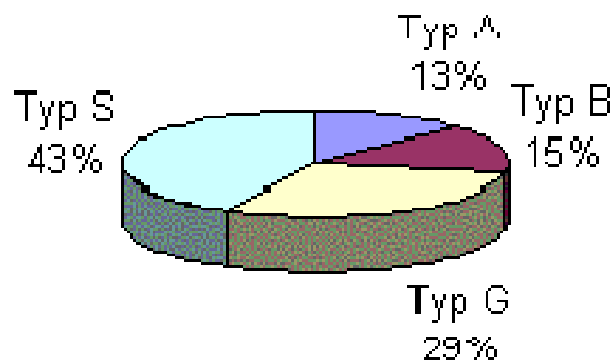
Badania Rentfejsz, Aouil (2005) 4 typy zachowań i przeżyć związanych z pracą

- Typ A i typ B różnią się tym, że typ A cechuje przesadzone, a typ B obniżone zaangażowanie się w sprawy pracy i zawodu.
- Typ B jest przykładem rezygnacji, obniżenia chęci do pracy, niskiej odporności, bezradności.
- Cechy wspólne to:
 - obniżona umiejętność dystansowania się wobec problemów zawodowych (w przypadku A jeszcze bardziej niż B),
 - silniejsza tendencja do rezygnacji (wyższa dla B),
 - redukcja odporności emocjonalnej (wyższa dla typu B)

Wyniki

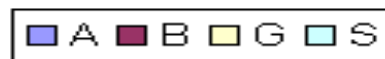
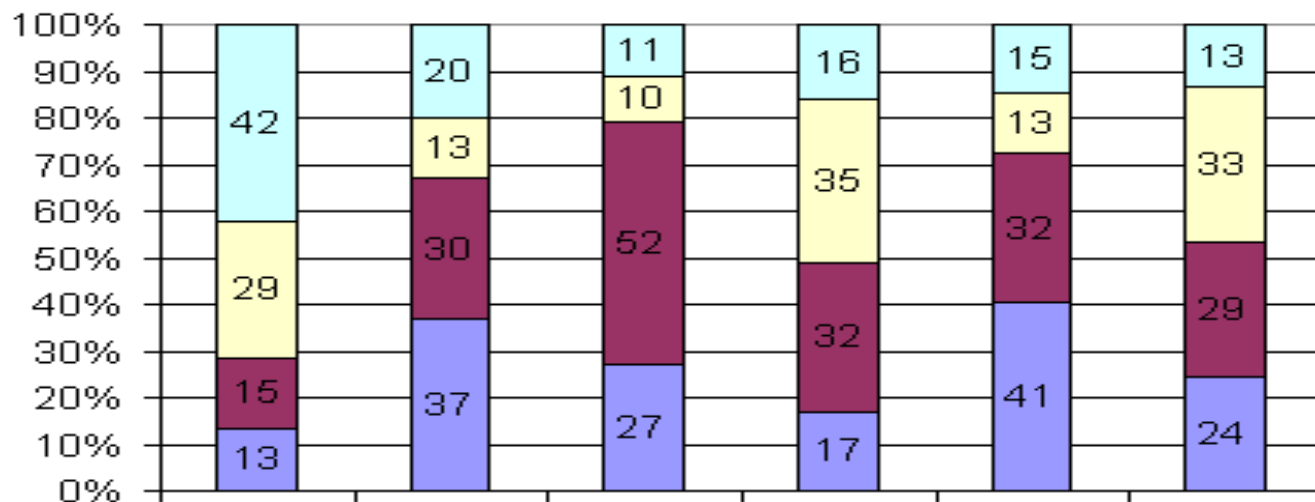
- Przeprowadzone badania wykazały, że w zbadanej grupie psychologów zaledwie 15 % badanych osób prezentuje wypalony typ zachowania (typ B)
- Najliczniejsza grupa – 42% – prezentuje oszczędnościowy typ zachowania (typ S), 29% osób badanych to ci ze zdrowym podejściem do pracy (typ G).
- Natomiast u 13% badanych istnieje ryzyko wypalenia zawodowego (typ A)

Rozkład typów zachowań w badanej grupie



Psychologowie a...

