

STRESZCZENIE

Wstęp

Praca zawodowa odgrywa bardzo ważną rolę w życiu każdego człowieka, jest wyznacznikiem jego pozycji społecznej, standardu materialnego, jakości życia.

Na przestrzeni lat zmieniała się interpretacja definicji pojęcia pracy człowieka i zwiększyły się wymagania wobec pracowników, przede wszystkim co do posiadanej wiedzy, kompetencji, samodzielnego podejmowania decyzji, kreatywności oraz odporności na stres.

Praca obok korzyści jakie przynosi współczesnemu człowiekowi, często niesie ze sobą również stres czy wypalenie zawodowe. Szczególnym ryzykiem stwarzającym możliwość wystąpienia tych negatywnych zjawisk, obarczeni są pracownicy wykonujący tak zwane zawody pomocowe, pozostające w służbie drugiemu człowiekowi. Profesjonaliści z zakresu pomocy tacy jak np.: terapeuci zajęciowi, instruktorzy terapii zajęciowej, psychologowie, pielęgniarki, fizjoterapeuci, pracownicy socjalni, wykonują swoją pracę na rzecz osób znajdujących się w trudnych sytuacjach życiowych, potrzebujących pomocy i wsparcia, co niesie za sobą znaczne obciążenie psychofizyczne, somatyczne i może przekładać się ujemnie na jakość ich życia i w efekcie prowadzić do wypalenia zawodowego.

Warsztaty terapii zajęciowej to placówki w których pracują, wszyscy wymienieni wyżej specjaliści z zakresu pomocy. Aktualnie szacunkowo pracuje w nich około 10 000 osób, jest to praca trudna, stresująca i odpowiedzialna, może prowadzić do wypalenia zawodowego.

Poczucie własnej skuteczności stanowi ważny element wpływający na funkcjonowanie zawodowe pracowników.

Zgodnie z definicją Chernissa Cary, głównym źródłem wypalenia jest niezdolność profesjonalistów do wytworzenia poczucia własnej skuteczności.

Autor tej definicji, wysnuł wniosek, iż wypalenie jest w dużym stopniu związane z poczuciem własnej skuteczności i można go uniknąć, zachowując przekonanie o swojej skuteczności w osiągnięciu zakładanych celów zawodowych.

Badań naukowych dotyczących środowiska pracy, psychospołecznych warunków pracy, osób zatrudnionych w warsztatach terapii zajęciowej jest bardzo niewiele, dlatego przedmiotowa dysertacja poświęcona analizie oceny poczucia własnej

skuteczności w kontekście wypalenia zawodowego pracowników warsztatów terapii zajęciowej, wpisuje się w poznanie tej tak ważnej problematyki.

Material i metodyka

Głównym problemem badawczym pracy było pytanie: Jak pracownicy warsztatów terapii zajęciowej oceniają własną skuteczność i wypalenie zawodowe, oraz czy ich własna skuteczność koreluje z wypaleniem zawodowym?

Badania miały charakter anonimowy i zostały przeprowadzone w okresie od stycznia do maja 2015 roku, wśród pracowników wybranych losowo warsztatów terapii zajęciowej z terenu województwa mazowieckiego i lubelskiego.

W projekcie uczestniczyło 59 warsztatów terapii zajęciowej.

Przedmiotowemu badaniu poddano przedstawicieli kadry merytorycznej w liczbie 465 osób w tym: 329 terapeutów zajęciowych, instruktorów terapii zajęciowej, 40 psychologów, 46 fizjoterapeutów, 31 pielęgniarek oraz 19 pracowników socjalnych.

Wśród zakwalifikowanych do badania, było 297 osób zatrudnionych w WTZ mających swoją siedzibę na terenach miejskich i 168 osób z terenów wiejskich.

W pracy zostały wykorzystane następujące narzędzia badawcze:

- Autorski kwestionariusz ankiety,
- Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES,
- Kwestionariusz Samopoczucia w Pracy OLBI,
- Kwestionariusz do badania indywidualnych wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą – AVEM.

Wyniki

Warsztaty terapii zajęciowej, to placówki w których bardzo ważną rolę dla ich właściwego funkcjonowania przypisuje się zasobom niematerialnym, w tym przede wszystkim wiedzy, kompetentnych pracowników, bo ludzie są najważniejszym ich kapitałem.

Uzyskane wyniki świadczą o tym, iż pracownicy warsztatów terapii zajęciowej czują się kompetentni i merytorycznie przygotowani do wykonywania swojej pracy (88,17%).

