



WYPALENIE ZAWODOWE – ETYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO W PRACY NAUCZYCIELA

Małgorzata Bryś

Streszczenie

Artykuł opisuje, czym jest wypalenie zawodowe, jakie są przyczyny wypalenia zawodowego oraz etykę wypalenia zawodowego w pracy nauczyciela. Zawód nauczyciela wymaga pokładów ogromnej ilości cierpliwości, odpowiedzialności za drugiego człowieka, a także wiedzy, którą nauczyciele powinni poszerzać na każdym kroku, biorąc udział w różnych szkoleniach czy też kursach. Współpraca z nauczycielami, przełożonymi i rodzicami uczniów pozytywnie wpływa na jakość wykonywanej pracy. Wypalenie zawodowe zaliczamy do głównych czynników stresowych w zawodzie nauczyciela, które charakteryzuje się dominacją negatywnych stanów emocjonalnych. Zawód ten jest najbardziej narażony na wypalenie zawodowe, ponieważ wymaga codziennego kontaktu z drugim człowiekiem w celu pomocy, opieki i wychowania. Stan ten może dotknąć każdego: nauczyciela młodego czy też tego z długim stażem pracy w zawodzie, ponieważ charakteryzuje się powielaniem różnych schematów. Jednak emocjonalny związek oraz zaangażowanie w pracę powinno pomóc ochronić przed wypaleniem zawodowym każdego. Celem niniejszego artykułu jest przybliżenie problemu wypalenia zawodowego nauczyciela w kontekście pracy etyki zawodowej.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, nauczyciel, praca, etyka, depersonalizacja

PROFESSIONAL BURNOUT – THE ETHICS OF PROFESSIONAL BURNOUT IN THE WORK OF A TEACHER

Abstract

The article describes what professional burnout is, the causes of professional burnout and the ethics of professional burnout in the work of a teacher. The teaching profession requires layers of immense patience, responsibility over others, as well as knowledge, which teachers should expand at every step. Taking part in various trainings or courses. Cooperation with teachers, superiors and parents of students positively affects the quality of work. Professional burnout

is among the main stress factors in the teaching profession, which is characterized by the dominance of negative emotional states. The profession is most vulnerable to occupational burnout, as it requires daily contact with others to help, care and educate. This condition can affect anyone: a young teacher or one with a long career in the profession, as it is characterized by the reproduction of various patterns. However, an emotional connection and commitment at work should help protect anyone from professional burnout.

Keywords: professional burnout, teacher, work, ethics, depersonalization

Autor:

Małgorzata Bryś – studentka

Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania, Kierunek pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna

E-mail: mb301297@student.polsl.pl

Cytowanie: Bryś M. (2023). Wypalenie zawodowe – etyka wypalenia zawodowego w pracy nauczyciela. *Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne*, 1, 7–15.

Wstęp

Zawód nauczyciela wymaga cierpliwości i odpowiedzialnego kontaktu z uczniami, by poszerzać ich horyzonty, dbać o ich rozwój, przekazując w odpowiedni sposób informacje, w celu poszerzania wiedzy zarówno książkowej, jak i tej życiowej, a także z rodzicami i swoimi współpracownikami oraz przełożonymi. Nauczyciele podczas swojej pracy niezwykle mocno angażują się emocjonalnie, co sprawia, że jest to zawód bardzo wyczerpujący. Doświadczają oni w swojej pracy nie tylko pozytywnych emocji, ale również stresu, który wywołuje różne reakcje fizjologiczne i psychiczne. Do głównych czynników stresowych w zawodzie nauczyciela zaliczamy wypalenie zawodowe, które charakteryzuje się dominacją negatywnych stanów emocjonalnych. Zawód nauczyciela należy do grupy zawodów pomocowych i to właśnie pracownik systemu oświaty jest najbardziej narażony na wypalenie zawodowe ze względu na specyficzne zadania, które wymagają od niego codziennego kontaktu z ludźmi w celu pomocy, opieki, a czasem również wychowania. Obciążenie związane jest przede wszystkim z odpowiedzialnością za swoich podopiecznych, jak i narażaniem się na sytuacje trudne i nieprzewidywalne każdego dnia. Muszą się