Typy zachowań AVEM w różnych grupach zawodowych



- W przeprowadzonym badaniu sprawdzano również związek między wzorem zachowania a:
 - długością stażu pracy,
 - stanem cywilnym,
 - płcią,
 - rodzajem wykonywanych obowiązków,
 - uczestnictwem z grupie wsparcia, kursach i warsztatach podnoszących kompetencje badanych.

- Spośród wymienionych zmiennych niezależnych tylko **długość stażu pracy** wpływa istotnie na występowanie syndromu wypalenia
- Najczęściej wypalenie i zmęczenie pracą dotyka najmłodszych psychologów - ze stażem do 1 roku, a także tych od 6 do 10 lat w zawodzie.
- Najrzadziej zmęczenie pracą dotyka osoby pracujące dłużej niż 16 lat.
- Pracownicy od ponad 16 lat w zawodzie, najczęściej prezentują typ oszczędnościowy.
- Druga co do liczebności grupa pracowników, ze stażem od roku do 5 lat, najczęściej prezentuje typ oszczędnościowy i zdrowy.

Profilaktyka

- Praca nad sobą – permanentny rozwój (terapia własna)
- Poznawanie siebie
- Doskonalenie swoich kompetencji zawodowych
- Poddawanie się superwizji
- Świadomość procesów pomocowych (praca z pacjentem jest długotrwała – nie nastawiamy się na sukces TU i TERAZ)
- Korzystanie ze wsparcia koleżanek/kolegów „po fachu”
- Korzystanie z (formalnych) grup wsparcia
- Troska o „rozdział” między pracą a życiem osobistym/rodzinnym

Co może pomóc w walce z wypaleniem?



Poziom **religijności** a wypalenie się
u terapeutów osób
niepełnosprawnych umysłowo
D. Konieczna (2013)

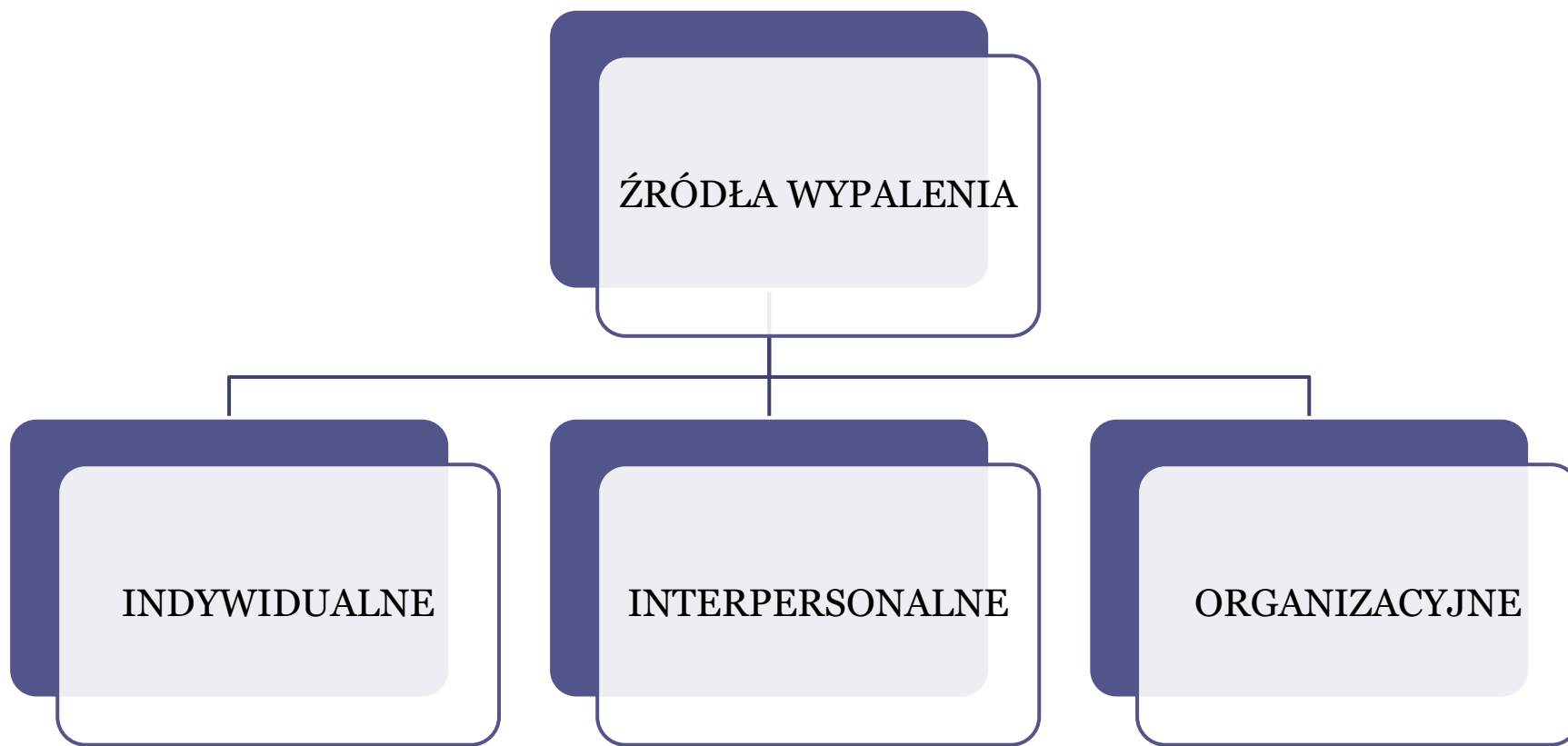
- Istotą pracy terapeuty zajęciowego jest kompleksowość działania, co wymaga od terapeuty umiejętności współdziałania ze specjalistami różnych dziedzin.
- Zawód ten jest zawodem trudnym, wymagającym odpowiedniego wykształcenia, właściwych predyspozycji osobowych, pełnego zaangażowania w pracę, jak również wiary w jej skuteczność.
- Dlatego też, niesie za sobą ryzyko pojawienia się wypalenia sił.
- Jednak, każdy człowiek dysponuje pewnym wachlarzem zasobów osobistych, do których można zaliczyć religijność.
- Może ona stanowić pewien sposób radzenia sobie z trudnymi i problematycznymi sytuacjami życiowymi.

