

**ZESPÓŁ WYPALENIA ZAWODOWEGO U PSYCHOLOGÓW
RAPORT Z BADAŃ W WOJEWÓDZTWIE
KUJAWSKO-POMORSKIM**

Iwona Rentflejsz

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 1
Bydgoszcz

Bassam Aouil

Instytut Psychologii
Akademia Bydgoska im. Kazimierza Wielkiego

**BURN OUT SYNDROME IN A GROUP OF PSYCHOLOGISTS
REPORT FROM STUDIES IN CUIAWIAN-POMERANIAN PROVINCE**

Summary. An occupation of a psychologist is one of these, in which, beside knowledge, emotionall bonds and personality traits influence on work success and achievement. According the literature this profession is specifically associated with the burn out syndrom. In the presented studies on group of 52 psychologists recruited from cuiawian-pomeranian province, it was observed that burn out problem does not affect this proffesional group. The examined sample presented behavioural pattern characterized by moderate ambition in work, distance to proffesional duties and satisfastion with life.

Wprowadzenie

Zjawisko wypalenia zawodowego jest stosunkowo nowym pojęciem w psychologii. Jako pierwszy opisał je w latach 70. Herbert Freudenberg, określając tym pojęciem wyczerpanie fizyczne i emocjonalne pracowników socjalnych. Obecnie uważa się, że wypalenie zawodowe nie dotyczy każdej grupy zawodowej. Termin ten stosuje się do opisanie objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody, w których bliski kontakt interpersonalny, pełen zaangażowania, a także cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych, decydujące o poziomie wykonywania zawodu i sukcesach (Tokarz, Nęcka, 1997).

Według czołowej badaczki tego tematu – Christiny Maslach (za: H. Sęk, 2000) wypalenie jest to syndrom wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz redukcji osobistych osiągnięć,

Adres do korespondencji: Instytut Psychologii AB, 85-867 Bydgoszcz, ul. Staffa 1,
e-mail: acpp@ab.edu.pl

które występują wśród osób wykonujących zawody usług społecznych. Chodzi tu m.in. o nauczycieli, lekarzy, pielęgniarki, psychologów, terapeutów, pracowników socjalnych i policjantów.

Syndrom ten obejmuje wiele reakcji:

- Utratę troski o drugiego człowieka.
- Obniżone morale pracy, zmniejszoną motywację do pracy.
- Przesadne dystansowanie się wobec problemów pacjentów (klientów).
- Przeżywanie problemów ze sfery życia zawodowego w sytuacjach pozazawodowych, np. w życiu rodzinnym.

Dynamika powstawania tego syndromu postępuje zwykle według pewnego schematu:

1. Pod wpływem stresującej pracy powstaje wyczerpanie emocjonalne.
2. Próbując się chronić przed skutkami wyczerpania osoba wytwarza mechanizm obronny – dochodzi do depersonalizacji pacjentów.
3. Charakter pracy wymaga zaangażowania w interakcję z pacjentem, a na skutek depersonalizacji i reakcji pacjenta na takie traktowanie obniża się poczucie kompetencji i osiągnięć w pracy zawodowej.

Taki jest zwykle mechanizm powstawania syndromu wypalenia zawodowego. Definicja Maslach nie wyczerpuje wszystkich jego aspektów, pomija na przykład cechy indywidualne pracowników, które również pośredniczą w powstawaniu zjawiska depersonalizacji.

Specyfika zawodu psychologa

Psychologowie, których to opracowanie dotyczy, to osoby pracujące w różnorodnych instytucjach zajmujących się zdrowiem psychicznym. Do wykonywania ich pracy 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 (Sillami, 1994).

W zawodzie psychologa, źródłem stresu może być przesadne zaangażowanie, nadmierna identyfikacja z pacjentem, które prowadzą do powstania wyczerpania emocjonalnego. Oprócz tego, kontakt terapeutyczny rodzi pewne niebezpieczeństwa – relacja z pacjentem budzi w psychologa tak zwane uczucia przeciwprzeniesieniowe, pacjenci mogą też wciągać terapeuta w koalicje przeciwko innym członkom rodziny. W pracy psychologa ważne jest zatem to, żeby utrzymywać odpowiednie proporcje pomiędzy bliskością i zaangażowaniem w sprawy pacjenta a dystansem i neutralnością (Szaskiewicz, 1994).