oni angażować w relacje, a także współodczuwać emocje drugiego człowieka. Celem prezentowanej pracy jest próba odpowiedzi na pytania: Czym jest wypalenie zawodowe? Jakie są przyczyny wypalenia zawodowego? Czym jest etyka pracy i jaki ma wpływ na wypalenie zawodowe w pracy nauczyciela?

Czym jest wypalenie zawodowe?

Problem wypalenia zawodowego jest rozpatrywany w dziedzinie psychologii już od ponad trzydziestu lat i w tym czasie doczekał się kilku modeli teoretycznych, wyjaśniających to zjawisko. Wśród nich najbardziej uznaną koncepcją jest podejście amerykańskiej psycholog polskiego pochodzenia Christin Maslach. Punktem wyjścia dla Maslach było podejście psychospołeczne, uznające skomplikowany obraz relacji interpersonalnych w zawodach takich jak np. zawód nauczyciela, w którym swoiste narzędzie pracy stanowi osobowość i to ona jest miernikiem skuteczności działania (Terelar i Mystkowski, 2010). Według Maslach „wypalenie jest zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach, 2004). Zatem wypalenie zawodowe charakteryzuje się dominacją negatywnych stanów emocjonalnych w relacjach z innymi ludźmi, a kompetencje zawodowe wydają się być bezwartościowe. Skutki tego stanu odzwierciedlane są nie tylko na nauczycielach, ale także na dzieciach, które nauczyciele uczą (Osękowska, 2022). Osoba dotknięta wypaleniem zawodowym niechętnie chodzi do pracy, nie wykonuje swoich obowiązków z zapałem, który dotychczas jej towarzyszył, a jej relacje ze współpracownikami i podopiecznymi pogarszają się, czego skutki możemy zauważyć w wynikach uczniów, a także w stosunkach międzyludzkich (Zanańska-Kozłowska, 2013).

Maslach przedstawia trójczynnikiowy model wypalenia zawodowego, który uwzględnia zmiany w następujących obszarach: emocjonalnym (*emotional exhaustion*), interpersonalnym (*depersonalization, cynicism*) i poznawczym (*lower personal accomplishment*) (Maslach, 1982).

Kluczowym aspektem wypalenia zawodowego jest wyczerpanie emocjonalne, które narasta w momencie stresującej sytuacji w pracy, związanej z relacjami z uczniami, rodzicami, jak i współpracownikami. Wskutek tego nauczyciel odczuwa pustkę, a także odptyw sił wywołany nadmiernymi wymaganiami stawianymi przez pracowników lub przez samego siebie. Sytuacja ta daje poczucie ciągłego przytłoczenia, nadmiernego wyczerpania i zmęczenia psychicznego. Wykonanie najmniejszego, a zarazem najprostszego zadania sprawia ogromną trudność, której człowiek nie potrafi rozwiązać samodzielnie (Kraczla, 2013). Wyczerpanie emocjonalne, które ma związek ze znacznym obciążeniem emocjonalnym

związanym z pracą oraz poczuciem, że własne zasoby emocjonalne zostały wyczerpane. Wymiar ten stanowi emocjonalną składową wypalenia zawodowego (Chang, 2009; Pyżalski, 2010, 35–36).