- Grupę badaną w danej pracy stanowią terapeuci zajęciowi pracujący z osobami niepełnosprawnymi umysłowo.
- Badaniami objęto **100 kobiet**, pracujących na terenie województwa lubelskiego.
- W badaniach wykorzystano dwie skale:
 - **Skalę Centralności Religijności S. Hubera** (2003, za: Zarzycka 2011, s. 232), która pozwoliła na określenie poziomu religijności oraz wyodrębnienie trzech grup terapeutów z niską, umiarkowaną i wysoką centralnością religijności.
 - **Skalę Wypalenia Sił W. Okły i S. Steuden** (1999), która daje możliwość oceny ogólnego wskaźnika zespołu wypalenia sił oraz wyników dla poszczególnych czynników wypalenia sił.

- Uzyskane wyniki wskazują, że więcej niż połowa osób badanych charakteryzuje się religijnością heteronomiczną.
- Trochę mniej niż 50% badanych posiada wysoką centralność religijności, czyli religijność autonomiczną.
- Natomiast znikoma liczba badanych odznacza się religijnością marginalną, a inaczej mówiąc niską centralnością religijności.

- Z analizy zebranego materiału wynika, że średni wynik wypalenia sił w trzech grupach, z niską, umiarkowaną, wysoka centralnością religijności, mieści się w granicach wyników niskich.
- Szczegółowa analiza czynników wypalenia sił pozwala stwierdzić, że badani ze wszystkich trzech grupach najbardziej spostrzegają u siebie objawy zmęczenia fizycznego, kłopoty ze snem oraz niski poziom energii.
- Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że poziom religijności **nie różnicuje** w sposób znaczący poziomu wypalenia sił, ani poziomu poszczególnych czynników wypalenia sił u terapeutów zajęciowych pracujących z osobami niepełnosprawnymi umysłowo.