Praca z osobami niepełnosprawnymi, wymaga życzliwości, współczucia i okazywania im empatii. Przeprowadzone badania własne wykazały, że większość pracowników warsztatów cechuje bardzo wysokie poczucie empatii dla uczestników i zrozumienie ich potrzeb (86,02%).

Pracownicy kadry merytorycznej, zatrudnianej w WTZ na co dzień zajmują się rehabilitacją i opieką nad osobami niepełnosprawnymi, z różnymi dysfunkcjami, często zaburzeniami psychicznymi czy sprzężonymi dolegliwościami natury somatycznej, mają bezpośrednią styczność z wieloma problemami podopiecznych, nierzadko ich cierpieniem. Są to trudne zadania, gdy do tego dodamy niskie wynagrodzenia za ciężką i odpowiedzialną pracę, mamy często prostą drogę do frustracji, bezradności i przewlekłego stresu.

W badaniach własnych, jako powód niezadowolenia i stresu w pracy respondenci, najczęściej wskazywali nieadekwatność wynagrodzenia w stosunku do wykonywanej pracy (78,06%).

W przeprowadzonej ankiecie własnej: 19,14% badanych pracowników wskazało, iż mają poczucie wypalenia zawodowego.

Czynnikami które mają niewątpliwie wpływ na proces radzenia sobie ze stresem w pracy są zasoby pracowników, w tym szczególnie ważne jest poczucie własnej skuteczności.

Większość badanych pracowników warsztatów terapii zajęciowej cechowała się wysokim poczuciem własnej skuteczności (72,26%).

Nie odnotowano istotnych statystycznie zależności poczucia własnej skuteczności, z wybranymi zmiennymi socjodemograficznymi.

Badania dotyczące wypalenia zawodowego wśród respondentów przeprowadzone kwestionariuszem OLBI, wykazały, że najwyższe wyniki świadczące o wyższym wypaleniu zawodowym wystąpiły u pielęgniarek w tym: brak zaangażowania $M=2,58$, wyczerpanie $M=2,87$, wskaźnik ogólny $M=2,72$, następnie u pracowników socjalnych: brak zaangażowania $M=2,54$, wyczerpanie $M=2,74$, wskaźnik ogólny $M=2,64$, kolejną grupę stanowili terapeuci zajęciowi, instruktorzy terapii zajęciowej: brak zaangażowania $M=2,54$, wyczerpanie $M=2,59$, wskaźnik ogólny $M=2,57$, przedostatnią grupą byli fizjoterapeuci: brak zaangażowania $M=2,49$, wyczerpanie $M=2,54$, wskaźnik ogólny $M=2,52$, ostatnią grupą zawodową która uzyskała najniższe wyniki świadczące o najmniejszym wypaleniu zawodowym byli psycholodzy: brak zaangażowania $M=2,37$, wyczerpanie $M=2,42$, wskaźnik ogólny $M=2,40$.

Ponadto odnotowano, iż wiek oraz staż pracy – istotnie determinują wszystkie trzy wskaźniki wypalenia zawodowego brak zaangażowania, wyczerpanie i ogólny wskaźnik.

W wyniku przeprowadzonej analizy statystycznej, na podstawie wyników kwestionariusza AVEM określono wzorce zachowań i przeżyć związanych z pracą,

występujące w badanej grupie pracowników – typ zdrowy G (18,71% grupy), typ oszczędnościowy S (12,90%) typ ryzyka nadmiernie obciążony A (11,18%), typ „wypalony” B (12,69%), i 44,52% respondentów zostało zakwalifikowanych do typu niezdeterminowanego (czyli nie dało się u nich ustalić jednoznacznego typu zachowań).

Badania potwierdziły istotną statystycznie zależność wystąpienia określonych typów wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą z następującymi zmiennymi socjodemograficznymi: wykonywanym zawodem w przypadku typu G, typu S oraz typu B, wiekiem i stażem pracy w przypadku typu G, oraz lokalizacją miejsca pracy (miasto, wieś): w przypadku typu B.

Analiza wyników zależności poczucia własnej skuteczności i zmiennych opisujących wypalenie zawodowe uzyskane na podstawie badań kwestionariuszem OLBI, w całej grupie, wykazała istotne statystycznie korelacje ujemne w trzech wskaźnikach, wskazujące na to, że wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają niższe wyniki: braku zaangażowania ($r=-0,318$, $p<0,001$), wyczerpania ($r=-0,336$, $p<0,001$), wskaźnik ogólny ($r=-0,360$, $p<0,001$).

