

ANNA KARŁYK-ĆWIK

Wydział Nauk Pedagogicznych, Dolnośląska Szkoła Wyższa, Wrocław
e-mail: anna.karlyk-cwik@dsw.edu.pl

Style humoru a wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych

Prezentowane w tym artykule badania miały na celu zdiagnozowanie nasilenia syndromu wypalenia zawodowego i poszczególnych jego wymiarów oraz stylów humoru prezentowanych przez kadrę pedagogiczną placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich, a także ustalenie wzajemnych relacji pomiędzy tymi zmiennymi. Badania własne, przeprowadzone w grupie 109 wychowawców i nauczycieli zatrudnionych w Zakładach Poprawczych i Schroniskach dla Nieletnich, ujawniły niski poziom wypalenia zawodowego oraz wysokie nasilenie adaptacyjnych stylów humoru badanych pedagogów. Przeprowadzone badania, wypełniające istniejącą w opracowaniach naukowych lukę, potwierdziły również występowanie istotnych związków pomiędzy humorem a wypaleniem w funkcjonowaniu zawodowym pedagogów, potwierdzając wniosek, że pozytywny, adaptacyjny humor może być istotnym elementem profilaktyki zmniejszającym ryzyko wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: *wypalenie zawodowe, style humoru, czynniki stresogenne, wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, przystosowanie*

Praca pedagogów resocjalizacyjnych należy do tych zawodów, w których bliska, wymagająca zaangażowania relacja z drugim człowiekiem oraz procesy wymiany emocjonalnej stanowią podstawę profesjonalnego działania. Sama zaś osoba pedagoga stanowi podstawowe narzędzie pracy wychowawczej i terapeutycznej oraz współdecyduje o jej efektywności. W dużej mierze bowiem od jakości personelu resocjalizacyjnego zależą wyniki jego pracy. O jakości kadry pedagogicznej decyduje zaś nie tylko poziom wykształcenia, przygotowania metodycznego czy kompetencji zawodowych (zob.: Machel, Lenczewska 2003; Machel 2006; Karłyk-Ćwik 2009) ale, przede wszystkim, stan emocjonalny człowieka zaangażowanego w proces odnowy moralnej

osób niedostosowanych społecznie (Nawój 2006, s. 342). Z tego względu dla osób wykonujących tę profesję zespół wypalenia zawodowego stanowi realne zagrożenie, obniżając jakość funkcjonowania psychofizycznego pedagogów resocjalizacyjnych. W znaczący sposób może on także wpływać na obniżenie jakości ich pracy, a co za tym idzie, na zmniejszenie efektywności procesu resocjalizacji.

Z uwagi na istotne zagrożenie wypaleniem w zawodzie pedagoga resocjalizacyjnego (Karłyk-Ćwik 2012) pojawia się pytanie o sposoby zapobiegania temu niekorzystnemu zjawisku. Jednym ze sposobów zmniejszania ryzyka wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego – w świetle zgromadzonych danych empirycznych (Sęk 2007) – może być wzmacnianie wybranych zasobów osobistych, m.in. cech osobowości wspomagających radzenie sobie ze stresem, takich jak poczucie humoru (Hobfoll 2006; Radomska 2002).

Wypalenie zawodowe w pracy pedagogów resocjalizacyjnych

„Organizacyjne” teorie syndromu wypalenia zawodowego zwracają szczególną uwagę na znaczenie środowiska pracy w genezie jego powstawania. Zgodnie z ich założeniami ryzyko wystąpienia poszczególnych objawów wypalenia związane jest z ilościowymi i jakościowymi wymaganiami pracy, brakiem autonomii, kontroli, nagród oraz wsparcia społecznego (Okła, Steuden 1998, 1999; Szmagański 2004). Również Ch. Maslach (1998), w swych najnowszych analizach opartych na paradygmacie nawiązującym do interakcyjnych koncepcji stresu, podkreśla znaczenie czynników organizacyjno-strukturalnych w genezie wypalenia zawodowego. Wypalenie nie jest już ujmowane jako pochodna obciążeń psychicznych doświadczanych w relacji „dawca–biorca” (pracownik–klient), ale jest traktowane jako efekt niedostosowania między pracownikiem a pracą w sześciu następujących obszarach: obciążenie pracą, kontrola, wynagrodzenie, wspólnotowość, sprawiedliwość i wartości. W tym ujęciu wypalenie zawodowe jest więc konsekwencją nadmiernych obciążeń w pracy, braku możliwości kontroli i podejmowania samodzielnych decyzji w pełnionych rolach, niesatysfakcjonującego wynagrodzenia, braku sprawiedliwości oraz doświadczania konfliktów wartości (Maslach, Leiter 2011, s. 59–85; Tucholska 2001, s. 306).

Środowisko pracy pedagogów resocjalizacyjnych jest bogate w czynniki psychospołeczne, negatywnie wpływające na stan emocjonalny pracowników. Różni autorzy zaliczają do nich m.in.: cechy klienta (podopiecznego), np. agresywność, właściwości funkcjonowania instytucji, np. biurokracyzacja, brak wsparcia społecznego czy brak możliwości partycypacji w procesie decyzyjnym (Pyżalski 2002, s. 495), a także sprzeczne wymagania oraz konflikt ról (Fengler 2001, s. 100–103). Do tego wysokie wymagania

stawiane przez pracę wymagającą zaangażowania, poświęcenia, odpowiedzialności itp. nie są rekompensowane odpowiednio wysokim statusem społecznym ani wysokością zarobków (Ciosek 1990–1991). Do czynników obciążających zalicza się również zbyt dużą liczbę podopiecznych przypadających na jednego wychowawcę, co powoduje stałe poczucie nienadążania z zadaniami do wykonania, nadmierną i stale narastającą liczbę obowiązków do wykonania w zbyt krótkim czasie, świadomość braku możliwości zmiany uciążliwej, stale powielanej sytuacji oraz funkcjonowanie w poczuciu zagrożenia ze strony podopiecznych szczególnie niebezpiecznych i mogących się zachowywać ekstremalnie (Machel 2008, s. 246), a także subiektywnie odczuwane przez pedagogów poczucie osamotnienia i niezrozumienia w pracy. Nie bez znaczenia jest również brak satysfakcji zawodowej, niska samoocena własnych umiejętności zawodowych oraz poczucie nieadekwatności posiadanych zdolności i informacji do zmian, jakie zachodzą w miejscu pracy (Nawój 2006, s. 345).

Bez wątpienia więc stres jest wpisany w instytucję resocjalizacyjną – wynika z jej natury i totalnego charakteru (Ciosek 2001; Goffman 2011). Chociaż samo pojawienie się stresu nie determinuje wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego, to jego doświadczenie jest nieodzownym elementem jego pojawienia się (Szmagański 2004). Jednak nie każdy stres zawodowy prowadzi do wypalenia zawodowego. Czynnikiem kluczowym dla rozwoju wypalenia jest bowiem zgeneralizowane doświadczenie niepowodzenia w zmaganiu się ze stresem i obciążeniami emocjonalnymi wykonywanego zawodu (Nawój 2006, s. 343; Sęk 2007, s. 87). Wypalenie jest zatem nie tyle bezpośrednim skutkiem stresu zawodowego, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradcą (Sęk 1994).

Praca zawodowa pedagoga resocjalizacyjnego, z uwagi na chroniczne, nie dające się zredukować obciążenia psychiczne, ma zatem charakter silnie stresogenny (Kwiatkowski 1993; Nawój 2006, s. 343; Machel 2008, s. 246; Pindel 2008, s. 431). Realizacja zadań zawodowych w warunkach przewlekłego stresu zwiększa ryzyko pojawienia się w tej grupie zawodowej zespołu wypalenia. W ujęciu zaproponowanym przez Ch. Maslach (1982) obejmuje on trzy sfery funkcjonowania jednostki: emocjonalną, poznawczą i interpersonalną. Odpowiadają im poszczególne wymiary (komponenty) zespołu wypalenia zawodowego, takie jak: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i niskie poczucie osiągnięć osobistych.

