

JACEK PRUSZYŃSKI

Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego w Warszawie

JOANNA GACKA

Ewangelikalna Wyższa Szkoła Teologiczna we Wrocławiu

CZAS, ZDROWIE I CHOROBA ORAZ WOLNOŚĆ W ROZWAŻANIACH O PRACOHOLIZMIE I ZESPOLE ZAWODOWEGO WYPALENIA

Wstęp

Istnieje szereg powiązań pomiędzy obsesyjnym poświęcaniem się pracy (pracoholizmem) a zespołem wypalenia. Uzależnienie od pracy można traktować jako pewien stan świadomości, który może prowadzić do odrealnienia. Pracoholik w swojej ekscytacji pracą zapomina o rodzinie, znajomych, wypoczynku i własnych zainteresowaniach. W jego mniemaniu wszystkie sprawy niezwiązane z życiem zawodowym są mało istotne. Częściej w sidła nałogu pracy wpadają osoby podchodzące do swoich zawodowych obowiązków wręcz idealistycznie, stawiające sobie wysoko poprzeczkę i zwykle biorące na siebie zbyt dużą odpowiedzialność¹. Do takich osób należą duchowni, u których ze względu na charakter pełnionej przez nich posługi, częściej niż w większości innych zawodów określanych jako „pomocowe” pojawiają się zachowania zwiększające ryzyko uzależnienia od pracy. Zaliczyć można do nich nieustanny pośpiech, w parze z którym występuje tendencja do stałej samokontroli i drobiazgowego sprawdzania każdej wykonywanej czynności. Zachowania te można powiązać z charakterystycznymi dla

¹ T. Korytko, *Od pracoholizmu do wypalenia zawodowego*. „Medyk Białostocki” 2011, t. 97, s. 20–21.

większości społeczeństwa oczekiwaniami, które nie uwzględniają faktu, iż duchowny może mieć gorszy dzień lub, tak jak każdy inny człowiek, zawieść lub się pomylić. Uogólniając, można powiedzieć, że, w przeciwieństwie do innych, nie ma on prawa do błędu ani okresów mniejszego zaangażowania. Nadmierne poświęcanie się pracy może też wynikać z powszechnie występującego braku akceptacji dla niektórych stylów bycia czy też rodzajów zachowania, w przypadku gdyby dotyczyły one duchownego, choć jednocześnie są one dopuszczalne a przynajmniej tolerowane w przypadku osób świeckich. Kontakty seksualne z więcej niż jedną partnerką czy partnerem lub w ogóle kontakty seksualne w przypadku duchownych, których obowiązuje celibat, stan upojenia alkoholowego, zamiłowanie do luksusowych strojów i przedmiotów, to tylko nieliczne przykłady zachowań, z których duchowni na ogół rezygnują, motywowani zarówno presją społeczną, jak i własnym wewnętrznym przekonaniem. Sytuacja taka może powodować, że poszukują oni innych form zaspokajania się poprzez nadmierne zaangażowanie w działalność zawodową. Obsesyjne zaangażowanie duchownego w pracę może być również związane z kryzysem jego wiary i w takim wypadku wynikać z niechęci do zmierzenia się z własnymi fundamentalnymi problemami. Uzależnionym duchownym zdarzają się luki w pamięci i chwile „nieobecności” w czasie kontaktów z innymi osobami, pojawiające się w związku z nieustającym myśleniem o pracy. Narasta też w nich potrzeba wykonywania coraz większej ilości pracy w celu utrzymania stałego poziomu pobudzenia i związanego z nim dobrostanu wywołanego poczuciem własnej wartości². Sprzyjają takiemu postępowaniu oczekiwania wiernych, którzy postrzegają duchownego jako osobę, która nieustannie pracuje i służy, ponieważ takie jest jej powołanie. I choć oczywiście powołaniem duchownego nie jest pracoholizm, to jednak tak to może wyglądać, gdy przyjrzymy się obowiązkom, jakie spadają na jego osobę³. W końcu pojawia się zmęczenie i zniechęcenie, tworzące stan charakteryzujący się poczuciem psychicznego i fizycznego wyczerpania, określane jako syndrom wypalenia. Poza duchownymi, liczną grupę ofiar wypalenia stanowią osoby, których praca również wymaga emocjonalnego zaangażowania się w problemy innych, czyli nauczyciele oraz pracownicy opieki zdrowotnej i społecznej.

