

*Iwona Majchrzak*

## WYPALENIE ZAWODOWE U NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

## THE BURNOUT SYNDROME AMONG ACADEMIC TEACHERS

Katedra Rachunkowości, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie  
ul. Żołnierska 47, 71-210 Szczecin, e-mail: imajchrzak@zut.edu.pl

**Summary.** The article presents the concept and essence of the phenomenon of burnout among lecturers. The author also defines the symptoms and factors of this phenomenon and indicates the ways of preventing and coping with the burnout syndrome. This article was elaborated with literary studies and one's own observations and experiences.

**Słowa kluczowe:** depersonalizacja, obniżenie zadowolenia z osiągnięć zawodowych, syndrom wypalenia zawodowego, wyczerpanie emocjonalne, zapobieganie wypaleniu zawodowemu.

**Key words:** burnout syndrome, counteraction at the burnout syndrome, depersonalization, emotional exhaustion, reduced personal accomplishment.

## WSTĘP

Dynamiczne przemiany cywilizacyjne wpływające na rozwój społeczny wywołują nie tylko pozytywne, ale również negatywne konsekwencje. Przyczyniają się one, między innymi, do wzrostu natężenia czynników powodujących stres, a w rezultacie prowadzą do niezadowolenia z wykonywanej pracy, chronicznego zmęczenia, w skrajnych przypadkach nawet do wyczerpania psychicznego.

Negatywne skutki przemian cywilizacyjnych dotyczą, przede wszystkim, osoby zajmujące się wykonywaniem tzw. zawodów społecznych, a więc związanych z kontaktami z ludźmi. Do tej grupy zawodowej należą niewątpliwie nauczyciele akademicki. Wykonywany przez nich zawód cechuje bowiem:

- stały kontakt ze studentami (słuchaczami),
- stała gotowość do rozwiązywania problemów naukowych oraz problemów poruszanych przez studentów,
- emocjonalne zaangażowanie osobiste.

Powoduje to, że zawód nauczyciela akademickiego jest absorbujący, stresujący i wyczerpujący psychicznie.

Z uwagi na obserwowany od lat siedemdziesiątych XX wieku natężenie zjawiska wypalenia zawodowego celem niniejszego artykułu jest przedstawienie problemu wypalenia zawodowego, a zwłaszcza określenie jego symptomów i wywołujących go czynników. Ogólne teorie, dotyczące zjawiska wypalenia zawodowego, odniesiono do zawodu nauczyciela akademickiego. Ponadto w artykule podjęto próbę wskazania sposobów przeciwdziałania i radzenia sobie z syndromem wypalenia zawodowego.

## MATERIAŁ I METODY

Opracowanie artykułu poprzedziły studia literatury dotyczącej obciążeń związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela akademickiego oraz zjawiska wypalenia zawodowego w tej grupie. Wnioski wynikają również z własnych obserwacji i doświadczenia autorki.

## OBCIĄŻENIA PSYCHOFIZYCZNE W ZAWODZIE NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Nauczyciele akademicy stanowią wyodrębnioną i homogeniczną grupę zawodową. Do ich zadań należy, między innymi, prowadzenie badań naukowych, kształcenie oraz wychowywanie studentów. Realizacja tych zadań wymaga od nauczycieli akademickich realizowania określonej roli zawodowej<sup>1</sup>, a wykonywanie zawodu wiąże się ze swoistymi postawami, do których można zaliczyć, między innymi, kontakt z drugim człowiekiem, zaangażowanie emocjonalne, posiadanie określonych kompetencji i stałe ich doskonalenie.

Wykonywanie zawodu nauczyciela akademickiego jest absorbujące psychicznie, wyczerpujące i stresujące. Cechy te w konsekwencji wpływają na jakość pracy, czyli na tworzenie nowych koncepcji naukowych i rozwiązywanie problemów naukowych oraz na wychowanie i nauczanie młodego pokolenia.

Obciążenia psychofizyczne występujące w zawodzie nauczyciela akademickiego można podzielić na obciążenia:

– psychospołeczne, czyli wynikające z przewlekłego działania czynników stresogennych, tj. niewspółmierne do wkładu pracy zarobki, cechy i zachowania studentów, nadmierne i sprzeczne wymagania przełożonych, brak środków finansowych na realizację badań naukowych;

– fizyczne związane z trudnymi warunkami pracy, w tym między innymi z nadmiernym obciążeniem głosu i wyższym od dopuszczalnego poziomem hałasu.