Nauczyciele



Źródła INDYWIDUALNE

- Cechy (specyfika) osobowości, takie jak:
 - niska samoocena,
 - defensywność
 - zależność
 - bierność
 - perfekcjonizm
 - poczucie kontroli zewnętrznej
 - nieracjonalne przekonania
 - niskie poczucie sprawczości zaradczej
 - unikanie sytuacji trudnych

Źródła INTERPERSONALNE

NAUCZYCIEL



- UCZEŃ
- NAUCZYCIEL
(WSPÓŁPRACOWNICY)
- PRACODAWCA
(DYREKCJA)
- RODZICE

Źródła INTERPERSONALNE

- Konflikty interpersonalne
- Nieumiejętność komunikacji
- Uprzedzenia
- Rywalizacja
- Brak wzajemnego zaufania
- Konieczność działania w pojedynkę
- Brak wsparcia
- Niezamierzone działania pracodawcy wpływające na obniżenie (kwestionowanie) kompetencji pracownika, blokowanie działalności pracownika

Źródła ORGANIZACYJNE

- Cele instytucji jako sprzeczne z wartościami i normami uznawanymi przez pracownika (np. brak czasu na prowadzenie życia rodzinnego, wykonywanie dodatkowej pracy w domu)
- Stresory związane ze środowiskiem fizycznym (np. przepełnione klasy, hałas)
- Stresory związane ze sposobem wykonywania pracy
- Stresory związane z funkcjonowaniem pracownika jako członka organizacji (np. brak możliwości wypowiedzania swojej opinii w istotnych sprawach)
- Stresory związane z rozwojem zawodowym – niezadowolenie z przebiegu kariery, brak możliwości rozwoju zawodowego, brak poczucia stałości pracy, nadmierne obciążanie pracą administracyjną

Nauczyciele - podsumowanie

- Praca w zawodzie nauczyciela to nie tylko przekaz wiedzy, ale również wychowywanie, które domaga się kompetencji, cierpliwości, kreatywności... → WYPALENIE
- NAUCZYCIEL = ROLA SPOŁECZNA od której oczekuje się wysokich standardów moralnych/etycznych → obciążona wysokimi wymaganiami → WYPALENIE
- NIEDOCENIANIE zawodu nauczyciela (niesatysfakcjonujące płace, krytyka medialna, roszczeniowość społeczeństwa) → WYPALENIE
- Często (mało/nie)komfortowe miejsce pracy (przepełnione klasy) → WYPALENIE
- Biurokratyzacja zawodu (część pracy „papierkowej” nauczyciel wykonuje w domu) → WYPALENIE

Nauczyciele - podsumowanie

- Wewnętrzna organizacja szkoły – dyżury na przerwach (brak odpoczynku), hałas, odpowiedzialność za ucznia (ciągłe czuwanie) → WYPALENIE
- Ujawniające się w procesie nauczania/wychowania sytuacje stresowe → WYPALENIE
- Tzw. „trudna” młodzież (nieumiejętność pracy z młodym człowiekiem) → WYPALENIE
- Specyfika osobowościowa nauczyciele (np. nastawienie na sukcesy, nieumiejętność przyjmowania porażki, nieefektywne sposoby radzenia sobie ze stresem...) → WYPALENIE



Stanisława Tucholska
**WYPALENIE ZAWODOWE
U NAUCZYCIELI**

Psychologiczna analiza zjawiska
i jego osobowościowych uwarunkowań



Dla
zainteresowanych
tematem

Osoby duchowne (księża, zakonnicy)

