

WYPALENIE ZAWODOWE JAKO REZULTAT NIEDOPASOWANIA ZAWODU

Wprowadzenie

Zagadnienie wypalenia zaczęło pojawiać się w badaniach i literaturze w latach 70. XX wieku. Pierwsze próby zdefiniowania i zrozumienia wypalenia zawodowego oparte były przede wszystkim na ówczesnej wiedzy badaczy w ramach pokrewnych obszarów badań. Na przestrzeni lat powstawały i zmieniały się modele i teorie wypalenia zawodowego oraz tego, co składa się na ten konstrukt. Stan obecnej wiedzy pozwala stwierdzić, że na wypalenie zawodowe, zgodnie z założeniami Maslach (1982), składa się wyczerpanie emocjonalne, obniżone poczucie dokonań osobistych i depersonalizacja. Kolejną ważną definicją jest ta opracowana przez Freudenberga i Richelson (1980). Ich zdaniem wypalenie zawodowe jest stanem znacznego zmęczenia lub frustracji, które wynikają z poświęcenia się sposobowi życia, jakiejś sprawie lub związkowi, a na pewno nie było efektem oczekiwanej nagrody.

Zagadnienie ryzyka wypalenia zawodowego staje się tym bardziej istotne, kiedy praca zaczyna być jednym z ważniejszych aspektów życia. Według Maslach i Leitera (2010), wypalenie zawodowe jest coraz bardziej powszechne i staje się największym zagrożeniem z jakim muszą się liczyć osoby aktywne zawodowo w XXI wieku.

Pojęcie i istota wypalenia zawodowego

Praca coraz częściej staje się podstawą trudności, a przez to analiz i badań naukowych. W świetle literatury definiuje się, że „praca jest zespołem czynności prowadzących do zaspokojenia ludzkich potrzeb, posiadających społeczną doniosłość i zapewniających jednostkom i grupom, które ją wykonują, określoną pozycję w społeczeństwie” (Szczepański, 1961, s. 171).

Problemy pojawiające się w pracy skłoniły naukowców do wielu badań. Pierwszy raz termin wypalenie zawodowe (*burnout*) pojawił się w literaturze w okolicach połowy lat 70. ubiegłego wieku. Mimo początkowego małego zainteresowania przez naukę, sukcesywnie zaczęto zauważać problem wypalenia zawodowego, przez co zostało ono uznane za bardzo ważny problem, zarówno indywidualny, jak i społeczny (Maslach, 1976).

Obecnie wypalenie zawodowe to jedno z największych zagrożeń społecznych i zawodowych, z którym muszą zmierzyć się osoby aktywne zawodowo w XXI wieku. Zjawisko to coraz bardziej dotyka ludzi pracujących, jest bardzo powszechne i zdarza się w niemal w każdym zawodzie. Dzisiejsze miejsca pracy nie zawsze są przyjaznym środowiskiem, zarówno na płaszczyźnie ekonomicznej, fizycznej, jak i psychologicznej. Duża część społeczeństwa jest wyczerpana emocjonalnie, fizycznie, duchowo, a codzienne zmagania, które spotyka w życiu prywatnym i zawodowym, zmniejszają energię i entuzjazm do podejmowania pracy. Oddanie pracy i zaangażowanie często po jakimś czasie gaśnie. Z czasem ludzie zaczynają się dystansować i unikać większego zaangażowania. (Maslach, Leiter, 2011).

Podejście do wypalenia zawodowego było różne w zależności od dziedziny nauki. Zagadnieniem tym interesowały się nauki społeczne, a także medycyna. Dzięki temu zjawisko to jest obecnie rozumiane holistycznie.

Znaczący wzrost liczby badań, analiz, studiów i opracowań, które podejmowały problematykę wypalenia, pośrednio wskazuje, że wypalenie zawodowe oraz jego konsekwencje dla społeczeństwa są istotnymi zagadnieniami współczesnych ludzi, szczególnie tych żyjących w wysoko rozwiniętych społeczeństwach.

Pierwsze próby zrozumienia i przedstawienia wypalenia zawodowego opierały się przede wszystkim na dotychczasowej wiedzy badaczy w ramach pokrewnych obszarów oraz intuicji psychologicznej badaczy (Freudenberger, 1974, 1975, 1983; Freudenberger i Michelson, 1980; Lauderdale, 1982; Harrison, 1983; Paine, 1982; Edelwich i Brodsky, 1980; Farber, 1983; Brill, 1984; Rountree, 1984). Następne rozważania i badania zaczynały coraz bardziej opierać się na wiedzy i badaniach.

Do najbardziej znanych współcześnie koncepcji zaliczyć można koncepcję Buri-scha (1989, 1993), która oparta jest na teorii działania i koncepcję Buunka i Schau-felego (1993, 1998), której początki można odnaleźć w teorii społecznego uczenia się.

Koncepcja stworzona przez Hobfolla (Hobfoll i Fredey, 1993; Hobfoll i Scherrom, 1993) opiera się na istocie utraty zasobów na podstawie własnej teorii stresu (Hobfoll, 1988, 1989, 2006), znana jest również jako „teoria zasobów” (*Conservation of Resources*, COR). Istotną wydaje się również perspektywa poznawczo-kompensacyjna przygotowana przez Sęk (1996, 2000), koncepcja Chernissa (1989, 1992, 1993, 1995, 1996), Golembiewskiego (Golembiewski i Munzenrider, 1988; Golembiewski, Scherb, Boudreau, 1993; Golembiewski i Rountree, 1991), a także Pines (1993, 1994, 1996).

Wyróżnione koncepcje nie wykluczają się, lecz dopełniają. Analizując je można zauważyć, że wykazują one złożoność zjawiska, jakim jest wyczerpanie, co może dowodzić na istotne problemy w przygotowaniu tylko jednowymiarowej teorii wypalenia zawodowego.