Prowadzone badania empiryczne, dotyczące czynników stresogennych występujących w zawodzie nauczyciela, pozwalają na wyodrębnienie kilku ich grup (Trevers i Cooper 1993). Przykładowe obciążenia występujące w zawodzie nauczyciela w poszczególnych grupach przedstawia tab. 1.

Wskazane grupy czynników i związane z nimi obciążenia, charakterystyczne dla zawodu nauczyciela akademickiego, nie wyczerpują listy negatywnych oddziaływań. Stanowią jednak wieloaspektowy obraz obciążeń psychospołecznych związanych z wykonywaniem tego zawodu.

Do omówionych obciążeń psychospołecznych, jak już wspomniano, dochodzą również obciążenia fizyczne, wynikające z pracy odbywającej się w pomieszczeniach zamkniętych (salach wykładowych, laboratoriach). W pomieszczeniach tych powietrze jest stosunkowo suche, a wilgotność zbyt niska, co niekorzystnie wpływa na funkcjonowanie narządu głosu.

Innym niekorzystnym czynnikiem, występującym w środowisku pracy nauczyciela akademickiego, jest hałas, którego zbyt wysoki poziom prowadzi w konsekwencji do nadmier-

---

<sup>1</sup> W literaturze przedmiotu rola zawodowa jest utożsamiana z rolą społeczną, przez którą rozumie się zbiór przepisów określających, jak powinien, a jak nie powinien się zachowywać człowiek zajmujący daną pozycję (por. Janowski 1980).

nego wysiłku głosowego. Przyczynia się to do nadmiernego obciążenia strun głosowych i ich uszkodzenia.

Tabela 1. Przykładowe obciążenia w zawodzie nauczyciela

Grupa czynników	Obciążenia
Interakcje nauczyciel akademicki–student	agresja werbalna ze strony studentów, problemy z utrzymaniem dyscypliny, nauczanie studentów, którzy nie mają motywacji do nauki, obserwowane narastającej agresji wśród studentów
Zarządzanie / struktura uczelni	hierarchiczna struktura uczelni, brak udziału nauczycieli akademickich w podejmowaniu decyzji, słaba komunikacja w zespole pracowników, konkurencja między pracownikami
Złe warunki pracy	zbyt duża liczba studentów w grupie i w salach wykładowych, niekorzystny stosunek ilościowy kadry do podopiecznych (brak etatów), zbyt małe pomieszczenia
Małe możliwości awansu	świadomość, że bycie dobrym wykładowcom nie jest uwzględniane przy awansie, obniżający się status społeczny zawodu, wysokość wynagrodzenia nieproporcjonalna do wkładu pracy
Niepewność socjalna	możliwość zwolnienia w wyniku redukcji etatów, niskie zarobki
Dwuznaczność roli nauczyciela	wątpliwości dotyczące zakresu odpowiedzialności zawodowej, świadomość zbyt słabego przygotowania zawodowego

Źródło: opracowanie na podstawie: Trevers i Cooper (1993).

Wskazane czynniki potwierdzają stresogenny charakter zawodu nauczyciela akademickiego. Tym samym mają istotny wpływ na stan zdrowia i zachowania nauczycieli. Wśród konsekwencji tych obciążeń coraz częściej wymienia się tzw. wypalenie zawodowe.

W celu przedstawienia istoty zjawiska wypalenia zawodowego niezbędne jest wskazanie jego symptomów i czynników.

## POJĘCIE WYPALENIA ZAWODOWEGO

Zjawisko wypalenia zawodowego jest opisywane w literaturze psychologicznej od połowy lat siedemdziesiątych XX wieku. Nie oznacza to jednak, iż zjawisko to wcześniej nie występowało. Naukowcy zaprzeczali występowaniu zjawiska wypalenia zawodowego, a jeśli już przyznawali, że istnieje, to przypisywali je ludziom o zaburzonej psychice.

W literaturze przedmiotu pojęcie wypalenia zawodowego jest różnorodnie definiowane.