Przeprowadzone badania wykazały korelację poczucia własnej skuteczności ze skalami Kwestionariusza AVEM, jedynie w przypadku „subiektywnego znaczenia pracy” nie odnotowano istotnych statystycznie zależności. Najbardziej znaczącą korelacją okazała się zależność poczucia własnej skuteczności i „ofensywnych strategii rozwiązywania problemów” ($r=0,462$, $p<0,001$) – wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają wyższe wyniki uzyskane w skali ofensywnych strategii rozwiązywania problemów. Podobne zależności odnotowano w przypadku „zadowolenia z życia” oraz „poczucia sukcesu zawodowego”. Korelację ujemną, odnotowano w przypadku „tendencji do rezygnacji w sytuacji porażki” ($r=-0,332$, $p<0,001$) – wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają niższe wartości w/w zmiennej.

Wykazano również wpływ poczucia własnej skuteczności na prezentowany typ wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą w przypadku typu G – zdrowy (pracownicy socjalni $r=0,608$, $p=0,006$, fizjoterapeuci $r=0,508$, $p<0,001$, terapeuci zajęciowi, instruktorzy terapii zajęciowej $r=0,379$, $p<0,001$), u których wraz ze wzrostem poczucia własnej skuteczności występuje większe prawdopodobieństwo wystąpienia tego wzorca, oraz w przypadku typu B – „wypalony” (fizjoterapeuci $r=-0,573$, $p<0,001$, pielęgniarki $r=-0,528$, $p=0,002$, terapeuci zajęciowi, instruktorzy terapii zajęciowej $r=-0,420$, $p<0,001$), gdzie większemu poczuciu własnej skuteczności odpowiada niższe prawdopodobieństwo występowania tego wzorca.

Wyniki prezentowanych badań stanowią wkład w pogłębianie tematyki, wpływu indywidualnych zasobów jednostki w kontekście radzenia sobie z wymaganiami sytuacji zawodowych, w tym szczególnie z wypaleniem zawodowym.

Ponadto uzyskane wyniki, mogą być implikacją do praktycznych rozwiązań służących opracowaniu, skutecznego programu interwencji, mającego na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu, zwiększenie poczucia jakości życia, warunków pracy i płacy, wielotysięcznej rzeszy pracowników warsztatów terapii zajęciowej.

Wnioski

1. Pracownicy warsztatów terapii zajęciowej uważają się za osoby kompetentne i merytorycznie przygotowane do pracy (88,17%), empatyczne wobec uczestników (86,02%), jako główne źródło niezadowolenia i stresu wskazują nieadekwatność wynagrodzenia w stosunku do wykonywanej pracy (78,06%).

2. Badani wysoko oceniają poziom własnej skuteczności (72,26%), część spośród nich ma poczucie wypalenia zawodowego (19,14%).

3. Na ocenę uogólnionej własnej skuteczności badanej populacji nie mają wpływu wybrane zmienne socjodemograficzne, zaś determinantami poziomu wypalenia są: wiek i staż pracy.

4. Wśród respondentów występują wszystkie typy wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą: typ G – typ zdrowy, typ S – typ oszczędnościowy, typ A – typ ryzyka nadmiernie obciążony, typ B – typ „wypalony”.

Determinantami tych wzorców są takie zmienne socjodemograficzne jak:

- wykonywany zawód – typ G, typ S oraz typ B,
- wiek – typ G,
- staż pracy – typ G,
- lokalizacja miejsca pracy (miasto, wieś) – typ B.

5. Analiza wyników zależności poczucia własnej skuteczności i zmiennych opisujących wypalenie zawodowe uzyskane na podstawie badań kwestionariuszem OLBI, w całej grupie badanych, wykazała istotne statystycznie korelacje ujemne w trzech wskaźnikach, wskazujące na to, że wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają niższe wyniki: braku zaangażowania, wyczerpania, wskaźnika ogólnego.

W badanych grupach zawodowych pracowników, (z wyjątkiem pracowników socjalnych), występuje korelacja między uogólnionym poczuciem własnej skuteczności

i wypaleniem zawodowym – większemu poczuciu skuteczności odpowiada niższy poziom wypalenia

Przeprowadzone badania wykazały korelację poczucia własnej skuteczności ze skalami Kwestionariusza AVEM, z wyjątkiem skali „subiektywne znaczenie pracy”.

