

Stres i wypalenie zawodowe wśród kosmetologów i masażyistów w odniesieniu do stażu pracy. Badanie własne

Stress and job burnout in cosmetologists and masseurs with reference to work seniority. Own research

I WSTĘP

Stres towarzyszy każdemu człowiekowi na co dzień. Występuje on zarówno w środowisku pracy, jak i rodzinnym. Najczęściej stres powoduje mobilizację organizmu do działania w obliczu zagrożenia. Z drugiej strony pojawia się wypalenie zawodowe. Dodatkowo rosnąca konkurencja powoduje wzrost wymagań pracodawców wobec pracowników i oczekiwanie maksymalnego zaangażowania w wykonywaną pracę. Osoby pracujące przez wiele lat w jednym zawodzie mają dużo predyspozycji do wystąpienia wypalenia zawodowego. Aczkolwiek nie w każdym zawodzie musi ono wystąpić. Bardzo dużo badań nad tym zjawiskiem poświęciła w swoich pracach naukowych C. Maslach wraz z S.E Jackson oraz C. Maslach wraz z M.P Leiter.

Definicje wypalenia zawodowego różnią się od siebie. Zmienia się również definicja „stresu”. Często stres doświadczany w miejscu pracy występuje pod postacią wypalenia zawodowego i to właśnie z nim jest identyfikowany. Współcześnie stres oraz wypalenie zawodowe są częstym zjawiskiem. Zarówno poziom stresu, jak i wypalenia zawodowego zwiększa się wraz z wystąpieniem sytuacji trudnych bądź niemożliwych do rozwiązania. Zawody, które kojarzone są z tymi dwoma zdarzeniami, to te, gdzie występuje ciągły kontakt z drugim człowiekiem, jak np. ratownicy medyczni, lekarze, pielęgniarki, fizjoterapeuci, nauczyciele, pracownicy socjalni. W literaturze nie odnaleziono źródeł dotyczących zawodu kosmetologa oraz masażyistów, dlatego praca stanowi badanie własne.

Aneta Sicińska^{1,2,3}

¹ Salon „Aneta Sicińska Kosmetologia Estetyczna”
ul. Hartmana 4
54-701 Wrocław
M: +48 735 306 782
E: aneta.sicinska@gmail.com

² Wyższa Szkoła Fizjoterapii z siedzibą we Wrocławiu
ul. T. Kościuszki 4
50-038 Wrocław

³ Niepubliczna Wyższa Szkoła Medyczna
ul. Nowowiejska 69
50-340 Wrocław

» 588

I STRESZCZENIE

Życie zawodowe może być zarówno źródłem satysfakcji i samorealizacji, jak i powodem stresu i niezadowolenia. W zawodach związanych z pracą z ludźmi, takimi jak lekarz, pielęgniarka, fizjoterapeuta czy nauczyciel, zjawisko „wypalenia zawodowego” pojawia się często i jest konsekwencją stresu. Proces ten rozwija się powoli, a ujawnia nagle z dużą siłą.

Celem pracy było przybliżenie czynników związanych z pracą kosmetologa i masażyisty oraz zbadanie związku pomiędzy stażem pracy a stresem i wypaleniem zawodowym wśród tej grupy zawodowej. Założono hipotezę, że im dłuższy staż pracy, tym większy poziom stresu i wypalenia zawodowego.

Wyniki wykazały, że nie ma związku pomiędzy długością stażu pracy a nasileniem objawów stresu i wypalenia zawodowego wśród badanej grupy kosmetologów oraz masażyistów. Nie wykazano związku pomiędzy wypaleniem zawodowym a nasileniem objawów stresu w danej grupie badawczej.

I ABSTRACT

Professional activity can be the a source of satisfaction and fulfillment as well as stress and discontent. Professions involving interactions with other people, such as doctor, nurse, physiotherapist or teacher, are prone to the phenomenon of job burnout that arises as a consequence od stress. The process develops slowly and divulgates suddenly and forcefully.

The aim of this study is to reveal factors typical of cosmetologists and masseurs and to examine the relation between job seniority, stress and burnout in these professions. The hypothesis was assumed: the longer probation, the higher stress level and burnout.

Results showed that there is no relation between probation length and the intensity of stress and burnout in the research group of cosmetologists and masseurs. There is also no relation between burnout and intensity of stress in the research group.

otrzymano / received

15.10.2015

poprawiono / corrected

21.11.2015

zaakceptowano / accepted

03.12.2015

Słowa kluczowe: stres, wypalenie zawodowe, staż pracy, kosmetolodzy i masażyści, materiał i metody

Keywords: stress, job burnout, job seniority, cosmetologists and masseurs, material and methods

Celem pracy kosmetologa oraz masażyście są m.in.: pielęgnacja, upiększanie, masaż, rehabilitacja oraz profilaktyka chorób skóry, włosów, paznokci i jej defektów, poprawa samopoczucia, kondycji i zdrowia drugiego człowieka. Praca kosmetologa czy masażyście związana jest też z pozytywnymi doświadczeniami, które wzmacniają, wpływają na rozwój osobisty oraz na samorealizację. Z drugiej strony osoby, wykonujące ten zawód, narażone są na doświadczenia negatywne, gdy ich starania nie odnoszą sukcesów lub gdy relacja z pacjentem jest zaburzona [1-5].

I STRES ZAWODOWY I CZYNNIKI STRESOGENNE

Wielu autorów porusza temat stresu, ponieważ jest on codzienny, często stwarza problemy oraz ma ogromny wpływ na zdrowie. Definicji stresu jest wiele, według J. Strelaua stres to stan, który charakteryzowany jest przez silne emocje negatywne, takie jak: strach, lęk, złość czy wrogość, a także inne stany emocjonalne, wywołujące dystres, oraz sprzężone z nimi zmiany fizjologiczne i biochemiczne, ewidentnie przekraczając bazalny poziom aktywności. Inny autor R.S. Lazarus wspólnie z S. Folkmanem charakteryzuje stres jako wynik procesów poznawczych, czyli sposobu i zrozumienia sytuacji przez człowieka, a stres może być traktowany jako pewien rodzaj relacji między człowiekiem a środowiskiem. Przedstawiają stres jako trudny, negatywny i szkodliwy.

Stres jest reakcją naturalną, obroną organizmu na negatywne wyzwania i zmiany. Zdaniem H. Seylego występuje stres dobry i zły. Dystres, inaczej stres zły, wywołuje dezorganizacyjne działania i pojawia się w wyniku długotrwałego stresu. Natomiast eutres to stres dobry, który prowadzi do rozwoju osobowości poprzez motywację do wysiłku. Najczęściej spotykany jest właśnie stres związany z pracą zawodową. Jest to efekt, następstwo wszystkich sytuacji, w których człowiek nie jest w stanie sobie poradzić w środowisku pracy, lub związany jest z jego zmianą. Stres wpływa w głównej mierze na równowagę emocjonalną, kontakty międzyludzkie oraz zdolność i ochotę do pracy. W pracy zawodowej występuje wiele czynników, które mogą mieć wpływ na rozwinięcie silnych emocji i napięć. Takie czynniki są stresorami, wówczas mają one różne formy. Według B. Dudka i innych stresorem może być każda cecha pracy i warunków, która poprzez wpływ na jednostkę, którą jest pracownik, wywołuje stan napięcia nazywany stresem. Stres w pracy może być spowodowany trzema grupami stresorów: czynnikami psychospołecznymi, stresorami fizykochemicznymi oraz sytuacjami traumatycznymi powstającymi w czasie pracy [6-9].

Inną klasyfikację stresorów proponują F.J. Landy i D.A. Trumbo, którzy wymieniają następujące stresory:

niepewność w pracy, nadmierne współzawodnictwo, niebezpieczne warunki pracy, wymagania płynące z pracy oraz wydłużone lub nietypowe godziny pracy. Według C.L. Coopera i J. Marshalla w swoich pracach dotyczących stresu podają sześć źródeł stresu w pracy. Najważniejsze są:

- czynniki związane z wykonywaniem pracy,
- czynniki związane z rolami pełnionymi w organizacji,
- złe stosunki w pracy,
- czynniki związane z rozwojem zawodowym,
- czynniki wynikające ze struktury organizacyjnej,
- pozaorganizacyjne źródła stresu.

Zwracają uwagę w głównej mierze na stresogenny charakter niektórych czynników, występujących w pracy, m.in. nieodpowiednie oświetlenie, zbyt jasne lub zbyt ciemne, które uniemożliwia efektywną pracę. Duży wpływ ma zbyt mała powierzchnia miejsca pracy, ponieważ mniejsza powierzchnia uniemożliwia skoncentrowanie się na wykonywanych czynnościach i powoduje rozkojarzenie. Panujący hałas oraz zawodny sprzęt również bezpośrednio mają wpływ na powstawanie stresu oraz wypalenia zawodowego, ponieważ hałas ma negatywny wpływ na zdrowie pracowników, powoduje w różnym stopniu rozdrażnienie pracowników, przez co spada ich zaangażowanie pracowników. Kolejnym czynnikiem stresu zawodowego jest przeciążenie pracą, które charakteryzowane jest zarówno ilościowo, czyli zbyt dużo pracy, jak i jakościowo – zbyt trudna praca. Zależy jest on od takich wskaźników, jak: brak motywacji do pracy, obniżenie własnej wartości, absencja w pracy. Często czynnikiem ten powiązany jest z presją czasową narzuconą przez pracodawcę, który zleca pracownikowi coraz więcej obowiązków w coraz krótszym czasie, co może wpływać na powstanie chronicznego stresu. Ważnym czynnikiem stresu jest również rola organizacyjna, która związana jest zakłóceniem procesu przekazywania informacji, niezbędnych do wykonania przez pracownika zadania. Ważne są również odpowiedzialność w pracy, jak i charakter stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcą. Problem pojawia się wówczas, gdy pracodawca jest odpowiedzialny za swoich pracowników i sprawuje kontrolę nad ich postępami w pracy, co w konsekwencji może prowadzić do odczuwania presji przez pracownika. Charakter stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcą jest bardzo ważny, gdyż dobre relacje stwarzają pozytywną atmosferę, co prowadzi do zwiększenia efektywności pracy. Ostatnim stresorem jest rozwój zawodowy. Kariera zawodowa może przebiegać w dwojaki sposób, z jednej strony jest to obawa utraty etatu i ciągła niepewność pracy w związku z likwidacją stanowisk pracy. Z drugiej związana jest ze zbyt szybkim lub powolnym awansem w pracy. Zbyt szybki awans prowadzi do ciągłej presji pracownika, przez co może wydawać się mu, że nie będzie w stanie sprostać

obowiązkom. Natomiast zbyt powolny awans prowadzi do przeświadczenia, że starania i wysiłki pracownika nie zostają nagradzane, wówczas przestaje się on starać lub angażuje się w mniejszym stopniu [6, 9, 10, 11].