Pionierska definicja tego pojęcia określa stan wypalenia zawodowego jako stan wyczerpania jednostki, spowodowany nadmiernymi zadaniami stawianymi jej przez fizyczne lub społeczne środowisko pracy (Okła i Steuden 1999).

Inni autorzy utożsamiają wypalenie zawodowe z depresją (Lee i Ashforth 1990) lub ze stresem będącym skutkiem pogoni za sukcesami (Burke i Greenglass 1989).

Przedstawione definicje mają charakter jednowymiarowy i koncentrują się na psychicznym i fizycznym wyczerpaniu.

Przeprowadzone przez psychologów badania empiryczne wykazały jednak, iż wypalenie zawodowe oznacza zespół objawów, na które składają się ściśle ze sobą powiązane (Tucholska 2003):

- wyczerpanie emocjonalne,
- depersonalizacja,
- zmniejszenie zadowolenia z osiągnięć zawodowych.

Pierwszym symptomem wypalenia zawodowego jest wyczerpanie emocjonalne. Jest ono utożsamiane ze stanem psychicznego i fizjologicznego przeciążenia ściśle związanego z intensywnością kontaktów interpersonalnych. Stan ten przejawia się:

- zniechęceniem do pracy,
- zmniejszającym się zainteresowaniem sprawami zawodowymi,
- obniżoną aktywnością,
- stałym napięciem psychofizycznym,
- drażliwością.

Stan wyczerpania emocjonalnego charakteryzują takie objawy, jak: lęk, napięcie oraz poczucie zmęczenia fizycznego i bezsenność. Osoba będąca w stanie wyczerpania emocjonalnego ma poczucie, że nic już nie może dać z siebie innym.

Drugim stopniem wypalenia zawodowego jest depersonalizacja, czyli odczłowieczenie, uprzedmiotowienie. Osoba będąca w tym stanie jest:

- obojętna i zdystansowana wobec problemów osób z jej otoczenia,
- powierzchowna,
- cyniczna.

Ponadto osoba taka stara się sformalizować kontakty z otoczeniem, które obwinia za niepowodzenia w pracy zawodowej. Zachowanie takie jest świadomą bądź nieświadomą formą ochrony siebie przed dalszym eksploatowaniem znacznie zmniejszonych zasobów emocjonalnych.

Ostatnią fazą wypalenia zawodowego jest zmniejszenie zadowolenia z osiągnięć zawodowych. Osoba taka postrzega swoją pracę negatywnie. Jest rozczarowana i ma poczucie klęski. Obwinia siebie za brak umiejętności zawodowych, co w konsekwencji prowadzi do obniżenia samooceny.

W odniesieniu do przedstawionych definicji zjawisko wypalenia zawodowego można najogólniej zdefiniować jako zespół charakterystycznych objawów psychicznych oraz somatycznych, które są następstwem stresu. W ujęciu szczegółowym wypalenie zawodowe jest stanem psychicznego, fizycznego i umysłowego wyczerpania przejawiającego się chronicznym zmęczeniem, któremu towarzyszy negatywna postawa wobec pracy, ludzi i życia, a także poczucie bezradności oraz beznadziejności położenia.

## **SYMPTOMY I CZYNNIKI WYPALENIA ZAWODOWEGO**

Określenie symptomów wypalenia zawodowego, podobnie jak zdefiniowanie samego pojęcia, jest niezmiernie trudne. Wynika to z tego, że zakres symptomów podawany w literaturze przedmiotu jest różny – charakterystyczny nie tylko dla zjawiska wypalenia zawodowego, ale również dla alienacji, stresu, rozgoryczenia, wyczerpania czy depresji. Uniemożliwia zatem jednoznaczne przypisanie symptomów do zjawiska wypalenia zawodowego.

Niektórzy autorzy zajmujący się tą problematyką wskazują, że wypalenie zawodowe u nauczycieli akademickich przebiega w kilku następujących po sobie fazach – zob. tab. 2.