Podejmując próbę ochrony samej siebie przed skutkami wyczerpania, „jednostka stosuje mechanizm, w wyniku którego dochodzi do depersonalizacji. Ze względu na charakter świadczonych usług, na skutek depersonalizacji i uzyskanych zwrotnie ze środowiska informacji obniża się poczucie dokonań osobistych” (Zanańska-Kozłowska, 2013, 111). Depersonalizacja w zawodzie nauczyciela w dużym stopniu przekłada się na relacje z uczniem, rodzicami, jak i współpracownikami i przełożonymi, gdyż brak energii do wykonywania zadań zawodowych może przekładać się na niechęć do utrzymywania więzi emocjonalnych z innymi ludźmi. Tacy nauczyciele ignorują wówczas ich problemy, unikając zaangażowania emocji, uwagi i czasu, traktując ich coraz bardziej przedmiotowo. Zaczynają unikać kontaktu z innymi, ograniczając się na przykład tylko do rozmów telefonicznych. Tym samym odczuwają oni obniżenie poziomu własnych sukcesów w życiu zawodowym, jak i rodzinnym, tracą wiarę we własne kompetencje, a także czują, że mają poczucie marnowania czasu i wysiłku na danym stanowisku pracy. Przestają odnajdować się w miejscu, w którym są oraz negatywnie nastawiają się do przyszłości.

Według Noworola i Marka cynizm początkowo dotyczył jedynie stosunków do klientów instytucji, w której jest się zatrudnionym. Osoby, które wykazują się tym symptomem, mają cyniczną postawę wobec odbiorców usług pomocowych i współpracowników. Ignorują ich problemy i traktują ich przedmiotowo. Taka sytuacja stanowi aspekt interpersonalny wypalenia zawodowego (Noworol, Marek, 1993; Pyżalski, 2010).

Natomiast obniżenie osobistego zaangażowania można rozumieć jako poczucie braku kompetencji i sukcesów zawodowych (Corrigan i in., 1994). Osoby doświadczające tego aspektu wypalenia zawodowego, mają poczucie, że ich praca na rzecz innych ludzi jest nieefektywna, a one same nie mają odpowiednich predyspozycji do pełnienia ról zawodowych. Ten wymiar wypalenia zawodowego ma charakter poznawczy (Pyżalski, 2010).

Główne czynniki wypalenia zawodowego wśród nauczycieli

Przyczyny wypalenia zawodowego mogą mieć rozmaite podłoże. Tutaj również interesująca wydaje się koncepcja Ch. Maslach i M.P. Leitera, którzy charakteryzują sześć głównych obszarów, w kontekście których można rozpatrywać źródła stanu wypalenia (Maslach i Leiter, 1997):

- nadmierne obciążenie pracą (zbyt wiele przydzielonych zadań, wyczerpanie, nadmierna dyspozycyjność, presja czasu);

- brak poczucia kontroli (brak partycypacji w decyzjach, nieskuteczne przywództwo);
- poczucie niedocenienia i braku satysfakcji z pracy (zbyt niskie wynagrodzenie, brak uznania);
- problemy międzyludzkie w miejscu pracy w zakresie komunikacji i uzyskiwania wsparcia;
- poczucie niesprawiedliwości, czyli nierównego traktowania pracowników;
- rozbieżność między osobistymi wartościami i wartościami organizacji.

W przypadku nauczycieli głównym problemem jest przydzielanie sobie zbyt dużej liczby zadań, co będzie skutkowało wyczerpaniem oraz ogromną presją czasu, jaką spoczywa na nauczycielu. Ważną przyczyną wypalenia może być przepracowanie, które nie przynosi oczekiwanych sukcesów, lecz, paradoksalnie, powoduje utratę solidności w działaniu (Tucholska, 2003; Hreciński, 2016). Powinni oni dostosowywać ilość pracy do swoich możliwości. Niekiedy pracodawcy obarczają nauczycieli dodatkowymi godzinami pracy z powodu braku kadry. Maslach i Leiter podkreślają również, że poprawa funkcjonowania wszystkich powyższych obszarów spowoduje zmniejszenie ryzyka wypalenia zawodowego wśród nauczycieli (Maslach i Leiter, 1997). Jednak zawód nauczyciela sam w sobie jest sytuacją konfliktową, ponieważ często pojawia się sprzeczność interesów i oczekiwań w relacji nauczyciel–uczeń i nauczyciel–rodzic, sprzeczność generująca wysoki poziom stresu. Rola nauczyciela jest rolą psychologicznie trudną, wewnętrznie niespójną i niejasną, niezgodną z jego innymi istotnymi rolami. Dlatego pedagodzy o wiele częściej niż przedstawiciele innych zawodów są narażeni na uleganie zjawisku wypalenia zawodowego (Stawiarska, 2016, 96).