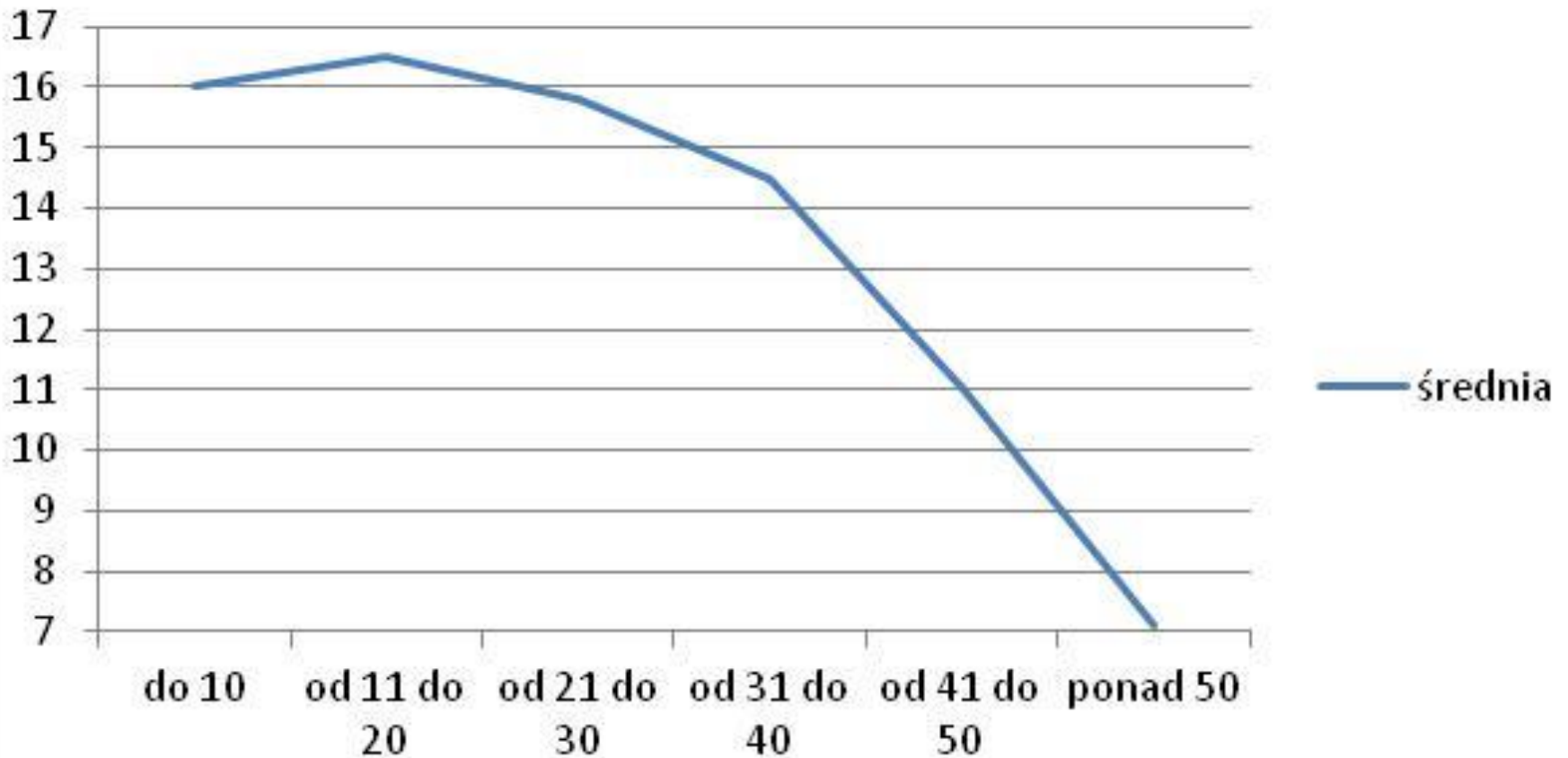
- Badania na reprezentatywnej (N=2482) amerykańskiej próbie duchownych katolickich (Rossetti, 2015)
- Pomiaru wypalenie dokonano przy użyciu zmodyfikowanej wersji Kwestionariusza C. Maslach (MBI)
- Podstawę do przeprowadzenia badań stanowiło przekonanie, że na skutek zmian kulturowo-cywilizacyjnych osoby duchowne stanowią grupę podwyższonego ryzyka w zakresie wypalenia
- W świetle uzyskanych danych przekonanie to zostało sfalsyfikowane i okazało się mitem (co nie jest jednoznaczne z faktem, że zagrożenie wypaleniem nie istnieje w populacji osób duchownych!)

