



# Długość stażu pracy a wypalenie zawodowe wśród programistów w konceptualizacji resentymentu

## Length of employment and burnout among programmers in the conceptualisation of resentment

<https://doi.org/10.34766/fetr.v58i2.1276>

Mariusz G. Karbowski<sup>a</sup>, Dominik Chendoszko<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Dr Mariusz G. Karbowski, <https://orcid.org/0000-0002-9806-6133>,

Katedra Psychologii, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Polska

<sup>b</sup> Mgr Dominik Chendoszko, <https://orcid.org/0009-0009-1099-1032>,

Szkoła Podstawowa im. św. Jana Pawła II w Królewcu, Polska

**Abstrakt:** Artykuł podejmuje problematykę ukazania związków między długością stażu, a wypaleniem zawodowym wśród programistów w konceptualizacji resentymentu. Ze względu na brak szerokiej i opisanych badań w literaturze o wpływie długości stażu na wypalenie zawodowe u programistów, w świetle resentymentu autorzy postanowili poszerzyć wiedzę na ten temat. W niniejszej pracy podjęto się wykazania wpływu długości stażu pracy na pojawienie się wypalenia zawodowego u programistów. Przebadano łącznie 80 mężczyzn, którzy na co dzień zajmują się programowaniem. Badani charakteryzowali się różnorodnym stażem długości pracy od 1 roku aż do 40 lat. W celu pomiaru zmiennych wykorzystano *Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (LBQ)* oraz *Kwestionariusz OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)* do zbadania wypalenia zawodowego i jego składowych wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje z klientami, poczucie braku skuteczności zawodowej i rozczarowanie. Zostały użyte również takie narzędzia badawcze jak *Kwestionariusz Resentymentu* oraz *Gotlandzką Skalę Męskiej Depresji (Gotland Male Depression Scale – GMDS)* badający dystres.

**Słowa kluczowe:** wypalenie zawodowe, długość stażu pracy, programiści, resentyment

**Abstract:** The paper discusses the relationship between the length of employment and burnout among programmers in conceptualising resentment. Due to the lack of extensive studies in the literature on the impact of the length of employment on burnout in programmers, in the light of resentment, the authors decide to broaden the knowledge on this topic. This study aims to demonstrate the impact of the length of employment on the occurrence of burnout in programmers. A total of 80 men who deal with programming every day were studied. The respondents were characterised by various lengths of employment from 1 year to 40 years. In order to measure the variables, *the Burnout Questionnaire (LBQ)* and *the OLBI Questionnaire (The Oldenburg Burnout Inventory)* were used to examine burnout and its components: psychophysical exhaustion, lack of engagement with clients, sense of lack of professional effectiveness, and disappointment. Research tools such as *the Resentment Questionnaire* and *the Gotland Male Depression Scale (GMDS)* were also used to measure distress.

**Keywords:** professional burnout, length of employment, programmers, resentment

## Wprowadzenie

W dzisiejszym dynamicznym środowisku pracy, programiści stanowią kluczową grupę zawodową, której rola jest nieodzowna dla funkcjonowania współczesnej gospodarki opartej na technologii. Jednakże, rosnące wymagania, presja czasu, nadmiar informacji i intensywna praca, często występujące w branży IT, mogą prowadzić do zjawiska wypalenia zawodowego.

Celem niniejszego badania jest ukazanie potencjalnego związku pomiędzy wypaleniem zawodowym a długością stażu pracy wśród programistów

oraz ukazanie negatywnych emocji składających się na resentyment. Dlatego postawiono pytanie badawcze czy dłuższy staż pracy w tej branży wiąże się z większym ryzykiem wystąpienia wypalenia zawodowego, czy też doświadczenie zawodowe może działać jako czynnik ochronny? Celem jest również konceptualizacja resentymentu i identyfikacja potencjalnych czynników, które mogą wpływać na rozwój wypalenia zawodowego wśród programistów o różnym stażu pracy.

W ramach pracy zostały przeanalizowane niektóre istniejące badania i teorie dotyczące wypalenia zawodowego oraz jego związku z długością stażu pracy. Analiza uzyskanych wyników pozwoli na weryfikację hipotez dotyczących związku pomiędzy wypaleniem zawodowym a długością stażu pracy, a także na identyfikację potencjalnych czynników wpływających na konceptualizację resentymentu.

## 1. Wypalenie zawodowe

Praca towarzyszy człowiekowi od początku jego istnienia. Bez niej, nie znaleźlibyśmy się na tak wysokim, rozwiniętym urbanistycznie i intelektualnie poziomie, jakim jesteśmy obecnie. Każdy kolejny przepracowany dzień przybliża nas jeszcze bardziej do osiągnięcia coraz to nowych etapów w rozwoju ludzkości. Jednak na drodze może pojawić się pewien problem, jakim jest zjawisko wypalenia zawodowego. Samo w sobie wypalenie zawodowe najprawdopodobniej pojawiło się, odkąd człowiek zaczął dostawać wynagrodzenie za wykonaną pracę, mimo to zostało zdefiniowane i opisane w piśmiennictwie po raz pierwszy za sprawą psychiatry Herberta Freudenbergera w roku 1974 (za: Bliska, 2004). Definicja Freudenbergera po raz pierwszy przytoczona w czasopiśmie *Journal of Social Issue*. Autor określił wypalenie jako „stanu wyczerpania jednostki spowodowanego nadmiernymi zadaniami stawianymi jej przez fizyczne lub społeczne środowisko pracy”, będący wynikiem poświęcenia się jakiejś sprawie czy sposobu życia, które to poświęcenie nie przyniosło oczekiwanej nagrody (Bliska, 2004, s. 2).

Cary Cherniss (1980; 1993) zaproponował definicję, w której głównym źródłem wypalenia zawodowego są kompetencje, a raczej poczucie ich braku. Nadmierne obciążenie pracą, brak wsparcia ze strony administracji oraz biurokratyczne ograniczenia są stresujące nie tylko dlatego, że czynniki systemowe nie pozwalają profesjonalistom wykorzystywać ich umiejętności w sposób umożliwiający osiągnięcie zamierzonych celów, jak sądzi Cherniss (1993). Wy różnione czynniki rodzą w pracownikach przekonanie, że to co robią, jest bez znaczenia, przez co pielęgnują w sobie brak poczucia skuteczności ich pracy. Takie samo podejście do wypalenia zawodowego, podziela

również H. Sęk (2009) „Moim zdaniem, poczucie własnej skuteczności i poczucie kompetencji są tak ważne dlatego, że dają profesjonalistom poczucie sensu egzystencji. Jeśli moja praca ma znaczenie, to i ja mam znaczenie” (tamże, s. 36). Alternatywne rozumienie pojęcia wypalenia zawodowego wprowadzili autorzy Ayala Pines wraz z Elliotem Aronsonem, według nich jest to „stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowany przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym” (za: Pines, 2011, s. 35).