Wymiary te, nazywane również symptomami wypalenia, najczęściej opisuje się w następujący sposób (Maslach 1982; Tucholska 2001, s. 304):

1. Emocjonalne wyczerpanie – cechuje je poczucie wyczerpania emocjonalnych zasobów oraz nadmiernego zmęczenia spowodowanego koniecznością pomocy innym oraz wzbudzaniem w sobie zbyt silnych doznań emocjonalnych (np. współczucia). Wiąże się z doświadczeniem bycia „pustym”, „wykończonym”, „przemęczonym”, „bez energii” oraz z ujemnymi stanami emocjonalnymi, takimi jak poczucie winy, bezradność, znudzenie, zniechęcenie, złość. Charakterystyczne dla tego wymiaru są: poczucie ogólnego zmęczenia, brak naturalnej

- energii i zapału do działania, brak radości życia, zwiększona drażliwość oraz impulsywność. Dołączają się do tego liczne objawy psychosomatyczne. Głównymi przyczynami wyczerpania jest nadmiar obowiązków oraz konflikty w pracy. Na płaszczyźnie zawodowej osoba czuje się wyeksploatowana i wyczerpana, a równocześnie nie dostrzega możliwości regeneracji sił. Najczęściej brakuje jej energii, aby rozpocząć nowy dzień i spotykać ludzi, którym trzeba pomagać. Pojawia się więc potrzeba zwiększenia wysiłku niezbędnego do pełnienia zawodowych ról, a także próby redukcji przemęczenia za pomocą rozluźniania i skracania kontaktów, unikania interakcji ze współpracownikami i podopiecznymi, społecznego izolowania się. W płaszczyźnie psychologicznej następuje rozluźnienie emocjonalnych więzi z podopiecznymi, co często przybiera formę utraty przywiązania i bliskości.
2. Depersonalizacja – określa specyficzny stosunek jednostki do innych, który wyraża się negatywnym, cynicznym, nadmiernym dystansowaniem się w kontaktach interpersonalnych, a często również utratą idealizmu. Relacje z innymi tracą swój dotychczasowy podmiotowy charakter, stają się bezosobowe, wręcz instrumentalne. Pracownik nie przejawia zainteresowania podopiecznymi, nie podziela ich trosk, nie okazuje im współczucia. Jest oziębły, przyjmuje wobec nich postawę nadzorująco-ignorującą lub strofującą, obwiniając ich za własne problemy i za to, że musi się nimi zajmować. Depersonalizacja jest pochodną nadmiernego wyczerpania emocjonalnego. To obojętne, przedmiotowe, nieprzychylnie, wręcz cyniczne traktowanie osób będących adresatami działań pomocowych pozwala zachować dystans emocjonalny i jest swoistą ucieczką przed zbyt wyczerpującym emocjonalnym zaangażowaniem się w interakcje zawodowe. Depersonalizacja może więc być spostrzegana jako forma samoobrony poprzez tworzenie emocjonalnego buforu obojętności chroniącego przed kontaktami. Jest jednak ryzyko, że postawa obojętności może prowadzić do apersonalnej postawy wobec innych i dehumanizacji relacji społecznych.
 3. Obniżone poczucie osiągnięć osobistych – przejawia się brakiem satysfakcji osobistej, spadkiem poczucia własnych kompetencji i obniżeniem wydajności pracy na skutek pogorszenia się jakości świadczonych usług i negatywnych informacji zwrotnych płynących z otoczenia. To obniżenie poczucia własnej skuteczności i efektywności działania może wiązać się z depresyjnością i trudnościami w radzeniu sobie z wymaganiami, jakie stawiane są w pracy, oraz ze stresem związanym z wykonywanym zawodem. Sytuację pogarszać może niedostateczne wsparcie ze strony otoczenia bądź jego brak, a także zaniedbanie przez jednostkę podnoszenia profesjonalizmu i kompetencji. Występujący stan apatii zawodowej może łączyć się z poczuciem bezsensu i postawą rezygnacji. Pracownik obserwuje u siebie wzrost poczucia nieadekwatności i braku umiejętności potrzebnych do niesienia pomocy klientom. W efekcie może dojść do błędnego przekonania o własnej nieprzydatności, a także do rozczarowania wy-

konywanym zawodem, które zmniejszając motywację, doprowadzają do wycofania się z aktywności zawodowej, co z kolei powoduje rzeczywisty spadek kompetencji i obniżenie samooceny.

Istotną i wartą odnotowania zmianą podejścia Ch. Maslach (1998) do zjawiska wypalenia jest analizowanie go obecnie w szerszej płaszczyźnie zawodowej i zakotwiczenie w *Koncepcji Kontinuum Aktywności Zawodowej*. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań Ch. Maslach (1998) stwierdziła bowiem, że przeciwnym do wypalenia nie jest stan neutralności, sugerowany przez brak wypalenia, ale stan zaangażowania wskazujący na dobrą kondycję psychiczną i dysponowanie umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania podejmowanych w pracy zadań oraz wolę działania. Dlatego też w najnowszej wersji *Ogólnej Teorii Wypalenia* aktywność zawodową autorka umieszcza na kontinuum, na którego jednym krańcu jest „zaangażowanie”, na drugim zaś „wypalenie”. Wypalenie to syndrom składający się z wyczerpania, cynizmu i niedostatecznej efektywności. Jest ono przeciwne do zachowań pełnych energii, gotowości do współpracy i charakteryzujących się skutecznością. Takie cechy aktywności wskazują na zaangażowanie jednostki w pełnienie ról zawodowych. W strukturze zaangażowania Ch. Maslach uwzględnia, analogicznie jak w przypadku wypalenia, trzy wymiary: energię (w przeciwieństwie do wyczerpania), współpracę (przeciwstawianą dystansowaniu się i cynizmowi) oraz przekonanie o własnej skuteczności (w przeciwieństwie do przekonania o braku osiągnięć zawodowych i nieefektywności działań). Zdaniem autorki, przyjęcie takiej perspektywy w analizie zagadnień wypalenia daje możliwość pełniejszego ujęcia relacji zachodzących w pracy i ich uwarunkowań. Zaangażowanie może być bowiem odczytane jako wskaźnik spełniania się w zawodzie, podczas gdy wypalenie sugeruje trudności i niepowodzenia, niedostosowanie do warunków oraz brak sukcesów w pracy. Poszerzona koncepcja kontinuum, z krańcami od wypalenia do zaangażowania, wyraźniej ukazuje wpływ pracy zawodowej na samopoczucie i dobrostan jednostki. Implikuje również, że strategie promujące zaangażowanie mogą być – obok budowania odporności pracownika na stres organizacyjny – istotnym elementem profilaktyki zmniejszającym ryzyko wypalenia (Maslach 1998; Maslach, Leiter 2011; Tucholska 2001, s. 304–305).

Rola humoru w procesie zapobiegania wypaleniu zawodowemu – przegląd badań

Podstawą profilaktyki wypalenia zawodowego jest odpowiednie projektowanie takiego środowiska pracy, które będzie wspierać dobrostan psychiczny pracowników (Maslach, Leiter 2011; Pilch, Turska 2008). Najkorzystniejsze wydaje się jednocześnie oddziaływanie na indywidualne zasoby jednostki oraz właściwości otoczenia. Należy

zatem nie tylko dążyć do modyfikacji postaw i zachowań pracownika wobec jego środowiska pracy, ale także modyfikować i dostosowywać do jego możliwości organizację, w której podejmuje on zatrudnienie (Szmagański 2004). Przyjmuje się, że najbardziej efektywnym sposobem zachowania zdrowego podejścia i dobrego przystosowania do pracy jest „opieka nad samym sobą” (Szmagański 2004). Wymaga to od jednostki bieżącego zaspokajania swoich potrzeb, pozytywnego stosunku do własnej osoby i zadań podejmowanych w środowisku zawodowym, stałego wyznaczania psychologicznych granic własnej pracy, oddzielania jej od sfery prywatności oraz tworzenia relacji wspierających emocjonalnie. W dążeniach tych wzmacniającą, choć dotychczas niedocenianą, rolę odgrywa poczucie humoru i jego adaptacyjne style wspierające dobrostan psychiczny jednostki oraz zwiększający stopień jej przystosowania do warunków, w których funkcjonuje – również do warunków pracy.

