

SYNDROM WYPALENIA ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI

Definicja i istota zjawiska wypalenia zawodowego

Termin „wypalenie” (ang. burnout) w literaturze psychologicznej pojawił się w roku 1974. Zjawisko to opisał po raz pierwszy H. J. Fredenberger jako swoisty syndrom objawów przejawiających się na poziomie:

- Fizycznym (zmęczenie, bóle głowy, bóle mięśni, stawów, utrata apetytu, wzmożona podatność na zachorowania, ogólne złe samopoczucie),
- Behawioralnym (łatwość wpadania w złość, duża zmienność zachowania, nieprzewidywalne reakcje),
- Psychologicznym (uczucie znudzenia, zniechęcenia, złości, rezygnacji, obniżenia sprawności procesów umysłowych) (A. Krawulski – Ptaszyńska, 1992 r.)

Wypalenie, czasami nazywane też syndromem wyczerpania, w ostatnich latach stało się popularnym pojęciem wśród osób zawodowo trudniących się udzielaniem pomocy. Zjawisko to zauważono u osób pracujących w zawodach, które można określić jako „społeczne i usługowe zarazem”, takich jak: nauczyciel, lekarz, pielęgniarka, pracownik socjalny, terapeuta, ksiądz, psycholog itp.

W literaturze dotyczącej stresu związanego z działalnością zawodową pojawi się wiele publikacji dotyczących „wypalenia zawodowego”. Jednak momentem przełomowym dla badań nad wypaleniem zawodowym stało się opracowanie przez Maslach (1982) pierwszej spójnej koncepcji tego zjawiska. Według tej koncepcji zespół wypalenia jest odpowiedzią ze strony organizmu na chroniczny stres emocjonalny.

Zawiera trzy istotne symptomy; nazywane często przez badaczy tego problemu stopniami wypalenia.

1. Wyczerpanie emocjonalne

Definiowane jako wyczerpywanie się w sensie fizycznym i psychicznym, utrata energii i sił, chroniczne zmęczenie. Najbardziej oczywiste rozwiązania problemów wydają się niemożliwe do zrealizowania.

2. Depersonalizacja

Oznacza ona stawanie się obojętnym, nieczułym w stosunku do osób, z którymi pozostaje się w relacjach zawodowych. Dystansowanie się wobec nich, prezentowanie postaw cynicznych wobec problemów tych ludzi, unikanie zajmowania się ich problemami. Do klasycznych technik depersonalizacyjnych stosowanych przez nauczycieli należą: etykietowanie uczniów, uprzedmiotowywanie ich, stereotypizacja. Techniki te pozwalają na dystansowanie się w kontaktach z uczniami i dystansowanie się od trudnych spraw zawodowych, pozwalają uciec od kontaktów wymagających emocjonalnego zaangażowania. W sferze zachowań objawia się to skracaniem czasu na bliski kontakt, niechęcią do zajęć pozalekcyjnych, stosowaniem kartkówki zamiast dyskusji, rzadkimi kontaktami z rodzicami, sformalizowaniem wywiadówek, a także obwinianiem uczniów i stosowaniem kar.

3. Brak lub zaniżona satysfakcja z wykonywanego zawodu (poczucie niespełnienia)

Prowadzi do negatywnej oceny własnej pracy i jej wyników, powoduje depresję, poczucie klęski, obniżenie produktywności, nieumiejętne radzenie sobie z problemami. „Gdy ktoś dojdzie do trzeciego stopnia ma ogromne poczucie krzywdy i porażki. Jest przekonany, że wszystkie jego wyniki w pracy idą na marne. Czuje się całkowicie rozczarowany wszystkimi i wszystkim”.

Ze względu na istnienie trzech podstawowych wymiarów zespołu wypalenia, syndrom ten jest rozpatrywany jako wielowymiarowy. Oznacza to, że za osobę wypaloną możemy uznać jedynie osobę, u której stwierdzimy objawy zarówno wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji, jak i wyraźny brak satysfakcji osobistej z wyników pracy.

W literaturze podkreśla się, że zespół wypalenia, w odróżnieniu od innych zaburzeń (np. depresji reaktywnej), dotyczy wyłącznie sytuacji związanych z pracą zawodową, a nie innych sytuacji życiowych osób dotkniętych wypaleniem.