Tabela 2. Przebieg wypalenia zawodowego u nauczycieli akademickich

Faza	Objawy
Faza I – zafascynowanie	Nauczyciel w tej fazie wypalenia zawodowego, wykonując swoje obowiązki, prezentuje szczytne ideały i jest niezwykle zaangażowany w sprawy uczelni i studentów.
Faza II – stagnacja	Nauczycielowi jest coraz trudniej realizować swoje marzenia i ideały, w związku z czym zmienia ich ukierunkowanie. Oczekiwania i roszczenia studentów, kierownika katedry / zakładu czy władz uczelni zaczynają go denerwować.
Faza III – frustracja	Miejsce pracy (uczelnia) staje się dla nauczyciela miejscem rozczarowania. Studentów postrzega w negatywnym świetle. Codzienne problemy wychowawcze rozwiązuje za pomocą środków przymusu.
Faza IV – apatia	Między nauczycielem akademickim a studentami zanikają więzi przyjaźni. Nauczyciel ogranicza się do wykonywania tylko najpilniejszych obowiązków. Ponadto unika rozmów na tematy zawodowe i wszelkiej dodatkowej aktywności.
Faza V – syndrom wypalenia	Pojawia się w momencie całkowitego wyczerpania, tj. wyczerpania fizycznego, emocjonalnego i psychicznego. W fazie tej nauczyciel akademicki jest całkowicie rozczarowany swoją pracą zawodową i nie ma już żadnych złudzeń co do możliwości zrealizowania obranych na początku swojej drogi zawodowej celów. Jest niezdolny do skutecznego działania.

Zespół wypalenia zawodowego może dotyczyć sfer afektywnej, kognitywnej, behawioralnej i motywacyjnej, a jego symptomy mogą zaburzać funkcjonowanie jednostki na płaszczyźnie indywidualnej, interpersonalnej organizacyjnej i zawodowej (zob. tab. 3).

Przy diagnozie zjawiska wypalenia zawodowego należy więc zwrócić szczególną uwagę na następujące symptomy:

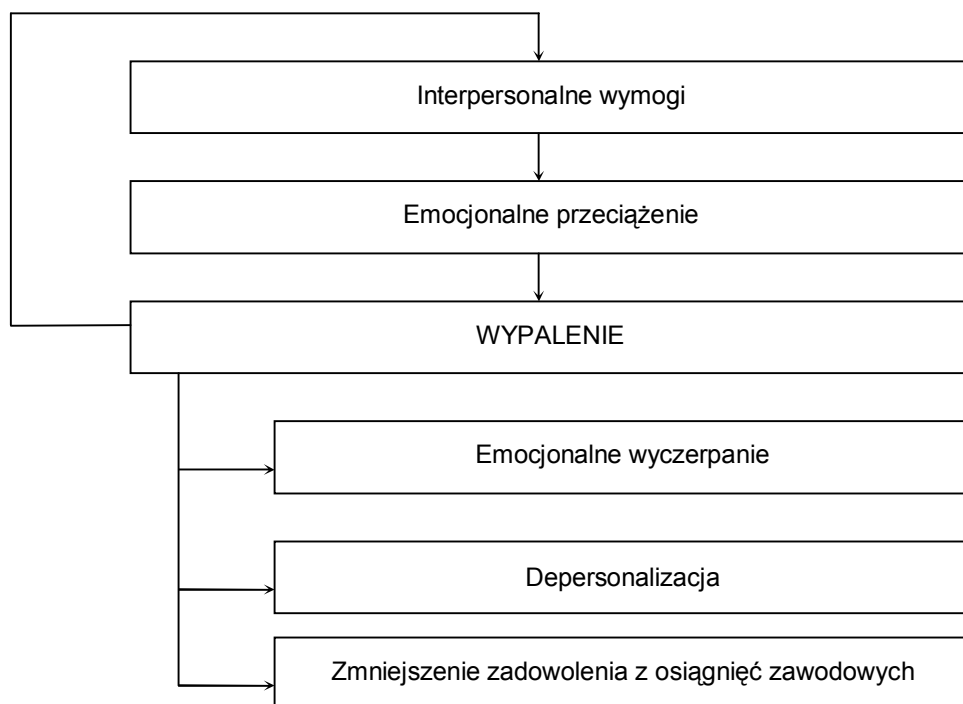
- uczucie niepowodzenia;
- gniew, odrazę, poczucie winy;
- codzienne zmęczenie i wyczerpanie;
- opór przed kontaktami z innymi ludźmi;
- zaburzenia snu;
- problemy rodzinne;
- nieufność i obsesyjne wyobrażenia;
- powtarzające się błędy w pracy;
- potrzebę ciągłego kontrolowania czasu;
- utratę pozytywnych uczuć w stosunku do innych ludzi;
- potrzebę ciągłego zajmowania się własną osobą.