Najbardziej popularną, wykorzystywaną i najczęściej cytowaną teorią wypalenia zawodowego jest ta, którą zaproponowała Christina Maslach wraz ze współpracowniczką Susan Jackson. Swoją koncepcję tego procesu przedstawiają jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który występuje u osób, pracujących z ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach, Jackson, 1981, s. 99). Psychofizyczne, emocjonalne wyczerpanie jest traktowane jako pierwszy z objawów zespołu wypalenia. Można je określić jako poczucie danej osoby, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie, a jej zasoby emocji są konsekwentnie zużywane i dążą ku wyeksploatowaniu. Wyczerpanie takie jest utożsamiane ze stanem psychicznego i fizjologicznego przeciążenia ściśle związanego z intensywnością kontaktów międzyludzkich. Charakterystyczne dla wyczerpania jest także poczucie nadmiernego przeciążenia, obrzydzenia do pracy oraz obniżonej aktywności. Przejawia się również postępującym zmniejszeniem zainteresowania sprawami zawodowymi, pesymizmem, stałym napięciem psychofizycznym i drażliwością. Dane zjawisko można porównać do uszczuplenia energii życiowej, dającej nam siły. Potrzebna jest coraz większa ilość snu i czasu wolnego, który mimo wszystko nie przynosi potrzebnej regeneracji organizmu. Aby wykonywać pracę, na tym samym poziomie, jesteśmy zmuszeni wkładać w nią coraz więcej siły niż na początku. Osoby wyczerpane na każdym kroku czują, że nie są w stanie dalej wykonywać efektywnej pracy. Mogą pojawić się takie objawy jak: lęk, poczucie napięcia, zmęczenia fizycznego, bezsenność, objawy psychosomatyczne np. bóle głowy (Maslach, 2011).

W związku z rozszerzeniem teorii wypalenia zawodowego autorzy coraz częściej określają je jako erozję zaangażowania w pracę, czyli to, co niegdyś było ważne, pełne sensu i stanowiące ekscytujące wyzwanie, po czasie staje się niemiłe, pozbawione znaczenia „uskarżając się zazwyczaj na poczucie braku sensu życia czy też wewnętrzną pustkę” (Karbowski, 2021, s. 39).

### 1.1. Mechanizm powstania wypalenia zawodowego

Mechanizmem rozwoju wypalenia i jego etapy najkła-rowniej przedstawili Jerry Edelvich i Archie Brodsky (1980). Definiując wypalenie zawodowe jako „progre-sywną utratę idealizmu, energii i celu w pracy, doświad-czaną przez ludzi w zawodach *helping professions* jako skutek ich pracy” (Tucholska, 2013, s. 7). Wypalenie ujmują jako proces rosnącego rozczarowania, w której wyodrębniają cztery fazy: entuzjazm, stagnacja, fru-stracja oraz apatia. Dlatego różne koncepcje powstania mechanizmu wypalenia zawodowego, które zostały sformułowane przez Freudenbergera i Richerlisona, później przez Maslach, a następnie przez Ayale Pines i Eliota Aronsona, można sprowadzić do jednego wspólnego czynnika, są one modelami motywacyjnymi. Pines (1993) uważała, że „jedynie osoby o bardzo wysokiej początkowej motywacji, mogą stać się ofiarą syndromu wypalenia. Jest to uwarunkowane wkraczaniem w życie zawodowe z ogromnymi oczekiwaniami, płonąca pasją i nadziejami, przez co swoją samoocenę mierzą za pomocą sukcesów zawodowych” (tamże, s. 41). Najczęściej jednak spotykamy model rozwoju wypalenia zawodowego, który składa się z ośmiu faz, który został stworzony przez Roberta Golembiewskiego (za: Golembiewski, Munzenrider, 1991), a swoją pracę opierał na modelu stworzonym przez Maslach przedstawia Tabela 1.

Niektórzy autorzy jak Michael Leiter sugerują, że wymagania pracy są silniej związane z emocjonalnym wyczerpaniem, a zasoby głównie z depersonalizacją i poczuciem dokonań osobistych, jednak wyniki badań nie zawsze są pod tym względem jednoznaczne (Maslach, Leiter, 2008). Natomiast Evangelia Demerouti wraz z zespołem uważają, że brak pojawienia się zasobów nie odpowiadają za nie wypalenie, ale brak

Tabela 1. Ośmioletni model wypalenia zawodowego Golembiewskiego

Fazy wypale-nia	Wymiary wypalenia		
	Depersonali-zacja	Utrata zaan-gażowania	Wyczerpanie emocjonalne
I	Niski poziom	Niski poziom	Niski poziom
II	Wysoki poziom	Niski poziom	Niski poziom
III	Niski poziom	Wysoki poziom	Niski poziom
IV	Wysoki poziom	Wysoki poziom	Niski poziom
V	Niski poziom	Niski poziom	Wysoki poziom
VI	Wysoki poziom	Niski poziom	Wysoki poziom
VII	Niski poziom	Wysoki poziom	Wysoki poziom
VIII	Wysoki poziom	Wysoki poziom	Wysoki poziom

Źródło: Golembiewski, Munzenrider, 1991, s. 491.

zaangażowania (za: Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2002). W aspekcie przyczyn organizacyjnych oraz mechanizmów warto podsumować wszystkie elementy opracowane przez Tucholską (2003). Zostały one sklasyfikowane do czterech odrębnych grup, a mianowicie: emocjonalnych, poznawczych, behawioralnych i mobilizujących i przedstawione w Tabeli 2.

### 1.2. Przyczyny jednostkowe wypalenia zawodowego

Czynniki indywidualne związane są przede wszystkim z osobowością człowieka, w tym przypadku pracownika i określonymi jego predyspozycjami. Głównie dotyczy to ludzi z wielkimi ambicjami, temperamentem, energicznych, głodnych osiągnięć i współzawodniczenia, stawiających sobie wysoko poprzeczkę, jak i innym bowiem tacy pracownicy oprócz ambitnych celów zawodowych, mają również wzniosłe aspiracje w stosunku do swojego miejsca pracy, identyfikując się z nim oraz czerpiąc z niej satysfakcję i poczucie sensu (Borys, Majkowicz, 2006, s. 195).

