

Celem projektu jest rozszerzenie **konceptji wypalenia zawodowego**, w taki sposób, aby jak najpełniej pokazać jego **złożoną naturę**. Do wypalenia zawodowego przyczynia się praca, a zwłaszcza **relacja pomiędzy nadmiernymi wymaganiami i niedostatecznymi zasobami organizacyjnymi** (Bakker, Demerouti, 2014). Ale samopoczucie w pracy ma też pozytywne strony. Tak więc połączenie wypalenia z zaangażowaniem i satysfakcją z pracy pomoże rozjaśnić rozumienie mechanizmu stresu i motywacji w pracy.

Naszym zdaniem potrzebne jest nowe rozumienie wypalenia zawodowego, ponieważ w ostatnim czasie na rynku pracy zaszły istotne zmiany. Ekspansja digitalizacji spowodowała, że tradycyjne czynniki ryzyka wypalenia zawodowego znane z dwudziestego wieku (wymagania emocjonalne, przeciążenie pracą) zmieniły się. Coraz częściej pracownicy skarżą się na **przeciążenie poznawcze** (z powodu przetwarzania dużej ilości informacji) oraz wykonywanie nadmiaru **niepotrzebnych zadań** (wzrost biurokratyzacji) (Hakanen, Bakker, 2016; Semmer i in., 2015), co skutkuje ich psychicznym zmęczeniem. Tak jak pokazały wyniki Europejskiego Badania Warunków Pracy (Eurofound, 2016), wypalenie zawodowe to nie tylko problem pracowników (np. pogorszenie zdrowia), ale też organizacji (koszt absencji pracowników) i społeczeństwa (np. niezdolność do pracy).

Dlaczego to robimy? To co już wiemy o wypaleniu zawodowym nie jest wystarczające. Większość istniejących badań prowadzono używając głównie Skali Wypalenia Zawodowego Maslach (MBI, Maslach, Jackson, 1981), która ma wiele ograniczeń takich jak niewystarczająca podstawa teoretyczna, pomijanie objawów zmęczenia psychicznego, brak odniesienia do pozytywnych aspektów dobrostanu, jakimi są zaangażowanie i satysfakcja z pracy. Wprowadzając ramy **teorii Wymagania – Zasoby w Pracy**, poszerzamy nasze spojrzenie o nowe wymagania, przeciążenie poznawcze i wykonywanie niepotrzebnych zadań. Rozszerzamy rozumienie **struktury wypalenia zawodowego** o nowe czynniki związane z **trudnościami poznawczymi i dolegliwościami psychosomatycznymi**, które skłaniają pracowników do poszukiwania pomocy (Schaufeli, Desart, De Witte, 2017). Ponadto bierzemy pod uwagę fakt, że pracownik wypalony może być jednocześnie zaangażowany i usatysfakcjonowany z pracy (Mäkikangas i in., 2016; Schaufeli, De Witte, 2017). Oznacza to, że istnieją różne **profile samopoczucia w pracy** i inne mogą też być mechanizmy stresu i motywacji. Ale do tej pory takich badań prawie nie prowadzono.

W jaki sposób chcemy to zrobić? **Badanie online** przeprowadzimy **dwukrotnie** w odstępie roku w **różnych grupach zawodowych**, które są szczególnie narażone na nadmierne wymagania organizacyjne. Zaprosimy pracowników sektora ochrony zdrowia, edukacji, administracji publicznej i technologii informacyjnych (IT). To pozwoli nam na przewidywanie zmian w zakresie wypalenia zawodowego oraz w odniesieniu do różnych konfiguracji samopoczucia w pracy jako odpowiedzi na wymagania i zasoby w pracy. Nasze analizy przeprowadzimy na kilku poziomach pomiędzy **grupami zawodowymi**, pomiędzy **osobami** oraz z uwzględnieniem **dynamiki czasu**.

Co chcemy osiągnąć? Po pierwsze, chcemy zweryfikować nową koncepcję wypalenia zawodowego w kontekście teorii JD-R. Po drugie, chcemy sprawdzić różnice pomiędzy grupami zawodowymi. Po trzecie, ocenimy profile samopoczucia czyli zobaczymy jakie są relacje pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem i satysfakcją z pracy. Proponowane badania przyczynią się do poszerzenia wiedzy w obszarze psychologii organizacji i psychologii zdrowia w pracy. Korzyści i wartość dodana ze współpracy z profesorem Wilmarem Schaufelim (the Research Group Work, Organizational and Personnel Psychology, KU Leuven, Belgia i Uniwersytet w Utrechcie, Holandia) to przede wszystkim możliwość czerpania z doskonałej wiedzy światowej sławy eksperta w zakresie wypalenia zawodowego i samopoczucia w pracy, rozwijanie międzynarodowej naukowej sieci partnerstwa i promocja polskiej nauki w świecie.