Pracoholizm

Mimo dużej liczby publikacji poświęconych zjawisku pracoholizmu, nadal sprawia problem odpowiedź na pytanie o jego definicję. Samo określenie „pracoholizm” zostało użyte po raz pierwszy w 1968 roku przez pastora i profesora

² Z. Witka-Jeżewski, *Pracoholizm a posługa księży*. „Rocznik Skrzatuski” 2017, t. 5, s. 195–209.

³ G. Lentini, *Przyjrzyjmy się bracia powołaniu naszemu*. Warszawa 2013.

psychologii Wayne'a Oatesa. Określił on pracoholizm jako „nałóg pracy, kompulsję lub niekontrolowaną potrzebę pracy bez przerwy”, uznając jednocześnie, iż nałóg pracy może być substytutem picia alkoholu i wynika z podobnych mechanizmów psychologicznych⁴. Od tego czasu powstało wiele definicji pracoholizmu, określanego jako nałóg pracy, uzależnienie od pracy, obsesja pracy czy też pożądanie pracy. Między innymi, opisywano pracoholizm jako stałe inwestowanie czasu i energii w pracę, w rozmiarze większym niż tego potrzeba, jak również jako nadmierną i kompulsywną pracę powodowaną przyczynami wewnętrznymi lub zewnętrznymi, powodującą możliwość pojawienia się konsekwencji psychologicznych, zdrowotnych i społecznych, a także mogącą mieć niekorzystny wpływ na środowisko pracy. Podjęta została również próba ilościowego rozgraniczenia pracy od pracoholizmu za pomocą wyznaczenia granicy czasu trwania tej pierwszej na 50 godzin tygodniowo, czy też przyjęcia założenia, iż o pracoholizmie mówimy w przypadku pracy wynoszącej ponad 11 i pół godziny na dobę⁵.

Jak widać, w podanych definicjach przewija się bezpośrednio lub też pośrednio związane z pracoholizmem pojęcie czasu. Doświadczanie czasu towarzyszy każdemu człowiekowi bez względu na okres historyczny, w którym przyszło mu żyć⁶, a rozważając cechy naszego bytu zauważmy, że pojęcie czasu jest fundamentalnym elementem zarówno otaczającego nas świata, jak i naszej świadomości oraz psychiki. Odczucie to na przestrzeni dziejów zawierano w różnego rodzaju personifikacjach czasu⁷. Nierozstrzygnięty nadal jest spór o charakter czasu: czy jest on absolutny, niezależny od przebiegu zjawisk czy może względny, zależny od danego układu odniesienia⁸. Przekłada się to na dylemat dotyczący obiektywnej *versus* subiektywnej natury czasu. Obiektywne istnienie czasu, porównywalne do istnienia przestrzeni czy materii, zakłada teoria substancjalna, która pojawiła się już w starożytności⁹. Przeciwnym jest, późniejsze niż obiektywistyczne ujęcie czasu, stanowisko subiektywistyczne¹⁰. Zakłada ono, że czas to dana *a priori* kategoria ludzkiego umysłu. Jej zadaniem jest porządkowanie ludzkich spostrzeżeń. Na podstawie tych rozważań wyodrębniono dwa rodzaje czasu jako przed-

⁴ W. E. Oates, *On Being a "Workaholic" (A Serious Jest)*. „Pastoral Psychology” 1968, t. 19, s.16–20; *Idem, Confession of an Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York 1971.

⁵ B. Habrat, *Pracoholizm*. W: *Zaburzenia uprawiania hazardu i inne tak zwane nałogi behawioralne*. Red. B. Habrat. Warszawa 2016, s. 351–378.

⁶ M. Siekierka, *Czas a wybrane aspekty jego ujmowania w kulturze antycznych symboli oraz filozofii starożytnej Grecji okresu przedsokratejskiego*. „Pisma Humanistyczne” 2014, t. 12, s. 17–36.

⁷ M. Battistini, *Symbolie i alegorie*. Warszawa 2001, s. 18.