Jedną z pierwszych badaczek, które stworzyły naukową teorię wypalenia zawodowego, była Christine Maslach, amerykańska psycholog (1976). Próbę zrozumienia tego zagadnienia i prace badawcze Maslach rozpoczęła współpracując z Ayalą Pines, później prowadziła je z Susan Jackson, a następnie rozpoczęła współpracę z Michaeliem Leiterem. Działalność naukowo-badawczą Maslach warto rozpatrywać w dwóch okresach.

Pierwszy z nich to przede wszystkim wypracowanie wielowymiarowego modelu wypalenia, w którym uwzględniona została jego struktura, a także stworzenie narzędzia pomiaru tego zagadnienia. W drugim okresie mocniejszy nacisk położony został na przygotowanie ogólnej wielowymiarowej teorii wypalenia. Maslach (1982) przyjęła w niej nowe podejście do badań nad zjawiskiem wypalenia. W nowej perspektywie badaczka skupiła się przede wszystkim na głównych determinantach wyczerpania sił pracą zawodową oraz strukturze i następstwach tego zjawiska.

Definicja wypalenia zawodowego przygotowana przez Maslach (1986) stworzona została na podstawie kilkuletnich badań eksploracyjnych, w ramach których odbyły się wywiady, przeprowadzone zostały ankiety oraz obserwacje naturalnego zachowania osób, które pracowały w szerokim spektrum zawodów. Wymienić wśród nich można obszary społeczne, ochronę zdrowia, zdrowie psychiczne, edukację, a także wymiar sprawiedliwości. W celu wyjaśnienia kwestii silnego pobudzenia emocjonalnego Maslach skorzystała z dwóch pojęć zaczerpniętych z literatury medycznej.

Jednym z nich było pojęcie „zdystansowanej troski” (*detached concern*). W zawodach medycznych kojarzone ono było z połączeniem dystansu emocjonalnego ze współczuciem. Jako przykład można tu podać lekarza, który troszczy się o dobro i zdrowie swojego pacjenta, ale wie, że musi unikać silnego zaangażowania emocjonalnego oraz zachować zubożenie i niezaangażowany obiektywizm (Lief, 1963).

Drugim ważnym pojęciem była „obronna dehumanizacja” (*dehumanization in self-defense*). Określenie to obejmuje działania zmierzające ku chronieniu siebie

przed emocjami, które możliwe jest dzięki reagowaniu na ludzi jak na przedmioty, a nie na osoby (Zimbardo, 1970).

Analiza problematyki czy dystansowanie się i dehumanizacja mogą być brane pod uwagę jako konstrukty badawcze, które skłoniły Maslach do dalszych badań na ten temat. W badaniu udział wzięli pracownicy placówek ochrony zdrowia. Na ich podstawie wyciągnięte zostały następujące wnioski (Maslach, 2009):

1. Ważną rolę w sprawowaniu opieki zdrowotnej odgrywały doświadczenia emocjonalne. Istotne były doświadczenia pozytywne, jak np. powrót pacjentów do zdrowia, jak i negatywne, do których zaliczyć można śmierć pacjentów, kontakt z ich rodzinami w tej trudnej sytuacji, konflikty ze współpracownikami czy przełożonymi. Badani zaznaczyli, że niektóre z tych zdarzeń były wręcz obywatelniające i skutkowały wyczerpaniem emocjonalnym.
2. Lekarze sugerowali, że ich zdaniem trudno jest się troszczyć o pacjenta i jednocześnie dystansować się. Powoduje to, że „zdystansowana troska” jest czymś nieosiągalnym. Ich zdaniem często pojawiającym się zjawiskiem było negatywne podejście do pacjentów i uczuć, jakie lekarze wobec nich wyrażali.
3. Istotnym czynnikiem wpływającym na wypalenie zawodowe są kompetencje. Silne pobudzenie emocjonalne, którego doświadczały lekarze, odbierane było jako brak umiejętności „zachowywania się w sposób profesjonalny”, które rozumieć można jako chłodne, pozbawione emocji, obiektywne. Powodowało to kwestionowanie przez badanych własnych zdolności do pracy. Badani uważali, że odbyta edukacja i zdobyte wykształcenie nie przygotowało ich do realiów pracy, z którymi musieli się zmierzyć.

Na podstawie prowadzonych badań psychometrycznych Maslach i Jackson stworzyły narzędzie pomiarowe, które określane jest jako MBI (*Maslach Burnout Inventory*, Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach). Kwestionariusz ten pozwala zbadać trzy elementy wypalenia zawodowego: obniżone poczucie dokonania osobistych, wyczerpanie emocjonalne i depersonalizację. Narzędzie składa się z 22. pozycji, które tworzą trzy podskale. Poszczególne pozycje przybierają postać twierdzeń, na które odpowiada się określając częstotliwość na siedmiostopniowej skali (Maslach, Jackson, 1986).

Rozróżnienie tych trzech wymiarów wypalenia podkreślone zostało w badaniach w latach 80. Powstała wtedy definicja, która traktowała wypalenie jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach, 1982, s. 19–32).

Wyodrębniono takie elementy wypalenia zawodowego, jak:

1. „Wyczerpanie emocjonalne – to poczucie danej osoby, że jest przeciążona emocjonalnie, a jej możliwości uczuciowego zaangażowania zostały wyczer-

pane. Wyczerpanie emocjonalne występuje z wyczerpaniem psychofizycznym.

2. Depersonalizację, która może być rozumiana jako zbyt obojętny, bezduszny i negatywny stosunek do innych ludzi, szczególnie do osób, które są podmiotem oddziaływania profesjonalisty. Depersonalizacja jest swoistą formą obrony przed nadmiernym obciążeniem psychicznym problemami ludzi, z którymi się pracuje, którym się pomaga.
3. Obniżenie poczucia dokonań osobistych to poczucie, że pracuje się poniżej własnych możliwości, wątpi się w swoje kompetencje i w efekcie przestaje odnosić sukcesy zawodowe. Obniżona satysfakcja zawodowa może prowadzić do poczucia bezsensu pracy i rezygnacji z niej” (Toeplitz-Winiewska, 2011).