Negatywne skutki wypalenia mogą rozszerzać się na inne sfery życia osoby dotkniętej tym syndromem, prowadzić do narastania problemów rodzinnych, ucieczki w chorobę, pojawienia się innych problemów natury psychogennej. Powoduje on wadliwe funkcjonowanie w pracy oraz obniżenie sprawności zawodowej. Badacze tego zjawiska są zdania, iż przedłużający się stan wypalenia prowadzi do konfliktu postaw i ról zawodowych, częstych zmian miejsca zatrudnienia oraz unikania. Wypalanie się nie zachodzi nagle, lecz przebiega stopniowo, u różnych osób w różnym czasie, zależnie od indywidualnej odporności na stres, potencjału duchowego i warunków pracy. Tworzy je i podtrzymuje nieustanne napięcie wywołane paradoksalnie bliskim kontaktem z potrzebującym pomocy drugim człowiekiem (pacjentem, klientem, uczniem). Zwraca się uwagę na fakt, że zespół ten rozwija się w kontekście społecznym. Osoby wykonujące zawody pomocne włączone są w sieć związków zachodzących pomiędzy nimi a ich klientami (uczniami, pacjentami). W tych relacjach istotną rolę odgrywają procesy społecznej wymiany i związane z nimi oczekiwania sprawiedliwości i wzajemności świadczeń w zakresie tej wymiany. W zawodach związanych z pomaganiem innym ludziom, takich jak: nauczyciel, pracownik socjalny, terapeuta czy lekarz, bliski kontakt i zaangażowanie, umiejętności społeczne oraz struktura osobowości mogą być z jednej strony podstawą zadowolenia, satysfakcji zawodowej, a z drugiej strony powodem obciążeń i długotrwałego stresu. Ten dualizm pracy procesu sprawia, że ludzie wykonują wymienione zawody narażeni na dodatkowe obciążenia. Nieskuteczne radzenie sobie ze stresem związanym z pracą może doprowadzić do przeciążenia, które jeśli trwa długo doprowadza do chronicznej reakcji kryzysowej – wypalenia zawodowego.

Przyczyny wypalenia zawodowego

Wypalenie wynika z niewłaściwych reakcji na stres w pracy i braku odpowiedniego podejścia do wewnętrznych i zewnętrznych napięć z nią związanych.

Inklinacje do wypalenia tkwią w negatywnych wyobrażeniach o sobie i autodestrukcyjnych postawach. Oto kilka z nich:

- **Zamartwianie się**

Osoba, która wiecznie się martwi, może być zbyt przestraszona, by dobrze funkcjonować w pracy, mimo, iż niewiele zrobiła, może czuć się całkowicie wyczerpana pod koniec dnia. Inna z kolei wykonuje bardzo sprawnie swoje zadania lecz martwi się, że zrobiła za mało i jest ciągle niezadowolona z siebie. Każdy człowiek martwi się czasem. Ale jeśli ta postawa dominuje, ciągły lęk i brak poczucia bezpieczeństwa „wypompuje” z nas całą energię.

- **Kompulsywne dążenie do osiągnięć**

Są ludzie, których poczucie własnej wartości zależy tylko i wyłącznie od tego, co osiągną. Inaczej czują się nic nie warte. Wypoczynek jest dla nich marnotrawieniem czasu, a jeśli już się zdecydują na niego, męczą się, że nic nie robią. Są zwykle zajęci. Wiele od siebie oczekują i jakby ciągle nie mogą siebie dogonić.

- **Nadmierny samokrytycyzm**

Osoby z nadmiernym samokrytycyzmem nie mają żadnego poczucia rytmu – pracują do całkowitego wyczerpania, by udowodnić wszystkim, że są dobrzy. Są dla siebie bezlitośni, nie potrafią się zatrzymać, by cieszyć się owocami swojej pracy, ponieważ te nie są nigdy wystarczająco dobre.

- Postawa „Zosi – Samosi”

Charakterystyczne jest dla niej przekonanie, że tylko ona może zrobić to dobrze. Nie może na nikogo liczyć ani na nikim polegać. Już nie raz się zawiodła. Nie ufa nikomu. Wie, że nie można innym powierzyć nawet najprostszych obowiązków, ponieważ są niekompetentni i nieodpowiedzialni.