W literaturze pojawiają się również wzmianki o dodatniej korelacji osobowości typu D z występowaniem wypalenia zawodowego. Osobę o tego

Tabela 2. Czynniki dotyczące płaszczyzny organizacyjnej wyszczególnione przez Stanisławę Tucholską

Emocjonalne	Poznawcze	Behawioralne	Mobilizujące
Utrata zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej	Lekceważenie	Ograniczenie dynamiczności działań	Minimalizacja motywacji do pracy
		Spadek jakości pracy	Niechęć podjęcia pracy
		Zmiana pracy	Spadek inicjatywy
	Brak poczucia bezpieczeństwa w stosunku do współpracowników i władz zwierzchnich	Nieobecności	Zmniejszenie zadowolenia z pracy
		Niechęć do nowości	
		Wzrost wypadkowości	
		Nasilenie legalizmu	
Skracanie czasu pracy			
Skracanie czasu kontaktu z podopiecznymi			

Źródło: Tucholska, 2003.

typu osobowości charakteryzuje (Tucholska, 2009) wyróżniając; stałość występowania negatywnych emocji takich jak: stres, lęk, zamartwianie się, pesymizm, niepokój, negatywne nastawienie wewnętrzne i zewnętrzne: do siebie, ludzi, przyszłości, świata, ukrywanie i duszenie w sobie emocji w sytuacjach społecznych, problemy w międzyludzkich kontaktach, sytuacje społeczne źródłem braku komfortu. Według badań Niny Geuens i jej zespołu (Geuens i in., 2015) wnioskujemy, że pielęgniarki o osobowości typu D są pięć razy bardziej podatne na stres, niż te z innymi typami osobowości, niezależnie od czynników środowiskowych i organizacyjnych w miejscu pracy. Ludzie o osobowości typu D odbierają otoczenie jako stresujące w większym stopniu niż inni i boją się sięgać po pomoc, głównie dlatego, że swoje trudne emocje i uczucia chowają wewnątrz, nie potrafią je uzewnętrznić (Tucholska, 2009).

Równie ważnym czynnikiem mającym związek z powstawaniem wypalenia tak jak osobowość jest też temperament, a szczególnie jego biologiczne cechy w skład tych biologicznych cech wchodzi, siła procesu pobudzenia, definiowana jako wydolność i wytrzymałość komórek nerwowych w radzeniu sobie z bodźcami o dużej sile (Wontorczyk, Wróbel, 2013). Na podstawie badań wynika, że „ryzyko wypalenia zawodowego jest wyższe u osób, które są w większości czasu osobami samotnymi, zwykle pracownikami nowymi, z mniejszą długością stażu, wykazującymi

wysoki poziom neurotyzmu, definiowanego jako lękowość i emocjonalna niestabilność, oraz tych o niskim poziomie samooceny” (Maslach, 2011, s. 23).

Ayala Pines (2000) twórczyni psychodynamiczno-egzystencjalnej koncepcji wypalenia zawodowego twierdzi, że „podążanie za spełnieniem się w pracy, nastąpiło po odrzuceniu religii, która daje odpowiedzi na pojawiające się pytania egzystencjalne. Ludzie wybierając pracę na rzecz religii, starają się w niej znaleźć uzasadnienie, sens i znaczenie dla całego swojego życia” (tamże, s. 634). Autorka uważa, że ludzie decydując się na daną pracę, podążają za zaspokojeniem swoich dziecięcych potrzeb, które nie zostały w jakiś sposób spełnione. Reasumując to nie tylko obciążenie emocjonalne pracą z innymi ludźmi powoduje wypalenie, ale również przeżycie klęski w odpowiedzi na wymagania postawione w środowisku pracy, cytując Ayalę Pines (2011, s. 36): „jeśli jesteś oddany swojej pracy i emocjonalnie w nią zaangażowany, jeśli spodziewasz się czerpać z pracy poczucie sensu swojej egzystencji – a czujesz, że poniosłeś porażkę, to prawdopodobnie jesteś kandydatem do wypalenia się”.

### 1.3. Staż pracy a poziom stresu

Stres spowodowany pracą zawodową może prowadzić do zaburzenia harmonijnie działających ze sobą systemów: biologicznego, psychicznego

i społecznego, co w konsekwencji skutkuje objawianiem się niekorzystnych symptomów psychicznych i somatycznych. Do najczęstszych konsekwencji przeciążenia psychicznego należą dekoncentracja, rozdrażnienie, ciągle niezadowolony z siebie i ze swojej pracy, nadużywanie alkoholu czy tytoniu (Makara-Studzińska, 2008). Biorąc pod uwagę niejednorodność zachowań ludzkich w obliczu stresu, Lazarus i Folkman (1984) opracowali dwie podstawowe funkcje radzenia sobie: instrumentalną, związaną ze sposobami radzenia sobie ukierunkowanymi na problem, oraz regulacyjną – powiązaną ze strategiami radzenia sobie skoncentrowanymi na emocjach (tamże). Stres pojawiający się w pracy zawodowej, który został skumulowany oraz brak odpowiedniego stosowania strategii radzenia sobie z nim może przyjąć postać kryzysu, a w ostateczności doprowadzić do syndromu wypalenia zawodowego (Płotka, 2005). Na przełomie lat 2011/2012 przeprowadzono badanie, którego celem było sprawdzenie czy staż pracy położonych ma wpływ na poziom odczuwanego stresu i strategię radzenia sobie ze stresem oraz obecność zespołu wypalenia zawodowego. Na podstawie otrzymanych wyników nie potwierdzono spostrzeżenia, że „poziom odczuwanego stresu związanego z pracą może prowadzić do rozwoju syndromu wypalenia zawodowego” (Gruszczynska i in., 2014, s. 276). Analizując naukową literaturę można natrafić na kilka ważnych czynników, które mają wpływ na poziom stresu.

Według Hobfolla (2006) siła czerpana z interpersonalnych, codziennych kontaktów, w których uczestniczy dana osoba, może efektywnie chronić i wzmacniać jej samopoczucie oraz zdrowie psychiczne. Podobnie sądzi Janusz Czapiński (2024), sam zwraca uwagę na to, że bliskie, jak i również towarzyskie związki pomagają trafnie identyfikować i przełamywać stresujące zdarzenia na w związku ze stażem pracy.

#### **1.4. Wypalenie zawodowe i resentyment**

Badanie zjawiska resentymentu jako trudnej emocji wywodzącej się z wewnętrznych napięć w relacjach społecznych rozpoczęło się od 1887 roku. Termin ten wprowadzony został po raz pierwszy przez