Etyka pracy a wypalenie zawodowe w pracy nauczyciela

Problemu wypalenia zawodowego nie sposób rozpatrywać w oderwaniu od etyki pracy. Etyka zawodowa rozumiana jest jako zespół zasad moralnych, którymi powinni kierować się przedstawiciele danej profesji. Jest ona szczególnie ważna w zawodach zaufania publicznego, gdzie należy angażować się w relacje z drugim człowiekiem oraz współodczuwać jego emocje. Takim zawodem jest profesja nauczyciela. Do głównych obowiązków nauczyciela należy: obiektywizm, sprawiedliwość, bezinteresowność oraz szacunek w traktowaniu i ocenie każdego ucznia bez względu na okoliczności. Nauczyciel nie może wykorzystywać dla własnych korzyści swojej pozycji zawodowej w stosunku do uczniów i rodziców. Etyka w zawodzie nauczyciela ma zatem chronić zarówno uczniów, jak i nauczycieli, ponieważ jej zasady wskazują drogę właściwego postępowania i zabezpieczają przed nadużyciami ze strony uczniów oraz nauczycieli, a także różnego rodzaju innymi nieprawidłowościami. Etyka pracy generalnie odnosi się do spostrzegania i traktowania pracy jako obowiązku,

powinności oraz wartości moralnej, a także nadawania szczególnego znaczenia ciężkiej, intensywnej pracy. Pracownicy, którzy charakteryzują się wysoką etyką pracy, cenią pracowitość, a piętnują lenistwo. Mają przekonanie, że wykonywanie obowiązków zawodowych jak najlepiej, jest ich powinnością. Powinność oznacza tu obowiązek moralny, zaś pracowitość jest rozpatrywana jako cnota. W takim znaczeniu „etyka pracy odnosi się do norm, postaw i zachowań, a treścią komponentu emocjonalno-oceniającego jest wysokie wartościowanie (kult) pracy” (Grabowski i in., 2019, 307).

Miller, Woehr i Hudspeth opisali siedem wymiarów etyki pracy. Pierwszy wskazuje na stawianie pracy w centrum życia, czyli przeświadczenie, że stanowi ona podstawową aktywność życiową. Drugi pokazuje wiarę w sens ciężkiej pracy – przekonanie, że wiedzie ona do sukcesu oraz stanowi receptę na problemy i trudy życia. Kolejny wymiar to niechęć do marnowania czasu, czyli skłonność do traktowania czasu w kategoriach cennego zasobu. Niechęć do czasu wolnego – przekonanie, że aktywności czasu wolnego są mniej wartościowe – to kolejny wymiar. Następny to odraczanie gratyfikacji, czyli uznawanie wartości nagród, na które trzeba poczekać. Jeszcze inny to niezależność, poleganie na sobie, indywidualizm, a więc przekonanie, że człowiek sam odpowiada za swoje czyny, a poleganie na innych może prowadzić do lenistwa. Wreszcie siódmy wymiar etyki pracy to moralność i sama etyka, czyli nacisk na uczciwość w relacjach z innymi (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002). Wszystkie powyższe wymiary, wydaje się, mogą mieć niebagatelny wpływ na wypalenie zawodowe.