- Naprawiacz Świata

Jest to postawa dość powszechna w profesjach związanych z pomaganiem, w których służba i poświęcenie są wbudowane w pracę. Prawdziwy altruizm i troska o drugiego człowieka są wspólną rzeczą. Trzeba jednak pamiętać o swoich ludzkich ograniczeniach. Nie można pomóc wszystkim i uratować każdego. I uznanie tego faktu jest raczej oznaką skromności i pokory niż bezsilności. Zatrącanie się w pracy prowadzi tylko do wyczerpania. Często za ciągłym poświęcaniem się dla innych kryje się lęk, że jeśli nie zrobię czegoś dla kogoś, „sam w sobie” jestem nic nie wart.

W zawodzie nauczyciela efekty pracy są pośrednie, a gratyfikacje z reguły niepewne i bardzo odroczone w czasie. Badania nad stresem pracy w zawodzie nauczyciela pokazały, że jest to zawód, w którym działa długotrwały stres i występują różnorodne uciążliwości. Do stresorów specyficznych dla tego zawodu należą zachowania i cechy uczniów pozostające w sprzeczności z celami i oczekiwaniami wychowawczymi nauczycieli. Takie jak: brak zainteresowania nauką, niechęć do nauki, trudności w nauce lub skutek różnych deficytów tkwiących w uczniu i jego środowisku (np. ubóstwo, braki przedmiotowe i braki warunków do nauki). Natomiast nauczanie osób niepełnosprawnych w tym intelektualnie, chorych i zaburzonych emocjonalnie niesie ze sobą duże obciążenia i wymagania.

Helena Sęk w swojej pozycji „Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobiegania” podaje na podstawie przeprowadzonych badań spostrzegane przez nauczycieli trudności i uciążliwości zawodowe, które mogą być przyczyną wypalenia nauczycieli. Do obszarów najbardziej stresogennych należą:

- Niskie zarobki, niewspółmierne do wysiłku i wkładu pracy,
- Niski prestiż społeczny nauczyciela,
- Zachowania i cechy uczniów,
- Programy nauczania i ciągła ich zmiana,
- Stałe zagrożenie oceną ze strony kontrolujących pracę,
- Niekorzystne warunki pracy,
- Braki wyposażenia,
- Nastawienia rodziców

Urszula Więckowska (2001) pisze, że nauczyciele biorący udział w warsztatach zwrócili uwagę na następujące sytuacje sprzyjające powstawaniu „wypalenia zawodowego”:

- Bliski kontakt interpersonalny,
- Duże oczekiwania społeczne,
- Nieustanna kontrola,
- Braki techniczne i materialne,
- Napięcie i rywalizacja w gronie nauczycielskim,
- Piętno zawodu skompromitowanego dyspozycyjnością w latach totalitaryzmu (stała zależność od panującej ideologii),
- Obciążenie psychiczne – narzędziem pracy nauczyciela są jego osobowość, umiejętności interpersonalne, wrażliwość na potrzeby uczniów,

- Podleganie przewlekłemu stresowi, wywołanemu m. in. sprzecznościami pomiędzy nauczycielem a uczniem (niechęć do nauki, trudności w nauce, akty agresji, konflikty w grupie, hałas, przepełnione klasy i szkoły),
- Nieracjonalne wymagania przełożonych, negatywne czynniki administracyjne i instytucjonalne,
- Zaangażowanie i wymiana emocjonalna,
- Patologia społeczna w szkole (agresja, zagrożenia narkomanią, terroryzm).

Symptomy wypalenia zawodowego:

Jörg Fengler (2000) wymienia sygnały ostrzegawcze, które mogą wskazywać na zjawisko wypalenia i które są dostrzegane dla każdej osoby trudniącej się pomaganiem innym:

- Niechęć towarzysząca wychodzeniu do pracy,
- Ciągłe skargi na odczuwalny brak niechęci do pracy bądź przepracowanie,
- Poczucie izolacji od świata,
- Odbieranie życia jako ciężkiego i ponurego,
- Wzrastająca ilość negatywnych wzajemnych przeniesień w kontaktach z klientami (uczniami),
- Poirytowanie, negacja, drażliwość i brak cierpliwości w domu,
- Częste choroby bez rozpoznawalnych przyczyn,
- Myśli o ucieczce i samobójstwie.