⁸ *Czas*. <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/czas;3889273.html> [dostęp 10.07.2021].

⁹ A. Pawełczyńska, *Czas człowieka*. Wrocław 1986.

¹⁰ T. Banaszczyk, *Czas jako kategoria społeczna*. Wrocław 1981; B. Bajcar, *Wielowymiarowość osobistych koncepcji czasu*. „Roczniki Psychologiczne” 2000, t. 3, s. 71–93.

miotu poznania. Pierwszy, obiektywny nazwano fizycznym lub naukowym, natomiast czas subiektywny utożsamiony został z czasem psychologicznym¹¹. Podział ten pozwala traktować czas obiektywny jako pochodną następstwa zdarzeń i zmian w zewnętrznej względem jednostki czasoprzestrzeni. Natomiast czas subiektywny jako wynik wypełniania czasu obiektywnego działaniem i osobistymi treściami danej jednostki. Czas subiektywny opiera się na takich wymiarach oraz zmiennych, jak perspektywa czasowa (przeszłość – teraźniejszość – przyszłość), orientacja na przyszłość, presja czasu, strukturalizowanie oraz planowanie czasu, świadomość i wykorzystanie czasu, upływ (przemijanie) czasu, czas w relacjach interpersonalnych. Spotkać się można także z opinią, że nie ma podstaw do wprowadzania dwóch odmiennych rodzajów czasu: „obiektywnego” i „subiektywnego”, ponieważ to, co nazywamy czasem „subiektywnym”, stanowi nasz sposób odbierania (przeżywania, ustosunkowywania się do) zmienności bytu, który — choć sam czasowy — czasem nie jest¹². Człowiek, żyjąc w zmieniającym się świecie, zdolny jest do dostosowania swojego zachowania do układu zdarzeń w czasie, tworzy też poznawcze reprezentacje rzeczywistości, które stanowią podstawę świadomego doświadczania czasu¹³, będącego jednym z ważniejszych czynników determinujących ludzką aktywność.

Można przypuszczać, że pracoholizm jest powiązany ze zjawiskiem zaburzonego sposobu świadomego doświadczania czasu, skoro występuje w nim przesadne przyzwolenie na rozszerzenie okresów pracy kosztem wykluczania innych form życiowych aktywności¹⁴. Odnosi się wrażenie, jakby pracoholicy wykazywali tendencję do skupiania się przede wszystkim na teraźniejszości i najbliższej przyszłości. Przyszłość dalsza i najdalsza, podobnie jak przeszłość, przestaje być obiektem ich zainteresowań, tak jakby osoby te chciały nieustannie żyć teraźniejszością, która staje się dla nich namiastką prawdziwej wieczności. Niezdolność do samodzielnego regulowania czasu swojej pracy sprawia, że pracoholików cechuje stały wewnętrzny przymus wykonywania pracy lub innych czynności z nią związanych oraz przymus myślenia o pracy, połączony z towarzyszącym poczuciem dyskomfortu w sytuacjach, kiedy możliwość zajmowania się sprawami, które dotyczą pracy, jest utrudniona. Związek pracoholika z jego pracą stanowi poważną konkurencję dla pozostałych ważnych życiowo relacji, a praca staje się źródłem większej satysfakcji niż życie rodzinne oraz inne dotychczasowe re-

¹¹ L. Zając-Lamparska, *Czas jako kryterium opisu oraz mechanizm regulacji funkcjonowania człowieka — problematyka czasu w psychologii*. „Przegląd Naukowo-Metodyczny” 2011, t. 4, s. 111–124.

¹² M. Łagosz, *Realność czasu*. Wrocław 2006, s. 398.

¹³ K. Popiołek, A. Chudnicka-Czupała, *Czas w życiu człowieka*. Katowice 2010.