Tym, co może chronić psychologa przed syndromem wypalenia jest poczucie kompetencji, pewność tego, że prowadzone przez niego terapie przynoszą zamierzony skutek. Praca z pacjentem wymagającym pomocy psychologicznej jest jednak zwykle długotrwała, trwa nawet kilka lat i wymaga wysiłku nie tylko ze strony profesjonalisty, ale także samego pacjenta. Ten z kolei często przejawia opór wobec zmian, rezygnuje ze spotkań, uruchamia procesy obronne, które nie pozwalają mu osiągnąć pełnego wglądu. Zetknięcie z taką postawą ze strony pacjenta wymaga od psychologa dużo cierpliwości w oczekiwaniu na sukces, podejścia nieautorytarnego, niedyrektywnego. Do kontrolowania tych wszystkich procesów potrzebna jest superwizja, ale także poznanie siebie, swoich relacji, reakcji emocjonalnych, dobry wgląd w swoje przeżycia. Przebyta przez psychologa własna terapia i praca pod okiem superwizora może znacznie ułatwić pracę i chronić przed skutkami nadmiernego zaangażowania w życie pacjentów (Szaskiewicz, 1994).

Problem nadmiernego zaangażowania w życie swoich pacjentów dotyczy szczególnie psychologów – w badaniach prowadzonych w Hiszpanii, na grupie psychologów i psychiatrów pracujących w tych samych instytucjach. Okazało się, że identyfikacja z cierpieniem pacjentów jest znacznie bardziej stresującym aspektem pracy właśnie dla tych pierwszych (Torrado, Martinez, Fernandez, 1997). Psycholodzy też częściej niż przedstawiciele innych grup zawodowych skarżą się na zaburzenia psychiczne – 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 (Hellman, Morrison, 1986).

W przeprowadzonych w latach 70. badaniach nad zjawiskami korelującymi z wypaleniem w zawodzie psychologa okazało się, że najczęściej są to:

- przeczerpanie,
- zniechęcenie z powodu powolności postępów,
- brak udziału w grupach wsparcia,
- niewielkie doświadczenie kliniczne, niewystarczająca wiedza na temat zaburzeń, z którymi psycholodzy na co dzień się spotykają,
- brak wsparcia ze strony rodziny i przyjaciół,
- wysokie oczekiwania zawodowe,
- specyficzna rekrutacja do zawodów pomagających, gdyż środowisko zawodowe utrwała pewne cechy osobowościowe (Fengler, 2001).

Badania własne

Cele. Ze względu na niewielką liczbę prac badawczych dotyczących wypalenia zawodowego, a w szczególności wypalenia w grupie psychologów, przeprowadzone badania miały na celu sprawdzenie tego, 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.

Metoda. Metodą badawczą stosowaną do rozstrzygnięcia problemów badawczych był sondaż diagnostyczny. Natomiast używane w tym badaniu narzędzie to kwestionariusz AVEM (*Arbeitsbezogenes, Verhaltens und Erlebensmuster – Wzorzec zachowań i przeżyć związanych z pracą*), którego adaptacji na polskie warunki dokonali Tatiana Rongińska i Werner A. Gaida. Teoretycznym podłożem konstrukcji kwestionariusza są koncepcje Antonovsky'ego i Beckera, opisujące indywidualne zasoby jednostki w kontekście radzenia sobie ze stresem. Autorzy kwestionariusza oparli się na podejściu interakcyjnym, próbując wyjaśnić jak jednostka ustosunkowuje się do wymagań zawodowych i jakie zachowania podejmuje w wyniku indywidualnej oceny i przeżyć zawodowych (Rongińska, Gaida, 2001).

Kwestionariusz AVEM składa się z 66 twierdzeń, które oceniane są przez osobę badającą w skali pięciostopniowej. Obszar zachowań i przeżyć w sytuacjach zadaniowych opisuje 11 skal kwestionariusza, a te zostały podporządkowane trzem sferom osobowości.