Aby mówić o wypaleniu zawodowym, nie jest konieczne występowanie wszystkich wymienionych symptomów. Ich pojawienie się jest uzależnione bowiem od indywidualnych predyspozycji i nasilenia poszczególnych objawów wypalenia. Wieloletnie badania empiryczne dotyczące wypalenia zawodowego dowiodły, iż jego symptomy mają charakter sekwencyjny, co przedstawiono na rys. 1.

Tabela 3. Główne symptomy wypalenia

Strefa	Symptomy występujące na płaszczyźnie		
	indywidualnej	interpersonalnej	organizacyjnej
Afektywna	depresyjność, płaczliwość, wyczerpanie, niepokój, lękliwość, wzrost obaw	przewrażliwienie, irytacja, zmniejszenie empatii, wzrost agresji	utrata satysfakcji zawodowej
Kognitywna	bezzadność, bezsilność, poczucie osaczenia i porażki, myśli samobójcze, zaburzenia pamięci i koncentracji, trudności w podejmowaniu decyzji	cynizm, surowość, wrogość, podejrzliwość	cynizm, utrata zaufania do współpracowników i zwierzchników
Behawioralna	impulsywność, zmiana apetytu, odkładanie spraw na później, wzrost spożycia używek	agresja, izolacja społeczna, wycofanie, uszczypliwłość, automatyzm zachowania, zerwanie więzi ze współpracownikami	zmniejszenie efektywności działań, zmniejszenie jakości pracy, niechęć do nowości, skracanie czasu pracy i kontaktu z innymi
Motywacyjna	utrata idealizmu i gorliwości, rozczarowanie	zniechęcenie, utrata zainteresowań, przedmiotowe traktowanie innych	zmniejszenie motywacji do pracy, niechęć do pójścia do pracy, zmniejszenie inicjatywy, zmniejszenie zadowolenia z pracy

Źródło: opracowano na podstawie: Tucholska (2003).



Rys. 1. Model przeciążenia i wypalenia zawodowego wg Ch. Maslach

Źródło: Tucholska (2003).

Nieliczne badania, dotyczące czynników wpływających na wystąpienie wypalenia zawodowego, utrudniają odróżnienie jego przyczyn od skutków. Najczęściej w literaturze przedmiotu czynniki sprzyjające wystąpieniu zjawiska wypalenia zawodowego dzieli się na:

- sytuacyjne, czyli wynikające z cech wykonywanej pracy i struktury organizacyjnej instytucji zatrudniającej;
- indywidualne – wynikające z cech osobowościowych jednostki i jej oczekiwań.

Do podstawowych czynników wpływających na wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich można zaliczyć czynniki:

- indywidualne,
- interpersonalne,
- organizacyjne.

Charakterystykę poszczególnych czynników, wpływających na wypalenie zawodowe u nauczycieli akademickich, przedstawia tab. 4.

Tabela 4. Charakterystyka czynników wpływających na wypalenie zawodowe u nauczycieli akademickich

Czynniki	Charakterystyka
Indywidualne	Są to: niska samoocena, niepewność, defensywność, zależność, przekonanie o kontroli zewnętrznej, nieracjonalne przekonania o roli zawodowej, przekonanie o małej mocy sprawczej, wysoka reaktywność, silna motywacja do pracy.
Interpersonalne	Czynniki te można podzielić na: czynniki wynikające z relacji nauczyciel – student, czynniki wynikające z kontaktów z przełożonymi i ze współpracownikami. Do pierwszej grupy czynników można zaliczyć wszelkiego rodzaju działania nauczyciela akademickiego związane z jego emocjonalnym zaangażowaniem w sprawy studenta. Są to w szczególności sytuacje polegające na udzielaniu porad, motywowaniu i wspieraniu studenta w zdobywaniu wiedzy i pokonywaniu trudności życia codziennego. W drugiej grupie czynników najistotniejsze są sytuacje konfliktowe i zaburzona komunikacja między przełożonymi i współpracownikami, a nawet szeroko rozumiany mobbing.
Organizacyjne	Są to czynniki związane: z rolą zawodową, ze środowiskiem fizycznym pracy, ze sposobem wykonywania pracy, z rozwojem zawodowym, ze stylem kierowania, z nadmierną liczbą obowiązków, z niedostosowaniem czasu i środków do zleconych zadań.