Poczucie humoru, najogólniej, rozumiane jest jako pozytywna – w subiektywnej ocenie – indywidualna cecha związana ze zdolnością abstrakcyjnego myślenia; jako intelektualna i uczuciowa postawa życiowa; rodzaj otwarcia na komizm, polegający na zdolności i skłonności do postrzegania, tworzenia i wykorzystywania go (poprzez żartowanie i rozśmieszanie innych) oraz rozumienia, przeżywania i reagowania nań szczerym uśmiechem lub śmiechem, będącym wyrazem odczuwanej przyjemności (Grzybowski 2015, s. 40).

Zdaniem M. Dudzikowej (1996, s. 10) humor jest kategorią „całościową”, gdyż obejmuje definicyjnie i zjawiskowo zarówno cechę osobowości, sferę spostrzegania, kontekst społeczny, jak i sferę panowania nad sytuacją. Jest on okazją do przeżycia katartycznego, a także instrumentem kontroli społecznej i socjalizacji.

Funkcje przystosowawcze humoru oraz jego społeczne znaczenie podkreśla *Koncepcja Stylów Humorów* R.A. Martina i współpracowników (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray, Weir 2003). Jej punktem wyjścia jest założenie, że istotne w rozumieniu roli humoru w funkcjonowaniu jednostki jest nie tyle nasilenie poczucia humoru, ile raczej sposób i cel, w jakim ludzie się nim posługują, oraz jego inter- i intrapersonalne funkcje w codziennym życiu. Zgodnie z tym założeniem humor jest ujmowany w dwóch wymiarach: adaptacyjności oraz funkcji interpersonalnych i intrapsychicznych w życiu jednostki, co prezentuje model stylu poczucia humoru „2 × 2” (Martin i in. 2003). Zgodnie z tym modelem dwa typy humoru: afiliacyjny (*affiliative humor*) i wzmacniający „Ja” (*self-enhancing humor*), zostały uznane za ważne dla prawidłowego przystosowania, dobrostanu i zdrowia psychicznego jednostki. Natomiast dwa pozostałe, tj. humor agresywny (*aggressive humor*) i samoponiżający (*self-defeating humor*), uważane są za szkodliwe i nieadaptacyjne (Martin 2007, s. 211).

Ogólnie przyjmuje się, że humor adaptacyjny, występujący w postaci humoru wzmacniającego „Ja” (w służbie ego), jest sposobem radzenia sobie ze stresem (Lefcourt, Martin 1986), dodaje odwagi do skonfrontowania się z trudnościami (Mishinsky 1977; Dixon 1980), powoduje także redukcję napięcia emocjonalnego, a w sytuacji zagrożenia daje poczucie kontroli i władzy (Ziv 1984). Poprawia on również jakość życia. W stosunku do doświadczeń trudnych niweluje ich traumatyczny

wpływ poprzez łagodzenie związanych z nimi negatywnych emocji (Lefcourt, Martin 1986) i intensyfikuje emocje pozytywne (Kuiper, Martin, Dance 1992). Druga postać humoru adaptacyjnego, humor afiliacyjny, służy poprawie relacji z innymi przy jednoczesnym zacieśnianiu więzi i minimalizowaniu konfliktów, co w efekcie przyczynia się do wzrostu atrakcyjności społecznej, a w konsekwencji również do podwyższenia samooceny jednostki (Hornowska, Charytonik 2011). Ponadto kreuje on pozytywną atmosferę w grupie, ułatwia porozumienie, rekonstruuje zasady, podnosi morale, tworzy poczucie tożsamości grupowej i motywuje do wspólnej pracy (Ziv 1984; Lefcourt 2001; Martin 2003; Martin i in. 2003).

W przypadku nieadaptacyjnych typów humoru sytuacja wygląda odwrotnie. Nieadaptacyjna forma posługiwania się humorem może obniżać wartość jednostki bądź innych osób. Humor agresywny może służyć poprawie własnego samopoczucia kosztem innych (Zillmann 1983). Humor ten może być jednak również interpretowany jako tzw. „wentyl bezpieczeństwa”, bez którego wrogość mogłaby manifestować się w formie bardziej zagrażającej zdrowiu psychicznemu jednostki i harmonii społecznej (Tomczuk-Wasilewska 2009, s. 45–46). Drugi z nieadaptacyjnych stylów humoru, humor samodeprecjonujący, służy radzeniu sobie ze stresem związanym ze staraniem się o akceptację otoczenia, poprzez obronne zaprzeczanie i tłumienie swoich uczuć oraz dyskredytowanie siebie w celu zyskania i utrzymania akceptacji innych kosztem własnego poczucia wartości (Kubie 1971). Chroni tym samym jednostkę przed bardziej niebezpiecznymi formami autoagresji (Karłyk-Ćwik 2016, s. 467–468).

Autorka *Ogólnej Teorii Wypalenia*, Ch. Maslach (1996; 2007) uważa humor za chroniącą przed wypaleniem technikę emocjonalnego dystansowania się wobec przeszkód, stosowaną w społecznym kontekście. Jej zdaniem możliwość „obrócenia w żart”, wyśmiania własnych problemów pozwala jednostce zredukować napięcie i się odprężyć. Tym samym komizm miałby *czynić daną sytuację mniej poważną, mniej przerażającą i mniej przytłaczającą* (Maslach 1996, s. 625).

Przegląd doniesień empirycznych dotyczących roli humoru jako istotnego zasobu osobistego w procesie zmagania się z trudnościami (zob.: Hobfoll 2006; Poprawa 2001; Trzebińska 2008) dowodzi, iż czynnik ten wiąże się z częstszym ocenianiem potencjalnego stresora w kategoriach raczej inspirującego wyzwania aniżeli krzywdy/straty bądź zagrożenia, większym docenianiem osobistych kompetencji zaradczych i wsparcia społecznego oraz silniejszą tendencją do stosowania aktywnych strategii radzenia sobie, skoncentrowanych na rozwiązaniu problemu (Radomska 2002).

Dotychczasowe, nieliczne wciąż badania empiryczne, analizujące poczucie humoru w kontekście problematyki wypalenia (Stawiarska, Wojtyła 2009; Talbot 2000; Talbot, Lumden, 2000; Tümkaya 2006, 2007) potwierdzają, że do indywidualnych zmiennych, chroniących przed wypaleniem mogą należeć humor i jego style. Chcąc przeanalizować relacje między radzeniem sobie ze stresem za pomocą komizmu a poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego, L.A. Talbot i D.B. Lumden (2000) zbadali 192 osoby wykładające na wydziale pielęgniarstwa. Na podstawie tych badań

stwierdzili oni dodatnią, choć słabą korelację między natężeniem humoru a poczuciem osobistych osiągnięć oraz ujemną, także o niewielkiej sile, między tendencją do wykorzystywania komizmu jako kompetencji zaradczej a poziomem depersonalizacji. Dowiedli również, że stosowanie humoru w odpowiedzi na stres różnicuje natężenie dwóch z trzech składowych wypalenia. Osoby przejawiające większą skłonność do radzenia sobie za pomocą humoru, w porównaniu z jednostkami manifestującymi słabszą ku temu tendencję, cechowało istotnie mniejsze nasilenie depersonalizacji i zarazem większe poczucie osobistych osiągnięć. Wyniki częściowo zbieżne z powyższymi uzyskała także L.A. Talbot (2000) w innym studium z udziałem wykładowców pielęgniarstwa prowadzących dydaktykę w liceach. Ujawniła ona, iż silniejsza tendencja do stosowania humoru jako strategii zaradczej idzie w parze z wyższą oceną własnych dokonań. Z kolei S. Tümkaya (2007), badając 283 wykładowców uniwersyteckich, odnotował negatywne, dość słabe związki między stosowaniem komizmu jako „techniki” radzenia sobie ze stresem a nasileniem wszystkich trzech składowych wypalenia. Co więcej, przewyciężanie problemów za pomocą humoru okazało się także istotnym predyktorem poczucia osobistych osiągnięć. Wyniki te doprowadziły do sformułowania wniosku, że humor rozumiany jako „narzędzie” pozwalające stworzyć i utrzymać zdrowy, bezpieczny dystans wobec problemów zapobiega wypaleniu zawodowemu.