Fryderyka Nietzschego w jego dziele „*Z genealogii moralności*”. Ukazał on resentyment jako postawę i źródło moralności ludzi słabych o mentalności niewolniczej, która jest zaprzeczeniem moralności pierwotnej i aktywnej, realizującej wolę mocy ludzi panów (Nietzsche, 2022). Na początku XX wieku, dwaj niemieccy badacze społeczni, Max Weber i Max Scheler, ponownie zajęli się ponownie tematem resentymentu. Max Weber pisał: „(...) na gruncie żydowskiej etycznej religijności zbawienia nabiera znaczenia pewien element, zauważony po raz pierwszy przez Nietzschego, nie występujący w żadnej magicznej i animistycznej religijności kastowej. Element ten to *ressentiment*. Jest to w rozumieniu Nietzschego zjawisko towarzyszące religijnej etyce negatywnie uprzywilejowanych, którzy dokonując bezpośredniego odwrócenia starej wiary sądzą, że źródłem nierówności losów ziemskich jest grzech i niesprawiedliwość pozytywnie uprzywilejowanych, grzech i niesprawiedliwość które wcześniej czy później muszą sprowadzić pomstę Boga. W postaci takiej teodycei negatywnie uprzywilejowanych moralizm służy jako środek uprawomocnienia świadomego lub nieświadomego pragnienia zemsty” (Hogget, 2018, s. 154-155). Uczucia te przekształcają się w resentyment, budząc zemstę, mściwość, nienawiść nieprowadzącą do wyrządzenia krzywdy czy zazdrość bez potwierdzenia scen zazdrości (tamże). Dlatego „zahamowany i tłumiony zespół negatywnych emocji dotyczy nie tylko przeżyć psychicznych jednostki, ale może być też przeniesiony na stany emocjonalne czy komponenty postaw kulturowych” (Karbowski, 2023, s. 57). Jak pisze Max Scheler, wtedy to żądza zemsty staje się mściwością, a nasilający weber niedawno wykazują wyraźne powiązania między wypaleniem zawodowym i poczuciem resentymentu, co może podważać istnienie oddzielnego konstruktów wypalenia i sugeruje, że może być jedną z form depresji (za: Bianchi i in., 2021).

Można zatem założyć, że podstawowa różnica między wypaleniem zawodowym a dystresem polega w konceptualizacji resentymentu tzn., na tym, że depresja wpływa na wszystkie aspekty życia, podczas gdy wypalenie ogranicza się do kontekstu zawodowego (Bakker i in., 2002).

## 2. Badania własne

### 2.1. Opis zastosowanych metod i sposobu zbierania danych

Badanie było prowadzone od grudnia 2022 do kwietnia 2023 roku i miało charakter indywidualny. Zostało wykonane wśród 80 dorosłych uczestników – mężczyzn, programistów, mających staż w pracy zawodowej. Osoby badane były rekrutowane za pomocą słownego zaproszenia do wzięcia udziału w badaniach, na które wcześniej wyraziły zgodę. Osoba była zapraszana do wcześniej przygotowanego gabinetu, badający przeprowadzał badania zaczynając od wypełnienia metryczki oraz podając do wypełnienia następujące kwestionariusze:

- Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (LBQ) autorstwa Santinello (2014) w polskiej adaptacji Jaworowskiej posłużył do pomiaru poziomu wypalenia zawodowego. Kwestionariusz wyróżnia cztery wymiary wypalenia: wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje z klientem, poczucie braku skuteczności zawodowej oraz rozczarowanie jako egzystencjalny wymiar wypalenia;
- Kwestionariusz OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory) pozwala zmierzyć dwa wymiary wypalenia (i zaangażowania): wyczerpanie i wycofywanie zaangażowania/cynizm (Chirkowska-Smolak, 2018);
- Kwestionariusz Resentymentu – metoda pentabazy które powstało na podstawie *Metody systemowego opisu kompetencji profesjonalnych* (Rogalińska, 2011). Badanie skupiło się na subiektywnych ocenach czterech aspektów resentymentu, wykorzystując metodę pentabazy w wymiarze: czasowym, przestrzennym, energetycznym, informacyjnym;
- Gotlandzka Skala Męskiej Depresji (*Gotland Male Depression Scale* – GMDS) zaadaptowana do polskich warunków przez Jana Chodkiewicza w 2016 roku. Pozycje dotyczą zarówno typowych objawów depresji, takich jak odczuwanie niepokoju, problemów ze snem, zmęczenia, trudności z podejmowaniem decyzji, tendencji do użalania się nad sobą, jak i symptomów atypowych

– odczuwania nadmiernego stresu, wypalenia i frustracji, trudności z panowaniem nad sobą, nadużywania alkoholu i leków, zwiększenia aktywności poprzez nadmierną pracę i/lub wysiłek fizyczny, a także zmian dotychczasowego funkcjonowania zauważanych przez osobę badaną i jej bliskich (Chodkiewicz, 2017).

### 2.2. Cele badawcze, zmienne i hipotezy

Celem podjętego zadania było zbadanie związku pomiędzy długością stażu pracy, a wypaleniem zawodowym wśród programistów w kontekście resentymentu.

Zmienna niezależna w pracy to długość stażu pracy a zmiennymi zależnymi są: wypalenie zawodowe na które składa się: wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje z klientami, poczucie braku skuteczności zawodowej, rozczarowanie, wyczerpanie, wycofywanie zaangażowania/cynizm oraz dystres i resentyment.

W pracy badawczej wskazano następujący główny problem badawczy:

Czy istnieje zależność pomiędzy długością stażu pracy a wypaleniem zawodowym?

W tym kontekście zostały sformułowane następujące pytania szczegółowe:

1. Czy poziom wypalenia zawodowego wśród programistów jest zależny od długości stażu pracy?
2. Czy wraz z długością stażu rośnie poziom resentymentu?
3. Czy między wypaleniem zawodowym a resentymentem istnieje związek?
4. Czy poczucie braku skuteczności wpływa na poziom dystresu?
5. Czy brak zaangażowania i wyczerpanie korelują z długością stażu?

W pracy sformułowano hipotezę główną, która zakłada, że:

Poziom wypalenia zawodowego wśród programistów jest zależny od długości stażu pracy.

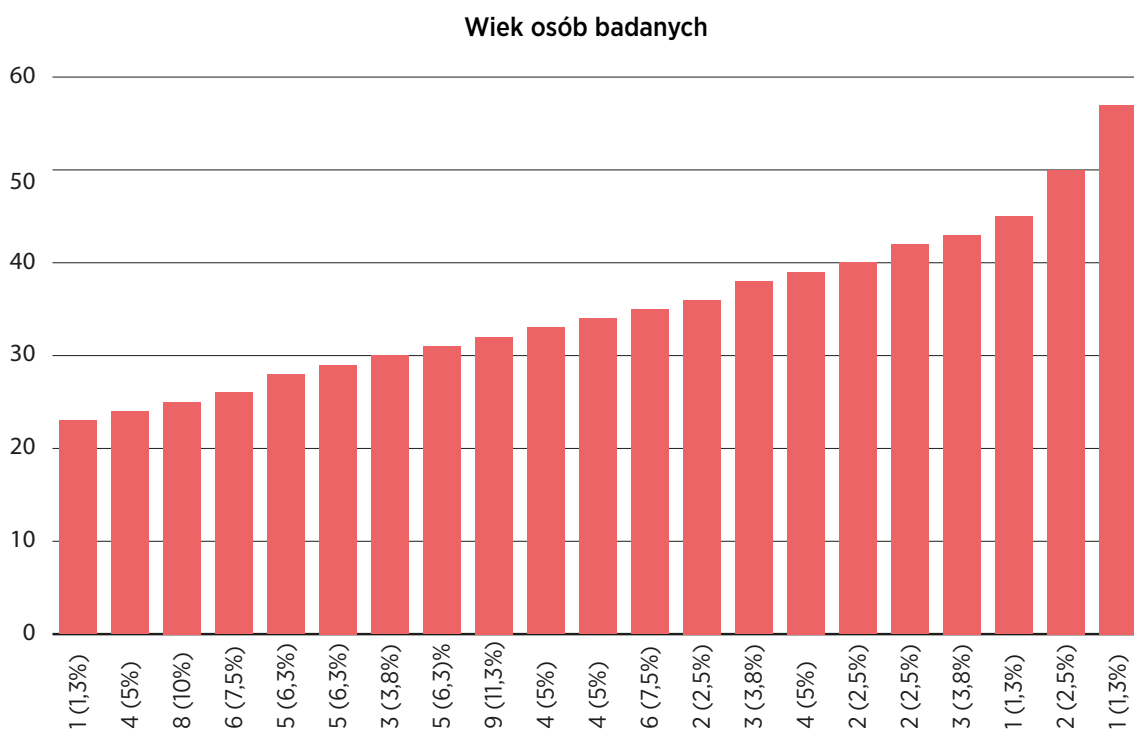
Wyszczególniono również szczegółowe hipotezy badawcze, twierdząc, iż:

1. istnieje zależność pomiędzy długością stażu pracy a pojawieniem się resentymentu;
2. istnieje zależność między wypaleniem zawodowym a resentymentem – im dłuższy staż, tym wyższy poziom resentymentu;
3. istnieje związek pomiędzy poczuciem braku skuteczności, a poziomem dystresu;
4. brak zaangażowania i wyczerpanie korelują z długością stażu.

### **2.3. Charakterystyka demograficzna badanej grupy**

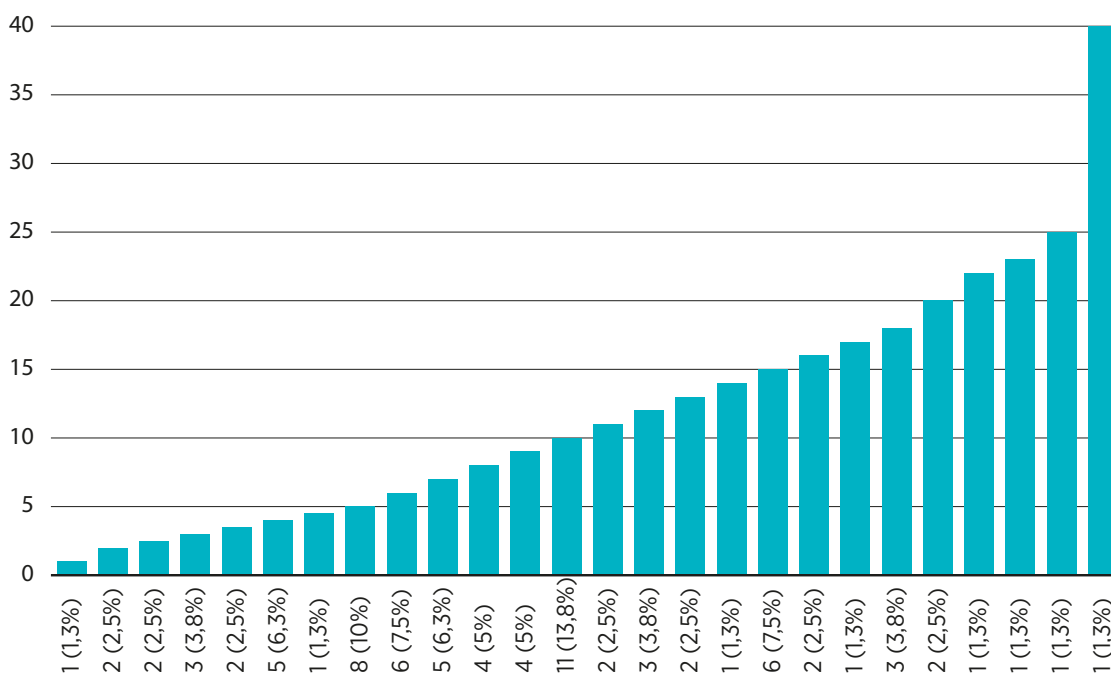
W badaniach uczestniczyli mężczyźni, którzy na co dzień zajmują się szeroko pojętym programowaniem. Poniżej przedstawiono rozkład cech socjodemograficznych wśród badanych.

Zdecydowana większość badanych posiadało wykształcenie wyższe (81,3%), reszta osób średnie (16,3%) oraz podstawowe (2,4%). Znaczna część osób mieszka w dużym mieście powyżej 100 tys. mieszkańców (75%), natomiast pozostali porównywalnie w małym mieście od 5 do 100 tys. mieszkańców (13,8%) jak i na wsi poniżej 5 tys. mieszkańców (11,3%).



Wykres 1. Ilość przebadanych osób w danym wieku oraz ich rozkład procentowy. Źródło: opracowanie własne

Długość stażu pracy (w latach)



Wykres 2. Liczba przebadanych osób o danej długości stażu pracy oraz ich rozkład procentowy.  
Źródło: opracowanie własne

### 3. Wyniki badań

#### 3.1. Korelacja długości stażu pracy z wypaleniem zawodowym

W Tabeli 3. zostanie przedstawiony Test Normalności Shapiro-Wilka dla zmiennych długość stażu pracy oraz wypalenie zawodowe.

Tabela 3. Test normalności rozkładu dla zmiennych długość stażu pracy i wypalenie zawodowe

Zmienna	Test Normalności Shapiro-Wilka	
	W	p
Długość stażu pracy	0,883	0,001
Wypalenie zawodowe	0,985	0,496

Jak można odczytać z tabeli 3. wyniki dla zmiennej długość stażu pracy nie spełniły założenia o normalności rozkładu, dlatego w celu obliczenia korelacji został użyty test korelacji rho-Spearmana.

Tabela 4. Korelacja pomiędzy długością stażu pracy, a wypaleniem zawodowym

Skala	Długość stażu pracy	
	rho	p
Wypalenie zawodowe	0,066	0,564

W Tabeli 4. została przedstawiona korelacja pomiędzy długością stażu pracy, a wypaleniem zawodowym. Jak można zauważyć wynik nie jest statystycznie istotny ( $\rho = 0,066$ ;  $p = 0,564$ ), czyli jest brak korelacji pomiędzy zmiennymi.

#### 3.2. Korelacja długości stażu pracy z ogólnym poziomem samooceny

W Tabeli 5. został przedstawiony Test Normalności Shapiro-Wilka dla zmiennych długość stażu pracy oraz ogólny poziom resentymentu.