Bardzo ważne są zmiany fizjologiczne w organizmie wywołane stresem, zarówno krótkotrwałym, jak i długotrwałym. Jego działanie rozpatrywane jest w trzech fazach i opiera się na fizjologicznej teorii stresu H. Selyego. Wyróżniamy tutaj, po pierwsze, reakcję alarmową ściśle związaną z fazą szoku i fazą przeciwdziałania szokowi. Reakcja ta powstaje pod wpływem zadziałania bodźca szkodliwego na organizm, który wywołuje w nim zmiany. W pierwszej kolejności organizm przygotowuje się do obrony (faza szoku), natomiast później próbuje bronić się przed stresem poprzez zmiany fizjologiczne w organizmie, np. poprzez wzrost ciśnienia tętniczego krwi lub zwiększenie częstości oddechów. Po drugie, wyróżnić można stadium odporności, w którym organizm adaptuje się do działania czynników stresu, próbuje w dalszym ciągu się przed nim bronić. Po trzecie, mówimy o stadium wyczerpania, w którym organizm przestaje się już bronić i ciągle jest pod wpływem stresu, poddając mu się. Wszystkie reakcje fizjologiczne, nie mogą zachować równowagi, ulegają rozregulowaniu, co prowadzi do wyczerpania organizmu. Głównym zjawiskiem jest gwałtowne załamanie, kryzys w środowisku pracy, prowadzące do pojawienia się depresji w wyniku długotrwałego stresu. Zmianom ulega zarówno stan fizyczny organizmu, jak i psychika, widoczny jest brak motywacji do działania. Bardzo częste jest również zaprzestanie jakichkolwiek kontaktów, czy to w środowisku pracy, rodzinnym czy w gronie koleżeńskim [6, 11]. Objawami towarzyszącymi stresowi, w sferze fizycznej są: problemy ze snem, brak koncentracji, zaburzenia trawienia, zaburzenia układu krążenia, pocenie się, omdlenia.

Natomiast w sferze emocjonalnej częstym objawem jest: agresja, brak tolerancji, obniżona samoocena, nieufność, gniew i bezradność.

Każdy człowiek przeżywa stres indywidualnie i wymienione objawy nie muszą wystąpić u wszystkich, zależy to głównie od charakteru człowieka oraz od jego odporności na stres, jak i umiejętności radzenia sobie z nim.

I WYPALENIE ZAWODOWE

Definicja wypalenia zawodowego pojawiła się wraz z szybkim rozwojem dużych korporacji oraz zwiększeniem miejsc pracy w zawodach „ukierunkowanych na kontakt z ludźmi”. Stwierdzono, że wypalenie zawodowe stało się problemem społecznym. Wiele osób zaprzeczało istnieniu tego zjawiska, natomiast później nastąpiła zdecydowana zmiana, wśród wielu autorów zwiększała się liczba badań empirycznych oraz zainteresowanie dotyczące wypalenia zawodowego [12, 13].

Według S. Jackson, C. Maslach, wypalenie zawodowe to psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób. Według E. Aronson i wsp. wypalenie zawodowe jest rezultatem długotrwałego lub powtarzającego się obciążenia w wyniku długoletniej intensywnej pracy dla innych ludzi. Wypalenie jest uświadomieniem sobie, że nie jesteśmy w stanie pomóc naszym klientom i całkowicie zużyliśmy już własne siły.

Narzędziem pomiarowym, stworzonym przez S. Jackson, C. Maslach, jest trójskładnikowy model wypalenia zawodowego. Jego wyznacznikami są: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, obniżone poczucie dokonań osobistych.

Wyczerpanie emocjonalne odnosi się do osoby, która jest nadmiernie obciążona emocjonalnie, towarzyszy jej stres oraz brak zniechęcenia do pracy. Wystąpić mogą objawy o charakterze typowo somatycznym, jak: bóle głowy, zmęczenie, bezsenność. Jest to początkowe stadium pojawiania się trudności, z którymi człowiek nie może sobie poradzić. To pierwsze stadium, w którym objawy często są lekceważone, ponieważ nie mają one jeszcze tak mocnego wpływu na nasze zdrowie i mogą być zmniejszone poprzez wypoczynek lub inne czynności, które pomogą zregenerować organizm [1-5].

Drugie stadium to depersonalizacja, która dotyczy negatywnej lub obojętnej relacji w stosunku do osób, które są podmiotami w pracy danej osoby i są one odbiorcami pomocy. Praca nie ma żadnego sensu dla pracownika, brakuje motywacji do wykonywania czynności, ztraca się także kontakt pomiędzy kosmetologiem czy masażystą a pacjentem/klientem. Praca wykonywana jest jakby automatycznie, bez żadnych emocji ze strony pracownika. Można powiedzieć, że pracownik lub kosmetolog traktuje swojego klienta lub pacjenta przedmiotowo i wykonuje wobec niego czynności z konieczności, ponieważ to należy do jego obowiązków. Ztraca się kontakt pomiędzy kosmetologiem czy masażystą a pacjentem. Coraz rzadziej ukazują oni swoje emocje w stosunku do pacjenta, co na pewno jest przez niego zauważalne.

Jako ostatnie pojawia się brak poczucia własnych kompetencji i zadowolenia z wykonywania pracy, przez co osoba nie angażuje się w sprawy zawodowe, jest obojętna i wykonuje obowiązki według określonego schematu. To stadium łączy ze sobą wszystkie wymienione elementy, dodatkowo pojawia się silny lęk związany z pracą, jej mała efektywność, wzrastają negatywne emocje w relacji kosmetolog-pacjent, masażysta-pacjent, jak i kosmetolog-kosmetolog, masażysta-masażysta. Częstym objawem jest negatywna samoocena, co prowadzi do jeszcze większego przeświadczenia, że osoba ta jest na niewłaściwym miejscu.

W stadium brakuje dążenia do dalszego rozwoju zawodowego. Pracownik czy kosmetolog nie widzi sensu dalszego kształcenia, ponieważ nie przyniesie ono żadnych dalszych korzyści w pracy zawodowej. Definicja wypalenia zawodowego oparta jest na badaniach empirycznych, wywiadach, ankietach i obserwacjach zachowań pracowników różnych zawodów, w których obecny jest kontakt z drugim człowiekiem, takich jak lekarze, fizjoterapeuci, pielęgniarki, nauczyciele, pracownicy socjalni, policjanci, pracownicy więzienni itd.

Źródłem wypalenia zawodowego mogą być sprzyjające cechy osobowości, niska samoocena, skłonności do unikania sytuacji trudnych. Ciągłe narzucanie perfekcjonizmu wywołuje u pracowników przekonanie, że nie będzie możliwe spełnienie oczekiwań stawianych przez pracodawcę. Pojawia się również bierność pracownika, który wykonuje tylko konkretne czynności w pracy bez zaangażowania. Kolejnym zjawiskiem jest rywalizacja pracowników oraz konflikty między nimi. Rywalizacja może być mobilizująca, ale i szkodliwa, ponieważ wywołuje chroniczny stres. Dobra atmosfera w środowisku pracy gwarantuje o wiele lepsze efekty pracy niż w środowisku, w którym występuje napięta atmosfera i konflikty. Brak wzajemnego zaufania i zaburzona komunikacja również sprzyjają niemiłej atmosferze w pracy i powodują apatie w stosunku do pracy.

Kolejnym źródłem wypalenia zawodowego jest niezamierzone przez pracodawcę przyczynianie się do poczucia obniżania wartości pracowników, blokowanie awansu zawodowego. Z drugiej strony występuje zaniedbanie obowiązków rodzinnych, brak czasu dla własnej rodziny. Pośpiech również przyczynia się do powstania stanów napięcia emocjonalnych [14, 15].

Najczęstszym objawem wypalenia zawodowego jest fizyczne znużenie, które objawia się zarówno w środowisku pracy, jak i w środowisku domowym. Często są wybuchy gniewu i irytacja, brak skupienia nad daną czynnością. Pod wpływem presji w pracy może pojawiać się nadmierne spożywanie alkoholu i zażywanie narkotyków, które są w dzisiejszych czasach najczęstszymi sposobami na rozładowanie emocji zarówno w środowisku pracy, jak i w środowisku rodzinnym. Do wypalenia prowadzi również nieodpasowanie osoby do wymogów pracy, do charakteru pracy, brak poczucia identyfikacji z zawodem [2, 3, 4, 16].

Stres może być często identyfikowany z wypaleniem zawodowym, natomiast nie musi go powodować. Dzieje się to przede wszystkim w zawodach „ukierunkowanych na ludzi”, w których osoby rozpoczynające swoją pracę mają bardzo duże oczekiwania i wzniosłe cele. Wynika to z wymagań emocjonalnych i zaangażowania w swój zawód. Często założone cele nie są spełnione i pojawia się rozczarowanie, niezadowolenie i brak satysfakcji z wykonywanej pracy.

I MECHANIZMY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Ryzyko wypalenia zawodowego wzrasta w okresach przemian cywilizacyjnych. Znaczącą rolę dla postępu procesu wypalenia oraz radzenia sobie z nim odgrywa proces oceny stresorów oraz indywidualnych możliwości przeciwdziałania. Według J.F. Terelaka do cech indywidualnych jednostki sprzyjających wypaleniu zawodowemu zaliczyć można: niską samoocenę, niepewność, zależność, bierność [17, 18].

Wypalenie zawodowe często dotyczy osób, które bardzo angażują się w wykonywaną pracę, mają duże oczekiwania względem własnej osoby i własnych możliwości. Istotną rzeczą, jest dobrowolne wykonywanie obowiązków, które zostały wyznaczone według formuły „Umowy o pracę”. Pracownicy zawyżają granicę własnych możliwości, przez co trudno sprostać wymaganiom stawianym samym sobie lub wymaganiom stawianym przez pracodawcę.

Według H. Sęk wyróżnić można dwie oceny:

- ocena pierwotna,
- ocena wtórna.