Etapy rozwoju wypalenia zawodowego

Jörg Fengler (2000) pisze, iż próby opisu etapów wypalenia są wciąż na nowo podejmowane. Jednak dotychczas decyzja o liczbie rozróżnialnych stopni wypalenia jest stosunkowo dowolna. Podaje przykład stopnie wypalenia według Burischa, który wyróżnił siedem stopni:

- Symptomy ostrzegawcze fazy początkowej.
- Zredukowane zaangażowanie.
- Reakcje emocjonalne, poczucie winy (depresja, agresja).
- Rozpad.
- Spływanie.
- Reakcje psychosomatyczne.
- Zwątpienie.

Natomiast według stanowiska wyżej wymienionego autora J. Fenglera, można wyróżnić dziesięć stopni (etapów) wypalenia zawodowego.

Oto one:

- Grzeczność i idealizm.
- Przepracowanie.
- Coraz bardziej zmniejszająca się grzeczność.
- Poczucie winy z tego powodu.
- Coraz większy wysiłek, żeby być grzecznym i solidnym.
- Brak sukcesów.
- Bezradność.
- Utrata nadziei („beczka bez dna”).
- Wyczerpanie, awersja do klientów (uczniów), apatia, stanowczy sprzeciw, złość.

- Wypalenie: oskarżanie siebie, ucieczka, cynizm, sarkazm, reakcje psychosomatyczne, nieobecność w pracy, romanse bez miłości, rozwód, duże wydatki pieniężne, wypadki, sztywne trzymanie się przepisów w pracy, samobójstwa, upadek społeczny, nagła nieprzemyślana rezygnacja z pracy itd.

Fazy wypalenia nie muszą następować kolejno po sobie, możliwy jest także powrót do wcześniejszej fazy z etapu późniejszego. Odwrot i nowa orientacja przychodzą tym trudniej, im bardziej zaawansowany jest rozwój wypalenia.

Zapobieganie i przeciwdziałanie wypaleniu

Badania wykazały, że jednym z istotnych sposobów chroniących przed wypaleniem u nauczycieli jest aktywne podejście do zadań i trudności zawodowych. Wykazano, że twórcze ustosunkowanie się do przeciwności w pracy nauczyciela może przeciwdziałać wypaleniu. Stosowanie np. innowacji w pracy zapobiega obniżeniu zaangażowania zawodowego. Dobrą formą jest również rozwój zawodowych kompetencji zaradczych. Kompetencje można kształcić i rozwijać w toku dobrze pomyślanego kształcenia i doksztalcania nauczycieli, wyposażenia ich w ważne umiejętności pracy z klasą, komunikowania się, radzenia sobie z oporem, agresją, niechęcią i innymi problemami. Tym sposobem nauczyciele poczują własną profesjonalną kompetencję. Badania udowodniły, że poczucie własnej zawodowej skuteczności przeciwdziała zarówno wypaleniu całkowitemu, jak i praktykom depersonalizującym uczniów i obniżeniu satysfakcji zawodowej. Samo podwyższenie kompetencji, niestety nie zlikwiduje poczucia wyczerpania psychofizycznego i emocjonalnego. Te objawy można załagodzić i przeciwdziałać im poprzez różne formy wypoczynku i odnowy psychofizycznej. Niezwykle ważną rolę odgrywa także twórcze wykorzystanie swoich zainteresowań i możliwość przeciwdziałania za pomocą hobby. Nauczycielom potrzebna jest także umiejętność „swoistej filozofii zawodowej”, która wynika z głębokiej refleksji – aby być kreatywnym nauczycielem trzeba zaakceptować naturalne przeciwności tej profesji i mieć świadomość konieczności ciągłego własnego rozwoju i doskonalenia się. Jest to typ kontroli nazywany doznawaniem, który polega na pozytywnej ocenie zdarzeń i dokonywaniu zmian we własnej osobie. Jest to jedyna podmiotowa forma kontroli, która przeciwdziała wypaleniu (Sęk H., 2000). Dane z badań sugerują, że zaangażowanie, któremu towarzyszy pozytywny afirmujący stosunek do życia i pracy, jest czynnikiem naturalnie uodparniającym na wypalenie. Duże znaczenie przeciwdziałające wypaleniu ma również wsparcie społeczne pozostające w interakcji z kompetencjami zaradczymi. Nauczyciele wykorzystują przede wszystkim naturalne źródła oparcia: rodzinę, przyjaciół, współpracowników. Źródłem wsparcia może być dyrektor, pedagog szkolny, psycholog, katecheta, wizytator, ale także rodzice uczniów i uczniowie. Badania udowodniły, że korzystnie działa wsparcie ze strony przełożonych (dyrektorzy, kuratorzy, wizytatorzy), współpracowników i uczniów.