Tabela 1. Skale kwestionariusza AVEM

Sfery osobowości	Skale kwestionariusza	
Zaangażowanie zawodowe	1.	Subiektywne znaczenie pracy
	2.	Ambicje zawodowe
	3.	Gotowość do zaangażowania się
	4.	Dążenie do perfekcji
	5.	Zdolność do dystansowania się
Odporność psychiczna i strategie zwalczania syt. problemowych	6.	Tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki
	7.	Ofensywna strategia rozwiązywania problemów
	8.	Wewnętrzny spokój i równowaga
Emocjonalny stosunek do pracy	9.	Poczucie sukcesu w zawodzie
	10.	Zadowolenie z życia
	11.	Poczucie wsparcia społecznego

Analiza nasilenia oddzielnych wymiarów oraz ich wzajemny układ pokazały istnienie 4 typów zachowań i przeżyć związanych z pracą. Są to:

1. 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 od 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.

2. Typ S (typ oszczędnościowy): Niskie subiektywne znaczenie pracy, niskie ambicje zawodowe, wyraźne dystansowanie się od pracy, ale też ogólne zadowolenie z życia charakteryzuje ten typ. Interwencja w przypadku tego typu polegać będzie na podniesieniu motywacji do pracy.

3. Typ A (typ ryzyka nadmiernie obciążony): Charakteryzuje go wysokie zaangażowanie zawodowe, perfekcja w pracy, a także nieumiejętność dystansowania się od pracy. Typ ten nie potrafi odprężyć się nawet w czasie wolnym, ciągle tkwi w problemach związanych z pracą. Niezadowolony z życia, może przeżywać tak zwany „kryzys gratyfikacji” – niski wkład własny z wysokimi oczekiwaniami wobec wynagrodzenia. Skutkiem tego mogą być zaburzenia psychosomatyczne.

4. 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.

Typ A i Typ B różnią się tym, że typ A cechuje przesadzone, a typ B obniżone zaangażowanie się w sprawę 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) (Rongińska, Gaida, 2001).

Oprócz badania dominującego, w tej grupie badanych, wzorca zachowania, zbadany został również udział takich zmiennych niezależnych, jak: płeć, staż pracy, stan cywilny badanych, rodzaj wykonywanych przez nich obowiązków, uczestnictwo w grupie wsparcia, kursach doszkalających w powstawaniu syndromu wypalenia.

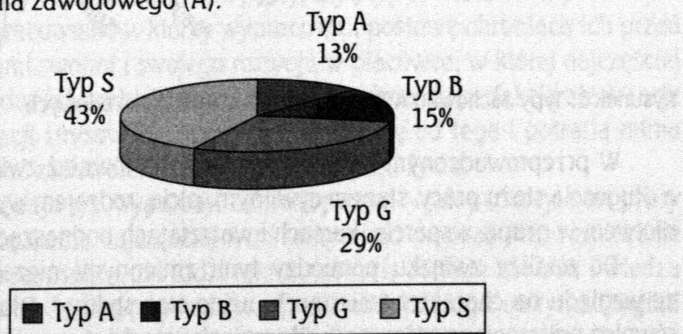
Grupa badana. W badaniu wzięło udział 52 psychologów: 47 kobiet i 5 mężczyzn. Badania zostały przeprowadzone na terenie Bydgoszczy, w różnych placówkach i instytucjach opieki zdrowia psychicznego. Były to: poradnie zdrowia psychicznego, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, pracownie testów psychologicznych, ośrodki szkolno-wychowawcze, placówka naukowo-dydaktyczna w Bydgoszczy.

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 pracownicy ze stażem powyżej 16 lat. 52% badanych żyje w związku, posiada dzieci, 33% to osoby stanu wolnego, natomiast 15% z nich żyje w związku i nie posiada dzieci.

Spośród badanych 54% wykonuje urozmaicone obowiązki w pracy, takie jak: diagnoza, terapia, prace badawcze, dydaktyka, natomiast 46% z nich zajmuje się jednym rodzajem działalności, np. tylko diagnozują różnego rodzaju zaburzenia rozwojowe, poznawcze. 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.