Ocena pierwotna polega na ocenie towarzyszących obciążeń zawodowych. Są one rozpatrywane na dwa sposoby: mogą być korzystne lub niekorzystne. Ocena wtórna natomiast dotyczy się kompetencji społecznych, dzięki którym możemy i potrafimy zaradzić temu zjawisku [12, 13, 14].

Długość czasu, która wywołuje wypalenie, nie jest możliwa do zbadania i szacowania. Jedne osoby szybciej ulegają wypaleniu zawodowemu, ze względu na ich charakter, natomiast drugie, będąc bardziej odporne na stres i wypalenie zawodowe w początkowym stadium, dobrze sobie radzą, przeciwdziałając mu. J. Korczyńska zwraca uwagę na różne wymagania środowiska pracy, które mogą wpływać na odmienne cechy temperamentu u poszczególnych osób istotnych do powstawania procesu wypalenia zawodowego [19].

Pierwszy stopień to stadium ostrzegawcze, w którym występuje przygnębienie i irytacja. Mogą pojawić się problemy ze snem, natomiast zmniejszenie długości pracy i obciążenia powoduje powrót do normalnego funkcjonowania. Często osoby, mające jakieś hobby, chętnie mogą rozładowywać negatywne emocje związane z pracą właśnie poprzez mile spędzony czas. W tym stadium pracownik zazwyczaj stawia sobie cele w pracy, bardzo wysoko próbując im sprostać, zaniedbując własne potrzeby, które schodzą na drugi plan. Warto również zwrócić uwagę, że z początku bardzo duży poziom motywacji ulega zmniejszeniu się. Zmniejsza się również gotowość do akceptowania własnych możliwości. Osoba w tej fazie czuje subiektywne poczucie przepracowania i zmęczenia wykonywaniem ciągle tych samych czynności, lecz krótki wypoczynek

zmniejsza to uczucie do minimum i powrót do pracy staje się przyjemny, lecz należy w miarę szybko rozpoznać wszystkie symptomy, które sygnalizują wypalenie zawodowe, aby jak najszybciej mu przeciwdziałać.

Stadium drugie jest bardziej zaawansowane, trwa dłuższy czas i pojawia się tutaj brak chęci do pracy, czasami wybuchy agresji, gorsze wykonywanie swojej pracy. Osoby takie mogą wykazywać brak szacunku wobec współpracowników i klientów w stronę, których kierowana jest ich pomoc. Mniej ważne staje się utrzymywanie kontaktów koleżeńskich z innymi osobami, wręcz kontakty te stają się negatywne. Istotnym elementem jest brak kontroli nad własnymi emocjami i poczucie pustki emocjonalnej, dlatego osoby te skłonne są do niepoahamowanego płaczu lub wybuchów gniewu. Kontakty z innymi osobami nie przynoszą przyjemności, lecz stwarzają same problemy, dlatego osoby takie unikają jakichkolwiek kontaktów między sobą. Osoby takie izolują się, co potem również odbija się na życiu prywatnym i rodzinnym. Pojawia się tutaj obojętność wobec pracy i brak motywacji, przez co efektywność czynności w pracy jest mała. Niechęć do pracy jest duża, dlatego dłuższa przerwa w pracy lub długi urlop może spowodować powrót sił do pracy i zmianę stosunku wobec pracy.

Trzecie stadium to stadium zaawansowania wypalenia zawodowego. Charakterystyczną cechą jest jego chroniczność, ponieważ wszystkie wcześniejsze symptomy, trwając tak długo, powodują zaawansowanie wypalenia zawodowego, które dotyczy już tak naprawdę wszystkich sfer naszego życia, zaczynając od pracy, a kończąc na rodzinie. Skutkiem może być kryzys małżeński, silna depresja lub jakakolwiek choroba. Wypalenie zawodowe dotyczy też przede wszystkim środowiska rodzinnego osoby dotkniętej wypaleniem. Występuje rozwój objawów fizycznych, psychosomatycznych i psychicznych. Objawy dotyczą zarówno aspektu fizycznego, jak i społecznego. Pojawia się tutaj bezsenność, brak skoncentrowania uwagi na codziennych czynnościach, drażliwość, ucieczkowe myśli. Bardzo ważna jest pomoc w tym stadium, która ogranicza się jedynie do pomocy lekarza, psychoterapeuty lub psychologa. Skuteczny może się też tutaj okazać pomoc ze strony rodziny, choć kontakty pomiędzy rodziną są złe. W stadium tym ciężko odzyskać równowagę organizmu, często potrzeba jest pomocy innych osób, radzeniu sobie z negatywnymi skutkami wypalenia zawodowego, nawet dłuższy urlop może nie pomóc w zwalczaniu objawów i chronicznego stresu.

Proces wypalenia zawodowego pojawia się zazwyczaj powoli, często osoby nim dotknięte źle interpretują objawy i w początkowej fazie nie próbują temu zaradzić. Im wcześniej zauważymy niepokojące symptomy, przeciwdziałanie im będzie skuteczniejsze [5, 20].

I RADZENIE SOBIE ZE STRESEM I WYPALeniem ZAWODOWYM

W literaturze znaleźć można wiele sposobów radzenia sobie ze stresem, zarówno zawodowym, jak i w życiu codziennym. Efektywność sposobów radzenia sobie ze stresem zależy od wielu czynników, m.in. charakteru oraz psychiki.

Aby móc przeciwdziałać stresowi, należy najpierw zastanowić się nad czasem jego trwania, intensywnością, w jakim środowisku występuje, czy jest to stres związany z pracą, ze środowiskiem koleżeńskim lub domowym. Wszystko to zależy od sytuacji, w której występuje stres, jaki on ma wpływ na nasz organizm i jakie emocje wywołuje w człowieku.

Radzenie sobie ze stresem to szereg czynności ukierunkowanych na walkę z zagrożeniem, to złożony proces, który nastawiony jest na osiągnięcie celu, lecz przebiega w warunkach zaburzenia równowagi organizmu. Celem takich czynności jest na pewno poprawa stanu emocjonalnego i odzyskanie równowagi.

Wyróżniamy dwie funkcje radzenia sobie ze stresem: instrumentalną i funkcję samoregulacji emocji. Instrumentalna, inaczej zadaniowa, opiera się na poprawie relacji pomiędzy człowiekiem a otaczającym go środowiskiem. Skupia się na faktycznym problemie, czyli czynniku, który wywołuje stres. Funkcja samoregulacji emocji ma na celu obniżenie negatywnych emocji towarzyszących człowiekowi, a co za tym idzie – poprawa stanu emocjonalnego, rozluźnienie emocji i przywrócenie równowagi. Te dwie funkcje są nierozłączne i wzajemnie na siebie oddziałują. Emocje występujące w sytuacji stresującej pełnią funkcję adaptacyjną, informując organizm o zmianach w jego otoczeniu i kształtując przebieg procesu radzenia sobie z nim [7, 8, 20].

Proces radzenia sobie ze stresem rozpoczyna się od oceny pierwotnej, czyli poznawczej oceny sytuacji stresowej i trwa tak długo, jak długo mamy do czynienia z oddziałującymi czynnikami stresu. Człowiek uświadamia sobie otaczający go stres, uczucia, jakie on w nim wzbudza oraz zmiany w nim występujące. Następnie w ocenie wtórnej wyróżniamy możliwe warianty radzenia sobie i przeciwdziałania stresowi. Cały ten proces kończy się w momencie rozwiązania stresującej sytuacji i powrotem do równowagi.

Całość prześledzono na podstawie badań S. Folkmana i R.S. Lazarusa wśród studentów podczas egzaminów, w jaki sposób radzą sobie oni z panującym stresem. Wyniki badań pokazały, że te same osoby używają różnych sposobów, w zależności od ich wcześniejszych doświadczeń. Istnieje wiele różnych zachowań, czynności, które wpływają na zmianę stanu trwającej sytuacji lub pozbycie się negatywnych emocji. Czasami człowiek, przeżywając ciągły stres związany np. ze środowiskiem pracy, w którym ma negatywne kontakty

ze współpracownikami, zmienia pracę, natomiast nie stara się poprawić stosunków interpersonalnych pomiędzy nim a innymi współpracującymi. Inna osoba, oceniając daną sytuację, skupi się jednak na poprawie kontaktów między pracownikami.

Wyróżniamy 4 strategie radzenia sobie ze stresem:

- poszukiwanie informacji,
- bezpośrednie działanie,
- powstrzymanie się od działania,
- procesy intrapsychiczne.

Poszukiwanie informacji to przede wszystkim zdobywanie wiedzy o zagrożeniu, zasięganiu opinii o ewentualnym zaradzeniu danemu problemowi lub sposobie jego rozwiązania.

Bezpośrednie działanie to uporanie się ze stresującą sytuacją, poprzez np. nasze cechy charakteru, dzięki którym będziemy w stanie poradzić sobie z problemem, albo poprzez wprowadzenie zmian w otoczeniu. Przykładami takiego bezpośredniego działania jest np.: zmiana pracy, poprawa kontaktów pomiędzy pracownikami lub wyjazd na urlop, dzięki któremu nasz stres ulegnie redukcji i rozładuje negatywne emocje.

Powstrzymanie się od działania może być zarówno korzystne, jak i niekorzystne. Często sytuacje stresujące są sytuacjami bardzo delikatnymi, w których trzeba zaniechać jakiegokolwiek działania na rzecz dobra danej osoby.

Procesy intrapsychiczne mają na celu regulację emocji, obniżenie poziomu stresu. Wymienić można zaprzeczanie, unikanie problemu, dystansowanie się. W badaniach I. Heszen-Niejodek stwierdzono niezbyt silny wpływ stylu radzenia sobie na strategie stosowane w sytuacji stresowej. Wpływ ten odnotowano tylko w zakresie jednego stylu – unikaniu informacji o zagrożeniu. Badania przeprowadzono wśród osób chorych, co może świadczyć o tym, że stres spowodowany chorobą jest bardziej uciążliwy i szkodliwy niż stres występujący podczas innych sytuacji [20, 21].