Przywiązanie do organizacji jako czynnik zapobiegawczy wypaleniu zawodowemu

Wysoki poziom stresu związany z zawodem nauczyciela może być złagodzony. Kluczowym elementem przyjmowania odpowiedzialności za swoje miejsce pracy i wszystko, co z nim związane, jest przywiązanie do organizacji. Na przykład Allen i Meyer przedstawili owo przywiązanie do organizacji trójwymiarowo (Meyer i Allen, 1991):

- Przywiązanie afektywne (emocjonalny związek z zakładem pracy, bazujący na identyfikacji i zaangażowaniu się) oznacza emocjonalną, pozytywną relację pracownika z zakładem pracy, w którym jest zatrudniony. Podstawą pozostawania w danej organizacji i aktywnego uczestnictwa w jej funkcjonowaniu jest w tym komponentcie wewnętrzna chęć, pragnienie identyfikowania się i angażowania w sprawy organizacji (pracuję tutaj, bo tego chcę). Pracownik jest zadowolony z pracy, która pozwala mu na realizację potrzeb i celów oraz zapewnia ze swojej strony wsparcie i uznanie (Grabowski i in., 2019, 308).

- Przywiązanie trwania (koszty, jakie pracownik musiałby ponieść w sytuacji odejścia z miejsca zatrudnienia) to przekonanie o konieczności pozostania w pracy ze względu na ryzykowne konsekwencje związane z rezygnacją. Może ono oznaczać rodzaj przymusu pozostawania w organizacji ze względu na dużą inwestycję, jaką poczyniła jednostka wobec pracy. Trwanie ma charakter instrumentalny, co oznacza, że jeśli pracownik otrzyma atrakcyjniejszą ofertę, chętnie odejdzie z organizacji (Grabowski i in., 2019, 308).
- Normatywny (powinność pozostania i lojalność wobec organizacji) wynika z poczucia moralnego obowiązku i jest wywoływany wewnętrznymi naciskami do wypełnienia powinności wobec siebie i innych osób, instytucji, społeczeństwa oraz kraju. Związane jest z dążeniem do doskonałości i samorealizacji. Człowiek racjonalnie ocenia i akceptuje cele, wartości i działania organizacji, a jednocześnie spostrzega swoje uczestnictwo w niej jako moralne zobowiązanie, którego powinien dotrzymać („jestem, bo powinienem” lub „jestem, bo to jest moja misja”) (Grabowski i in., 2019, 308).

Trójwymiarowe przywiązanie do organizacji może obniżyć poziom wypalenia zawodowego. Emocjonalny związek, a także powinność pozostania i lojalność z zakładem pracy wpływają pozytywnie na jakość wykonywanej pracy. Wówczas pracownik, w tym przypadku nauczyciel, ma kontrolę nad tym, co wykonuje i czuje się skuteczny w realizacji zadań zawodowych, powierzonych przez samego siebie, jak i innych pracowników. Odpowiednia współpraca wśród pracowników i przełożonych również ma wpływ na jakość pracy. Należy zatem szerzyć wzajemną pomoc wśród współpracowników, a także udostępniać wiedzę młodszym kolegom i koleżankom, przy zachowaniu zdrowej konkurencji (Kosmatka, 2022).

Podsumowanie

Wypalenie zawodowe to problem, który może dotknąć każdego z nas. Jednak nauczyciele są jedną z grup szczególnie narażonych, ponieważ ich praca polega na powielaniu różnych schematów, a co za tym idzie, staje się ona niezwykle monotonna. Wydaje się, że ogromny wpływ na podatność nauczycieli na wypalenie zawodowe ma etyczny charakter tego zawodu. Wielu nauczycieli, kierując się poczuciem odpowiedzialności wobec swoich podopiecznych, ich rodziców i całego otoczenia, stawia sobie zadania, które bywają ponad ich siły. Towarzyszą temu poczucie niewystarczającego przygotowania do pracy, poczucie winy i obawy przed nieporadzeniem sobie z problemami, ponieważ niskie poczucie skuteczności w osiąganiu celów sprzyja wypaleniu zawodowemu. Biorąc przy tym pod uwagę niedofinansowanie edukacji, niskie wynagrodzenia i presję społeczną, nietrudno o zniechęcenie, a co za tym idzie, odczuwanie wypalenia zawodowego.