Poczucie własnej skuteczności koreluje ze wzorcami zachowań i przeżyć związanych z pracą z Kwestionariusza AVEM, w przypadku typu G – typ zdrowy oraz typu B – typ „wypalony”.

Słowa kluczowe

Uogólnione poczucie własnej skuteczności, wypalenie zawodowe, wzorce zachowań i przeżyć związanych z pracą, zasoby osobiste, warsztaty terapii zajęciowej, osoby niepełnosprawne.

SUMMARY

Introduction

Work plays a very important role in the life of every human being. It is a determinant of his social position, material standards, quality of life.

Over the years, the definition of the concept of human work has changed and the demands on employees have increased. The greatest impact is primarily put on knowledge, competence, decision-making, creativity and stress resistance.

Working alongside the benefits it brings to modern man, often also brings stress or burnout. The special risk posed by the possibility of these negative phenomena is attributed to the employees of the so-called aid professions remaining in service to the other person. Therapists, such as a whole range of occupational therapists, psychologists, nurses, physiotherapists, social workers, do their work for people in difficult situations, in need of help and support. It entails considerable psychophysical and somatic burden which can negatively affect the quality of their lives and lead to professional burnout.

Occupational therapy workshops (OTW) are the facilities where all the aforementioned specialists in the field of assistance work. At present, there are about 10,000 people working in OTW. The work is difficult, stressful and responsible, and can lead to professional burnout.

Self-efficacy is an important factor affecting the professional functioning of employees. According to Chernissa Cary, the main source of burnout is the inability of professionals to create a sense of self-efficacy.

The author of this definition has concluded that burnout is largely related to self-efficacy and can be avoided while maintaining the effectiveness in achieving the stated goals.

The studies in a field of work environment and psychosocial working conditions of people employed in occupational therapy workshop are very limited, so this dissertation devoted to the assessment of self-efficacy in the context of professional burnout in occupational therapists is an insight into this important issue.

Materials and Methods

The main research problem was the question: How do occupational therapists evaluate their own effectiveness and burnout, and do their own self-effectiveness correlate with professional burnout?

The research was anonymous and was conducted in the period from January to May 2015, among selected randomly employees of occupational therapy workshops from the Mazovian and Lubelskie voivodships.

The project was attended by 59 occupational therapy workshops. The study covered 465 subjects, including 329 occupational therapists, occupational therapy instructors, 40 psychologists, 46 physiotherapists, 31 nurses and 19 social workers. There were 297 people employed in OTW situated in urban areas and 168 people from rural areas.

The following research tools were used:

- Author's questionnaire,
- GSES General Self-Efficiency Scale,
- OLBI Job Wellbeing Questionnaire,
- Questionnaire for testing individual patterns of behaviour and work related experiences – AVEM.

Results

Occupational therapy workshops are institutions in which the most important role for their proper functioning is attributed to intangible resources, in particular the knowledge of skilled workers, because people are their most important asset.

The results show that occupational therapy workers are competent to perform their work (88,17%).

Working with people with disabilities requires kindness, compassion and empathy. The conveyed research has shown that most workshop workers have a very high sense of empathy for the participants and their needs (86,02%).

The staff employed in the OTW daily deal with the rehabilitation and care of people with disabilities, with various dysfunctions, often with mental disorders or with somatic affliction, and have direct contact with many issues of the patients, often with their suffering. These are difficult tasks, when we add low wages to hard and responsible work, we often have a straightforward path to frustration, helplessness and chronic stress.

In the research, the respondents most often indicated inadequate pay for work (78,06%) as a reason for dissatisfaction and stress at work.

In a self-conducted questionnaire: 19,14% of the surveyed employees indicated that they had a sense of professional burnout.

Factors that undoubtedly affect the process of dealing with stress at work are the resources of the workforce, especially the sense of self-efficacy.

Most of the employees in the occupational therapy workshops had a high self-efficacy (72,26%).

There was no statistically significant relationship of self-efficacy, with selected sociodemographic variables.

A study on occupational burnout conducted by OLBI questionnaires showed that the highest scores for higher professional burnout occurred among nurses, including: lack of engagement $M=2,58$, exhaustion $M=2,87$, general indicator $M=2,72$, then in social workers: lack of engagement $M=2,54$, exhaustion $M=2,74$, general indicator $M=2,64$, another group were occupational therapists, occupational therapists: lack of engagement $M=2,54$, exhaustion $M=2,59$, general indicator $M=2,57$, the penultimate group were physiotherapists: lack of engagement $M=2,49$, exhaustion $M=2,54$, general indicator $M=2,52$, the last occupational group with the lowest scores showing the smallest burnout were psychologists: lack of engagement $M=2,37$, exhaustion $M=2,42$, general indicator $M=2,40$.