Należy zwrócić uwagę, że stres i wypalenie zawodowe mają ze sobą silny związek. Według M. Kulik zawód lekarza wskazuje na szczególne narażenie na stres o charakterze chronicznym oraz traumatycznym. Często lekarze są narażeni na stres związany ze śmiercią swoich pacjentów, presją otoczenia oraz opinią społeczeństwa. Według przeprowadzonych badań stwierdzono, że stres w zawodzie lekarza ma szczególny wpływ na wypalenie zawodowe. Ponadto poziom wypalenia zawodowego związany jest ze specjalizacją, najbardziej wypaleni lekarze to neurologi, zaś najmniej ortopedzi. Świadczyć to może o tym, że konsekwencją stresu zawodowego jest wypalenie zawodowe, jako skutek pomiędzy wymaganiami stawianymi lekarzowi przez środowisko a posiadanymi przez niego zasobami [22].

Wypalenie zawodowe jest pośrednim skutkiem chronicznego stresu, natomiast bezpośrednią przyczyną jest nieskuteczne radzenie sobie z nim. Wszystkie niepowodzenia wynikające z walki ze stresem przyczyniają się do emocjonalnego wyczerpania. Najczęściej stres występujący w pracy przenoszony jest na kontakty rodzinne, które pogarszają się wraz z jego wzrostem [12, 13].

W badaniach S. Tucholskiej wśród nauczycieli najczęstszym sposobem radzenia sobie ze stresem było stosowanie ucieczki przed problemami i unikanie sytuacji trudnej. Według autorki, im wyższy był poziom wyczerpania emocjonalnego, tym większa była liczba osób, które stosowały styl unikania. To samo odnosi się do długości stażu pracy, im jest on dłuższy tym większe będzie nasilenie objawów wyczerpania emocjonalnego. U pracowników długo pracujących w swoim zawodzie objawy wyczerpania emocjonalnego będą pojawiały się od dłuższego czasu i będą bardziej nasilone niż u osób, które dopiero zaczynają pracę [23].

Wnioski wynikające z przeprowadzonych badań mówią o tym, że nasza osobowość, charakter mogą jedynie obniżyć poziom wypalenia zawodowego, ale nie zniwelują go.

I STRES I WYPALENIE ZAWODOWE A WYKONYWANY ZAWÓD

Zawód kosmetologa oraz masażyisty wymaga cierpliwości, spokoju, wytrzymałości, chęci poprawy wyglądu, samopoczucia oraz pomocy ludziom. Podobnie jak zawód lekarza, prawnika, fizjoterapeuty, pracownika socjalnego, psychologa, zawód kosmetologa i masażyisty można zakwalifikować do tej samej grupy zawodów, narażonych na takie samo działanie stresu. Kosmetolog oraz masażyista codziennie ma do czynienia z osobami, którym ma za zadanie pomóc w odzyskaniu utraconego wyglądu, sprawności fizycznej. Zawód ten wymaga wrażliwości na stan drugiego człowieka.

W dzisiejszych czasach wymaga się od kosmetologa oraz masażyisty wiedzy z różnych dziedzin medycyny, ponieważ jest to zawód odpowiedzialny, którego celem jest poprawa wyglądu, relaksacja, fizjoterapia oraz pomoc, a nie szkodzenie pacjentowi. Muszą oni dokonać wszelkich starań, aby poprawić wygląd, stan pacjenta w taki sposób, aby pacjent był zadowolony z założonego celu.

Źródłem stresu w zawodzie jest brak komunikacji z pacjentem, która jest najważniejszą sprawą w kontaktach pomiędzy kosmetologiem/masażyistą a pacjentem, ponieważ dzięki komunikacji zebrać można wszystkie informacje dotyczące stanu zdrowia klienta i jego oczekiwań. Jeżeli zabraknie komunikacji pomiędzy pacjentem a kosmetologiem/masażyistą, proces usprawniania będzie się wydłużał i nie będzie efektywny. Kolejne źródło to duża liczba pacjentów

każdego dnia, co uniemożliwia indywidualne podejście do pacjenta z powodu braku czasu. Najwyższą wartością jest indywidualne podejście do pacjenta i kompleksowe zabiegi.

Kolejnym i jednym z najczęściej wymienianych źródeł stresu są niskie zarobki. Ciągła pogoni za pracą i dodatkowymi pieniędzmi skutkuje brakiem czasu dla siebie i rodziny. Trud, który kosmolog oraz masażysta wkładają w swoją pracę i poświęcenie temu towarzyszące, często nie są odpowiednio nagradzane, a im dłużej pracownik nie zostanie doceniony, tym mniejsze będzie zaangażowanie w wykonywanie pracy. Następnym źródłem jest rutyna zawodowa, która w późnym czasie doprowadzić może do wypalenia zawodowego, a co za tym idzie – brak zainteresowania pracą i wykonywanie jej automatycznie. Niektóre osoby, mające ciekawe zainteresowania, poprzez wykonywanie hobby rozładują poziom stresu związanego z rutyną. Kolejnym źródłem stresu są coraz większe wymagania dotyczące ich wiedzy. Wymaga się od nich posiadania wiedzy lekarza. Bardzo duże oczekiwania w stosunku do kosmologów i masażyстів mają klienci, którzy oczekują bardzo szybkich efektów, chociaż czasami jest to niemożliwe. Często narzucają metody, chociaż ich wiedza ogranicza się do informacji zaczerpniętej z internetu.

Kolejnym aspektem jest środowisko fizyczne. Klienci odwiedzający salony piękności tylko na podstawowe zabiegi, jak henna czy manikiur i pedikiur, nie umożliwiają rozwoju gabinetu. Powtarzalność tych samych podstawowych zabiegów jest zniechęcająca. Również mała ilość lub przestarzały sprzęt uniemożliwiający przeprowadzenie efektywnej terapii z pacjentem może być stresujący. Wyposażenie w gabinecie kosmologicznym powinno być różnorodne, tak by pracownik mógł korzystać z szerokiej gamy sprzętów, zmieniając je w zależności od poprawy stanu wyglądu oraz zdrowia pacjenta.

Dotychczas przeprowadzono niewiele badań dotyczących stresu i wypalenia zawodowego wśród kosmologów i masażyстів. Prace badawcze dotyczą głównie strażników więziennych, pielęgniarek, lekarzy. W badaniach autora dokonano analizy, czy stres i wypalenie zawodowe mogą dotyczyć zawodu kosmologa/masażysty oraz czy zwiększają się one wraz ze stażem pracy.

Z badań A. Orzechowskiej i wsp. wynika, że u lekarzy i pielęgniarek występowały trzy stadia wypalenia zawodowego. Zauważono, że u lekarzy występuje średni poziom wyczerpania emocjonalnego, natomiast u prawie połowy pielęgniarek jest on wysoki. Z kolei zaangażowanie w pracę kształtowało się podobnie. Aż 70 procent pielęgniarek wykazało, że ich zaangażowanie w pracę jest niskie, natomiast u lekarzy poziom był średni lub wysoki. Poziom depersonalizacji w obu zawodach był podobny i wysoki, co wskazuje na wystąpienie wypalenia zawodowego [24].

Konsekwencjami wypalenia zawodowego u lekarzy są przede wszystkim: niska jakość pracy, niedbałość okazywanie choremu i personelowi medycznemu zniecierpliwienia, poczucie bezsilności i bezradności [25].

Największą badaną grupę stanowili nauczyciele, u których wypalenie zawodowe występowało najczęściej. Może być to spowodowane nadmiernym stresem, związanym z wykonywaniem tego zawodu, jak i ciągły, nieustanny kontakt z drugim człowiekiem, jakim jest uczeń. Zadaniem nauczyciela jest umiejętne poznanie ucznia i dostosowanie do niego indywidualnie metod nauczania, co często jest problemem. Nauczyciele w niektórych sytuacjach są bezradni, co powoduje u nich jeszcze większy stres.

I ZAŁOŻENIA I CEL PRACY

Celem niniejszej pracy jest zbadanie zjawiska wypalenia zawodowego wśród kosmologów i masażyстів oraz jego ocena. I innym celem jest zbadanie stresu w zawodzie kosmologa/masażysty, jego poziomu, jeżeli będzie on występował. W pracy postawione zostały dwie hipotezy, według których zweryfikowano istnienie tych dwóch zjawisk. Ponadto postawione zostały pytania badawcze, dzięki którym łatwiej będzie scharakteryzować wypalenie i stres zawodowy.

I HIPOTEZY I PYTANIA BADAWCZE

• Hipotezy główne:

1. Im dłuższy staż pracy, tym większe wypalenie zawodowe wśród kosmologów/masażyстів.
2. Im dłuższy staż pracy, tym większe będzie nasilenie objawów stresu wśród kosmologów oraz masażyстів.

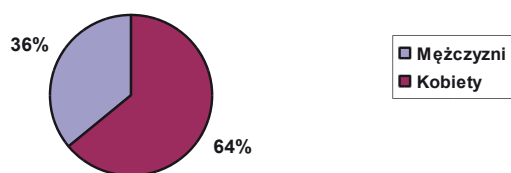
• Pytania badawcze:

1. Czy wypalenie zawodowe pozostaje w związku ze stresem zawodowym?
2. Czy częściej wypalenie i stres zawodowy występuje wśród kobiet czy wśród mężczyzn?

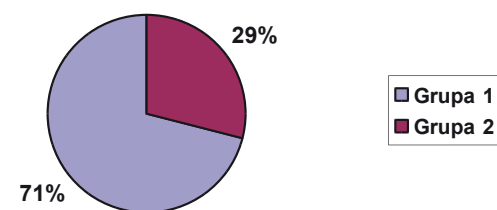
I MATERIAŁ BADAWCZY I METODY

W badaniu dotyczącym wypalenia i stresu zawodowego wzięło udział 28 kosmologów oraz masażyстів spośród wrocławskich gabinetów kosmologicznych, oferujących zabiegi kosmologiczne i rehabilitacyjne, zarówno prywatnych, jak i państwowych. Badane osoby znajdowały się w przedziale wiekowym od 23 do 59 lat, średnia wieku w tej grupie wynosiła 39 lat. Do badania przystąpiło 10 mężczyzn i 18 kobiet, co stanowi 36% i 64% wszystkich badanych (rys. 1). Staż pracy u osób badanych wahał się między rokiem a 38 latami pracy, średnia stażu pracy wynosiła 12 lat. Osoby badane podzielono na 2 grupy według długości stażu pracy, jedna grupa od 1 do 19 lat, druga zaś od 20 do 38 lat (rys. 2).