Współpraca między pracownikami i pracodawcą, jak i rodzicami uczniów jest niezwykle ważna. Nauczyciele czują się wówczas docenieni i mają satysfakcję z wykonywanej pracy. Przyjazne środowisko, które ich otacza, dostarcza nauczycielom narzędzi i pomysłów do radzenia sobie z trudnościami. Kluczową kwestią w czasie współpracy z drugim człowiekiem jest odpowiednia komunikacja – podczas rozmowy można otrzymać wsparcie. Największe znaczenie dla samopoczucia pracowników ma świadomość bycia szanowanym i niefaworyzowanie innych pracowników. Zadowolenie z pracy może w tym momencie poprawić samorozwój i podwyższenie swoich kompetencji, a także poprawienie relacji ze współpracownikami i swoimi przełożonymi. Pozytywnie może wpłynąć na to przywiązanie do swojego miejsca pracy. Warto również pamiętać o zachowaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz o realizacji własnych potrzeb. Bywa to jednak niezwykle trudne do zrealizowania.

Niniejszy artykuł nie wyczerpuje zagadnienia wypalenia zawodowego, ma jedynie na celu zwrócenie uwagi Czytelnika, że jest to coraz częściej występujący problem w różnych organizacjach i dotyczy wielu wykonywanych profesji, zwłaszcza dotyczy zawodu nauczyciela.

Bibliografia

- Chang M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. „Educational Psychology Review”, 21(3).
- Corrigan P.W., Holmes P.E., Luchins D., Buican B., Basit A., Parks J.J. (1994). Staff burnout in psychiatric hospital: A cross-lagged panel design. „Journal of Organizational Behavior”, 15.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupata A., Chrupata-Pniak M., Rachwaniec-Szczecińska Ż., Stasiła-Sieradzka M., Wojciechowska W. (2019), Etyka pracy i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe. *Medycyna Pracy*, 2019, 70(3), 305–316.
- Hreciński P. (2016). Wypalenie zawodowe nauczycieli, Warszawa 2016.
- Kosmatka R.M. (2022). Style prowadzenia zajęć a poziom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, 611(6), 67–84, DOI:10.5604/01.3001.0015.8934.
- Kraczla M. (2013). Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 2013, 2, 69–81.
- Maslach C. (2004), Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej, [w:] H. Sęk (red.), Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, tłum. J. Radzicki, Warszawa, s. 13–31.
- Maslach C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon, [w:] W.S. Paine (red.), Job stress and burnout (s. 29–40), Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach C., Leiter M. (1997). The truth about burnout. San Francisco CA: Jossey-Bass.

- Meyer J.P., Allen N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 1, Issue 1, 1991, 61–89.
- Miller M.J., Woehr D.J., Hudspeth N., The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *J. Vocat. Behav.* 2002;60:451–489, <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>.
- Noworol C., Marek T. (1993). Typology of burnout: Methodology modeling of the syndrome. „*Polish Psychological Bulletin*”, 4.
- Osełkowska E. (2022). Wypalenie zawodowe nauczycieli w szkołach specjalnych. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 18(2), 219–228, <https://doi.org/10.24917/20833296.182.14>.
- Pyżalski J. (2010). Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli, [w:] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski, D. Merecz (red.), Kraków, s. 31–46.
- Stawiarska P. (2016). Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata, Warszawa.
- Terelak J.F., Mystkowski M. (2010). Optymizm a wypalenia zawodowe u nauczycieli, *Studia Psychologia UKSW*, 10(2010), s. 153–178.
- Tucholska S. (2003). Wypalenie zawodowe nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego psychologicznych uwarunkowań, Lublin.
- Zanańska-Kozłowska K. (2013). Wypalenie zawodowe – pojęcia, przyczyny i objawy. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas*, 2013, 1, 105–113.