Wyniki

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

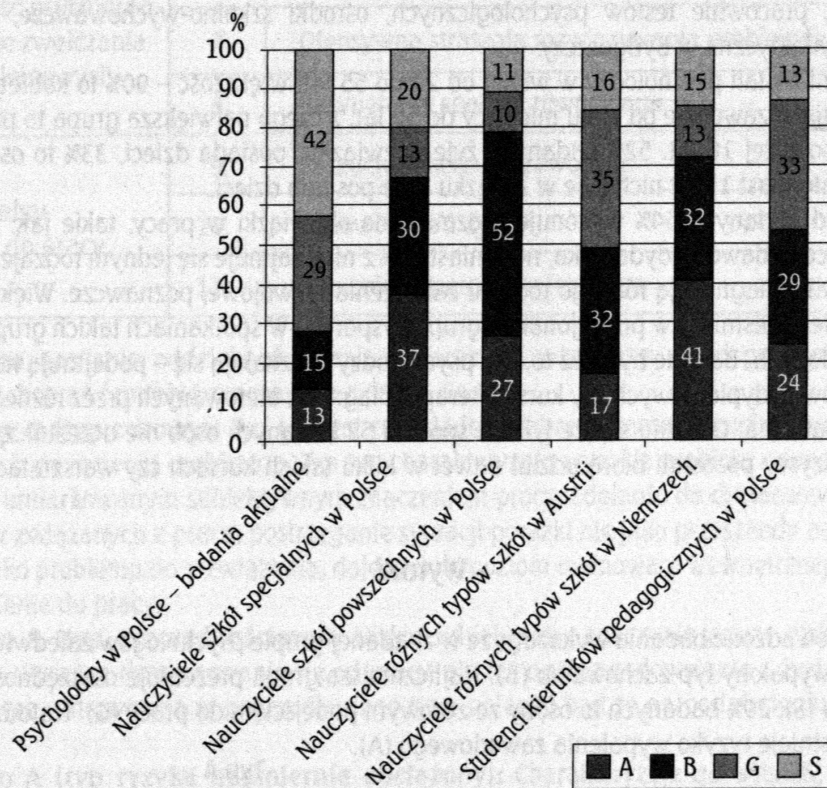


Rysunek 1. Rozkład typów zachowań w badanej grupie psychologów

Dla porównania sytuacji psychologów przedstawiamy wyniki badań prowadzonych tym samym kwestionariuszem AVEM w różnych grupach nauczycieli. Badaniami objęto nauczycieli szkół specjalnych z Polski (Aouil, Kominczak-Tietze, 2004), nauczycieli szkół powszechnych z Polski (289), nauczycieli różnych typów szkół z Austrii (382) i z Niemiec (2264), a także grupę 155 studentów kierunków pedagogicznych z Polski (Rongińska, Gaida, 2001). Większość badanych osób stanowią kobiety (od 71% do 90% w zależności od grupy).

Najczęściej wypalenie dotyka nauczycieli szkół powszechnych w Polsce, oni też w najmniejszym stopniu potrafią dystansować się od problemów zawodowych. Najrzadziej spośród badanych grup, przeciążeniu w pracy ulegają ankietowani psychologowie. Zdrową, zaangażowaną postawę wobec pracy przyjmują najczęściej nauczyciele austriaccy.

Różnicę pomiędzy wypaleniem psychologów a reprezentantów innych grup zawodowych przedstawiono na rysunku 2.



Rysunek 2. Typy zachowań AVEM w różnych grupach zawodowych

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

Do analizy związku pomiędzy tymi zmiennymi niezależnymi a wzorcem zachowania, ze względu na charakter zmiennych, użyto statystyki χ^2 . Dla każdego rodzaju zmiennej został również policzony współczynnik siły związku stochastycznej C-Pearsona.

Pośród wymienionych zmiennych niezależnych tylko długość stażu pracy wpływa istotnie na występowanie syndromu wypalenia. Wynik $\chi^2=111,56$, przy $df=19$ ($p<0,005$) i $C_{\text{Pearsona}}=0,83$ pokazuje, że 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 1 roku do 5 lat, najczęściej prezentuje typ oszczędnościowy i zdrowy.