Źródło: opracowanie na podstawie: Fengler (2003).

Prowadzone badania dotyczące wypalenia zawodowego wskazują, iż syndrom ten dotyka najczęściej osoby, które nie wierzą w swoje możliwości, unikają sytuacji trudnych, a gdy się one pojawiają, reagują na nie emocjonalnie i nie próbują stawić im czoła. Osoby te stawiają sobie zazwyczaj bardzo wysokie wymagania i obwiniają się, gdy nie są w stanie ich spełnić. Traktują swój zawód jako misję wymagającą od nich szczególnego zaangażowania i specjalnych wyrzeczeń.

Niejednokrotnie wypalenie zawodowe jest rezultatem wykonywanej pracy, która z czasem staje się rutynowa, pozbawiona jakichkolwiek twórczych akcentów.

W literaturze przedmiotu niejednokrotnie podkreśla się, że na zespół wypalenia zawodowego dodatkowo wpływają czynniki osobowościowe i środowiskowe. Do głównych czynników zalicza się:

- stawianie sobie wysokich wymagań przy niewielkich możliwościach wpływu na sytuację,

- podejmowanie działań niezgodnych z wyznawanymi wartościami;
- defensywną postawę wobec trudności przy jednoczesnym wyolbrzymianiu porażek;
- brak dbałości lub małą dbałość o dietę, ćwiczenia fizyczne, rytm snu, relaks i podstawową higienę;
- perfekcjonizm;
- zaniedbywanie rozwoju zawodowego;
- brak partnerskich relacji i wsparcia w miejscu pracy;
- niezadowolenie z samego siebie i otaczającego świata;
- nadmierne obciążenie pracą.

Analizując wskazane czynniki wypalenia zawodowego, można stwierdzić, że mechanizm tego zjawiska działa na zasadzie błędnego koła przyczyn i skutków.

## **SPOSOBY ZAPOBIEGANIA WYSTĘPOWANIU SYNDROMU WYPALENIA ZAWODOWEGO**

W literaturze przedmiotu wskazywanych jest wiele sposobów zapobiegania objawom syndromu wypalenia zawodowego. Jednak dla ich wykorzystania w życiu codziennym niezbędne jest, przede wszystkim, rozpoznanie i odczytanie pojawiających się symptomów. Jest to zadanie niezmiernie trudne, bowiem wypalenie zawodowe u nauczycieli akademickich rozwija się skrycie i nie jest w początkowej fazie przez nich rozpoznawane. Pierwsze symptomy w postaci zmęczenia, napięcia, drażliwości, a nawet wyczerpania fizycznego nauczyciele tłumaczą nadmiarem obowiązków. Pojawiająca się z czasem utrata energii i zniechęcenie do pracy zawodowej powoduje, że nauczyciele coraz trudniej radzą sobie z wykonywaniem zadań. Narzekają na leniwych, agresywnych studentów, a nie dostrzegają, że część tych ocen bierze się z własnej bezradności w radzeniu sobie z sytuacją zawodową. Zamiast racjonalnej i realistycznej oceny sytuacji zawodowej pojawiają się pierwsze oznaki nadmiernego obronnego dystansowania się do wszystkich i do wszystkiego (Sęk 2000).

Konsekwencją wypalenia jest wycofanie psychiczne i brak satysfakcji z wykonywanej pracy, co łączy się z obniżeniem jakości powierzonych zadań oraz z absencją w pracy. Ponadto następuje zmniejszenie chęci do współpracy w zespole pracowniczym i wzrasta tendencja do rezygnacji z pracy (Tucholska 2003).