Różnice między grupą księży a pozostałymi grupami okazały się istotne na poziomie $p \leq 0,001$

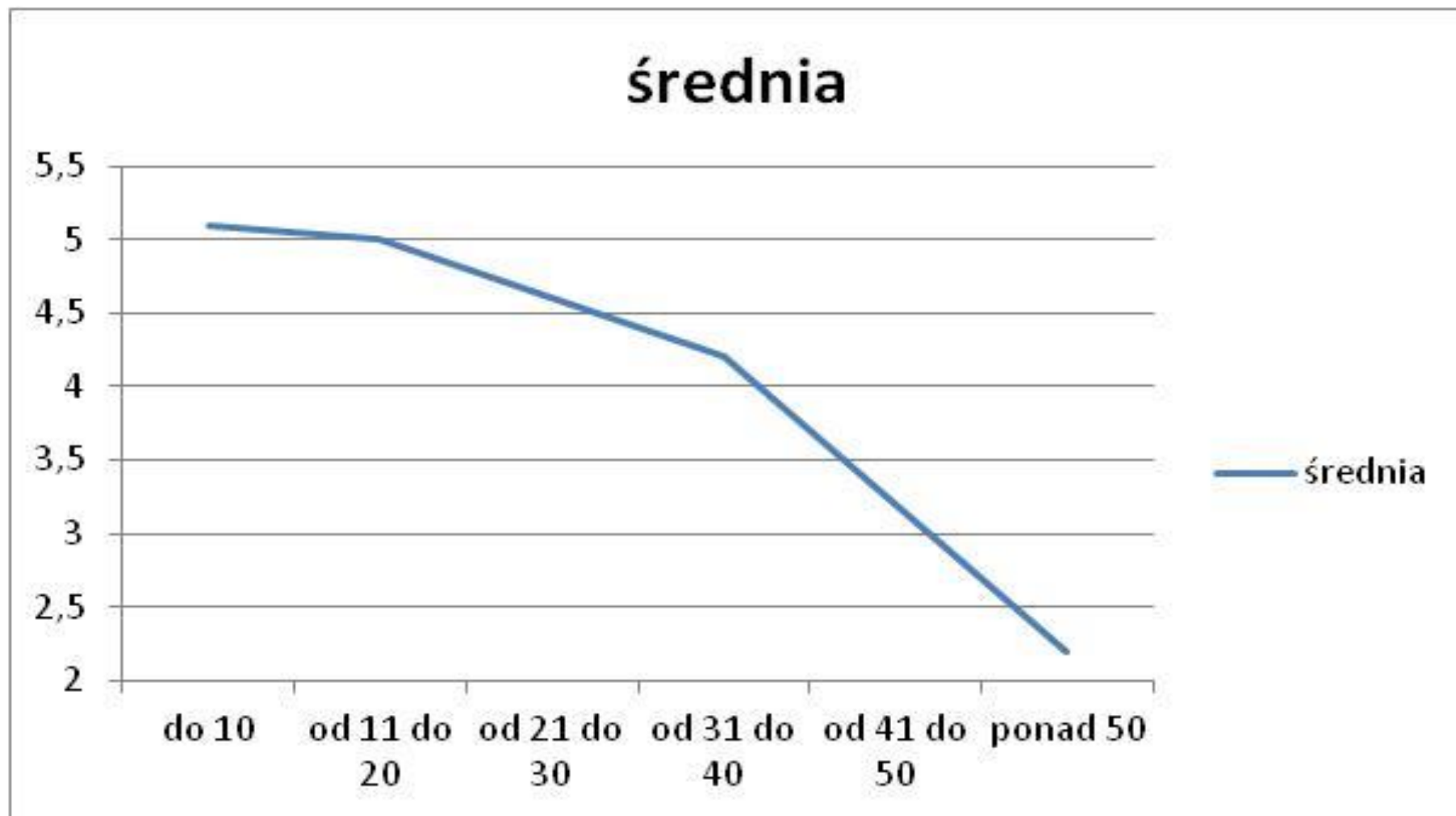
Grupa badanych	N	Wyczerpanie emocjonalne	Depersonalizacja	Osiągnięcia osobiste
Księża	2460	13,57	4,07	37,62
Księża poniżej 70. roku życia	1747	15,53	3,95	37,89
Opieka społeczna	1538	21,35	7,46	32,75
Służba zdrowotna	1104	22,19	7,12	36,53