S. Tümkaya (2006, 2007) analizował także relacje między stylami humoru a poszczególnymi symptomami wypalenia. Dowiódł on słabej, ujemnej korelacji między afiliacyjnym i wzmacniającym „ja” stylem humoru a wszystkim trzema składowymi omawianego syndromu. Uzyskał także niewielką, dodatnią korelację między poziomem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia osobistych osiągnięć, a agresywnym i samoponiżającym stylem humoru. Pozytywne, skojarzone z troską o dobrostan własny i innych style humoru zdają się zatem działać „antywypaleniowo”, podczas gdy negatywne style humoru, podważające kompetencje i obniżające samoocenę podmiotu oraz otoczenia, zwiększają ryzyko wystąpienia symptomów wypalenia (Radomska, Bąk 2009, s. 66).

Również badania przeprowadzone w warunkach polskich (Stawiarska, Wojtyna 2009), dotyczące relacji między stylami humoru, psychospołecznymi warunkami pracy a poziomem wypalenia zawodowego lekarzy, potwierdziły, iż afiliacyjny i wzmacniający „ja” styl humoru ujemnie, choć dość słabo korelują z nasileniem emocjonalnego wyczerpania, a dodatnio z poczuciem osiągnięć osobistych. Ponadto wzmacniający „ja” styl humoru negatywnie wiązał się z poziomem depersonalizacji. Ten sam styl okazał się dość skutecznie chronić przed wyczerpaniem emocjonalnym, podczas gdy styl poniżający „ja” znacząco podwyższał nasilenie tego komponentu wypalenia zawodowego. Przed depersonalizacją zabezpieczał afiliacyjny styl humoru, a agresywny potęgował natężenie tego objawu wypalenia. Poczucie osobistych osiągnięć istotnie podtrzymywał natomiast styl humoru wzmacniający „ja”.

Podsumowując, problem humoru i jego stylów jako zmiennej moderującej wpływ stresu zawodowego na jednostkę badano dotychczas jedynie wśród wykładowców

uniwersyteckich oraz lekarzy. W ostatnich latach pojawiły się również, oparte na autorskiej koncepcji typów poczucia humoru A. Klinowskiej (2004), studia empiryczne w tym zakresie, poświęcone pielęgniarcom (Radomska, Bąk 2009) i funkcjonariuszom policji (Bąk 2010). Jednak w dotychczasowych analizach pomijano przedstawicieli innych profesji społecznych, na przykład pedagogów – w nie mniejszym przecież stopniu narażonych na wypalenie. Wobec tego celem zaprezentowanych badań stało się wypełnienie zasygnalizowanej luki.

Metodologiczne założenia badań własnych

Przedmiotem prezentowanych badań uczyniono dwa zjawiska istotne z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania w zawodzie pedagoga – humor i wypalenie zawodowe. Podjęte badania służyły zdiagnozowaniu nasilenia syndromu wypalenia i poszczególnych jego wymiarów oraz stylów humoru prezentowanych przez kadre pedagogiczną placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich, a także ustaleniu wzajemnej relacji między tymi zmiennymi.

Zgodnie z tym sformułowano następujące problemy badawcze:

1. Jakie jest nasilenie wypalenia zawodowego oraz poszczególnych jego wymiarów w grupie pedagogów resocjalizacyjnych?
2. Jaki jest poziom (nasilenie) poszczególnych stylów humoru kadry pedagogicznej placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich?
3. Czy i jakie związki istnieją pomiędzy wypaleniem zawodowym i jego poszczególnymi dymensjami a stylami humoru w badanej grupie?

Z uwagi na brak zasadności formułowania hipotez do pytań o charakterze opisowym (diagnostycznym), sformułowano hipotezę jedynie do problemu badawczego o związki między analizowanymi zmiennymi. Głosi ona, że istnieje istotny związek między wypaleniem zawodowym pedagogów resocjalizacyjnych a właściwymi im stylami poczucia humoru. Z wypaleniem zawodowym i jego poszczególnymi komponentami ujemnie korelują adaptacyjne style humoru, dodatnio zaś style nieadaptacyjne.

Podstawę sformułowania tego przypuszczenia stanowią wyniki dotychczasowych badań empirycznych (Tümkeya 2007; Stawiarska, Wojtyna 2009), które ujawniły ujemną korelację między afiliacyjnym i wzmacniającym „ja” stylem humoru a wszystkim trzema składowymi wypalenia zawodowego, a także dodatnią korelację między poziomem omawianego syndromu a agresywnym i samoponiżającym stylem humoru.

W przeprowadzonych badaniach wykorzystano dwa narzędzia badawcze. Pierwsze z nich to *Kwestionariusz Stylów Humorów (HSQ)* opracowany przez R.A. Martina, P. Puhlik-Doris, G. Larsena, J. Gray i K. Weir (Martin i in. 2003), w polskiej adaptacji E. Hornowskiej i współpracowników (Hornowska, Charytonik 2011). Jest to metoda

samoopisowa badająca ekspresję, w której osoba badana określa na skali 7-punktowej (od 1 – „zdecydowanie nie zgadzam się” do 7 – „zdecydowanie zgadzam się”) nasilenie zachowań polegających na reagowaniu humorem (Hornowska, Charytonik 2011, s. 8). Kwestionariusz zawiera 32 stwierdzenia, obejmuje on 4 skale, z których każda zawiera po 8 pozycji odpowiadających poszczególnym wymiarom poczucia humoru (humor afiliacyjny, humor wzmacniający „Ja”, humor agresywny i humor samodeprecjonujący). Uzyskane w badaniach parametry psychometryczne polskiej wersji HSQ są dobre i nie odbiegają od analogicznych parametrów metody oryginalnej (Martin i in. 2003; Hornowska, Charytonik 2011).

Drugie narzędzie badawcze to *Maslach Burnout Inventory* (MBI) autorstwa Ch. Maslach (1982), w polskiej adaptacji T. Pasikowskiego (2004). Kwestionariusz zawiera 22 twierdzenia ujęte w trzy skale: emocjonalnego wyczerpania (9 itemów), depersonalizacji (5 pozycji) oraz poczucia osiągnięć osobistych (8 stwierdzeń). Badani oceniają poszczególne itemy na skali 7-stopniowej z uwagi na kryterium częstotliwości doświadczania określonych odczuć (od „0 – nigdy” do „6 – codziennie”). Dla celów niniejszych badań zastosowano procedurę odwrócenia wyników częściowych w podskali mierzącej poczucie osiągnięć (zob. też Pasikowski 2004; Radomska, Bąk 2009). Zabieg ten umożliwił obliczenie globalnego wskaźnika wypalenia, stanowiącego sumę wyników częściowych ze wszystkich trzech podskal kwestionariusza. Uzyskane w badaniach parametry psychometryczne polskiej wersji MBI są zadowalające i nie odbiegają od analogicznych parametrów metody oryginalnej (Pasikowski 2004).

Badaniami objęto grupę 109 wychowawców i nauczycieli z siedmiu wybranych w sposób celowo-losowy Zakładów Poprawczych i Schronisk dla Nieletnich na terenie zachodniej Polski. W badanej grupie, dla której średnia wieku wynosiła 45 lat, znalazły się 24 kobiety i 85 mężczyzn. Teren badań stanowiły Zakłady Poprawcze i Schroniska dla Nieletnich (dalej: ZP i SdN) w Świdnicy, Jerzmanicach-Zdroju, Głogowie, Grodzisku Wielkopolskim, Raciborzu, Kcyni i Koronowie.

Badania terenowe realizowano w okresie od października 2016 roku do stycznia 2017 roku. Zgromadzone dane poddano analizie statystycznej: obliczono statystyki opisowe (m.in. średnie arytmetyczne (M), odchylenia standardowe (SD)) oraz test zależności liniowej r Pearsona. Obliczenia statystyczne wykonano przy użyciu programu komputerowego PQStat (v.1.6.2. 64-bit).