W pierwszej grupie znalazło się 20 osób, to jest 71%, zaś w drugiej 8, to jest 29% wszystkich badanych. Większość osób badanych pracowała mniej niż 19 lat w zawodzie kosmetologa. Ankiety, które były wypełniane przez osoby badane, były anonimowe i dobrowolne, o tych informacjach respondenci zostali poinformowani przed badaniem. Każda z osób wypełniała 2 ankiety. Nazwy placówek, w których odbywały się badania, również zastrzegły sobie prawo do niewykorzystywania ich nazwy w tej pracy badawczej.



Rys. 1 Podział procentowy badanych ze względu na płeć Źródło: Opracowanie własne



Rys. 2 Rozkład procentowy wg grup ze względu na długość stażu pracy (1 grupa < 19 lat stażu pracy, 2 grupa > 19 lat stażu) Źródło: Opracowanie własne

I KWESTIONARIUSZ DO MIERZENIA SKALI ODCZUĆ ZAWODOWYCH MBI

Zmodyfikowany kwestionariusz wypalenia zawodowego (MBI) autorstwa C. Maslach i S. Jackson posłużył do zbadania, czy wśród fizjoterapeutów występuje wypalenie zawodowe, oraz do oceny jego nasilenia.

Kwestionariusz składa się z 22 pozycji, w których osoba wybiera jedną z dwóch odpowiedzi: twierdzącą lub przeczącą. 22 pozycje charakteryzują trzy wymiary wypalenia zawodowego:

- Wyczerpania emocjonalnego. Obejmuje 9 pozycji, które dotyczą bezpośrednio subiektywnych odczuć w stosunku do wykonywanej pracy, posiadanych zasobów emocjonalnych oraz stanu kondycji psychicznej osób badanych.
- Depersonalizacja. Obejmuje 5 pozycji dotyczących postawy osób badanych wobec innych osób, ludzi, z którymi osoby badane mają bezpośredni kontakt.
- Poczucie osiągnięć osobistych. Obejmuje 8 pozycji dotyczących satysfakcji z wykonywanej pracy i poziomu zaangażowania osób badanych wobec pracy [1-5].

Miara zagrożenia wypalenia zawodowego wynika z sumy odpowiedzi twierdzących w odniesieniu do wyczerpania emocjonalnego oraz depersonalizacji, natomiast w przypadku poczucia osiągnięć osobistych jest

to suma odpowiedzi przeczących. Każdy z tych trzech wymiarów rozpatrywana jest osobno, co ułatwia nakreślenie, w jakim stopniu każde z nich ma wpływ na kształtowanie się procesu wypalenia zawodowego. Z drugiej strony te trzy wymiary tworzą jedną całość, która może być rozpatrywana ogólnie jako wypalenie zawodowe [26].

I SKALA ODCZUWANEGO STRESU PSS-10

Skala PSS-10 opisuje poziom odczuwanego stresu. Autorami kwestionariusza są S. Cohen, T. Kamarck i R. Marmelstein. Autorami polskiej adaptacji są Z. Juczyński oraz N. Ogińska-Bulik. Skala zawiera 10 pytań dotyczących zdarzeń związanych ze stresem, problemami osobistymi oraz odczuciami związanymi z różnymi sytuacjami życiowymi. Ocena nasilenia stresu jest wynikiem odpowiedzi na pytania dotyczące rozdrażnienia, zdenerwowania lub umiejętności radzenia sobie ze stresem.

W każdym z pytań podana została 5-stopniowa skala dotycząca nasilenia:

- 0 = nigdy,
- 1 = prawie nigdy,
- 2 = czasem,
- 3 = dość często,
- 4 = bardzo często.

Każde pytanie traktowane jest oddzielnie, pomimo podobieństw w pytaniach, ponieważ każde pytanie wymaga osobnego scharakteryzowania. Skala dotyczy subiektywnych odczuć stresu, występujących w czasie ostatniego miesiąca. Osoba badana wskazuje, jak często miała do czynienia z danym odczuciem, i pomaga to w ocenie komfortu psychicznego również w środowisku pracy.

Liczba punktów ogólnych możliwych do odnotowania wynosi od 0 do 40 punktów. Ogólny wynik skali jest sumą wszystkich punktów z każdego pytania. Im wyższy jest wynik, tym nasilenie objawów stresu jest wyższe. Ogólny wskaźnik stresu podlega interpretacji do skali stenowej:

- 1-4 sten = wynik niski,
- 5-6 = wynik przeciętny,
- 7-10 = wynik wysoki.

Normalizacja kwestionariusza:

- Sten 1 = 0 pkt,
- Sten 2 = 1-3 pkt,
- Sten 3 = 4-9 pkt,
- Sten 4 = 10-13 pkt,
- Sten 5 = 14-16 pkt,
- Sten 6 = 17-19 pkt,
- Sten 7 = 20-22 pkt,
- Sten 8 = 23-26 pkt,
- Sten 9 = 27-30 pkt,
- Sten 10 = 31-40 pkt.

Wynik ankiety jest miarą stresu przewlekłego, który towarzyszy osobom badanym zarówno w życiu codziennym, jak i w pracy zawodowej. Kwestionariusz ten może być wykorzystywany jako forma wywiadu, prowadzona indywidualnie lub w większej grupie. Osoby badane starają oceniać natężenie stresu, jakie towarzyszy im podczas wykonywania danych czynności, nie skupia się natomiast na ilości tych zdarzeń. Kwestionariusz pozwala stwierdzić niebezpieczny poziom stresu, który wymaga pomocy medycznej czy psychologicznej [27, 28].

I STATYSTYKA

Zebrane wyniki umieszczono w bazie danych i poddano analizie statystycznej. W tym celu wykorzystano program Statistica 10, obliczając średnie wieku, stażu pracy. W celu określenia związku wypalenia zawodowego, poziomu stresu w stosunku do płci wykorzystano testy istotności. W pracy przyjęto za istotne wartości testów i współczynników na poziomie $p < 0,05$. W celu określenia zależności pomiędzy długością stażu a wypaleniem zawodowym i stresem wykonano test istotności U Manna-Whitneya, gdzie za wartości istotne przyjęto również wartości na poziomie $p < 0,05$. Związek pomiędzy poziomem stresu a poszczególnymi komponentami wypalenia zawodowego zmierzono korelacją C. Spearmanna, która umożliwiła dokładną i szczegółową analizę oraz zestawienie poszczególnych zmiennym wobec siebie.

I WYNIKI

I Zróżnicowanie poziomu wypalenia zawodowego i stresu ze względu na płeć u kosmologów/masażystów

• Kobiety

Liczba kobiet w badanej grupie wynosiła 18. Średnia wieku u kobiet to około 36 lat, natomiast średni staż pracy wynosi 10 lat. Zwracając uwagę na pierwszą część kwestionariusza MBI dotyczącą wyczerpania emocjonalnego, należy zauważyć, że średnia uzyskanych pozytywnych odpowiedzi w tej grupie kobiet oscylowała w wartościach niskich. Osoby wypełniające ankiety uzyskały wyniki kształtujące się w zakresie minimum to 0, natomiast maksimum to 8. Żadna z osób nie uzyskała maksymalnej liczby odpowiedzi twierdzących, która wynosiła 9.

Średnia odpowiedzi twierdzących, dotyczących depersonalizacji w badanej grupie, kobiet kształtowała się również w wartościach niskich. Uzyskano wyniki w zakresie minimum to 0, natomiast maksimum to 3. U żadnej z badanych kobiet nie odnotowano maksymalnej liczby odpowiedzi twierdzących, możliwej do uzyskania w tej części kwestionariusza MBI, która wynosiła 5.

Analizując poczucie osiągnięć osobistych, należy zauważyć, że średnia negatywnych odpowiedzi zawierała się w wartościach niskich. Minimum dla części

trzeciej to 0, natomiast maksimum to 6. Możliwa liczba negatywnych odpowiedzi do uzyskania to 8, wynika z tego, że żadna z osób badanych nie uzyskała tej wartości. Z opracowanych danych wywnioskować można, że ogólny poziom wypalenia zawodowego u kobiet kształtuje się na poziomie niskim, i nie ma jednoznacznych objawów nasilenia tego zjawiska, które wskazywałyby na niebezpieczeństwo wystąpienia tego zjawiska.

Analizując dane statystyczne dotyczące stresu wśród badanych kobiet zawarte w kwestionariuszu PSS-10, zauważyć można, że wyniki klasyfikowały się na poziomie niskim. Żadna z kobiet biorących udział w badaniu nie uzyskała maksymalnej wartości stenów możliwych do uzyskania.

Na podstawie przeanalizowanych badań można stwierdzić, że poziom stresu w zawodzie kosmologa w grupie badanych kobiet klaruje się na poziomie niskim, wynika z tego, że nie doświadczają one znacznego stresu zarówno w życiu codziennym, jak i zawodowym. Wnioskować można, że kobiety badane nie mają do czynienia ze znacznym wypaleniem zawodowym. Opracowane wyniki przedstawione zostały w tabeli 1.

• Mężczyźni

Liczba mężczyzn w badanej grupie wynosiła 10. Średnia wieku to 42 lata, natomiast średnia długości stażu to 18 lat. Zwracając uwagę na pierwszą część kwestionariusza MBI dotyczącą wyczerpania emocjonalnego, warto zauważyć, że średnia odpowiedzi twierdzących wśród badanych mężczyzn kształtowała się na poziomie niskim. Wyniki ankiety mieściły się w zakresie minimum od 0 do maksimum równego 7. Żadna z osób badanych nie uzyskała maksymalnej sumy odpowiedzi twierdzących, wynoszącej 9.

Średnia sumy odpowiedzi twierdzących dotyczących drugiej części – depersonalizacji była podobna jak u kobiet. Wyniki w grupie badanych mężczyzn mieściły się w zakresie od wartości minimalnej, wynoszącej 0, do wartości maksymalnej, wynoszącej 2. Żadna z osób nie uzyskała maksymalnej sumy możliwej do uzyskania.

Ostatnia część, dotycząca poczucia osiągnięć osobistych wśród badanych mężczyzn, była podobna w porównaniu z wynikami u badanych kobiet, ponieważ średnia sumy odpowiedzi przeczących również kształtowała się na poziomie niskim. Minimalne wartości uzyskane w tej grupie badanych wynosiły 1, zaś maksymalne 5. Żaden z mężczyzn nie uzyskał maksymalnej sumy odpowiedzi przeczących. Wyniki dotyczące trzech części wypalenia zawodowego zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn kształtowała się na niskim poziomie.