Żadna inna badana zmienna niezależna nie okazała się istotną w powstawaniu syndromu wypalenia zawodowego u badanych psychologów.

Dyskusja

W przeprowadzonych badaniach okazało się, że problem wypalenia, w większości przypadków, nie dotyka psychologów w badanej grupie. Większość badanych – 90% stanowiły kobiety, wśród nich dominuje postawa oszczędnościowa, czyli ogólne zadowolenie z życia, w którym praca nie pełni najważniejszej, centralnej roli, a badane psycholożki potrafią się w znacznej mierze zdystansować od swoich zawodowych problemów. Drugą pod względem liczebności grupą są pracownicy prezentujący „zdrową” postawę wobec pracy – cechują ich wysokie ambicje zawodowe w połączeniu z umiarkowanym subiektywnym znaczeniem pracy. Ludzie ci mobilizują się w zetknięciu z problemem, ich działanie nastawione jest na jego rozwiązanie, ale jednocześnie potrafią zdystansować się od pracy, co daje im dużą równowagę wewnętrzną i zadowolenie ze swojego życia.

Zawód psychologa jest sfeminizowany, co wynika z różnych przyczyn społeczno-ekonomicznych. Istotny jest również charakter pracy psychologa – ciągły kontakt z ludźmi, wymagający empatii, wrażliwości, bardziej odpowiada naturze kobiet. Oprócz pracy, angażują się one w wychowywanie dzieci, prowadzenie domu. Właśnie te pozazawodowe obowiązki najprawdopodobniej pozwalają im zdystansować się od swojej roli zawodowej, co widać w dominującej wśród nich oszczędnościowej postawie wobec pracy.

Zmienną, która okazała się istotna dla powstawania syndromu wypalenia jest staż pracy. W badanej grupie znalazły się osoby doświadczone – w większości badani byli pracownicy z ponadszesnastoletnim stażem. Najczęściej prezentowana przez nich postawa to typ ogólnie zadowolony z życia, ale z niskim subiektywnym znaczeniem pracy, czyli typ S. Postawa ta prawdopodobnie wynika z doświadczenia pracowników, którzy wypracowali postawę chroniącą ich przed stresem. Zapoznani z możliwościami swoimi i swojego rozwoju w placówce, w której najczęściej pracują od wielu lat, nie mają już dużych ambicji zawodowych, nie dążą do perfekcji, ale w razie wystąpienia problemów czy sytuacji stresowych, łatwo dystansują się od tego i potrafią mimo wszystko zachować spokój i czerpać zadowolenie z pracy i ze swojego życia.

Najrzadziej wśród nich występuje typ wypalony, co trochę dziwi – jak przez tyle lat pracy można nie być zmęczonym obowiązkami, najczęściej tymi samymi od dawna? Może znaczenie ma tu specyfika zawodu psychologa, osobowość ludzi rekrutowanych do tego zawodu i wiedza zdobywana w trakcie studiów i pracy? Wiedza posiadana przez nich pomaga utrzymać wgląd w swoje emocje, co ułatwia kontrolować swoje reakcje, obserwować siebie, przeciwpwerpenienie

pojawiające się w relacji z pacjentem. Dzięki temu psychologowie chronią się przed przeciążeniem problemami pacjenta.

Być może to, że syndrom wypalenia dotyka właśnie młodych, a nie tych najstarszych psychologów, wynika z pozycji, jaką mają obie grupy na rynku pracy. Młodzi nie tylko wchodzi dopiero w nową rolę, ale jeszcze duża liczba absolwentów kończących studia stanowi dla siebie nawzajem silną konkurencję. Mogą czuć się oni zagrożeni na swoim stanowisku pracy. Natomiast starsi pracownicy, wchodząc na rynek pracy, jako młodzi absolwenci, nie mieli aż takiej konkurencji. Ponadto przez lata pracy korzystali z finansowanych przez zakład pracy kursów i szkoleń, budowali swój warsztat, więc teraz cieszą się niezachwianą pozycją na rynku, co daje im dobre samopoczucie, przekładające się na typ AVEM.