Kontynuując swoją działalność, Maslach zaproponowała model wielowymiarowy, w którym ujęte zostały zależności między tymi trzema komponentami. Wyczerpanie emocjonalne pojawia się w tym modelu jako pierwsze. Prowadzi ono do wzmocnienia depersonalizacji, a na koniec sprawia, że obniża się poczucie dokonań osobistych (Leiter, Maslach, 1998).

Badania nad wypaleniem zawodowym pokazały tendencję silniejszej korelacji badanych dotychczasowych zmiennych z wyczerpaniem emocjonalnym niż z depersonalizacją oraz obniżeniem poczucia dokonań osobistych. Spowodowało to, że część badaczy uznała, że wypalenie ma tylko pojedynczy wymiar, którym jest wyczerpanie emocjonalne, a inne czynniki należałoby z tej definicji usunąć.

Mimo wielu negatywnych opinii o definicji wypalenia stworzonej przez Maslach, badaczka nie zgodziła się z tymi zarzutami. Uznała, że na fakt dominacji wyczerpania emocjonalnego wpływa takie skonstruowanie rozważań teoretycznych, które najmocniej skupia się właśnie na tym aspekcie. Powoduje to, że większość prowadzonych badań ma na celu zbadanie zależności właśnie z wyczerpaniem emocjonalnym. Związki z obniżonym poczuciem dokonań osobistych i depersonalizacji badane są niejako w drugiej kolejności (Maslach, 2009).

Wśród trzech komponentów, które składają się na wypalenie, wyczerpanie emocjonalne jest tym, który najbardziej zbliżony jest do konstruktów, jakim jest stres. Podobieństwo potwierdzone może być przez trafność umiejscawiania wypalenia w dziedzinie stresu. Maslach (2009) opierając się na danych badań eksploracyjnych stwierdziła, że wypalenie zawodowe jest czymś więcej niż tylko stresem. Analiza wypalenia pod kątem psychospołecznym pozwala na wypracowanie sformułowania, że jest ono doświadczeniem indywidualnego stresu, ale obejmuje również pojęcie danej osoby o sobie, o innych i złożone relacje społeczne. Definiowanie wypalenia tylko jako stresu nie jest wystarczające, ponieważ pomija dwa bardzo istotne komponenty, jakimi są stosunek do innych i samoocena. Trójskładniowy model wypalenia odzwierciedla wszystkie te trzy komponenty – wymiar samooceny pojmowany

jest przez obniżone poczucie dokonań osobistych, a relacje interpersonalne przez depersonalizację. Dodając te dwa elementy sprawiamy, że wypalenie nie jest już traktowane tylko jako stres, a nowe pojęcie, którym jest depersonalizacja, znajduje swoje uzasadnienie (Maslach, 2009).

Analizy uwzględniające elementy charakterystyczne, indywidualne i odróżniające zespół wypalenia zawodowego od innych rodzajów stresu, które związane są z pracą, są uzasadnieniem dla podejścia, że jest to odrębne i istotne zjawisko.

Według Freudenberga i Richelson (1980) wypalenie jest przede wszystkim „stanem zmęczenia czy frustracji wynikającym z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody” (s. 13). Według Maslach natomiast (1982) „wypalenie jest zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (s. 3). Pines i Aronsona (1988) twierdzą, że wypalenie zawodowe jest „stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanym przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym” (s. 9). W podejściu Maslach i Jackson (1984, 1986) na konstrukt wypalenia zawodowego składają się 3 czynniki:

- „wyczerpanie emocjonalne, które jest związane ze znacznym obciążeniem emocjonalnym związanym z pracą. Charakterystyczne dla tego wymiaru są m.in. poczucie ogólnego zmęczenia, brak energii i zapału do działania. Wyczerpanie emocjonalne jest traktowane przez niektórych autorów jako kluczowy aspekt wypalenia (Maslach, Leiter, 1997, 2000). Niektóre wąskie ujęcia problemu wypalenia ograniczają się tylko do tego wymiaru (Westman, Eden, 1997);
- depersonalizacja, której przejawem jest cynizm, dystansowanie się i ignorowanie problemów i potrzeb innych ludzi (klientów, pacjentów). Depersonalizacja jest często traktowana jako konsekwencja wyczerpania emocjonalnego lub sposób radzenia sobie z nim (Maslach, 1998; Moore, 2000);
- obniżone poczucie osiągnięć osobistych rozumiane jako spadek bądź brak poczucia kompetencji i sukcesu zawodowego. Ludzie charakteryzujący się tym wymiarem mają poczucie, że ich praca jest nieefektywna, a oni nie mają predyspozycji do pełnienia ról zawodowych. Obniżone poczucie własnych osiągnięć stanowi więc poznawczy aspekt wypalenia zawodowego” (Maslach, Leiter, 1997, s. 37).

Wypalenie zawodowe definiowane jest jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób. Wyczerpanie emocjonalne odnosi się do poczucia danej osoby, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie, a jej zasoby emocji zostały w znacznym stopniu uszczuplone. Depersonalizacja dotyczy negatywnego, bezdusznego lub zbyt obojęt-

nego reagowania na innych ludzi, którzy zwykle są odbiorcami usług danej osoby lub przedmiotem opieki z jej strony. Obniżone poczucie dokonań osobistych odnosi się do spadku poczucia własnej kompetencji i sukcesów w pracy” (Maslach, 2004, s. 15).

Ogińska-Bulik podkreśla, że według współczesnej wiedzy „zespół wypalenia zawodowego jest związany przede wszystkim z charakterem wykonywanej pracy. Wyniki badań (...) dowodzą występowania tego zespołu przede wszystkim u pracowników służb społecznych, gdzie wymagany jest intensywny kontakt z innymi ludźmi. Proces wypalania się zależy także od wieku i stażu pracy pracownika, przy czym częściej jest on obserwowany u młodszych, zarówno wiekiem, jak i stażem pracy. Zespół wypalenia jest także uwarunkowany płcią, chociaż związek między tymi zmiennymi nie jest jednoznaczny” (Ogińska-Bulik, 2006, s. 145).