Tabela 5. Test normalności rozkładu dla zmiennych długość stażu pracy i ogólny poziom resentymentu

Test Normalności Shapiro-Wilka		
Zmienna	W	p
Długość stażu pracy	0,883	0,001
Ogólny poziom resentymentu	0,976	0,145

Nie spełniony został test normalności rozkładu dla zmiennej „długość stażu pracy”, dlatego korelacja między zmiennymi została obliczona testem korelacji rho-Spearmana, a jego wyniki zostały przedstawione w Tabeli 6.

Tabela 6. Korelacja pomiędzy długością stażu pracy, a ogólnym poziomem resentymentu

Skala	Długość stażu pracy	
	rho	p
Ogólny poziom resentymentu	0,023	0,840

Na podstawie przedstawionych wyników w tabeli 6 można stwierdzić brak istotnych statystycznie korelacji, między zmiennymi długość stażu pracy a ogólnym poziomem resentymentu ( $\rho = 0,023$ ;  $p = 0,840$ ).

### 3.3. Korelacja wypalenia zawodowego z ogólnym poziomem resentymentu

Zmienne wypalenie zawodowe i ogólny poziom resentymentu zostaną sprawdzone Testem Normalności Shapiro-Wilka, a wyniki zostały przedstawione w poniższej Tabeli 7.

Tabela 7. Test normalności rozkładu dla zmiennych wypalenie zawodowe i ogólny poziom resentymentu

Test Normalności Shapiro-Wilka		
Zmienna	W	p
Wypalenie zawodowe	0,985	0,496
Ogólny poziom resentymentu	0,976	0,145

Wyniki w tabeli 7. wskazują na to, że każda ze zmiennych spełniła założenia o normalności rozkładu, dlatego w celu obliczenia korelacji użyto testu korelacji Pearsona, którego wyniki przedstawia Tabela 8.

Tabela 8. Korelacja pomiędzy wypaleniem zawodowym a ogólnym poziomem resentymentu

Skala	Wypalenie zawodowe	
	r	p
Ogólny poziom resentymentu	-0,532	0,001

W Tabeli 8. przedstawiono korelację między zmiennymi ogólny poziom resentymentu oraz wypalenie zawodowe. Jak możemy z niej odczytać wyniki przedstawione w tabeli 8 wskazują, że pomiędzy zmiennymi występuje istotny statystycznie związek ( $r = -0,532$ ;  $p = 001$ ) (korelacja średnia negatywna).

### 3.4. Korelacja poczucia braku skuteczności zawodowej a dystresem

W tabeli 9. zostaną przedstawione wyniki Testu Normalności Shapiro-Wilka dla zmiennych „poczucie braku skuteczności zawodowej” i dystresem.

Tabela 9. Test normalności rozkładu dla zmiennych poczucie braku skuteczności zawodowej i dystres

Test Normalności Shapiro-Wilka		
Zmienna	W	p
Poczucie braku skuteczności zawodowej	0,945	0,002
Dystres	0,980	0,239

Dla zmiennej „poczucie braku skuteczności zawodowej” nie zostały spełnione założenia o normalności rozkładu, dlatego do obliczenia korelacji pomiędzy zmiennymi zostanie użyty test korelacji rho-Spearmana.

Tabela 10. Korelacja pomiędzy poczuciem braku skuteczności zawodowej a dystresem

Poczucie braku skuteczności zawodowej		
Skala	rho	p
Dystres	0,352	0,001

Jak można zauważyć odczytując wyniki z tabeli 10., korelacja pomiędzy zmiennymi „dystres” i „poczucie braku skuteczności zawodowej” okazała się istotna statystycznie wykazując korelację niewielką pozytywną ( $\rho = 0,352$ ;  $p = 0,001$ ).

### 3.5. Korelacja braku zaangażowania i wyczerpania z długością stażu pracy

W Tabeli 11 zostały przedstawione wyniki Testu Normalności Shapiro-Wilka dla zmiennych długość stażu pracy, brak zaangażowania oraz wyczerpanie.

**Tabela 11.** Test normalności rozkładu dla zmiennych długość stażu pracy, brak zaangażowania i wyczerpanie

Test Normalności Shapiro-Wilka		
Zmienna	W	p
Długość stażu pracy	0,883	0,001
Brak zaangażowania	0,975	0,122
Wyczerpanie	0,985	0,472

Na podstawie uzyskanych wyników, przedstawionych w Tabeli 11. można stwierdzić, że dla zmiennej długość stażu pracy nie zostały spełnione warunki o normalności rozkładu. Do obliczeń korelacji pomiędzy zmiennymi zostanie użyty test korelacji rho-Spearmana, którego wyniki przedstawia Tabela 12.

Tabela 12. Korelacja pomiędzy długością stażu pracy a brakiem zaangażowania i wyczerpaniem

Długość stażu pracy		
Skala	rho	p
Brak zaangażowania	0,079	0,487
Wyczerpanie	0,058	0,606

Analizując wyniki powyższej tabeli można jednoznacznie stwierdzić, że pomiędzy zmiennymi długość stażu pracy i brak zaangażowania nie występuje istotna statystycznie korelacja ( $\rho = 0,079$ ;  $p = 0,487$ ). To samo dotyczy przypadku pomiędzy zmiennymi długość stażu pracy, a wyczerpanie ( $\rho = 0,058$ ;  $p = 0,606$ ).

## 4. Dyskusja wyników

Po przeprowadzeniu analiz statystycznych przeprowadzono proces weryfikacji postawionych hipotez badawczych. W celu zweryfikowania postawionej hipotezy głównej przedstawiono hipotezy szczegółowe, które miały pomóc w rozstrzygnięciu odpowiedzi na pytanie czy długość stażu ma wpływ na rozwój wypalenia zawodowego wśród programistów w konceptualizacji resentymentu.

Hipoteza główna brzmiała następująco: „Poziom wypalenia zawodowego wśród programistów jest zależny od długości stażu pracy”. Wyniki w tabeli 4. wskazują, że korelacja pomiędzy długością stażu pracy, a wypaleniem zawodowym nie jest istotna statystycznie ( $\rho = 0,066$ ;  $p = 0,564$ ). Zatem można stwierdzić, że hipoteza się nie potwierdziła, czyli między długością stażu pracy programistów, a wypaleniem zawodowym nie ma zależności. Kiedy weźmiemy się pod uwagę to, jak wygląda praca programisty (wielogodzinne siedzenie przy biurku, powtarzalność w sekwencjach pisania kodu programistycznego, monotonność, czasem szukanie błędów w stworzonym programie, którym może być jedna źle postawiona litera), można uznać, że długość stażu ma istotny wpływ na ewentualnie powstanie wypalenia, co jednak nie znalazło potwierdzenia w badaniach. Przy ewentualnych dalszych badaniach lub przeprowadzeniu ich na nowo, należałoby zawęzić grupę programistów do tych, którzy jedynie zajmują się pisaniem kodu programistycznego. Przeprowadzono badania na szerszej grupie programistów (mających kontakt z klientami, prowadzącymi własne działalności, pracujących w firmach dbających o swoich pracowników, zajmujących się różnorodnymi projektami, biorących udział w szkoleniach, ciągle się rozwijają-

cych itd.). Jak się okazuje są również inne badania potwierdzające, że długość stażu nie musi wpływać na wypalenie zawodowe, lecz dotyczy innych zawodów. Sowińska wraz ze współnikami badali wypalenie zawodowe występujące u pielęgniarek oraz jak na nie wpływa długość stażu pracy. W jej badaniach nie stwierdzono istnienia związku pomiędzy wypaleniem zawodowym u pielęgniarek, a ich długością stażu pracy. Sowińska również w swojej pracy przytacza trzy inne badania, które także nie potwierdziły powyższej hipotezy (Sowińska i in., 2012). Również badania Anety Sicińskiej (2015) nie potwierdziły zależności pomiędzy wypaleniem zawodowym, a długością stażu pracy. W jej przypadku badanie dotyczyło masażyści i kosmologów (Sicińska, 2015).