W zapobieganiu wypalenia należy wykorzystać strategie negatywne i pozytywne (Sęk H., 2000).

Strategia negatywna – zachodzi wtedy, gdy działania profilaktyczne nastawione są na obniżenie czynników ryzyka. W przypadku zagrożenia wypaleniem trzeba zmniejszać nasilenie i czas trwania stresu. Konstrukttywne sposoby to między innymi: odpowiednio planowane i wykorzystywane przerwy w pracy i odpoczynek, relaks i sport, oddzielenie życia zawodowego od rodzinnego (oznacza to nie przenoszenie problemów z pracy do domu). Udział w zmniejszeniu czynników ryzyka wypalenia, powinni mieć również politycy edukacji i organizatorzy systemów edukacji. Poprawa organizacji pracy powinna być zadaniem dyrektorów szkół i kuratorów. Szkoły mogłyby ukierunkować swoje działania na stworzenie wewnętrznych sieci wsparcia. Natomiast przeciwdziałanie patologicznym zjawiskom

społecznym w szkole (agresja, przemoc, uzależnienia) powinny być realizowane systemowo przez całą społeczność lokalną.

Strategia pozytywna – zachodzi, gdy zagrożenie wypaleniem jest odległe i niezbyt nasilone, działania będą polegać na wzmacnianiu zasobów podmiotowych i środowiskowych. Do zasobów podmiotowych należą kompetencje: w zakresie wykładanego przedmiotu, dydaktyczne, społeczne, wychowawcze, interpersonalne, ale także umiejętność radzenia sobie ze stresem zawodowym. To wyposażenie nauczyciela w potrzebne zasoby i kompetencje powinno być przedmiotem dobrze zorganizowanych form stałego doskonalenia zawodowego. Nauczyciel powinien mieć stałą refleksję nad sobą, wykształcić postawę racjonalno – realistyczną, dbać o rozwój pozazawodowych zainteresowań i źródeł gratyfikacji. W poradnictwie „antywypaleniowym” wykorzystuje się strategię pozytywną proponując osobom zagrożonym wypaleniem: ustalenie realnych celów, poznawanie swoich motywacji, zmianę sposobów postępowania, dbanie o siebie samego i ucznia swego, podkreślanie pozytywnych stron wybranego zawodu, aktualizację tendencji do samorozwoju. Helena Sęk (2000) podkreśla, że świadomość istnienia wypalenia nie działa zapobiegawczo. Najistotniejsze jest, aby profilaktyka wypalenia stała się zadaniem organizatorów edukacji, samych nauczycieli oraz profesjonalnych środowisk wspomagających.

Psychologiczne podejście przeciwdziałające wypaleniu

Małgorzata Jałochy w swoim artykule (1998) „Jak radzić sobie z wypaleniem”, podaje za psychologiem Dennise Jaffe trzyetapowe podejście do syndromu wypalenia w celu przeciwdziałania temu zjawisku.

1. Samoświadomość

Gdy tracisz dystans do siebie i świata, masz skłonność do obwiniania wszystkich wokół i niedostrzegania przyczyn w sobie – usiądź w ciszy i oceń sytuację. Co się ze mną dzieje i dlaczego. Jak się czuję? Czy pojawiły się u mnie bóle głowy, żołądka, bezsenność? Czy nie jestem bez przerwy zmęczony, wyczerpany? Jakie wzorce mego zachowania są głównym powodem tej sytuacji i – nieumiejętność odmawiania, kompulsywne dążenie do osiągnięć czy inne? Uświadom sobie.

2. Umiejętne pokierowanie sobą

Właściwe gospodarowanie swoimi uczuciami, swą energią i swoim czasem, nauka i praktykowanie nowych, pożądanych zachowań. To klucz do zmiany wzorców swojego postępowania.