Jak pisze C. Maslach, „świadczenie usług lub zapewnianie opieki może być bardzo wymagającym i angażującym zawodem, wyczerpanie emocjonalne nie jest niezwykłą reakcją na przeciążenie taką pracą” (Maslach, 2004, s. 19). Zauważyć można więc pewnego rodzaju zależność, że wypalenie zawodowe wśród zawodów pomocowych mocno związane jest ze świadczeniem usług innym ludziom.

Buser i Kaul-Hecker podają, iż „syndrom wypalenia jest stanem wyczerpania o charakterze fizycznym, duchowym lub uczuciowym, który rozwija się powoli lub objawia nagle w pracy zawodowej, rodzinie, związku, powstającym na skutek długotrwałej presji nadmiernych oczekiwań, często objawiającym się niechęcią, odrazą, chęcią ucieczki, cynizmem, rozdrażnieniem i poczuciem winy” (Buser, Kaul-Hecker, 2003).

Na przestrzeni lat powstało wiele różnych koncepcji wypalenia zawodowego, które mają różne mechanizmy powstawania. Ujmować je można jako „fizjologiczne”, czyli te, dla których najważniejszym czynnikiem jest wyczerpanie fizyczne, które spowodowane może być nadmiarem bodźców, przemęczeniem, zbyt dużą ilością zadań oraz „etyczne”, które skorelowane są z wyznawanym systemem wartości, postawą czy motywacją.

Między innymi dzięki istnieniu klinicznych i literackich opisów ludzi stopniowo tracących energię i motywację do pracy, sfrustrowanych i wyczerpanych, pojęcie wypalenia zawodowego zostało wprowadzone również w 1974 r. przez amerykańskiego psychiatrę Freudenbergera, który w artykule *Staff burn-out* odniósł ten termin do osób pracujących z pacjentami uzależnionymi od narkotyków (Freudenberger, 1974). Freudenberger stan zawodowego wyczerpania wiązał z indywidualnymi cechami psychiki ludzi przeżywających takie stany. Wyodrębnił on 5 typów osobowości najbardziej podatnych na wypalenie:

1. Oddany i zaangażowany pracownik mający skłonność do brania na siebie zbyt wielu obowiązków przez zbyt długi czas oraz do zbyt intensywnej pracy.

2. Pracownik nadmiernie zaangażowany w pracę, który swoje życie pozazawodowe uważa za niesatysfakcjonujące.
3. Pracownik o orientacji autorytarnej, uznający władzę i wymuszanie posłuchu za jedynie skuteczne środki kontrolowania innych.
4. Kierownik, który zwykle jest autentycznie przepracowany, a zaczyna uważać siebie za niezastąpionego.
5. Pracownik skłonny do nadmiernej identyfikacji ze współpracownikami oraz klientami, dla których pracuje (Freudenberger, 1974).

Kolejna koncepcja wypalenia zawodowego stworzona została przez Pines (2000). Sformułowała ona definicję wypalenia opartą o psychologię egzystencjalną. Stwierdziła, że wypalenie pojawia się wtedy, gdy „ludzie próbują znaleźć sens swego życia w pracy i mają poczucie, że zawiedli” (Pines, 2000, s. 32).

Pines (2000) wyróżniła trzy typy oczekiwań i celów, które są związane z pracą:

1. Powszechne motywy pracy, które są wspólne dla większości ludzi, np. być docenianym i odnieść sukces.
2. Oczekiwania i cele ważne specyficzne i ważne dla danego zawodu. Tworzą profil, który charakteryzuje osoby wybierające ten zawód.
3. Osobiste, które stanowią cechę danego pracownika.

W modelu motywacyjnym, egzystencjalnym, kluczowe są oczekiwania i cele, które są związane przede wszystkim z pracą wykonywaną przez jednostkę. Podstawowym aspektem funkcjonującym w tym modelu jest motywacja, którą rozumieć można jako wewnętrzny mechanizm, uruchamiający i organizujący ludzkie zachowania i nakierowujący na osiągnięcie celu. Potrzeby i cele klasyfikują rodzaje motywacji (Duchniewicz, 2007).

Czynniki wypalenia zawodowego

Analizując tematykę wypalenie zawodowego należy skupić się na wielu czynnikach. Karpeta stwierdza, że powodów wypalenia zawodowego jest bardzo wiele, tak wiele, ile jest ludzi. Każdy może mieć indywidualne oczekiwania, potrzeby i podejście do pracy, a ich niezaspokojenie może prowadzić do wypalenia. Jej zdaniem wart podkreślenia jest fakt, że mimo tego, że w danej firmie może być wielu pracowników, a na każdego oddziałują podobne czynniki, to jednak nie każdy z nich się wypala. Mimo tych różnorodności, istnieje jednak możliwość sklasyfikowania tych czynników. „W literaturze popularny jest podział na trzy grupy czynników, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. Czynniki te wynikają z:

- konstrukcji psychicznej człowieka, jego samooceny i odporności na stres;

- relacji pracownika z otoczeniem zawodowym (szefem, współpracownikami, klientami);
- organizacji pracy” (Karpeta, 2018).

Istnieją różne teorie wyjaśniające zjawisko wypalenia zawodowego. Według wielu z nich „stres zawodowy jest wynikiem niezgodności między stawianymi przez środowisko pracy wymaganiami a posiadanymi przez jednostkę zasobami pomagającymi w radzeniu sobie z nimi. Ocena zdarzenia (wymagań) w kategoriach stresu (ocena pierwotna) pociąga za sobą oszacowanie posiadanych przez jednostkę możliwości (sposobów, strategii) poradzenia sobie z tym zdarzeniem (ocena wtórna) i – w konsekwencji – podjęcia odpowiednich działań” (Ogińska-Bulik, 2006, s. 88).