Pierwsza hipoteza szczegółowa brzmiała: Im dłuższy staż, tym wyższy poziom resentymetu. Wyniki ukazane w Tabeli 6., podważają założoną hipotezę przez wykazanie braku związku długości stażu pracy z resentymetem ( $\rho = 0,023$ ;  $p = 0,840$ ). Założono, że im ktoś dłużej pracuje w danym zawodzie to wprost proporcjonalnie rosną umiejętności, doświadczenie, pewność siebie, a to wszystko przekłada się na poziom resentymetu. Niestety w literaturze nie udało się znaleźć badań stwierdzających relację pomiędzy długością stażu pracy a resentymetem.

Przechodząc do drugiej hipotezy szczegółowej sformułowanej następująco: „Między wypaleniem zawodowym a resentymetem istnieje związek”, wykazano istotną statystycznie korelację na poziomie korelacji średniej negatywnej ( $r = -0,532$ ;  $p = 001$ ). Hipoteza została potwierdzona, a wyniki zilustrowano w tabeli 8. Korelacja negatywna świadczy o sprzężeniu zwrotnym tych dwóch zmiennych. Oznacza to, że jeśli poziom wypalenia zawodowego u programistów rośnie to ich resentymet rośnie i analogicznie, jeśli resentymet maleje to poziom wypalenia zawodowego maleje. Istnieją też badania, które zostały już wykonane w roku 1995 potwierdzające hipotezę. Badanie zostało przeprowadzone przez Koeske i Kelly (1995) wykazało istnienie odwrotnego związku a występowaniem wypalenia zawodowego ( $r = -0,24$ ,  $p < 0,05$ ). Może mieć to związek z jednym z symptomów wypalenia zawodowego jakim jest cynizm. Cary Cherniss pisze, że cynizm obejmuje

negatywną samoocenę, doświadczanie lęków dotyczących przyszłości i stabilności stanowiska pracy, odczuwanie winy i krzywdy (Fengler, 2001).

W trzeciej hipotezie szczegółowej założono, że „Istnieje związek pomiędzy poczuciem braku skuteczności, a poziomem dystresu”. Hipoteza została potwierdzona testem korelacji rho-Spearmana, którego wyniki zostały przedstawione w tabeli 10. Korelacja pomiędzy poczuciem braku skuteczności, a dystresem ( $\rho = 0,352$ ;  $p = 0,001$ ) została określona jako niewielka pozytywna. Zatem kiedy rośnie poczucie braku skuteczności, wraz z nim rośnie dystres. Działa to również w przeciwną stronę, więc jeśli któraś ze zmiennych maleje to druga również. Stres zwykle jest dzielony na dwie kategorie: stres pozytywny (eustres) oraz stres negatywny (dystres). Dystres jest formą stresu, która powstaje w organizmie w odpowiedzi na zagrożenie oraz inne nieprzyjemne i stresujące sytuacje, będące wynikiem działania czynnika stresowego. Messimo Santinello (2014) o poczuciu braku skuteczności zawodowej pisze, że „jest to wymiar odnoszący się do oceny własnych kompetencji zawodowych. Jeden kraniec tego wymiaru charakteryzuje poczuciem skuteczności w pracy, efektywności w realizowaniu celów zawodowych, natomiast drugi – poczuciem braku skuteczności i braku rezultatów w pracy” (tamże, s. 4). Korelacja w przypadku tych dwóch zmiennych ujawniła się zapewne ze względu na to, że człowiek mierzący się z brakiem skuteczności w pracy doświadcza stresu, który w tym przypadku jest negatywny. Kolejnym argumentem, który może przemawiać za potwierdzeniem korelacji dystresu z poczuciem braku skuteczności to korelacja stresu z wypaleniem zawodowym. Dystres jako stres negatywny powoduje poczucie braku skuteczności zawodowej jest składową wypalenia zawodowego powodując nasilenie resentymetu. Maslach (2011) twierdzi, że syndrom wypalenia zawodowego wiąże się w bardzo dużym stopniu ze stresem zawodowym, który wynika z oddziaływań wielu różnych czynników pojawiających się w miejscu pracy.

Ostatnia, czwarta hipoteza szczegółowa, która zakładała, że: „Brak zaangażowania i wyczerpanie korelują z długością stażu” nie została potwierdzona. Wyniki zawarte w tabeli 12 pokazują, że nie wystę-

puje żadna istotnie statystyczna korelacja pomiędzy zmiennymi. Pod pewnym względem powyższa hipoteza pokrywa się z pierwszą hipotezą szczegółową, gdzie był badany związek wypalenia zawodowego z długością stażu. Skala brak zaangażowania i wyczerpanie wchodzi w skład ogólnego wyniku wypalenia zawodowego. Na podstawie przeglądu dostępnej literatury przedmiotu dotyczącego wypalenia zawodowego, nie udało się znaleźć satysfakcjonującego wyjaśnienia uzyskanych rezultatu.

Na kanwie dyskusji i analiz szczegółowych hipotez i wszystkich wyników można stwierdzić, że długość stażu nie wpływa na rozwój procesu wypalenia zawodowego u programistów. Bardzo możliwe, że za brak związku pomiędzy długością stażu, a wypaleniem zawodowym stoi wiele innych czynników, takie jak np. łączenie pasji z pracą, wynagrodzenie na bardzo wysokim poziomie, liczne premie i szkolenia w firmach, kontakt z innymi ludźmi, którzy dzielą pasję do programowania, delegacje itd. Istotne może być dalsze prowadzenie badań nad programistami i poszerzanie wiedzy o tej grupie zawodowej.