Czasem okoliczności związanych z pracą nie można zmienić, ale można zmienić swoje nastawienie do nich i swoje reakcje na nie. Wymaga to wielu przemyśleń, intensywniejszej pracy nad sobą, czasem skorzystania z pomocy psychologicznej, inspirującej lektury czy treningu asertywności. Warto poświęcić dziesięć minut rano na refleksję – „reagowanie w nowy sposób”, podobnie wieczorem wyciszamy się, dziękujemy za sukcesy i wybaczymy sobie błędy (bądźmy dla siebie cierpliwi w nauce nowych reakcji). Konieczne jest przystąpienie do sporządzania planu swych zajęć i zaplanowania nad swoim czasem. Konsekwencją tej świadomości jest zrozumienie, że nie można bezładnie dać się nieść wydarzeniom i rozpraszać na tysiące czynności, które podsuwa nam życie. Uczymy się ustalać swoją hierarchię ważności, rezygnować z niepotrzebnych zajęć, przekazywać część z nich innym, prosić o pomoc itp.

3. Wypoczynek, regeneracja sił

Wypoczynek i odprężenie w ciągu dnia pracy są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania. Ludzie cierpiący na syndrom wypalenia ulegają złudzeniu, że wypoczynek jest stratą czasu. A przecież – organizm potrzebuje regeneracji i inwestowanie w wypoczynek jest inwestowaniem w dobrą i wydajną pracę. Korzystaj z urlopu, odpoczywaj w weekendy, śpij, dobrze się odżywiaj. To okazja do wyrabiania w sobie poczucia własnej wartości, które opiera się na przekonaniu, że jesteś wiele wart, dlatego, że jesteś, a nie dlatego, że coś robisz.

Praktyczne porady chroniące przed wypaleniem

Ze stresem można sobie radzić, łagodząc objawy lub usuwając przyczyny. Natomiast usuwanie przyczyn związane jest z ich rozpoznaniem. Więckowska Urszula (2001) proponuje kilka sposobów oraz strategii w celu wyeliminowania chronicznego stresu, który prowadzi do „wypalenia się”.

Oto kilka z nich:

- Zapisz na kartce czynniki powodujące stres.
- Wyobraź sobie zagrożenie, którego się obawiasz i przećwicz na „sucho” różne strategie postępowania.
- Zaczynij działać asertywnie – skutecznie, bez lęku i agresji.
- Zadbaj o taki styl życia, który zagwarantuje Ci zdrowie i dobre samopoczucie.
- Staraj się robić to, co najbardziej lubisz i najlepiej umiesz.
- Przebywaj częściej z ludźmi bardziej pogodnymi i przyjaciółmi.
- Zaczynij uważnie słuchać innych.
- Spróbuj ich zrozumieć.
- Zorganizuj lepiej własny czas – zrób listę celów ważniejszych i mniej ważnych, nie przeładuj programu dnia, przeznacz minimum godzinę dziennie na odpoczynek.
- Myśl pozytywnie.
- Zaczynij być sobą, przestań udawać kogoś kim nie jesteś.
- Traktuj ludzi (w tym uczniów, nauczycieli) tak jak sam chciałbyś być traktowany.
- Weź udział w treningu interpersonalnym.
- Zaczynij częściej się śmiać.
- Uzewnętrzniaj wszystkie uczucia.
- Bierz kąpiele orzeźwiające i uspokajające.
- Zmęcz się pracą fizyczną lub sportem.
- Poczytaj – to, co lubisz.

Autorka uważa, że sukces nie jest równoważny z karierą w zawodzie. „To samospelnienie, odkrycie prawdziwego „ja”, poznanie sensu życia i znalezienie miejsca w świecie tak, aby czerpać z niego radość”.

Dorota Kucharczyk

Bibliografia

Ch. Maslach – Wypalenie- w perspektywie wielowymiarowe.

H. J. Fredenberger – Wypalenie Zawodowe- jako swoisty syndrom, objawy i przyczyny, literatura naukowa (1974 r.)

M. Jałoch – Jak radzić sobie z wypaleniem (1998 r.)

H. Sęk - Psychologia kliniczna t. 1. PWN Warszawa 2005r.

J. Fengler – Pomaganie mężczy GWP, Gdańsk 2001 r.

A. Krawulska –Ptaszyńska –Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli; Przegląd Psychologiczny nr 3.1992 r.