Używając określenia zasobów, psychologia zdrowia skupia się na kontekście zmagania się człowieka ze stresem i uwzględnia względnie stałe czynniki osobowe i społeczne, które mają wpływ na to, jak człowiek radzi sobie z trudnymi sytuacjami.

Zasoby osobiste bywają definiowane jako „złożony układ osobowościowych, dyspozycyjnych i poznawczych czynników, które stanowią część psychologicznego kontekstu radzenia sobie” (Moos, Schaefer, 1993, s. 234).

Lazarus i Folkman (1984) wyróżnili cztery kategorie zasobów, zaliczając do nich:

- „zdrowie i energię, które wzmacniają wysiłki jednostki podjęte w celu uporania się ze stresem;
- pozytywne przekonania, dające jednostce nadzieję, że sytuacja jest pod kontrolą, a wpływ danej osoby okaże się skuteczny;
- zdolność do rozwiązywania problemów, czyli umiejętność poszukiwania informacji, analizowania, wybierania odpowiednich planów działania;
- zdolności społeczne, czyli umiejętności komunikowania się i zachowania wobec innych ludzi w sposób, który jest skuteczny i zgodny z obowiązującymi normami” (Lazarus, Folkman, 1984, s. 41).

Jak napisała Ogińska-Bulik, „do zasobów istotnych w procesie radzenia sobie ze stresem zalicza się przede wszystkim indywidualne, relatywnie stałe właściwości jednostki (traktowane w kategoriach dyspozycji), określane mianem przekonań i oczekiwań (poczucie koherencji, własnej wartości, skuteczności, dyspozycyjny optymizm, poczucie panowania nad zdarzeniami). Wpływają one przede wszystkim na spostrzeganie środowiskowych stresorów i wymagań oraz na radzenie sobie z nimi. Do zasobów osobistych zalicza się także asertywność, posiadanie pasjonujących zainteresowań, poczucie humoru. Zasobem istotnym w radzeniu sobie z różnymi wydarzeniami życiowymi, w tym odnoszącymi się do sytuacji pracy, są kompetencje społeczne i związana z nimi inteligencja emocjonalna. Wreszcie, zasobem pełniącym istotną rolę w procesie radzenia sobie, określanym bardziej jako społeczny niż osobisty, jest wsparcie społeczne” (Ogińska-Bulik, 2006, s. 91).

Historia badań nad wypaleniem zawodowym w Polsce

Badania dotyczące wypalenia zawodowego rozpoczęły się w Polsce w latach 90. XX wieku. Dotychczas, ze względu na złożoność zagadnienia, nie udało się stworzyć jednego modelu wypalenia zawodowego, który byłby całkowity i uniwersalny.

Pionierką badań dotyczących wypalenia zawodowego w Polsce była Helena Sęk. W latach 1991–1994 prowadziła ona badania na losowo wybranych próbach pielęgniarek oraz nauczycieli (Sęk, 1994). Wykorzystała w nich zmodyfikowany Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI) (Maslach, 1986). Modyfikacja polegała na stworzeniu dwóch odrębnych wersji – jednej dla pielęgniarek, drugiej dla nauczycieli. Do analizy wypalenia zawodowego dołączona została analiza stresu zawodowego i jego nasilenia, które badane były za pomocą kwestionariusza Skali Obciążenia Psychicznego, stworzonego właśnie przez Sęk (1991). Kwestionariusz ten uwzględniał przede wszystkim sytuacje stresogenne. Natomiast wyniki badań wskazały, że polscy nauczyciele są znacząco zestresowani. Do czynników, które najbardziej powodują stres nauczyciele zaliczyli: niskie zarobki, niewspółmierne do wkładu pracy, zbyt obszerne programy nauczania i ich częste zmiany, jak również niski prestiż społeczny zawodu. Nauczyciele, którzy wykazali większe dopasowanie do specyfiki tego zawodu mieli mniejszy poziom stresu.

Praca nauczyciela obciążona jest również znacznym stopniem odpowiedzialności społecznej. Wybór podejmowanego zawodu dla wielu młodych osób może być skomplikowany. Szajek (1989) podkreśla, że „wybór zawodu nie może być aktem jednorazowej decyzji podejmowanej pod koniec obowiązkowej nauki szkolnej, lecz jest zakończeniem procesu rozwojowego, przy czym przyjęto, jako podstawowy termin: przygotowanie do świadomego wyboru zawodu i szkoły (uczelni). Oznacza on długofalowy proces, którego treścią jest: informowanie o różnych rodzajach pracy zawodowej i drogach przygotowania do niej, rozpoznawanie, ukierunkowywanie i kształtowanie zainteresowań, skłonności, uzdolnień, motywacji i postaw zawodowych jednostek, ocenianie ich cech psychofizycznych i stanu zdrowia; konfrontowanie tych indywidualnych danych z wymaganiami i zapotrzebowaniem społecznym na kwalifikowane kadry; sterowanie samooceną i doradzanie. Rezultatem takiego przygotowania powinien być świadomy, swobodny, możliwie zgodny z zainteresowaniami, uzdolnieniami, warunkami psychofizycznymi i zdrowotnymi jednostki, a zarazem potrzebami społeczno-ekonomicznymi – wybór zawodu i adekwatnej drogi do uzyskania kwalifikacji zawodowych” (Szajek, 1989, s. 32).