W literaturze można znaleźć więcej badań na temat powiązań między wypaleniem zawodowym, a długością stażu pracy, ale dotyczyły one innych zawodów. Co ciekawe jak stwierdza Santinello (2014), że największe ryzyko wypalenia zawodowego dotyczy osób, które pracują stosunkowo krótko (okres 2-4 lat). Na początku swojej kariery zawodowej mają one idealistyczne wyobrażenia o pracy, jednak z czasem napotyka ją na rzeczywistość, która często nie spełnia ich oczekiwań budząc emocje i poczucie resentymentu. To stopniowo prowadzi do rozwoju wypalenia zawodowego. W następnych badaniach można zebrać grupę programistów o małym stażu pracy od 2 do 4 lat i spróbować potwierdzić hipotezę, że w tym okresie, ryzyko wystąpienia wypalenia zawodowego jest największe.

## Podsumowanie

Celem niniejszego artykułu było uzyskanie odpowiedzi na pytanie czy istnieje zależność pomiędzy długością stażu pracy a poziomem wypalenia zawodowego u programistów w konceptualizacji resentymentu. Obszary naukowe jakie badaczy interesowały to wypalenie zawodowe i jego składowe (wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje z klientami, poczucie braku skuteczności zawodowej i rozczarowanie). Uznano, że zbadanie również zmiennych takich jak resentyment pozwoli ujrzeć szerszy obraz przeprowadzonych badań, a także syndromu wypalenia zawodowego u programistów. W przeprowadzonych badaniach nie zaobserwowano istotnej statystycznie korelacji między długością stażu pracy a występowaniem wypalenia zawodowego wśród programistów ( $\rho = 0,066$ ;  $p = 0,564$ ). Wyniki te sugerują, że długość doświadczenia zawodowego nie ma wpływu na poziom wypalenia zawodowego w tej grupie. Natomiast zidentyfikowano istotne powiązania pomiędzy wypaleniem zawodowym a resentymentem ( $r = -0,532$ ;  $p = 0,001$ ), oraz poczuciem braku skuteczności zawodowej a dystresem ( $\rho = 0,352$ ;  $p = 0,001$ ). Oznacza to, że wystąpienie wypalenia zawodowego wśród programistów powoduje resentyment, a także wzrost objawów dystresu.

Otrzymane wyniki badań stanowią podstawę do dalszego planowania eksploracji, które mogą dostarczyć dodatkowych informacji na temat badanych zależności, np. na wpływ niskiego resentymentu jako czynnik chroniący przed wypaleniem zawodowym u programistów. Rosnące zainteresowanie programowaniem może stanowić motywację do kontynuacji badań w tej dziedzinie. Dlatego warto rozważyć przeprowadzenie kolejnych badań, tym razem skupiając się na płci żeńskiej, ponieważ istnieje znaczna liczba kobiet aktywnie zajmujących się programowaniem.

## Bibliografia

- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory General Survey: an internet study. *Anxiety, Stress, & Coping*, 15(3), 245-260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I.S., Hakanen, J.J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano García, G., & Meier, L.L. (2021). Is burnout a depressive condition? A 14-sample meta-analytic and bifactor Analytic Study. *Clinical Psychological Science*, 9(4). <https://doi.org/10.1177/2167702620979597>
- Bilska, E. (2004). Jak Feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego. *Niebieska Linia*, 4, 1-8.
- Borys, B., Majkovicz, M. (2006). *Psychologia w medycynie*. Wydawnictwo AMG.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout. Job Stress in Human Service*. Sage.
- Cherniss, C. (1993). Role of Professional Self-efficacy in the Etiology and Amelioration of Burnout. (W:) W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (red.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, 135-143. Taylor & Francis.
- Czapiński, J. (2024). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu i cnotach człowieka*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Edelwich, J., Archie, B. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the heling professions*. Human Sciences Press.
- Fengler, J. (2001). *Pomaganie męczy*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Geuens, N., Braspenning, M., Van Bogaert, P., & Franck, E. (2015). Individual vulnerability to burnout in nurses: The role of Type D personality within different nursing specialty areas. *Burnout Research*, 2, 80-86.
- Golembiewski, R.T., & Munzenrider, R.R. (1991). Alternative combinations of phases of burnout: An illustrative exercise. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 13(4), 489-507.
- Gruszczynska, M., Skowrońska, E., Bator, A., & Bąk-Sosnowska, M. (2014). Staż pracy, poziom wypalenia zawodowego i strategie radzenia sobie ze stresem wśród położnych. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, 20(3), 276-281.
- Hobfoll, S.E. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hoggett, P. (2018). Resentment and grievance. *British Journal of Psychotherapy*, 34(3), 395.
- Karbowski, M.G. (2023). Destrukcyjny wpływ resentymentu w procesie akulturacji. *Probacja*, 2, 51-79. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.6711>
- Karbowski, M.G. (2021). *W poszukiwaniu korelatów osobowości u adeptów teologii. Perspektywa noetyczna*. Dom Wydawniczy ELIPSA.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Makara-Studzińska, M. (2008). *Psychologia w położnictwie i ginekologii*. PZWL.
- Maslach, C. (2011). Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. (W:) H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, 13-31. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, C., Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 81(2), 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Nietzsche, F. (2022). *Z genealogii moralności*. Wydawnictwo vis-a-vis Etiuda.
- Pines, A.M. (1993). Burnout: An existential perspective. (W:) W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (red.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 33-51. Taylor & Francis.
- Pines, A.M. (2000). *Treating Career Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective*. *Psychoterapy in Practice*, 56(5), 633-642.
- Pines, A.M. (2011). Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej. (W:) H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, 32-57. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Płotka, A. (2005). Badania nad uwarunkowaniami syndromu burnout u położnych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, LX(568)*, 12-18.
- Rogalińska, R. (2011). Metoda systemowego opisu kompetencji profesjonalnych. *Problemy Profesjologii*, 2, 11-20.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.
- Scheler M. (2022). *Resentyment w strukturze systemów moralnych*. Wydawnictwo Aletheia.
- Sentinello, M. (2014). *LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego. Podręcznik*. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Sęk, H. (2009). *Spoleczna psychologia kliniczna*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sicińska, A. (2015). Stres i wypalenie zawodowe wśród kosmetyków i masażyści w odniesieniu do stażu pracy. Badanie własne. *Kosmetologia Estetyczna*, 6(4), 587-600.
- Sowińska, K., Kretowicz, K., Gaworska-Krzemińska, A., Świetlik, D. (2012). Wypalenie zawodowe i satysfakcja zawodowa w opinii pielęgniarek. *Problemy Pielęgniarstwa*, 20(3), 361-368.
- Tucholska, S. (2003). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Katolicki Uniwersytet Lubelski.
- Tucholska, S. (2013). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Katolicki Uniwersytet Lubelski.
- Weber, M. (2018). *Szkice z socjologii religii*. Wydawnictwo vis-a-vis Etiuda.
- Wontorczyk, A., Wróbel, M. (2013). Cechy temperamentu jako predyktory wypalenia zawodowego u nauczycieli wychowania fizycznego. *Psychologia Społeczna*, 81(24), 96-110.