Prezentacja i dyskusja wyników badań własnych

Wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych

W celu określenia poziomu i specyfiki wypalenia zawodowego pedagogów resocjalizacyjnych dokonano pomiaru wskaźnika jego globalnego nasilenia oraz nasilenia

poszczególnych składowych syndromu: wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia osiągnięć osobistych (Tabela 1). Poziom wypalenia i jego poszczególnych komponentów ustalono metodą 1/3, która pozwala określić trzy przedziały możliwych do uzyskania wyników. Dla przykładu, przedziały wartości w przypadku ogólnego wypalenia zawodowego (przy $\min = 0$ i $\max = 132$) są następujące: od 0 do 43,99 – poziom niski (N), od 44 do 87,99 – poziom średni (Ś) i od 88 do 132 – poziom wysoki (W).

Tabela 1. Wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych i jego składowe – statystyki opisowe ($N = 109$)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.	Poziom
Wypalenie zawodowe	32,394	20,427	2	84	N
Wyczerpanie emocjonalne	13,560	10,639	0	54	N
Depersonalizacja	5,303	6,050	0	30	N
Obniżone poczucie osiągnięć osobistych	13,532	10,537	0	40	N

Źródło: badania własne.

Uzyskany w badaniach niski poziom wypalenia zawodowego kadry pedagogicznej placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich ($M = 32,39$) okazał się nawet niższy niż w badanych tą samą metodą grupach strażaków ($M = 35,96$), menedżerów ($M = 38,37$), pracowników służby więziennej ($M = 47,92$), pogotowia ratunkowego ($M = 41,85$), banku ($M = 37,75$) (Ogińska-Bulik 2006) oraz funkcjonariuszy policji ($M = 53$) (Bąk 2010).

Wynik ten wydaje się zaskakujący, gdyż zgodnie z licznymi analizami teoretycznymi i potocznymi przekonaniem na temat stresogenego charakteru pracy pedagogów resocjalizacyjnych należałoby się spodziewać wyniku wręcz odwrotnego. Zdaniem J. Pyżalskiego (2002, s. 497), obiegowa opinia zakładająca konieczność wystąpienia wypalenia zawodowego u pracowników placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich z uwagi na obiektywnie bardzo obciążające warunki ich pracy nie jest oparta na badaniach empirycznych i nie znajduje w nich uzasadnienia. Wprawdzie w literaturze przedmiotu odnaleźć można badania częściowo potwierdzające hipotezę o podwyższonym ryzyku wypalenia zawodowego w grupie pedagogów resocjalizacyjnych (Dudek 2010; Karłyk-Ćwik 2012), jednak badania te (zob.: Karłyk-Ćwik 2012) dowodzą raczej podwyższonego zagrożenia wypaleniem niż wysokiego nasilenia tego zjawiska u pedagogów resocjalizacyjnych.

Uzyskane w niniejszych badaniach wartości nasilenia poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego są zbieżne z wynikami badań J. Pyżalskiego (2002). Autor ten ustalił, że pedagodzy resocjalizacyjni pracujący z młodzieżą wykazują niski poziom wypalenia zawodowego (wyczerpanie emocjonalne – $M = 14,87$; depersonalizacja – $M = 4,27$ oraz obniżone poczucie osiągnięć – $M = 13$), a także, że nie różnią się oni poziomem wypalenia od pedagogów placówek ogólnodostępnych pod żadnym

względem (tamże, s. 496–497). Hipotetycznym uzasadnieniem takiego stanu rzeczy, według J. Pyżalskiego (tamże, s. 497–499), może być naturalna selekcja do pracy w charakterze pedagoga resocjalizacyjnego osób mających odpowiednie predyspozycje i cechy osobowościowo-temperamentalne.

Podobne wyniki, ujawniające niski poziom wypalenia zawodowego pedagogów resocjalizacyjnych pracujących w zakładach karnych, uzyskała N. Ogińska-Bulik (2006, s. 206–207). Zgodnie z analizami przeprowadzonymi przez tę autorkę, niski poziom wypalenia pracowników służby więziennej wynika z faktu, iż osoby te dość skutecznie radzą sobie ze stresem, wykorzystując w tym celu przede wszystkim strategie skoncentrowane na zadaniu, a nie na emocjach, oraz strategie poszukiwania wsparcia instrumentalnego i emocjonalnego. Ponadto pracownicy ci posiadają silne zasoby osobiste i społeczne do radzenia sobie ze stresem (73,3% spośród nich zakwalifikowanych zostało do grupy o wyższym poziomie zasobów). Istotnie wyższy niż u innych przedstawicieli zawodów usług społecznych okazał się ich poziom poczucia własnej wartości, poziom inteligencji emocjonalnej oraz poziom poczucia koherencji, oznaczający silne przekonanie o dostępności zasobów pozwalających na sprostanie różnym wymaganiom środowiska pracy (tamże, s. 207). Natomiast A. Wojnarska (2010, s. 98–99) niski poziom wypalenia zawodowego funkcjonariuszy zakładów karnych wiąże m.in. ze stosunkowo młodym wiekiem badanych, sporą rotacyjnością stanowisk, przeciętnym poziomem kompetencji społecznych oraz dobrym przygotowaniem zawodowym pracowników.

Ten potwierdzony empirycznie, korzystny obraz funkcjonowania zawodowego pedagoga resocjalizacyjnego sugeruje, że przedstawiciele tej profesji lokują się na biegunie „zaangażowania”, a nie „wypalenia”, co oznacza dobre dopasowanie (przystosowanie) do warunków pracy, wskazujące na dobrą kondycję psychofizyczną, energię, dysponowanie umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania podejmowanych w pracy zadań oraz wolę działania i współdziałania (Maslach 1998).

Style humoru pedagogów resocjalizacyjnych a poziom wypalenia zawodowego

Aby określić poziom nasilenia poszczególnych stylów humoru, podobnie jak w przypadku wypalenia, ustalono metodą 1/3 trzy przedziały możliwych do uzyskania wyników (przy $\min = 8$ i $\max = 56$): od 8 do 23,99 – poziom niski (N), od 24 do 39,99 – poziom średni (\acute{S}) i od 40 do 56 – poziom wysoki (W). Zestawienie średnich arytmetycznych (M), odchyłeń standardowych (SD) i poziomów poszczególnych stylów humoru przedstawia tabela 2.

Jak wynika z poniższego zestawienia, w badanej grupie dominuje humor afiliacyjny ($M = 41,037$), na drugim miejscu uplasował się humor wzmacniający „Ja” ($M = 37,027$), dalej – humor samoponizający ($M = 24,957$), na końcu zaś humor agresywny ($M = 22,624$). Taki układ wyników wskazuje na zdecydowaną przewagę adaptacyjnych, korzystnych stylów humoru w funkcjonowaniu interpersonalnym i intrapsychnym pedagogów resocjalizacyjnych.

Tabela 2. Style humoru pedagogów resocjalizacyjnych – statystyki opisowe ($N = 109$)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.	Poziom
Humor afiliacyjny	41,037	7,704	14	56	<i>W</i>
Humor wzmacniający „Ja”	37,027	6,794	18	56	<i>Ś</i>
Humor agresywny	22,624	6,581	8	38	<i>N</i>
Humor samoponiżający	24,954	7,276	9	39	<i>Ś</i>

Źródło: badania własne.

Dotychczasowe badania związków humoru z różnymi aspektami funkcjonowania wykazały pozytywny związek adaptacyjnych sposobów stosowania humoru (afiliacyjnego i wzmacniającego „Ja”) ze wskaźnikami zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia (Martin i in. 2003). Stwierdzono, że osoby preferujące to poczucie humoru przejawiają głównie pozytywne emocje, mają wysoką samoocenę, są zdolne do wchodzenia w relacje intymne, potrafią udzielać wsparcia społecznego, rzadko zaś doświadczają negatywnych nastrojów, takich jak lęk lub depresja. Humor afiliacyjny okazał się pozytywnie związany z ekstrawersją, otwartością, wesołością, wysoką samooceną, pozytywnym nastrojem i satysfakcją ze związków (korelacje od 0,21 do 0,65) oraz negatywnie z depresją i złym nastrojem (odpowiednio $-0,22$ i $-0,33$). Humor wzmacniający „Ja” okazał się dodatnio skorelowany z otwartością, wysoką samooceną, dobrym samopoczuciem i wesołością (korelacje od 0,27 do 0,55), a ujemnie z neurotyzmem, depresją i złym humorem (korelacje od $-0,33$ do $-0,37$) (Martin i in. 2003).