Istotnym elementem, który wpływa na wybór zawodu jest również edukacja. Środowisko szkolne odgrywa także bardzo istotną rolę pod kątem wyboru zawodu. Jak podkreślił Szajek (1989), „współdziałając z innymi ogniwami systemu, szkoła

może wpływać decydująco na postanowienia swoich uczniów dotyczące wyboru zawodu oraz kierunku i poziomu kształcenia. O dominującej roli szkoły decydują następujące względy:

1. Szkoła, jako instytucja kształcąca i wychowująca, odgrywa w środowisku przodującą rolę kulturotwórczą i polityczną. Śledząc systematycznie rozwój nauki, techniki i kultury, aktualizuje i modernizuje programy nauczania. Nie może przy tym nie widzieć przemian, jakie zachodzą pod wpływem tego rozwoju w treściach pracy ludzkiej, w różnych zawodach i specjalnościach, a także zmian w zapotrzebowaniu regionu i kraju na kwalifikowane kadry zawodowe.
2. Tylko szkoła ma możliwość planowego i systematycznego rozpoznawania oraz rozbudzania, rozwijania i ukierunkowywania, od lat najmłodszych, zainteresowań, uzdolnień i talentów swych uczniów, zgodnie z posiadanymi przez nich warunkami zdrowotnymi i psychofizycznymi oraz zapotrzebowaniem społecznym.
3. Szkoła w swojej pracy preorientacyjnej, orientacyjnej i poradniczej ma do dyspozycji i może celowo wykorzystać takie formy, metody i środki oddziaływania, jakie nie zawsze są dostępne pozostałym osobom i instytucjom, zaangażowanym w proces przygotowania młodzieży do wyboru zawodu.
4. Szkoła, z racji swej funkcji pełnionej w środowisku społecznym, ma możliwość mobilizowania swoich partnerów, organizowania i ukierunkowywania ich działalności zawodowo-orientacyjnej oraz wykorzystania ich pomocy (osobowej i rzeczowej) do organizowania na własnym terenie pedagogicznie sterowanej orientacji zawodowej.
5. Realizując cele wychowawcze i dydaktyczne, szkoła, przy ścisłej współpracy z rodzicami, lekarzem szkolnym, pedagogiem szkolnym, poradnią wychowawczo-zawodową i innymi partnerami, ma możliwość dokonywania tak negatywnej, jak i pozytywnej selekcji zawodowej.
6. Do zadań dydaktycznych nauczycieli poszczególnych przedmiotów należy wiązanie przekazywanej wiedzy teoretycznej z praktyką, m.in. praktyką produkcyjną, wyjaśnienie celowości nauczania danego przedmiotu poprzez wskazywanie możliwości wykorzystania przyswajanych przez uczniów wiadomości, umiejętności i nawyków w konkretnej pracy. Zadania te nakładają na nauczycieli obowiązek szczegółowego zapoznania się przynajmniej z tymi zawodami, dla których przekazywana przez nich wiedza stanowi podbudowę teoretyczną” (Szajek, 1989, s. 65 i 66).

Brak odpowiedniego działania dotyczącego kształcenia i poradnictwa zawodowego w szkole może powodować, że młode osoby, mimo swoich umiejętności i predyspozycji, nie potrafią odpowiednio wybrać swojego przyszłego zawodu. Wielu badaczy, zajmujących się wypaleniem zawodowym uważa, że jest ono spowodowane

wane niezgodnością między osobą a środowiskiem pracy. „Wypalenie zawodowe jest stopniowo zachodzącym procesem utraty, podczas którego brak dopasowania między potrzebami osoby a wymaganiami związanymi z wykonywaną pracą staje się coraz większy. Wymagania zawodowe kształtują doświadczenia człowieka, podczas gdy działania pracownika wpływają na miejsce pracy i wszystkie pracujące tam osoby. Czyli ów proces ma w sobie coś z pytania „jajko czy kura” – czy zaczyna się u osoby, czy w miejscu pracy? Potocznie wini się pracownika. Naszym zdaniem jest to niewłaściwe podejście do problemu wypalenia zawodowego. (...) Potężne siły związane z ekonomią, polityką i kulturą wpływają na miejsca pracy, kształtując klimat, który w większym stopniu niż kiedykolwiek wcześniej przyczynia się do powstania wypalenia zawodowego” (Maslach, Leiter, 2011, s. 42).

Dobór zawodu oraz jego niedopasowanie do jednostki

Istotnym czynnikiem wpływającym na wypalenie zawodowe jest dopasowanie do pracy lub do miejsca pracy. W psychologii „dopasowanie” definiowane jest jako ogólna interakcja między różnymi wymiarami człowieka i środowiska (Caplan, 1987; French, Rodgers i Cobb, 1974; Ostroff i Schulte, 2007). „Człowieka spostrzega się w tym ujęciu przez pryzmat jego indywidualnych biologicznych i psychologicznych potrzeb, wartości, celów, możliwości, typu osobowości czy cech, natomiast środowisko to wewnętrzne i zewnętrzne nagrody, wymagania ról/ stanowisk, wartości kulturowe lub cechy innych osób tworzących kolektyw” (Jastrzębowska, 2020, s. 23; za: French, Caplan i Harrison, 1982). Ponadto autorka wskazuje, że „idealna relacja między pracownikiem a jego pracą i położonym to taka, w której pracownicy chcą wykorzystać swoje możliwości, pragną samodzielności i autonomii, na co zwracali uwagę już tacy klasycy psychologii jak Abraham Maslow czy Frederick Herzberg, a pracodawca umożliwia uczestnictwo w życiu organizacji oraz stwarza warunki do rozwoju poczucia podmiotowości. W efekcie pracownik sam angażuje się w realizację celów organizacji” (Jastrzębowska, 2020, s. 23; za: Chirkowska-Smolak, 2012). Wynika z tego, że „sytuacja braku dopasowania zachodzi wówczas, gdy w zakresie możliwości danej osoby nie ma zachowania zgodnego z aktualnymi wymaganiami (nie potrafi ona czegoś zrobić) lub sytuacja zmusza ją do zachowań, których nie chce podjąć” (Jastrzębowska, 2020, s. 23).

