

Straty i zyski zasobów osobistych a wypalenie zawodowe u polskich emigrantów

Aleksandra Jędrzysek-Geisler
Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie



WSTĘP

Od lat 70—tych poprzedniego stulecia wypaleniem zawodowym interesuje się coraz większa grupa badaczy na całym świecie. W ostatnich latach obserwuje się wzrost tego zjawiska (Maslach i Leiter, 2011; Peterson, Demerouti, Bergström, Åsberg i Nygren, 2008). Istnieje wiele empirycznych dowodów na to, że wypalenie zawodowe stanowi poważne zagrożenie dla zdrowia psychicznego pracowników oraz światowych gospodarek (Maslach i Leiter, 2015). W aspekcie rozpatrywania wypalenia zawodowego pracowników niezwykle istotna jest teoria zachowania zasobów (Hobfoll, 2012). W ciągu ostatnich dziesięcioleci obserwuje się również coraz większe migracje Polaków (GUS, 2021), którzy w różnym stopniu znają język kraju, w którym podejmują pracę, a dodatkowo niejednokrotnie pracują poniżej swoich kwalifikacji.

Celem przeprowadzonych badań była odpowiedź na pytanie, czy istnieje związek strat i zysków zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym oraz czy emigranci ze względu na znajomość lub nieznaną języka oraz pracę zgodnie lub nie z kwalifikacjami różnią się nasileniem wypalenia zawodowego.

METODY

Próbę badawczą stanowiło 100 emigrantów z Polski, mieszkających i pracujących w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych Ameryki. W badaniu zastosowano następujące narzędzia badawcze: Maslach Burnout Inventory MBI-GS i Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat (na podstawie teorii Stevana Hobfolla).

WYNIKI

Analiza danych wykazała relację strat zasobów hedonistycznych i witalnych, wewnętrznych i duchowych oraz władzy i prestiżu z wyczerpaniem, strat zasobów wewnętrznych i duchowych z depersonalizacją, a także strat zasobów wewnętrznych i duchowych oraz władzy i prestiżu z poczuciem osiągnięć. oraz zysków zasobów hedonistycznych i witalnych z wyczerpaniem i poczuciem osiągnięć. Okazało się również, że zyski zasobów hedonistycznych i witalnych korelują z wyczerpaniem oraz poczuciem osiągnięć osobistych.

Emigranci, którzy nie znają języka angielskiego na poziomie minimum B2 charakteryzują się istotnie niższym poczuciem osiągnięć osobistych, a ci, którzy pracują poniżej swoich kwalifikacji są istotnie bardziej wyczerpani, prezentują wyższe nasilenie cynizmu i niższe poczucie osiągnięć osobistych.

DYSKUSJA

Dzięki przeprowadzonym badaniom, uzyskano wiedzę na temat czynników związanych z wypaleniem zawodowym polskich emigrantów. Powyższe wyniki mogą być przydatne w kilku obszarach w profilaktyce wypalenia zawodowego. Po pierwsze, osoby zarządzające powinny mieć na uwadze aby ograniczać straty poszczególnych grup zasobów wśród swoich pracowników. Po drugie, przełożeni mogą zadbać o to aby podwładni pomnażali swoje zasoby przede wszystkim hedonistyczne i witalne, czyli na przykład dbali o to aby realizowali swoje zainteresowania, hobby, czy mieli możliwość atrakcyjnego spędzania czasu wolnego. Po trzecie, wyższe poczucie osiągnięć osobistych charakteryzuje pracowników, którzy znają język kraju, w którym pracują. Zatem warto byłoby zadbać o lekcje języka. Po czwarte, należy zwrócić szczególną uwagę na pracowników, którzy pracują poniżej swoich kwalifikacji i na ile to możliwe dać im szansę pracy zgodnej z ich wykształceniem.

LITERATURA CYTOWANA

Hobfoll, S.E. (2012). Teoria zachowania zasobów i jej implikacje dla problematyki stresu, zdrowia i odporności. W: E. Bielańska-Batorowicz, B. Dudek (red.). Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla – polskie doświadczenia (s.17-50). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Maslach, C., Leiter, M.P. (2015). Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą. Warszawa: Oficyna.

Maslach, C., Leiter, M.P. (2011). Prawda o wypaleniu zawodowym. Warszawa: PWN.

Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., Nygren, A. (2008). Burnout and behavior and mental health among Swedish healthcare workers. Journal of Advanced Nursing, 62 (1), 84-95.