Odnośnie do stresu wśród badanych mężczyzn, średnia wyników kształtowała się na poziomie przeciętnym, średnia uzyskanych stenów wynosiła 5. Należy zauważyć, że średnia ilości stenów uzyskanych przez mężczyzn

jest wyższa w porównaniu z kobietami, co świadczy o tym, że poziom stresu u mężczyzn jest wyższy. Żaden z badanych mężczyzn nie uzyskał możliwie maksymalnej ilości stenów w kwestionariuszu PSS-10. Reasumując, różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami widoczne są jedynie w przypadku stresu, gdzie poziom stresu jest wyższy u mężczyzn. Ujawnia się tendencja wyższego poziomu stresu wśród mężczyzn, natomiast nie ma ona potwierdzenia statystycznego. W przypadku wypalenia zawodowego wartości wypalenia zawodowego kształtują się na takim samym poziomie, na poziomie niskim. Opisane wartości przedstawione zostały w tabeli 2.

Aby lepiej i dokładniej zobrazować, czy rzeczywiście istnieje jakiś związek pomiędzy płcią a wypaleniem zawodowym oraz stresem, przeprowadzono testy istotności. Otrzymane wyniki zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn są $> 0,0500$, dlatego są one nieistotne statystycznie, co jest odpowiedzią na zadane wcześniej pytanie badawcze. Nie ma zauważalnych różnic pomiędzy nasileniem wypalenia zawodowego oraz nasilenia objawów stresu w rozróżnieniu na płeć. Pomimo że średnia wypalenia zawodowego oraz poziomu stresu jest większa u mężczyzn, nie wykazano istotnego związku, który mógłby wskazywać na duże różnice pomiędzy płciami. Żadna z trzech komponentów wypalenia zawodowego: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, poczucie osiągnięć osobistych nie uzyskało istotnych różnic pomiędzy wartościami uzyskanymi u kobiet i u mężczyzn, które wskazywałyby na przewagę którejś z płci. Wartości poziomu stresu w analizie statystycznej nie wskazują na przewagę jakiegokolwiek płci w badanej grupie badawczej.

I ZRÓŻNICOWANIE POZIOMU WYPALENIA ZAWODOWEGO ORAZ STRESU W ZALEŻNOŚCI OD DŁUGOŚCI STAŻU PRACY W ZAWODZIE KOSMETOLOGA

Wyniki przeprowadzonych ankiet poddane zostały analizie statystycznej w celu sprawdzenia, jaki wpływ ma staż pracy na nasilenie objawów wypalenia zawodowego oraz stresu wśród kosmetologów i masażyistów. Analiza statystyczna do dokonana została poprzez użycie programu Statistica 10. Aby móc lepiej zanalizować zależność pomiędzy długością stażu wśród kosmetologów a poziomem wypalenia zawodowego i stresu, podzielono osoby badane na 2 grupy, w zależności od długości stażu pracy.

Celem analizy statystycznej jest sprawdzenie zależności pomiędzy tymi dwoma zmiennymi względem siebie i potwierdzenia albo zaprzeczenia postawionej wcześniej hipotezy oraz pytań badawczych.

Wyniki poddane zostały analizie testem U Manna-Whitneya. Porównywane zostały grupy podzielone według stażu do wszystkich czterech zmiennych, którymi są: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, poczucie osiągnięć osobistych oraz poziom stresu.

Za istotne statystyczne uważa się wyniki, które są $< 0,05000$ i zaznaczone są kolorem czerwonym. W oparciu o tabelę 4 wywnioskować można, że wartości, które otrzymały osoby podczas wypełniania ankiet, nie są istotne statystycznie, ponieważ nie osiągnęły wartości mniejszych niż $0,0500$. Wszystkie trzy komponenty wypalenia zawodowego: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, poczucie osiągnięć osobistych oraz poziom stresu nie są znaczące w grupie badanej. Zarówno w grupie osób, u których liczba lat stażu nie była większa niż 19 lat, ani w grupie drugiej, gdzie lata stażu były większe niż 19 lat, wartości otrzymane podczas wykonywanego testu nie wykazały istotności, która potwierdziłaby postawioną wcześniej hipotezę. Analiza wyników nie potwierdziła hipotezy, że istnieje związek pomiędzy długością stażu a poziomem wypalenia zawodowego oraz związek pomiędzy długością stażu a nasileniem objawów stresu.

Otrzymane wyniki obrazują wykresy ramkowe, na których dokładnie widać, że w przypadku pierwszej komponenty wypalenia zawodowego nie odnotowuje się wartości odstających (rys. 3). W przypadku grupy pierwszej większość osób badanych znajduje się poniżej wartości mediany, z czego wynikać może, że większość osób oceniała zakres wyczerpania emocjonalnego w granicach dwóch odpowiedzi twierdzących. W grupie drugiej natomiast widać równomierne rozłożenie mediany, co świadczy o tym, że prawie równa liczba osób w grupie 2 oceniała wyczerpanie emocjonalne w obrębie 3 odpowiedzi twierdzących. Wykres pokazuje, że długość stażu

Tabela 1 Dane dotyczące wypalenia zawodowego i stresu wśród kobiet Źródło: Opracowanie własne

Zmienna	N	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum	Odch.std
Wiek	18	36,94444	32,50000	23,00000	56,00000	11,06384
Staż pracy	18	10,44444	7,00000	1,00000	27,00000	8,19772
Wyczerpanie emocjonalne	18	1,88889	2,00000	0,00000	8,00000	2,02598
Depersonalizacja	18	0,54444	0,00000	0,00000	3,00000	0,85559
Poczucie osiągnięć osobistych	18	2,61111	2,50000	0,00000	6,00000	1,75361
Poziom stresu	18	4,22222	4,00000	2,00000	8,00000	1,55509

Tabela 2 Dane dotyczące wypalenia zawodowego i stresu wśród mężczyzn Źródło: Opracowanie własne

Zmienna	N ważnych	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum	Odch.std
Wiek	10	42,40000	39,50000	31,00000	59,00000	10,37304
Staż pracy	10	17,50000	15,00000	6,00000	38,00000	10,74192
Wyczerpanie emocjonalne	10	2,80000	2,50000	0,00000	7,00000	1,98886
Depersonalizacja	10	0,50000	0,00000	0,00000	2,00000	0,84984
Poczucie osiągnięć osobistych	10	2,60000	2,50000	1,00000	5,00000	1,64655
Poziom stresu	10	4,50000	4,00000	3,00000	7,00000	1,26930

nie ma wpływu na poziom wyczerpania emocjonalnego, choć zauważyć można, że uzyskane średnie w grupie pierwszej są mniejsze niż w grupie 2. Zauważyć również można, że otrzymane wartości maksymalne są inne w porównaniu z dwoma grupami. W grupie drugiej wartości maksymalne osiągnęły większe wartości niż w grupie drugiej.

Na rys. 4 można zauważyć, że każda z grup podzielonych według lat stażu osiągnęła taką samą medianę, natomiast inna jest wartość maksymalna u każdej z tej grupy. Z analizy wykresu wynika, że w grupie pierwszej osoby wypełniające ankiety osiągnęły większe wartości maksymalne niż osoby w grupie drugiej (rys. 4). Nie odnotowuje się wartości odstających.

Kolejny wykres przedstawia zależność pomiędzy długością stażu pracy a trzecią komponentą wypalenia zawodowego – poczuciem dokonań osobistych (rys. 5). Na wykresie zauważyć można rozbieżność pomiędzy wartościami uzyskanymi w grupie pierwszej w porównaniu z grupą 2. Wartości maksymalne obserwowane w grupie pierwszej są mniejsze niż w drugiej. W grupie pierwszej mediana osiągnęła wartości 3 i mniej więcej połowa osób uzyskała wartości poniżej 3, proporcjonalnie tyle samo wartości powyżej 3. W grupie 2 natomiast większość osób uzyskała wartości powyżej wartości mediany wynoszącej 1. Na wykresie nie zauważa się wartości odstających.

Na ostatnim wykresie przedstawiona jest zależność pomiędzy długością stażu a nasileniem objawów stresu (rys. 6). Wartości maksymalne i minimalne różnią obie grupy, w grupie drugiej osoby badane uzyskały większe wartości zarówno maksymalne, jak i minimalne. Nie zauważa się wartości odstających. W przypadku grupy drugiej połowa osób uzyskała wartości poniżej wartości mediany, która wynosiła 5, natomiast druga połowa uzyskała wartości powyżej wartości mediany.

I ZWIĄZEK NASILENIA OBJAWÓW STRESU A WYSTĘPOWANIE WYPALENIA ZAWODOWEGO U KOSMETOLOGÓW I MASAŻYSTÓW

Związek nasilenia objawów stresu w stosunku do występowania wypalenia zawodowego przeanalizowano na podstawie korelacji wg C. Spearmanna, która umożliwiła dokładną analizę każdego z komponentów wypalenia zawodowego z kilkoma zmiennymi. Z przedstawionych poniżej danych (tabela 5) stwierdzić można, że każda z 3 komponent – depersonalizacja, poczucie osiągnięć osobistych oraz wyczerpanie emocjonalne nie ma związku i nie wykryto korelacji w stosunku do poziomu nasilenia objawów stresu wśród badanej grupy kosmetologów i masażyści. Świadczyć to może o tym, że poziom stresu w badanej grupie jest niski oraz wypalenie zawodowe również kształtuje się na

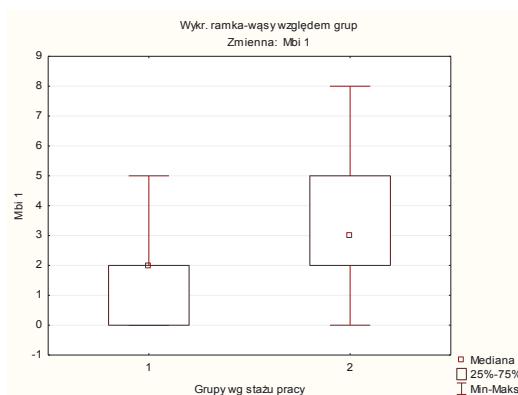
poziomie niskim, co wynika z wcześniej przeprowadzonych badań. Badana grupa nie doświadcza znacznego poziomu stresu, aby można było mówić o jakimkolwiek jego wpływie na komponenty wypalenia zawodowego. Żadne z wartości nie osiągnęło wartości $< 0,0500$, która wskazuje na wartości istotne statystyczne, więc wnioskować można, że związek pomiędzy nasileniem objawów stresu a wypaleniem zawodowym jest nieistotny. Wartości przeanalizowane zostały w tabeli 5.