W celu minimalizacji objawów stresu i powolnego „wypalania się” istotną rolę odgrywa umiejętność utrzymania równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Zaleca się, między innymi:

- wyznaczanie realistycznych i jasno określonych celów, które pozwoliłyby na uniknięcie frustracji i poczucia klęski zawodowej;
- rozpoznanie własnych braków i zaakceptowanie ograniczeń;
- postrzeganie pojawiających się problemów zawodowych z różnych perspektyw i traktowanie ich z większym dystansem;
- wypracowanie w sobie zachowań asertywnych łącznie z umiejętnością wycofania się z sytuacji stresowej;



– dbałość o własne potrzeby fizyczne, psychiczne, emocjonalne, duchowe i społeczne poprzez odpowiednio zorganizowany aktywny wypoczynek; rozwijanie pozazawodowych kontaktów towarzyskich.

Wypaleniu zawodowemu powinno się również przeciwdziałać w miejscu pracy. Przykładowo w poszczególnych jednostkach funkcjonujących w ramach danego wydziału powinno się:

- tworzyć klimat przyjaźni, koleżeństwa i życzliwości,
- pomagać w adaptacji zawodowej młodym pracownikom,
- wspólnie omawiać zaistniałe problemy,
- umożliwić korzystanie z konsultacji i rad doświadczonych pracowników.

Przedstawione działania profilaktyczne, mające na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu, są realne i możliwe do zrealizowania. Warunkiem jest świadomość, iż takie zagrożenia istnieją i mogą dotknąć każdego nauczyciela akademickiego.

## PODSUMOWANIE

Najlepszym podsumowaniem przedstawionych w niniejszym artykule są słowa: „[...] jeśli jesteś oddany swojej pracy i emocjonalnie w nią zaangażowany, jeśli spodziewasz się czerpać z pracy poczucie sensu swej egzystencji – a czujesz, że poniosłeś porażkę, to prawdopodobnie jesteś kandydatem do wypalenia się” (Sęk 2000, s. 36). Słowa te wskazują, że nauczyciel akademicki, podobnie jak pielęgniarka, lekarz czy adwokat, jest narażony na wypalenie zawodowe.

Wynika to z tego, że syndrom ten dotyka przedstawicieli zawodów związanych z pomaganiem innym, w tym ze świadczeniem pomocy w kształceniu, wychowaniu, rozwiązywaniu problemów naukowych i związanych z życiem codziennym. Ponadto istotny wpływ na wystąpienie tego syndromu u nauczycieli akademickich ma to, że najczęściej występuje on u osób o wysokich kwalifikacjach, silnej motywacji, identyfikujących się ze swoją pracą i chcących czerpać z niej poczucie sensu życia (Sęk 2000). A więc u profesorów i doktorów, u których wskazane cechy są pożądane.

Zaprezentowana w artykule charakterystyka wypalenia zawodowego, wraz z zestawieniem symptomów i czynników wpływających na jego wystąpienie, umożliwi nauczycielowi akademickiemu samodzielne rozpoznanie objawów tego syndromu oraz ocenę stopnia jego nasilenia. Wskazane sposoby przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu mają uniemożliwić jego rozwój lub być pomocą, gdy ono wystąpi.

Należy podkreślić, że skutki wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich dotyczą nie tylko ich samych, ale również studentów, współpracowników, członków rodzin, znajomych i przyjaciół.

## PIŚMIENNICTWO

**Burke R.J., Greenglass E.R.** 1989. Psychological burnout among men and woman in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relat.* 42, 3.

**Fengler J.** 2003. Pomaganie mężczyznom. Gdańsk, Wydaw. GWP, 57.

**Janowski A.** 1980. Psychologia społeczna a zagadnienie wychowania. Wrocław, Ossolineum, 62.

- Lee R.T., Ashforth B.E.** 1990. On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *J. App. Psychol.* 75, 6.
- Okła W., Steuden S.** 1999. Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających. *Rocz. Psychol.* 2, 5.
- Sęk H. (red.)** 2000. Wypalenie zawodowe – psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania. Warszawa, PWN, 23, 34, 36.
- Trevers Ch.J., Cooper C.L.** 1993. Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work&Stress* 7, 203–219.
- Tucholska S.** 2003. Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Lublin, Wydaw. KUL, 9, 23, 29, 58–59.