Najmłodszy w tym zawodzie prezentują najczęściej wypalony typ zachowania, co potwierdzają również przeprowadzone przez W. Szaszkiewicz badania – wchodzi oni do zawodu z nie-realnymi planami, entuzjazmem, a w zetknięciu z pracą, biurokratyzmem, rozczarowują się, co prowadzi do zmęczenia pracą i złego samopoczucia. Przeprowadzenie badań longitudinalnych na tej grupie pokazałoby, czy wykształca oni u siebie destrukcyjny czy zdrowy typ obrony i postawy wobec pracy.

Optymistyczny jest wynik badania dotyczącego zaangażowania psychologów w szkolenia. Okazało się, że przez cały czas wykonywania zawodu podnoszą oni swoje kompetencje, doszkalają się. Jest to grupa zawodowa, która dba o swój warsztat pracy i regularnie uczestniczy w różnego rodzaju kursach zawodowych. Zdobywana wiedza podnosi ich poczucie kompetencji, pozwala jeszcze lepiej pracować z pacjentem, co daje efekty w polepszeniu jakości jego życia, a psychologowie dają to poczucie satysfakcji. Według definicji Ch. Maslach, nie dochodzi u większości z nich do trzeciego wymiaru wypalenia zawodowego, czyli poczucia braku kompetencji. Oprócz tego, uczestniczenie w warsztatach czy kursach jest dla psychologów okazją do spotkań, podczas których dzielą się swoimi doświadczeniami z pracy z pacjentami, co daje dodatkowe wsparcie.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania objęły 52 psychologów pracujących na terenie Bydgoszczy. Większość badanych – 90% stanowiły kobiety z długim stażem pracy.

Przeciętny badany to kobieta, około pięćdziesięcioletnia, z długim, powyżej 16 lat, stażem pracy, mająca partnera i dzieci, wykonująca w pracy urozmaicone czynności. Nie uczestniczy w żadnej profesjonalnej grupie wsparcia, natomiast regularnie doskonali się i zadowolona jest ze wsparcia, jakie daje jej rodzina. Przeciętny badany to również pracownik oszczędzający się w pracy, z dużym zadowoleniem ze swojej sytuacji życiowej, z umiarkowanymi ambicjami zawodowymi, dużym dystansem do swojej roli zawodowej.

Spośród wymienionych zmiennych niezależnych tylko staż pracy wpływa różnicująco na satysfakcję z pracy i swojej pozycji zawodowej. Najbardziej zadowoleni ze swojej pracy są psychologowie ze stażem 1–5 lat i 10–15 lat pracy.

Wzorzec zachowań i przeżyć związanych z pracą, wyrażony typem zachowania A, B, S, G, jest tworem dynamicznym i na pewno ulega zmianie na przestrzeni lat. Przeprowadzenie badań na tej samej grupie, za kilka lat pokazałoby, w którym kierunku te zmiany postępują.

Natomiast samo zbadanie poziomu zadowolenia z pracy nie wyczerpuje tego tematu. Tę wiedzę należałoby teraz wykorzystać do tego, aby jeszcze bardziej poprawić komfort pracy i samopoczucie psychologów. Pełnią przecież oni bardzo ważną funkcję w naszym społeczeństwie, a od tego jak wykonują swoją pracę, zależy zdrowie psychiczne wielu ich pacjentów. Powinni być nie tylko dobrze wykształceni, ale jeszcze ich osobowość, która również jest w pewnym sensie narzędziem ich pracy, powinna odpowiadać charakterowi ich pracy – kontaktowi z klientem.

Właśnie dlatego, że psycholodzy są szczególnie narażeni na ryzyko wypalenia, powinni być rozeznani w tym zagadnieniu – powinni umieć diagnozować jego symptomy, a także znać sposoby radzenia sobie w przypadku jego wystąpienia. Również organizacje zrzeszające psychologów, np. Polskie Towarzystwo Psychologiczne, mogłyby uruchomić regionalne grupy wsparcia dla psychologów zmęczonych wykonywaną pracą. Mogłaby to być na przykład pomoc prowadzona *on-line*, za pośrednictwem internetu.