Tabela 3 Zależność pomiędzy wypaleniem zawodowym, poziomem stresu a płcią u kosmetologów. $p < 0,0500$ wynik istotny Źródło: Opracowanie własne

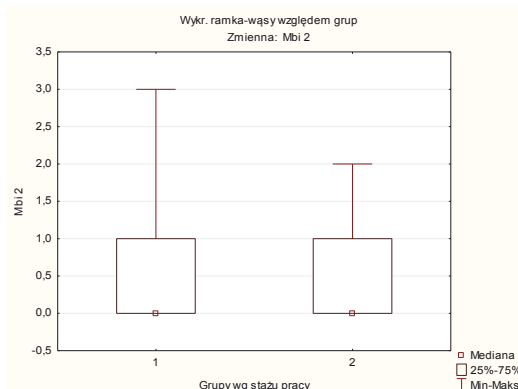
Zmienna	Średnia k	Średnia m	t	p
Wiek	36,94444	42,40000	-1,27726	0,212799
Staż pracy	10,44444	17,50000	-1,95323	0,061634
Wyczerpanie emocjonalne	1,88889	2,80000	-1,14747	0,261638
Depersonalizacja	0,44444	0,50000	-0,16502	0,870206
Poczucie osiągnięć osobistych	2,61111	2,60000	0,01640	0,987037
Poziom stresu	4,22222	4,50000	-0,48157	0,634139

Tabela 4 Korelacje pomiędzy stażem pracy a komponentami wypalenia zawodowego oraz poziomem stresu u kosmetologów/masażyści z podziałem na dwie grupy według długości stażu pracy. Test U Manna-Whitneya, wyniki istotne $< 0,0500$ Źródło: Opracowanie własne

Zmienna	Z	p	p grupa 1	p grupa 2
Wyczerpanie emocjonalne	-1,74631	0,080758	0,073049	0,076289
Depersonalizacja	-0,14758	0,882678	0,852753	0,884931
Poczucie osiągnięć osobistych	0,31975	0,749160	0,744943	0,735450
Poziom stresu	-1,89389	0,058241	0,050714	0,053875



Rys. 3 Wykres ramkowy zależności pomiędzy długością stażu a wyczerpaniem emocjonalnym (mbi 1) z podziałem na dwie grupy wg długości stażu Źródło: Opracowanie własne



Rys. 4 Wykres ramkowy zależności pomiędzy długością stażu a depersonalizacją (mbi 2) z podziałem na dwie grupy wg długości stażu Źródło: Opracowanie własne

I DYSKUSJA

Przeprowadzone badania nie dostarczyły wystarczających wyników potwierdzających postawione przez autora hipotezy. Nie wykazano związku pomiędzy długością stażu pracy a nasileniem wypalenia zawodowego wśród badanej grupy kosmetologów i masażyści. Nie odnaleziono źródeł w literaturze, w których prowadzone były badania na grupie kosmetologów/masażyści, aczkolwiek dostarcza ona badań prowadzonych w obrębie innych zawodów. W zakresie długości stażu pracy w stosunku do nasilenia objawów wypalenia zawodowego A. Lewandowska i B. Litwin otrzymały podobne wyniki wśród badanych pielęgniarek. W przeprowadzonych badaniach również staż pracy nie wpływał znacząco na poziom wypalenia zawodowego, co świadczyć może, że zarówno w przypadku pielęgniarek, jak

i kosmetologów, nie ma on wpływu na rozwój wypalenia zawodowego. Drugim potwierdzeniem braku związku pomiędzy stażem pracy a wypaleniem zawodowym są badania J. Pyżalskiego, który dowiódł, że wśród przebadanych przez niego pedagogów wypalenie zawodowe i staż pracy nie mają związku. Brak jest jakichkolwiek dowodów na istnienie korelacji pomiędzy tymi dwoma zmiennymi. Z drugiej strony natomiast należy zwrócić uwagę na badania przeprowadzone przez B. Aouil i innych, w których otrzymano inne wyniki w porównaniu z powyższymi. Wykazano, że staż pracy i doświadczenie zawodowe mają istotny wpływ na kształtowanie się wypalenia zawodowego i jego typu. Badania przeprowadzono u pracowników szkoły, zakładów opieki zdrowotnej, jak i urzędów o charakterze usług społecznych. W przypadku nasilenia objawów stresu w stosunku do długości stażu nie potwierdziła się postawiona wcześniej hipoteza, porównaniu z innymi badaniami, w których otrzymano odmienne wyniki. W badaniach R. Tripleta i wsp., wykazano, że staż pracy jest w stopniu umiarkowanym związany z odczuwanym stresem środowiska pracy. Badania prowadzone były wśród funkcjonariuszy służby więziennej, w trakcie których zauważono, że im dłuższy był staż pracy u tych pracowników, tym wyższy był poziom stresu. Odmienne wyniki w badaniach nad związkiem stażu pracy a stresem i wypaleniem zawodowym wśród grupy kosmetologów związane być mogą ze zbyt małą grupą badawczą, aby osiągnęły one poziom istotności statystycznej. Z drugiej strony warto zwrócić uwagę, że większość badanych osób znajdowało się w grupie, w której staż pracy był mniejszy niż 19 lat [29-33].

Analizując wyniki dotyczące związku pomiędzy nasileniem objawów stresu a powstawaniem syndromu wypalenia zawodowego nie wykazano związku pomiędzy tymi dwoma zmiennymi. Wnioskować można, że stres nie ma bezpośredniego wpływu ani na powstanie wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz poczucia osiągnięć osobistych.

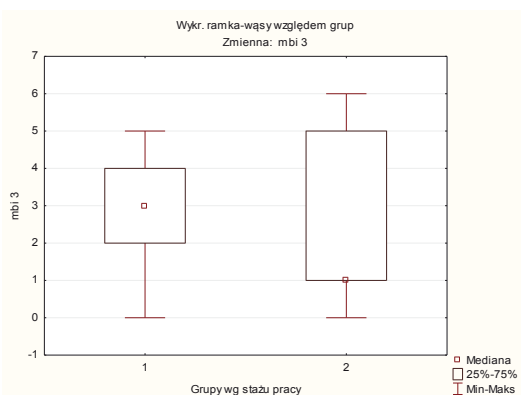
Wyniki nie potwierdzają związku pomiędzy wypaleniem zawodowym a płcią badanych kosmetologów i masażyści. Zarówno u mężczyzn, jak i u kobiet średnia wypalenia zawodowego kształtowała się na poziomie niskim i można powiedzieć, że wypalenie zawodowe nie dotyczy tej grupy badanych. Podobne wyniki otrzymano zarówno w przypadku wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji, jak i poczucia osiągnięć osobistych. Takie same wnioski potwierdza J. Pyżalski w swoich badaniach przeprowadzonych wśród pedagogów placówek resocjalizacyjnych. Dowodzi on przede wszystkim, że płeć nie ma istotnego statystycznie wpływu na kształtowanie się wypalenia zawodowego, chociaż zwraca uwagę, że widoczna jest tendencja na niekorzyść kobiet. Oznacza to, że w niewielkim stopniu kobiety są bardziej wyczerpane

Tabela 5 Tabela korelacji wg Spearmana poszczególnych komponentów wypalenia zawodowego od poziomu nasilenia stresu wśród kosmetologów i masażyści. Wyniki istotne < 0,0500

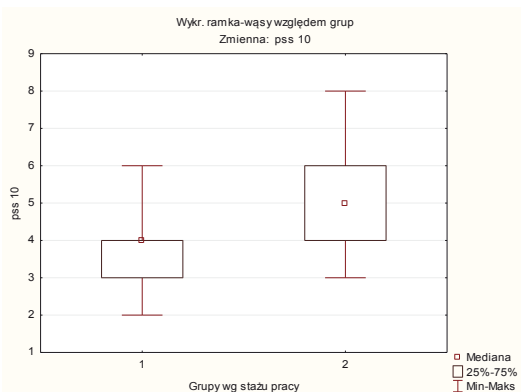
Źródło: Opracowanie własne

Zmienna	Wyczerpanie emocjonalne	Depersonalizacja	Poczucie osiągnięć osobistych	Poziom stresu
Wyczerpanie emocjonalne	1,000000	0,282824	0,187061	0,102885
Depersonalizacja	0,282824	1,000000	0,101906	0,433051
Poczucie osiągnięć osobistych	0,187061	0,101906	1,000000	0,093647
Poziom stresu	0,102885	0,433051	0,093647	1,000000

Rys. 5 Wykres ramkowy zależności pomiędzy długością stażu a poczuciem osiągnięć osobistych (mbi 3) z podziałem na dwie grupy wg długości stażu Źródło: Opracowanie własne



Rys. 6 Wykres ramkowy zależności pomiędzy długością stażu a nasileniem objawów stresu (PSS 10) z podziałem na dwie grupy wg długości stażu Źródło: Opracowanie własne



I ZAŁĄCZNIKI

Kwestionariusz do mierzenia skali odczuć zawodowych (MBI, Ch. Maslach)

Składa się on z 22 twierdzeń dotyczących własnej osoby. Są to pytania zamknięte, na które respondenci odpowiadają „tak” lub „nie”. Test tworzą 3 podskale, odpowiadające wyróżnionym przez Ch. Maslach wymiarom wypalenia zawodowego: wyczerpaniu emocjonalnemu (9 pozycji), depersonalizacji (5 pozycji), oraz satysfakcji zawodowej (8 pozycji). Kwantytatywna miara zagrożenia wypaleniem wynika z sumy odpowiedzi twierdzących w skali I i II i odpowiedzi przeczących w skali III (J. Fengler, 2000)

Proszę podkreślić właściwą odpowiedź

1. Przez moją pracę czuję się emocjonalnie wyczerpany/a TAK/NIE
2. Na koniec dnia pracy często czuję się zużyty/a TAK/NIE
3. Wstając rano, czuję się zmęczony/a, gdy widzę przed sobą nowy dzień pracy TAK/NIE
4. Bardzo mnie wyczerpuje całodzienna praca z pacjentami TAK/NIE
5. Przez moją pracę czuję się wypalony/a TAK/NIE
6. Przez moją pracę czuję się sfrustrowany/a TAK/NIE
7. Mam wrażenie, że zbyt ciężko pracuję TAK/NIE
8. Za bardzo mnie stresuje praca w bezpośrednim kontakcie z pacjentami TAK/NIE
9. Mam wrażenie, że osiągnąłem/łam granicę mojej mądrości TAK/NIE