Powyższe, silnie skorelowane z poczuciem humoru, cechy i właściwości tworzą bardzo korzystny profil osobowy pedagogów resocjalizacyjnych (częściowo potwierdzony w badaniach empirycznych (Ogińska-Bulik 2006)), mogący w praktyce zapewniać im dobre przystosowanie do nawet najbardziej wymagających warunków pracy.

Niski poziom wypalenia zawodowego świadczy o zaangażowaniu i dostosowaniu pracownika do wymogów i warunków środowiska pracy. W celu zweryfikowania przypuszczenia o istnieniu korelacji między stylami humoru badanych pedagogów a wypaleniem zawodowym przeprowadzono test zależności liniowej *r*-Pearsona (tabela 3).

Przeprowadzona analiza ujawniła istnienie istotnej ujemnej korelacji (na poziomie $p = 0,05$) między nasileniem humoru afiliacyjnego a ogólnym wskaźnikiem wypalenia zawodowego oraz depersonalizacją, a także między stosowaniem humoru wzmacniającego „Ja” a obniżonym poczuciem osiągnięć osobistych. Ujawniono ponadto występowanie istotnej statystycznie dodatniej korelacji pomiędzy humorem agresywnym a depersonalizacją ($p = 0,05$), a także między humorem samoponiżającym a wyczerpaniem emocjonalnym ($p = 0,001$), depersonalizacją ($p = 0,001$) oraz ogólnym wskaźnikiem wypalenia zawodowego ($p = 0,05$). Uzyskane wyniki są zgodne z wynikami dotychczasowych badań (Tümkeya 2007; Stawiarska, Wojtyna 2009) i potwierdzają przyjętą hipotezę badawczą.

Tabela 3. Style humoru a wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych ($N = 109$)
(korelacja r -Pearsona)

	Humor afiliacyjny		Humor wzmacniający „Ja”		Humor agresywny		Humor samoponiżający	
	r	p	R	p	r	p	r	p
Wypalenie zawodowe	-0,257*	0,007	-0,184	0,055	0,162	0,091	0,288*	0,002
Wyczerpanie emocjonalne	-0,182	0,057	-0,050	0,608	0,146	0,129	0,351**	0,0002
Depersonalizacja	-0,248*	0,009	-0,077	0,429	0,267*	0,005	0,378**	0,00005
Obniżone poczucie osiągnięć osobistych	-0,172	0,073	-0,263*	0,005	-0,014	0,885	-0,012	0,900

r – współczynnik r -Pearsona, ** dla $p = 0,001$; * dla $p = 0,05$.

Źródło: badania własne.

Zgodnie z popartymi empirycznie teoretycznymi założeniami *Koncepcji Stylów Humoru* R.A. Martina i współpracowników (2003) humor afiliacyjny ma na celu podniesienie jakości wzajemnych relacji poprzez wzmacnianie zarówno własnego „Ja”, jak i „Ja” innych. Ten wyraźnie prospołeczny i empatyczny charakter humoru afiliacyjnego w połączeniu z ujawnianą przez osoby posługujące się nim zdolnością do wchodzenia w bliskie, intymne relacje z innymi oraz do udzielania im wsparcia emocjonalnego, w pełni tłumaczy ujemną korelację humoru afiliacyjnego z depersonalizacją wyrażającą się w chłodnym, bezosobowym, nieprzychylnym, wręcz cynicznym traktowaniu innych osób.

Ponadto afiliacyjny styl humoru kreuje pozytywną atmosferę w grupie, ułatwia porozumienie, łagodzi napięcia i konflikty, rekonstruuje zasady, podnosi morale, tworzy poczucie tożsamości grupowej i motywuje do wspólnej pracy (Ziv 1984; Lefcourt 2001; Martin 2003; Martin i in. 2003), umożliwiając czerpanie z niej satysfakcji i uzyskiwanie wsparcia społecznego, co niewątpliwie zwiększa pozytywne nastawienie do pracy, zaangażowanie w nią i poczucie dopasowania do jej wymogów. Tym samym przeciwdziała wypaleniu zawodowemu.

Istotną rolę w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu odgrywa również drugi typ humoru adaptacyjnego – humor wzmacniający „Ja”. Pozostaje on w ujemnym związku z obniżonym poczuciem osiągnięć osobistych.

Humor wzmacniający „Ja” wyraża się w tendencji do przyjmowania humorystycznego spojrzenia na życie nawet w obliczu stresu, nieszczęścia czy trudności (Martin i in. 1993). Jest to forma strategii radzenia sobie w trudnych sytuacjach i polega na wykorzystywaniu humoru do budowania zdystansowanej, a przez to bardziej realistycznej perspektywy patrzenia na sytuacje trudne (Lefcourt i in. 1995) oraz posługiwania się humorem jako regulatorem emocji (Freud 1993). Nic dziwnego, że osoby posługujące się tym stylem humoru spokojniej (ze względu na redukcję napięcia emocjonalnego) i z większym dystansem podchodzą do własnych problemów i do samych

siebie, co pozwala im dokonywać bardziej realistycznej i „życziwej” oceny własnych kompetencji i osiągnięć. Ponadto humor wzmacniający „Ja” w sytuacji zagrożenia daje poczucie kontroli i władzy (Ziv 1984), przez co zwiększa poczucie bezpieczeństwa, sprawstwa oraz samoskuteczności. Zdaniem A. Bandury (1977, 1982) poczucie własnej skuteczności (*self-efficacy*) to przekonanie człowieka o możliwości kontrolowania zdarzeń, które dotyczą jego życia i możliwości skutecznego oddziaływania na sytuacje życiowe. Podstawą do kształtowania się poczucia własnej skuteczności są informacje zwrotne o wynikach rozwiązywania problemów sytuacji stresowej. Sukces i wysoka samoskuteczność sprawiają, że ocena poznawcza w kategoriach „wyzwania” pojawia się częściej, uruchamiając emocje steniczne, motywację do działania, ciekawość i gotowość do aktywności twórczej (Sęk 1991; 2007, s. 86). Zatem w wyniku doświadczania sukcesów i poczucia kontroli, a co za tym idzie wysokiej samoskuteczności, osoba posługująca się humorem wzmacniającym „Ja” korzystniej ocenia siebie i chętniej podejmuje aktywność zaradczą, co z kolei zmniejsza ryzyko rozwijania się syndromu wypalenia zawodowego. Według A. Bandury (1982) stymulujące aktywność jednostki, zgeneralizowane przekonanie o wysokiej skuteczności zaradczej można także rozumieć jako szczególny rodzaj poczucia kontroli nad sprzecznościami w układzie: oczekiwania własne podmiotu vs wymagania otoczenia (osobiste normy i ideały zawodowe a realne warunki pracy i wymagania otoczenia w środowisku zawodowym). W efekcie prowadzi to do dobrego dostosowania się człowieka do wymagań środowiska pracy, przeciwdziałając tym samym wypaleniu zawodowemu.

Odwrotnie sytuacja wygląda w przypadku nieadaptacyjnych stylów humoru, które tworzą dodatnie korelacje z poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego. Humor agresywny jest związany z nawykowym stosowaniem sarkazmu, kpin, wyszydzania, poniżania lub innych zachowań humorystycznych o charakterze ubliżającym (Zillman 1983). Wymiar ten szczególnie silnie dodatnio koreluje z agresją, wrogością i gniewem (Martin i in. 2003). Nie dziwi więc to, że sprzyja on rozwojowi cynicznej, bezdusznej, przedmiotowej, odrzucającej, a nierzadko też surowej, czy wręcz agresywnej, postawy charakterystycznej dla procesu depersonalizacji.