Maslach wskazuje, że niedopasowanie może objawiać się w sześciu obszarach:

- 1) „zbyt duże obciążenie pracą – występuje, gdy pracownikowi stawia się zbyt duże wymagania przekraczające jego możliwości, gdy oczekuje się od pracownika, by wykonał zadanie w zbyt krótkim czasie bądź wykonał za dużo pracy w danej jednostce czasu;

- 2) brak kontroli i współdecydowania – jest to sytuacja, gdy pracownik ma ograniczoną możliwość (lub jej brak) wpływania na wykonywaną pracę, gdy podlega sztywnemu monitoringowi bądź pracuje w chaotycznych warunkach. W takiej sytuacji uzyskiwane efekty, które podlegają ocenie, są z reguły niewspółmierne do włożonego wysiłku;
- 3) niedostateczne wynagrodzenie – ma miejsce wówczas, gdy gratyfikacja za wykonaną pracę jest nieodpowiednia. Jest to wyraz braku uznania, deprecjonujący zarówno pracownika, jak i wykonaną przez niego pracę. Zaznacza się, że w ocenie pracownika należy uwzględnić zarówno zewnętrzne (płace), jak i wewnętrzne (satisfakcja) formy gratyfikacji;
- 4) rozpad wspólnoty – występuje wtedy, gdy pracownik traci sens pracy i gotowość do podtrzymywania pozytywnych relacji interpersonalnych, gdy narastają nierozwiązane konflikty wśród pracowników;
- 5) brak sprawiedliwości – pojawia się, gdy funkcjonowanie struktur organizacyjnych nie jest oparte na wyraźnych regułach i zasadach zapewniających utrzymanie wzajemnego szacunku i uznania. Z reguły dotyczy nierównomiernego rozłożenia obciążeń w pracy, czy niesprawiedliwego podziału płac;
- 6) konflikt wartości występuje w sytuacji, gdy pracownik po to, by dobrze wykonywać swoją pracę, postępuje niezgodnie z posiadanymi wartościami i przekonaniami, zachowuje się nieetycznie, zmuszony jest kłamać lub oszukiwać, pomimo iż uważa te zachowania za naganne” (za: Ogińska-Bulik, 2006, s. 74–75).

Badacze podkreślają, że jedną z przyczyn wypalenia zawodowego są czynniki, które występują w organizacji. Najczęściej wskazywanymi przyczynami tego zjawiska są wymagania instytucji w stosunku do pracownika oraz konieczność sprostania sytuacjom nieoczekiwanym i kryzysowym (Wade, Tavris, 1987).

Jak napisał Fenger (2000, s. 27), „w życiu codziennym spotykamy się z pomocą jako spontanicznym współdziałaniem oraz gotowością do pomocy, a także z zadowoleniem towarzyszącym robieniu czegoś dobrego dla innych. Kiedy dzięki naszej postawie jakiemuś człowiekowi wiedzie się lepiej, przeżywamy wzruszenie. W literaturze fachowej określa się to często jako zachowanie prospołeczne”.

Ogińska-Bulik wspomina natomiast, że „do zawodów szczególnie narażonych na działanie stresorów należą służby ratownicze, a przede wszystkim ratownicy medyczni, funkcjonariusze straży pożarnej, a także policjanci i funkcjonariusze służby więziennej. Badania prowadzone przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi obejmujące grupę 2,5 tys. osób wykazały, że wśród analizowanych 47 zawodów to właśnie pracownicy służb emergencyjnych wykazują największe nasilenie odczuwanego stresu” (Ogińska-Bulik, 2006, s. 40).

Jak podkreśla Ogińska-Bulik (2006), charakter i miejsce pracy mogą być źródłem stresu, któremu podlegają funkcjonariusze służby więziennej, a szczególnie

niekorzystne oddziaływanie na personel więzienny stanowi zakład karny jako instytucja totalna. Warto zwrócić uwagę na to, że aspekt pozbawienia wolności dotyczy także personelu: funkcjonuje on bowiem w izolacji, co istotnie utrudnia realizację potrzeb biologicznych jak i psychospołecznych. Jak piszą natomiast Szałański i Kałuża (1998), nie jest to ograniczanie w taki sam sposób jak osadzonych, jednak samo środowisko pracy jest czynnikiem stresotwórczym, m.in. poprzez izolację i ekspozycję na depryzację.

Ogińska-Bulik wskazuje, że „za czynnik szczególnie stresogenny należy uznać konflikt między pełnionymi rolami zawodowymi. Od personelu więziennego wymaga się bowiem utrzymania porządku, dyscypliny w zakładzie karnym, a jednocześnie aktywnego uczestnictwa w resocjalizacji skazanych (konflikt roli nadzorcy i opiekuna). Silnymi stresorami w pracy funkcjonariuszy służby więziennej jest także świadomość trudności (a czasami nawet niemożności) realizacji celów resocjalizacji w warunkach izolacji, a także paramilitarna organizacja służby, hierarchiczne zależności, autokratyczny styl kierowania placówkami penitencjarnymi, a także lęk przed skazanymi” (Ogińska-Bulik, 2006, s. 51).

Podsumowanie

Problem wypalenia jest, jak przedstawiono w powyższych rozważaniach, niezwykle ważny, zwłaszcza w dzisiejszych czasach. Pracownicy, którzy wykonują swoją pracę niezgodnie ze swoimi zainteresowaniami, uzdolnieniami, predyspozycjami czy warunkami psychofizycznymi i zdrowotnymi częściej ulegają temu zjawisku. Aby zmniejszyć ryzyko wypalenia zawodowego warto wykorzystać fakt wpływu postaw wobec pracy oraz stylów orientacji zawodowej na wypalenia zawodowe i włączyć te aspekty w proces doradztwa zawodowego, dopasowując role zawodowe do predyspozycji danych osób. Dlatego tak istotna jest również pomoc doradców zawodowych, którzy poprzez swoje działania będą mogli dopasować zawód dla każdej jednostki, dla każdego młodego człowieka, który stoi przed wyborem szkoły zawodowej, a co za tym idzie swojego przyszłego zawodu.