10. Mam wrażenie, że traktuję niektórych pacjentów, jakby byli przedmiotami TAK/NIE
11. Stałem/am się bardziej obojętny/a wobec pacjentów, odkąd wykonuję tę pracę TAK/NIE
12. Obawiam się, że moja praca czyni mnie mniej współczującym/a TAK/NIE
13. W rzeczywistości nie interesuje mnie, co stanie się z moimi pacjentami TAK/NIE
14. Mam wrażenie, że niektórzy moi pacjenci i ich krewni sądzą, że to ja ponoszę odpowiedzialność za ich problemy TAK/NIE

15. Łatwo mogę zrozumieć, co moi pacjenci myślą na określone tematy TAK/NIE
16. Udaje mi się skutecznie rozwiązywać problemy moich pacjentów TAK/NIE
17. Mam wrażenie, że poprzez moją pracę pozytywnie wpływam na życie TAK/NIE
18. Czuję w sobie duże pokłady energii TAK/NIE
19. Z łatwością przychodzi mi wytworzenie rozluźnionej atmosfery w pracy TAK/NIE
20. Czuję się ożywiony/a, gdy ściśle współpracuję z moimi pacjentami TAK/NIE
21. W mojej pracy osiągnąłem/am wiele znaczących celów TAK/NIE
22. W mojej pracy traktuję problemy emocjonalne bardzo poważnie TAK/NIE

Sheldon Cohen, Tom Kamarck i Robin Mermelstein**PSS 10**

Adaptacja: Zygfryd Juczyński i Nina Ogińska-Bulik

..... płęć M K wiek.....
data badania

Pytania zawarte w tej skali dotyczą Twoich myśli i odczuć związanych z doświadczanymi w ostatnim miesiącu zdarzeniami. W każdym pytaniu należy wskazać – jak często myślałeś/aś i odczuwałeś/aś w podany sposób. Mimo znacznych podobieństw są to różne pytania i każde z nich należy traktować oddzielnie. Najlepiej na każde pytanie odpowiadać w miarę szybko, wybierając tę odpowiedź, która wydaje się najbardziej trafna.

Przy każdym pytaniu należy wpisać do kratki z prawej strony odpowiednią cyfrę, zgodnie z podanym poniżej znaczeniem:

0 = nigdy 1 = prawie nigdy 2 = czasem
3 = dość często 4 = bardzo często

1. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca byłeś/aś zdenerwowany/a, ponieważ zdarzyło się coś niespodziewanego?
2. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/aś, że ważne sprawy w twoim życiu wymykają ci się spod kontroli?
3. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś/aś zdenerowanie i napięcie?
4. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca byłeś/aś przekonany/a, że jesteś w stanie poradzić sobie z problemami osobistymi?
5. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/aś, że sprawy układają się po twojej myśli?
6. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca stwierdzałeś/aś, że nie radzisz sobie ze wszystkimi obowiązkami?
7. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca potrafiłeś/aś opanować swoje rozdrażnienie?
8. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/aś, że wszystko ci wychodzi?
9. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca złościłeś/aś się, ponieważ nie miałeś/aś wpływu na to, co się zdarzyło?
10. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/aś, że nie możesz przezwyciężyć narastających trudności?

emocjonalnie i mają niższe poczucie osiągnięć osobistych. W przypadku analizy stresu zawodowego w stosunku do płci w grupie badanych kosmetologów i masażyistów wyniki nie osiągnęły poziomu istotności w analizie statystycznej natomiast obserwuje się tendencje wskazującą na większy poziom stresu w grupie mężczyzn. Potwierdzeniem otrzymanych wyżej wyników są badania A. Smitha i wsp., którzy badali związek pomiędzy poziomem stresu w miejscu pracy w rozróżnieniu na płeć. Autorzy, badając różne zmienne pomiędzy sobą, wskazali na brak jakichkolwiek istotnych różnic pomiędzy płcią żeńską i męską a natężeniem stresu w pracy. Badania przeprowadzono na bardzo dużej liczbie osób i dowiedziono, że w tej grupie badanych większość osób doświadcza niskiego poziomu stresu w pracy. Podobne wartości uzyskały zarówno kobiety, jak i mężczyźni, dlatego zwraca się uwagę na brak istotnych różnic pomiędzy płciami [28, 30].

Bardzo mało badań naukowych skupia się wokół tematu kosmetologów i masażyistów, chociaż również mają oni bezpośredni kontakt z pacjentami. Warto byłoby rozszerzyć tematykę dotyczącą tego zawodu, ponieważ badania naukowe najczęściej skupiają się nad jednostkami chorobowymi i postępowaniu rehabilitacyjnym, nie zwracając uwagi na obciążenie psychiczne związane z wykonywaniem zawodu kosmetologa i masażyisty.

WNIOSKI

- Nie ma związku pomiędzy długością stażu pracy a nasileniem wypalenia zawodowego wśród badanej grupy kosmetologów oraz masażyistów.
- Nie ma związku pomiędzy długością stażu pracy a nasileniem objawów stresu wśród badanej grupy kosmetologów oraz masażyistów.
- Nie ma związku pomiędzy wypaleniem zawodowym a nasileniem objawów stresu w grupie badanych kosmetologów oraz masażyistów.
- Wypalenie zawodowe nie ma związku z płcią osób badanych.
- Występuje tendencja wskazująca na większy poziom stresu w grupie badanych mężczyzn, natomiast nie osiąga ona poziomu istotności w analizie statystycznej.

LITERATURA

1. C. Maslach, S.E. Jackson: *The measurement of experienced burnout*, Journal of Occupational Behavior, 2, 1981, 99-113.
2. C. Maslach, S.E. Jackson: *The Maslach Burnout Inventory. Research Edition*, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1981.
3. C. Maslach, S.E. Jackson: *The Maslach Burnout Inventory. Manual*, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1986.
4. C. Maslach, M.P. Leiter: *Prawda o wypaleniu zawodowym: co robić ze stresem w organizacji*, PWN, Warszawa 2011.
5. C. Maslach, M.P. Leiter: *Pokonąć wypalenie zawodowe, sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, PWN, Warszawa 2011, 35-38.
6. A. Bańka: *Psychologia pracy*, [w:] J. Strelau (eds.): *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, 305-320.
7. R.S. Lazarus, S. Folkman: *Psychological stress and the coping process*, NY: Springer, New York 1984, 100-120.
8. R. Lazarus: *Paradygmat stresu i radzenia sobie*, Nowiny Psychologiczne, 3-4, 1986, 2-39.
9. B. Dudek: *Psychiczne obciążenie pracą. Pomiar, czynniki warunkujące, skutki. Rozprawa rehabilitacyjna*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1992.
10. C.L. Cooper, J. Marshall: *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, Journal of Occupational Psychology, 49, 1976, 11-28.
11. H. Selye: *Stres okiełznany*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1979, 25.
12. H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2000, 45.
13. H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, PWN, Warszawa 2004.
14. N. Ogińska-Bulik: *Psychologiczne wyznaczniki zespołu wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy policji*, Przegląd Psychologiczny, 49(1), 2006, 21-36.
15. N. Ogińska-Bulik, Z. Juczyński: *Osobowość: stres a zdrowie*, Difin, Warszawa 2008.
16. S.M. Litzke, H. Schuh: *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, 165-180.
17. J.F. Terelak: *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001, 69-73.
18. J.F. Terelak: *Człowiek i stres: koncepcje, źródła, reakcje, radzenie sobie, modyfikatory*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2008, 315-321.
19. J. Korczyńska: *Temperamentalny czynnik ryzyka wypalenia zawodowego na przykładzie pracowników służby więziennej*, [w:] J. Strelau (eds.): *Osobowość a ekstremalny stres*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, 317-342.
20. I. Heszen-Niejodek: *Styl radzenia sobie ze stresem jako indywidualna zmienna wpływająca na funkcjonowanie w sytuacji stresowej*, [w:] J. Strelau (eds.): *Osobowość a ekstremalny stres*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, 238-261.
21. I. Heszen-Niejodek: *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, [w:] J. Strelau (eds.): *Osobowość a ekstremalny stres*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, 465-492.
22. M. Kulik: *Cierpienie, które przerasta, czyli o wypaleniu lekarzy pracujących z ludźmi przewlekle chorymi*, Wydawnictwo KUL, 15, 2008, 81-112.
23. S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2003, 25-31.
24. A. Orzechowska, M. Talarowska, R. Drozda, D. Mirowska, A. Florkowski, K. Zboralski, P. Gałeczki: *Zespół wypalenia zawodowego u lekarzy i pielęgniarzek*, Pol. Merk. Lek., 150, Łódź 2008, 507-509.
25. A. Kamrowska: *Wypalenie zawodowe*, Pol Merk Lek., 2007, 317-139.
26. J. Fengler: *Pomaganie mężczyznom: wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, 23-27.
27. Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik: *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009.
28. A. Smith, C. Brice, A. Collins, V. Matthews, R. McNamara: *The scale of occupational stress: A further analysis of the impact of demographic factors and type of job*, Centre for Occupational and Health Psychology, School of Psychology, Cardiff University, London 2000, 311, 4-5.
29. A. Lewandowska, B. Litwin: *Wypalenie zawodowe jako zagrożenie w pracy pielęgniarki*, Roczniki Pomorskiej Akademii Medycznej, 2009, 55, 86-89.
30. J. Pyżalski: *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, Medycyna Pracy, 53, Łódź 2002, 495-499.
31. B. Aouil, M. Leźnicka, D. Jachimowicz-Wołoszynek, J. Zaremba: *Narażenie na ryzyko wypalenia zawodowego a skłonność do zgłaszania się po pomoc psychologiczną*, Hygeia Public Health, 46 (3), 2011, 339-354.
32. E. Aronson, M. Brewer, J.M. Carlsmith: *Experimentation in social psychology*, Handbook of Social Psychology, 1, 1985, 441-486.
33. R. Triplett, J.L. Mullings, K.E. Scarborough: *Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers*, Journal of Criminal Justice, 27, 1999, 371-385.