Humor samoponiżający natomiast jest formą obronnego zaprzeczania własnym emocjom i potrzebom, wynikającą z chęci ukrycia negatywnych emocji lub unikania konstruktywnego radzenia sobie z problemami (Kubie 1971). Ta forma reagowania humorem dodatnio koreluje z niskim odczuwanym poziomem dobrostanu psychicznego, wysokim neurotyzmem i lękiem, obniżeniem nastroju oraz niską samooceną, a także mniejszym poziomem satysfakcji ze związków intymnych (Martin i in. 2003). Powyższa charakterystyka humoru samoponiżającego pozwala stosunkowo łatwo wyjaśnić jego dodatnie związki z wyczerpaniem emocjonalnym, depersonalizacją i ogólnym poziomem wypalenia. Otóż ciągła walka z samym sobą, z własnymi trudnymi emocjami i nieakceptowanymi potrzebami, toczona przez osobę o skłonnościach do samoponiżania, wzmaga lęk i napięcie emocjonalne, przez co pochłania dużo energii i w konsekwencji doprowadza do wyczerpania emocjonalnego. To z kolei wiąże

się z ujemnymi stanami emocjonalnymi, takimi jak poczucie winy, bezradność, znużenie, zniechęcenie, złość, co z czasem prowadzi do przytłaczającego poczucia ogólnego zmęczenia, braku naturalnej energii i zapału do działania, braku radości życia, zwiększonej drażliwości oraz impulsywności. Nieumiejętność radzenia sobie z doświadczanymi negatywnymi stanami emocjonalnymi doprowadza do obronnego zaprzeczania im poprzez samoponiżające formy humoru, zamykając człowieka w błędnym kole niemocy i niezdolności przezwyciężenia własnych trudności. Wyczerpana i coraz bardziej bezbronna osoba, pozbawiona możliwości korzystania z osobistych zasobów, podejmuje dalsze próby redukcji przemęczenia za pomocą rozluźniania i skracania kontaktów, unikania interakcji ze współpracownikami i podopiecznymi oraz społecznego izolowania się, co z kolei uniemożliwia jej korzystanie również z zasobów środowiskowych, m.in. ze wsparcia społecznego. Pogłębiające się rozluźnianie emocjonalnych więzi z innymi, przybierające często formę utraty przywiązania i bliskości, w połączeniu z postępującym wyczerpaniem psychologicznych sił, sprzyja tworzeniu emocjonalnego buforu obojętności prowadzącego do apersonalnej postawy wobec innych i dehumanizacji, a tym samym do pogłębiania się procesu wypalenia zawodowego. W ten sposób dezadaptacyjne style humoru obniżają zdolność prawidłowego przystosowania się człowieka do warunków i wymagań środowiska, w jakim funkcjonuje, a tym samym sprzyjają rozwojowi syndromu wypalenia.

Reasumując, badanych pedagogów resocjalizacyjnych cechuje względnie wysokie nasilenie adaptacyjnych stylów humoru oraz raczej niski poziom stylów nieadaptacyjnych, co chroni ich przed wypaleniem, zapewniając dobre dostosowanie do trudnego środowiska pracy i prawidłowe funkcjonowanie w tym wymagającym zawodzie.

Podsumowanie i wnioski

Prezentowane wyniki badań własnych doprowadziły do następujących ustaleń:

1. wypalenie zawodowe kadry pedagogicznej placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich utrzymuje się na niskim poziomie; dotyczy to zarówno nasilenia poszczególnych składowych wypalenia, jak i jego ogólnego wskaźnika;
2. konstruktywne style humoru o charakterze adaptacyjnym znacząco przeważają nad stylami nieadaptacyjnymi w funkcjonowaniu interpersonalnym i intrapsychnym pedagogów resocjalizacyjnych;
3. adaptacyjne style humoru ujemnie korelują z wypaleniem zawodowym, w przeciwieństwie do typów humoru nieadaptacyjnego, które tworzą dodatnie związki z syndromem wypalenia; humor afiliacyjny koreluje ujemnie z ogólnym wypaleniem zawodowym i depersonalizacją, zaś humor wzmacniający „Ja” – z obniżonym poczuciem osiągnięć osobistych, dodatnie związki tworzy natomiast

humor agresywny z depersonalizacją oraz humor samoponiżający z wyczerpaniem emocjonalnym, depersonalizacją i ogólnym wskaźnikiem wypalenia zawodowego.

Przeprowadzone badania wypełniają lukę istniejącą w opracowaniach naukowych i wskazują na występowanie istotnych związków pomiędzy humorem a wypaleniem w funkcjonowaniu zawodowym pedagogów. Humor adaptacyjny, pozwalający tworzyć i utrzymywać zdrowy i bezpieczny dystans wobec problemów oraz dbać o dobrostan własny i innych, zwiększa dostosowanie jednostki do nawet najbardziej obciążającego i wymagającego środowiska pracy i zapobiega wypaleniu. Podczas gdy negatywne style humoru, podważające kompetencje i obniżające samoocenę jednostki oraz blokujące jej dostęp do pozostałych zasobów, zwiększają ryzyko wystąpienia symptomów wypalenia. Wyniki przeprowadzonych badań prowadzą do wniosku, że strategie promujące pozytywny, adaptacyjny humor mogą być istotnym elementem profilaktyki zmniejszającym ryzyko wypalenia zawodowego.

Bibliografia

- BANDURA A., 1977, *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*, Psychological Review, 84.
- BANDURA A., 1982, *Self-efficacy mechanism in human agency*, American Psychologist, 37.
- BAK K., 2010, *Style humoru a subiektywnie odczuwany stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy policji*, niepublikowana praca magisterska pod kier. nauk. A. Radomskiej, Uniwersytet Warszawski, Wydział Psychologii, Warszawa.
- CIOSEK M., 1990–1991, *Stres w pracy zawodowej funkcjonariuszy więziennych*, Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny, 18.
- CIOSEK M., 2001, *Psychologia sądowa i penitencjarna*, PWN, Warszawa.
- DIXON N.F., 1980, *Humour: A cognitive alternative to stress?*, [in:] I.C. Sarason, Ch.D. Spielberger (ed.), *Stress and Anxiety*, Hemisphere, Washington, D.C.
- DUDEK M., 2010, *Stres i wypalenie zawodowe nauczycieli placówek resocjalizacyjnych*, [w:] Z. Bartkiewicz, A. Węgliński, A. Lewicka (red.), *Powinności i kompetencje w wychowaniu osób niedostosowanych społecznie*, UMCS, Lublin.
- DUDZIKOWA M., 1996, *Osobliwości śmiechu uczniowskiego*, OW „Impuls”, PTP, Kraków.
- FENGLER J., 2001, *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk.
- FREUD Z., 1993, *Dowcip i jego stosunek do nieświadomości*, Sen-Wydawnictwo KR, Warszawa.
- GOFFMAN E., 2011, *Instytucje totalne*, GWP, Gdańsk.
- GRZYBOWSKI P.P., 2015, *Śmiech w edukacji. Od szkolnej wspólnoty śmiechu po edukację międzykulturową*, OW „Impuls”, Kraków.
- HOBFOLL S.E., 2006, *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, GWP, Gdańsk.
- HORNOWSKA E., CHARYTONIK J., 2011, *Polska adaptacja Kwestionariusza Stylów Humorów (HSQ) R. Martina, P. Puhlik-Doris, G. Larsena, J. Gray i K. Weir*, Studia Psychologiczne, 49 (4).
- KARŁYK-ĆWIK A., 2009, *Kompetencje zawodowe pedagogów w pracy z nieletnimi agresorami*, WE „Akapit”, Toruń.
- KARŁYK-ĆWIK A., 2012, *Wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych a samoocena ich kompetencji zawodowych*, [w:] M. Sekułowicz, M. Oleniacz (red.), *Niesamodzielność. Studia z pedagogiki specjalnej*, Wyd. DSW, Wrocław.