Bibliografia

Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Bańka A. (1992). *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: Wydawnictwo Print-B.
- Buser K., Kaul-Hecker U. (2003). *Medizinische Psychologie, Medizinische Soziologie*. Wyd. 5, München.
- Caplan R.D. (1987). *Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms*. „Journal of Vocational Behavior”, nr 31.
- Chirkowska-Smolak T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Duchniewicz S. (2007). *Metody organizacji i zarządzania. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Menedżerskie PTM.
- Fengler J. (2000). *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- French J.R.P., Jr., Rodgers W.L., Cobb S. (1974). *Adjustment as person-environment fit*. W: G. Coelho, D. Hamburg, J. Adams (red.), *Coping and adaptation* (s. 316–333). New York: Basic Books
- Freudenberg H.J., Richelson G. (1980). *Burnout: The High Cost of High Achievement*. New York: Doubleday
- Freudengerger H. (1974). *Staffburn-out*. „Journal of Social Issues”.
- Gerlach R. (2008). *Praca człowieka jako problem pedagogiczny*. W: R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia* (s. 117–126). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Jachnis A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Jastrzębowska A. (2020). *Dopasowanie kompetencyjne człowieka do pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Jurkiewicz C. (2003). *Zespół wypalenia zawodowego pracowników domów pomocy społecznej*. „Praca Socjalna”, nr 3, s. 28–49.
- Krawulska-Ptaszyńska A. (1992). *Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich*. „Przegląd Psychologiczny”, nr 3, Lublin: Wydawnictwo Polskie Towarzystwo Psychologiczne i Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II.
- Lazarus R.S., Folkman S. (1984). *Stress. Appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lewitow N. (1965). *Psychologia pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Mańkowska B. (2022). *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*. Gdańsk: Wydawnictwo Harmonia.
- Maslach C. (1976). *Burned-out*. „Human Behavior”, nr 5.

- Maslach C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. New York: Prentice Hall.
- Maslach C. (1982). *Burnout. Multidimensional perspective*. W: W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek, *Burnout: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington.
- Maslach C. (2000). *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach C. (2004). *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach C., Jackson S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, C.A.
- Maslach C., Leiter M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach C., Leiter M.P. (1998). *Burnout*. W: H. Friedmann (red.), *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego.
- Maslach C., Leiter M.P. (2000). *Burnout*. W: G. Fink (red.), *Encyclopedia of stress, vol. 1*. San Diego: Academia Press.
- Maslach C., Leiter M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Moore J.E. (2000). *Why is this happening? A casual attribution approach to work exhaustion consequences*. Academy of Management Review, <http://www.findarticles.com>.
- Niedziałek D. (2001). *Poczucie stresu zawodowego pracowników socjalnych i opiekunek środowiskowych*. „Praca Socjalna”, nr 4.
- Ogińska-Bulik N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Warszawa: Difin.
- Poprawa R. (2001). *Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem*. W: G. Dolińska-Zygmunt (red.), *Podstawy psychologii zdrowia*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sęk H. (1994). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i podmiotowe uwarunkowania*. W: J. Brzeziński, L. Witkowski (red.), *Edukacja wobec zmiany społecznej*. Poznań – Toruń: Wydawnictwo Edytor.
- Sęk H. (2023). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: PWN.
- Stawiarska P. (2016). *Wypalenie zawodowe w perspektywie współczesnego świata*. Warszawa: Difin.
- Szmagalski J. (2008). *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Socjalnych.
- Świderski T., Langer D., Popkowska-Zerbin H. (1999). *Wypalenie zawodowe a poczucie koherencji u lekarzy*. „Nowiny Psychologiczne”, nr 3.

- Toeplitz-Winiewska M. (2011). *Wypalenie zawodowe w zawodach zaufania społecznego*. W: I. Czarnota-Bojarska, I. Zinserling (red.), *W kręgu psychologii społecznej* (s. 158–171). Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Westman M., Edem D. (1997). *Effects of a respite from work on burnout Vacation relief and fade-out*. „Journal of Applied Psychology”, nr 4, University of Maryland.
- Wiatrowski Z. (2000). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy.

Streszczenie

Współcześnie praca jest jednym z ważniejszych elementów życia. Stawia ona wiele wyzwań pracownikom oraz organizacjom, w których osoby te pracują. Praca stała się już nie tylko miejscem, gdzie zarabiamy środki aby móc się utrzymać, ale coraz częściej jest budowaniem kariery czy realizowaniem swojego powołania czy spełnianiem swoich marzeń.

Zagrożeniem, z jakim coraz częściej mierzy się współczesny pracownik, jest wypalenie zawodowe. Temat ten jest niezwykle ważnym społecznie ze względu na pracownika oraz sposób funkcjonowania organizacji, w której on pracuje. Wypalenie zawodowe wpływa zarówno na pracownika, jego życie zawodowe i osobiste oraz na firmę, w której pracuje. Natomiast wypalenie zawodowe częściej spotyka się u pracowników, którzy wykonują zawody niedopasowane do ich zainteresowań, uzdolnień, warunków psychofizycznych i zdrowotnych. Dlatego tak ważny jest odpowiedni wybór zawodu, ponieważ w pracy jednostka spędza ponad połowę swojego życia.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, stres, zmęczenie, frustracja, wyczerpanie

Occupational burnout as a result of vocational mismatch

Summary

In contemporary society, work stands as one of the crucial elements of life, posing numerous challenges to both employees and the organizations they work for. Work has evolved beyond merely being a means to earn a living; it increasingly involves building a career, pursuing one's calling, or fulfilling personal aspirations.

An emerging threat faced by modern workers is occupational burnout. This topic holds significant societal importance due to its impact on the individual

employee and the functioning of the organization they are part of. Occupational burnout affects not only the employee, influencing their professional and personal life, but also the company they work for. Moreover, burnout is more commonly observed among workers whose professions are mismatched with their interests, talents, psycho-physical conditions, and health. Therefore, the proper selection of a profession, where an individual spends more than half of their life, becomes paramount.

Keywords: occupational burnout, stress, fatigue, frustration, exhaustion