In addition, it was noted that age and length of service – significantly determine all three burnout indicators lack of engagement, exhaustion and general indicator.

As a result of the statistical analysis, based on the results of the AVEM questionnaire, the patterns of behaviour and work-related experiences were found in the examined group of employees – healthy type G (18,71% of the group), type of savings S (12,90%). A (11,18%), B-type (12,69%), and 44,52% of respondents were classified as non-determinant (unidentified type of behaviour).

The studies have confirmed the statistically significant dependence of certain types of behavioural patterns and work-related experiences with the following sociodemographic variables: performed profession in G type, S type and B type, age and seniority in G type, and also location of workplace (village, city) in B type.

The analysis of self-efficacy scores and variables describing professional burnout based on OLBI questionnaire across the group showed statistically significant negative correlations in three indicators, indicating that higher self-efficacy scores were associated with lower scores: lack of engagement ($r=-0,318$, $p<0,001$), exhaustion ($r=-0,336$, $p<0,001$), general indicator ($r=-0,360$, $p<0,001$). The results of the study showed a correlation of self-efficacy with the AVEM scales, but only in the case of „subjective meaning of work” no statistically significant correlations were found. The most significant

correlation was found in the dependence of self-efficacy and „offensive problem-solving strategies” ($r = 0,462, p < 0,001$) – higher self-efficacy scores correspond to higher scores on offensive problem-solving strategies. Similar dependencies were noted in the case of „life satisfaction” and „sense of professional success”. A negative correlation was noted for the „tendency to give up in a failed situation” ($r = -0,332, p < 0,001$) – higher self-efficacy scores were associated with lower values in the variable. The influence on self-efficacy on the type of behaviour patterns and work-related experiences with G type (healthy) was also demonstrated (social workers $r = 0,608, p = 0,006$, physiotherapists $r = 0,508, p < 0,001$, occupational therapists, occupational therapy instructors $r = 0,379, p < 0,001$), with increased self-efficacy greater probability of occurrence of this pattern, and in the case of type B – „burned out” (physiotherapists $r = -0,573, p < 0,001$, nurses $r = -0,528, p = 0,002$, occupational therapists, occupational therapy instructors $r = -0,420, p < 0,001$) where greater sense of self-efficacy is less likely to occur.

The results of the presented research contribute to the deepening of the subject matter, the impact of individual resources of the individual in the context of dealing with the requirements of the professional situation, including in particular burnout.

In addition, the results may be implications for practical solutions for developing an effective intervention program to prevent professional burnout, improve quality of life, working and living conditions, and thousands of staff working in occupational therapy workshops.

Conclusions

1. Workers of occupational therapy workshops consider themselves competent and professionally prepared to work, empathetic to the participants, as the main source of dissatisfaction and stress indicate the inadequacy of remuneration in relation to the work performed.

2. The subjects highly rated their own effectiveness (72,26%), some of them have a sense of burnout (19,14%).

3. The assessment of generalized self-efficacy of the studied population is not influenced by selected sociodemographic variables, and the determinants of the level of burnout are: age and length of service.

4. Among the respondents there are all types of patterns of behaviour and work-related experiences: type G – healthy type, type S – type of savings, type A – risk type overburdened, type B – type „burnout”.

Determinants of these patterns are sociodemographic variables such as:

- performed profession – type G, type S and type B,
- age – type G,
- seniority – type G,
- location of workplace (city, village) – type B.

5. Analysis of self-efficacy scores and variables describing professional burnout based on OLBI questionnaire survey showed a statistically significant negative correlation in three indicators, indicating that higher self-efficacy scores were associated with lower performance: lack of engagement, exhaustion, general indicator. In the examined occupational groups of employees (except social workers) there is a correlation between the generalized sense of self-efficacy and the professional burnout – a greater sense of effectiveness corresponds to a lower level of burnout. The study showed a correlation between self-efficacy and AVEM scales, with the exception of „subjective meaning” scale.

The self-efficacy is correlated with patterns of behaviour and experiences related to AVEM questionnaire, in the case of G type – healthy type and type B – type „burned”.

Keywords

Generalized self-efficacy, professional burnout, patterns of behaviour and work-related experiences, personal resources, occupational therapy workshops, people with disabilities.