Wyczerpanie emocjonalne - a staż kapłański

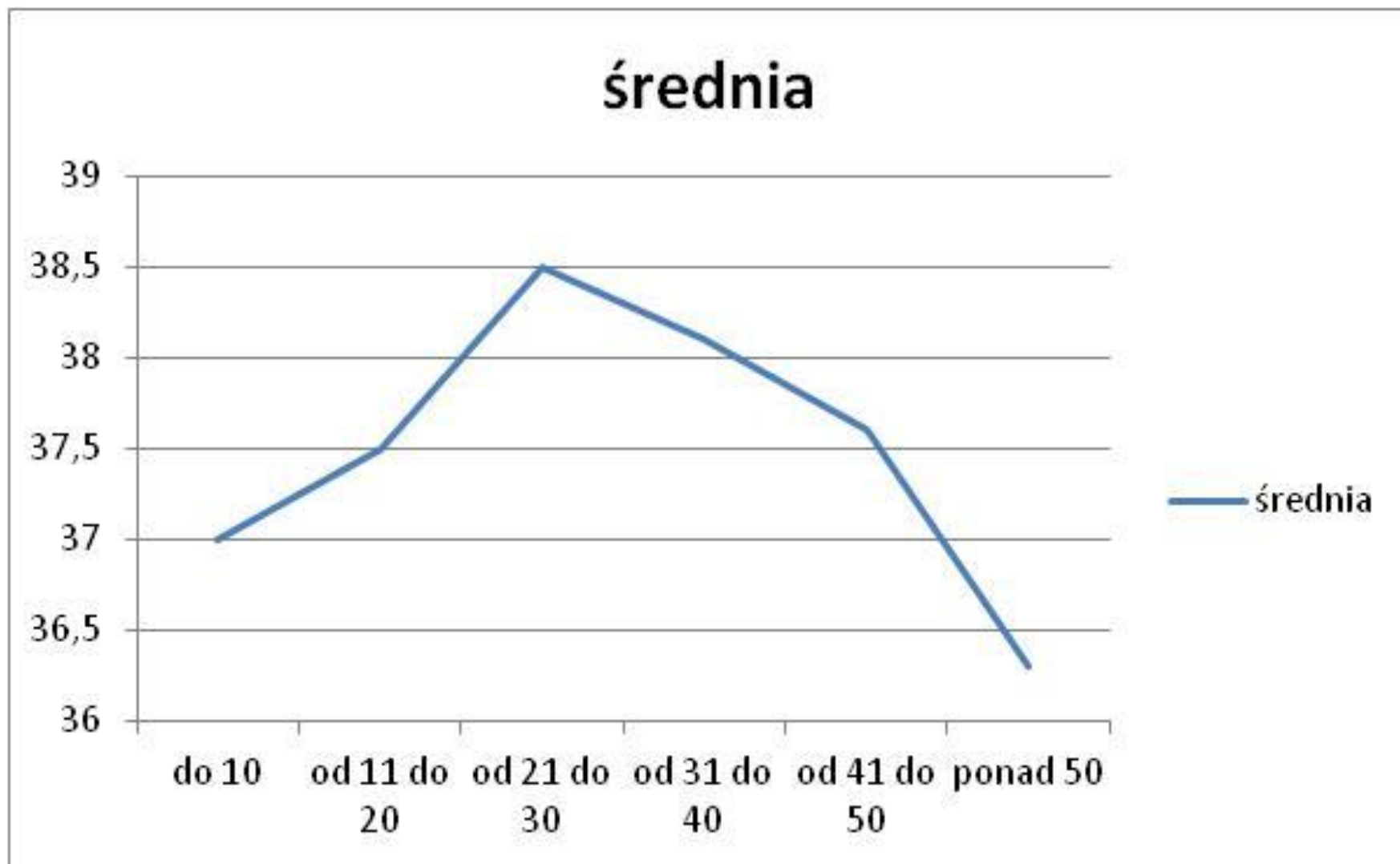
średnia



Depersonalizacja a staż kapłański



Osiągnięcia osobiste - a staż kapłański



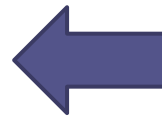


KS. STEPHEN J. ROSSETTI

BIBLIOTEKA PASTORES



**DLACZEGO KSIĘŻA
SĄ SZCZĘŚLIWI?**



Dla zainteresowanych

s. 121-142

Odnajdą Państwo
w tej publikacji wnioski
i rekomendacje dla
osób duchownych

Dziękuję Państwu za uwagę!