- KARŁYK-ĆWIK A., 2016, *Humor styles in socially maladjusted girls and boys: a resilience perspective*, CBU International Conference Proceedings, 4.
- KLINOWSKA A., 2004, *Konstrukcja kwestionariusza do pomiaru poczucia humoru (Poczucie Humor – Kwestionariusz Typów – PH-KT)*, niepublikowana praca magisterska pod kier. A. Radomskiej, Uniwersytet Warszawski, Wydział Psychologii, Warszawa.
- KUBIE L.S., 1971, *The destructive potential of humor in psychotherapy*, American Journal of Psychiatry, 127.
- KUIPER N.A., MARTIN R.A., DANCE K.A., 1992, *Sense of humor and enhanced quality of life*, Personal and Individual Differences, 13.
- KWIATKOWSKI P., 1993, *Stres zawodowy pedagoga resocjalizacyjnego; niektóre aspekty profilaktyki na etapie przygotowania do pracy*, Szkoła Specjalna, 4.
- LEFCOURT H.M., 2001, *Humor: The Psychology of Living Buoyantly*, Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, NY.
- LEFCOURT H.M., DAVIDSON K., SHEPHERD R., PHILLIPS M., PRKACHIN K., MILLS D., 1995, *Perspective-Taking Humor: Accounting for Stress Moderation*, Journal of Social and Clinical Psychology, 14 (4).
- LEFCOURT H.M., MARTIN R.A., 1986, *Humor and Life Stress: Antidote to adversity*, Springer Verlag, New York, NY.
- MACHEL H., 2006, *Perspektywy resocjalizacji penitencjarnej w świetle niektórych badań naukowych i obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju*, [w:] F. Kozaczuk (red.), *Optymalizacja oddziaływań resocjalizacyjnych w Polsce i w niektórych krajach europejskich*, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- MACHEL H., 2008, *Rola i zadania kadry resocjalizacyjnej*, [w:] B. Urban, J.M. Stanik (red.), *Resocjalizacja*, t. 2, PWN, Pedagogium, Warszawa.
- MACHEL H., LENCZEWSKA H., 2003, *Resocjalizacja młodzieży w warunkach izolacji społecznej – idea, możliwości i perspektywy*, [w:] T. Sołtysiak, J. Sudar-Malukiewicz (red.), *Zjawiskowe formy patologii społecznych oraz profilaktyka i resocjalizacja młodzieży*, Wyd. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz.
- MARTIN R.A., 2003, *Sense of humor*, [in:] S.J. Lopez, C.R. Snyder (eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, APA, Washington, DC.
- MARTIN R.A., 2007, *The psychology of humor: an integrative approach*, Elsevier Academic Press, London, Ontario, Canada.
- MARTIN R.A., KUIPER N.A., OLINGER L.J., DANCE K.A., 1993, *Humor, Coping with Stress, Self-Concept, and Psychological Well-Being*, Humor – International Journal of Humor Research, 6 (1).
- MARTIN R.A., PUHLIK-DORIS P., LARSEN G., GRAY J., WEIR K., 2003, *Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire*, Journal of Research in Personality, 37(1).
- MASLACH CH., 1982, *Burnout: The cost of caring*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, NJ.
- MASLACH CH., 1996, *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, [w:] P.G. Zimbardo, F.L. Ruch (red.), *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- MASLACH CH., 1998, *A multidimensional theory of burnout*, [in:] C.L. Cooper (ed.), *Theories of organizational stress*, Oxford University Press, New York: NY.
- MASLACH CH., 2007, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- MASLACH CH., LEITER M.P., 2011, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, PWN, Warszawa.
- MISHINSKY M., 1977, *Humor as a “courage mechanism”*, Israel Annals of Psychiatry and Related Disciplines, 15.
- NAWÓJ J., 2006, *Wypalenie zawodowe funkcjonariuszy więziennych a perspektywa realizacji celów wychowawczych wykonywania kary pozbawienia wolności*, [w:] H. Machel (red.), *Wykonywanie kary pozbawienia wolności w Polsce – w poszukiwaniu skuteczności*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- OGIŃSKA-BULIK N., 2006, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Wyd. Difin, Warszawa.

- OKŁA W., STEUDEN S., 1998, *Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia*, Roczniki Psychologiczne, 1.
- OKŁA W., STEUDEN S., 1999, *Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia*, Roczniki Psychologiczne, 2.
- PASIKOWSKI T., 2004, *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- PILCH I., TURSKA E., 2008, *Propozycje pomocy w radzeniu sobie z zespołem wypalenia zawodowego*, Czasopismo Psychologiczne, 14 (1).
- PINDEL E., 2008, *Wypalenie zawodowe personelu penitencjarnego*, [w:] F. Kozaczuk (red.), *Efektywność oddziaływań resocjalizacyjnych*, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- POPRAWA R., 2001, *Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem*, [w:] G. Dolińska-Zygmunt (red.), *Podstawy psychologii zdrowia*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- PYŻAŁSKI J., 2002, *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, Medycyna Pracy, 53 (6).
- RADOMSKA A., 2002, *Rola poczucia humoru w procesie radzenia sobie ze stresem – przegląd badań*, [w:] I. Heszen-Niejodek, J. Mateusiak (red.), *Konteksty stresu psychologicznego*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- RADOMSKA A., BAK K., 2009, *Humour styles and professiona burnout in nurses*, [in:] S. Dżereń-Głowacka, A. Kwiatkowska (eds.), *Making sense of humour. Humour – Theories. Applications. Practices*, Vol. 2/2, Naukowe Wydawnictwo Piotrkowskie, Piotrków Trybunalski.
- SĘK H., 1991, *Twórczość i kompetencje życiowe a zdrowie psychiczne*, UAM, Poznań.
- SĘK H., 1994, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i przedmiotowe uwarunkowania*, [w:] W.J. Brzeziński, J. Witkowski (red.), *Edukacja wobec zmiany społecznej*, Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań.
- SĘK H., 2007, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- STAWIARSKA P., WOJTYNA E., 2009, *Humor styles and psychosocial working conditions in relation to occupational burnout among doctors*, Polish Psychological Bulletin, t. 40, nr 1.
- SZMAGALSKI J., 2004, *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
- TALBOT L.A., 2000, *Burnout and humor usage among community college nursing faculty members*, Community College Journal of Research and Practice, 24.
- TALBOT L.A., LUMDEN D.B., 2000, *On the association between humor and burnout*, Humor: International Journal of Humor Research, 13(4).
- TOMCZUK-WASILEWSKA J., 2009, *Psychologia humoru*, Wyd. KUL, Lublin.
- TRZEBIŃSKA E., 2008, *Psychologia pozytywna*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- TUCHOLSKA S., 2001, *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, Przegląd Psychologiczny, t. 44, nr 3.
- TÜMKAYA S., 2006, *Faculty burnout in relation to work environment and humor as a coping strategy*, Educational Sciences: Theory and Practice, 6(3).
- TÜMKAYA S., 2007, *Burnout and humor relationship among university lecturers*, Humor: International Journal of Humor Research, 20(1).
- WOJNARSKA A., 2010, *Uwarunkowania wypalenia zawodowego personelu instytucji penitencjarnych*, [w:] Z. Bartkowicz, A. Węgliński, A. Lewicka (red.), *Powinności i kompetencje w wychowaniu osób niedostosowanych społecznie*, UMCS, Lublin.
- ZILLMANN D., 1983, *Disparagement humor*, [in:] P.E. McGhee, J.H. Goldstein (eds.), *Handbook of humor research* (Vol. 1), Springer-Verlag, New York: NY.
- Ziv A., 1984, *Personality and sense of humor*, Springer-Verlag, New York: NY.

Humour styles and professional burnout of pedagogues working in juvenile rehabilitation centres

The purpose of the research presented in this article was to diagnose the intensification of the burnout syndrome and its particular dimensions and humour styles presented by the teachers of juvenile rehabilitation centres, as well as establishing mutual relations between those variables. Our own research, carried out in the group of 109 counsellors and teachers employed in troubled teens group homes and juvenile centres revealed a low job burnout level and a high intensification of adaptive humour styles of the examined pedagogues. The conducted research, filling in the gap in scientific studies, confirmed also the existence of essential links between humour and a burnout in the professional functioning of pedagogues, confirming the conclusion that the positive adaptive humour can be an important element of the prevention against the risk of burning out.

Keywords: *professional burnout, humour styles, stress-inducing factors, emotional distress, depersonalisation, adaptation*