LITERATURA CYTOWANA

- Aouil, B., Kominczak-Tietze, M. (2004). Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli szkół specjalnych. W: M. Kościelska, B. Aouil (red.) *Człowiek niepełnosprawny: rodzina i praca* (s. 249–267). Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej.
- Bańka, A. (1992). Sposoby obrony przed wypaleniem się zawodowym. W: A. Bańka (red.) *Bezrobocie: podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: „Print-B”.
- Basińska, M. (1998). Czynniki wyzwalające stres w pracy pielęgniarek. *Forum Psychologiczne*, 2, 166–179.
- Bem, S. L. (1994). Androgynia psychiczna a tożsamość płciowa. W: L. Zimbardo, F. Ruch (red.) *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowe PWN.
- Bond, F. W., Bunce, D. (2003). The role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 6, 158–179.
- Burisch, M. (1989). Das Burnout-Syndrom-Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin. W: T. Rongińska, W. Gaida (red.) *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*. Zielona Góra: WSP im. Kotarbińskiego.
- Carson, R. C., Butcher, J. N., Mineka S. (2003). *Psychologia zaburzeń*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Cierpiałkowska, L., Sęk, H. (2001). *Psychologia kliniczna i psychologia zdrowia*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humianiora.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A., Schaufeli, W. (2001). The job demands- resources model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 578–603.
- Fengler, J. (2001). *Pomaganie mężczyznom*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Ganster, D., Fox, M., Dwyer, D. (2001). Explaining employees' health care costs. *Journal of Applied Psychology*, 86, 5, 328–346.
- Hejszen-Niejodek, I. (2000). Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie. W: J. Strelau (red.) *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 2, s. 465–492). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hellman, I., Morrison, M. C. (1986). The stress of psychotherapeutic work. *Journal of Clinical Psychology*, 42, 24–58.

- Łuszczynska, A. (2003). Stres traumatyczny związany z pracą zawodową. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 15–39.
- Mandal, E. (1999). Syndrom wypalenia zawodowego a tożsamość płciowa nauczycielek. *Psychologia Wychowawcza*, 1, 2–18.
- Okła, W., Steuden, S. (1999). Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających. *Roczniki Psychologiczne*, 2, 12–17.
- Ratajczak, Z. (1994). *Wsparcie społeczne w środowisku pracy a stres i jego skutki zdrowotne*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Reber, S. A. (2000). *Słownik psychologiczny*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowe Scholar.
- Rongińska, T., Gajda, W. (1982). *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*. Zielona Góra: WSP.
- Sęk, H. (2001). *Psychologia kliniczna i psychologia zdrowia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sęk, H. (red.) (2000). *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Warszawa: PWN.
- Sęk, H., Beisert, M. (1999). *Mechanizmy stresu i wypalenia zawodowego*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humianiora.
- Sillamy, N. (1994). *Słownik psychologii*. Warszawa: Książnica.
- Strykowska, M., Trzeciakowska, A. (1994). Wsparcie społeczne a satysfakcja z pracy i wypalenie się zawodowe kobiet. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 35–48.
- Szaszkiewicz, W. (1994). Zawód – psycholog. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 2–15.
- Świętochowski, W. (2000). Psychiczne wypalenie się rodzin i jego konsekwencje w rozwoju dzieci. W: R. Derbis (red.) *Jakość rozwoju a jakość życia*. Częstochowa: WSP.
- Tokarz, A., Nęcka, E. (1997). *Psychologia poznawcza w Polsce: Koncepcje, analizy, badania*. Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- Torrado, V. M., Martinez M. C., Fernandez-Rios, L. (1997). Occupational stress and state of health among clinical psychologists and psychiatrists. *Psychology in Spain*, 1, 1.
- Tucholska, S. (2001). Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 25–57.
- Tylka, J. (2000). *Psychosomatyka*. Warszawa: Uniwersytet Kardynała Wyszyńskiego.
- Wojciechowska, J. (1990). Syndrom wypalenia zawodowego. *Nowiny Psychologiczne*, 5, 34–38.