¹⁴ B. E. Robinson, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. New York 1998, s. 6.

lacje i zamiłowania. W przypadku pracoholizmu, poświęcanie przez daną osobę większości czasu sprawom zawodowym może stanowić również próbę zapobieżenia przewidywanym przez nią negatywnym scenariuszom, jakie mogą wydarzyć się w pracy, a w konsekwencji negatywnemu myśleniu na swój temat. Samoocena pracoholika jest zatem warunkowa — musi spełnić pewne wymogi dotyczące „wykazywania się”, aby uniknąć niepowodzenia, które, jeśli nastąpi, jest silnie przeżywane¹⁵. Według racjonalno-emotywniej terapii zachowania A. Ellisa, założenia osoby nadmiernie zaangażowanej w pracę brzmią następująco: „jeżeli nie poświęcę całego swojego czasu na pracę, nigdy nie zdołam wykonać moich zadań i nie wykonam mojej pracy równie dobrze, jak inni”, oraz: „muszę robić dobre wrażenie, spełniać oczekiwania innych osób, a nawet przewyższać ich w skuteczności działań”¹⁶. W wyniku takich założeń pracoholik pracuje coraz więcej, choć nie sposób nie zauważyć, iż spędzanie w pracy ponad 11 godzin dziennie, wśród wielu niekorzystnych dla organizmu okoliczności, znacząco zwiększa ryzyko wystąpienia choroby serca, a także ryzyko nagłego zgonu. Pod koniec lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku w Japonii śmierci z przepracowania nadano nazwę *karōshi*. Pojęcie to funkcjonuje obecnie jako nazwa własna występującego w wielu państwach, w tym w Polsce, zjawiska zgonu pracownika w wyniku przepracowania¹⁷.

Pracoholizm, zagrażając zdrowiu i niekiedy życiu pracoholika, jest, podobnie jak inne nałogi, stanem chorobowym. Niemniej jednak, choć odpowiedź na pytanie, czym jest zdrowie i choroba, może wydawać się oczywista, to same te pojęcia, jako zagadnienia abstrakcyjne, są trudne do jednoznacznego i kategorycznego określenia¹⁸. W dużej mierze wynika to ze zmieniających się zapatrywań na człowieka, jego ciało i aspekty z tymi zagadnieniami powiązane. Rozpatrując teorie dotyczące stanu człowieka, w zależności od tego, który z komponentów zdrowia i choroby wybija się na pierwszy plan, możemy wyróżnić definicje biologiczne, wielowymiarowe i funkcjonalne¹⁹.

Definicje biologiczne traktują zdrowie, jak również chorobę, jako pewne stany somatyczne, które są doświadczalne zmysłowo i mogą być empirycznie mierzalne

¹⁵ K. Wojdyło, *Funkcjonowanie pracoholików w sytuacji zadaniowej*. „Przegląd Psychologiczny” 2010, t. 53, s. 75–98.

¹⁶ A. Ellis, S. Blau, *The Albert Ellis Reader: A Guide to Well-Being Using Rational Emotive Behavior Therapy*. New York 2000.

¹⁷ M. Żemigła, *Zjawisko śmierci z przepracowania*. „Studia i Prace WNEiZ US” 2018, t. 52, z. 3, s. 177–186.

¹⁸ B. Woynarowska, *Edukacja zdrowotna*. Warszawa 2013; M. Lerner, *Conceptualization of Health and Social Well-Being*. „Health Services Research” 1973, t. 8, z. 1, s. 6–12.

¹⁹ R. Gil, A. Dziedziczko, *Pojęcie świadomości zdrowotnej, zdrowia i choroby*. „Zdrowie Publiczne” 2004, t. 114, z. 2, s. 250–255; E. Korzeniowska, *O zdrowiu i jego definicjach*. „Zdrowie Publiczne” 1988, t. 99, z. 9, s. 465–471.

za pomocą obiektywnych parametrów medycznych. Zdrowie jest tu stanem biologiczno-fizjologicznym organizmu, a choroba ma zazwyczaj jedną przyczynę (gen, bakteria, wirus, pasożyt). Cechą wyróżniającą, a zarazem stanowiącą podstawę krytyki tego ujęcia, jest redukcjonizm i brak należytego odniesienia do pozabiologicznej sfery funkcjonowania człowieka.

Za przykład definicji wielowymiarowej może posłużyć opinia G. Sigerista:

Zdrowym może być człowiek, który odznacza się harmonijnym rozwojem fizycznym i psychicznym i dobrze adaptuje się do otaczającego go środowiska społecznego. Całkowicie realizuje on swoje zdolności fizyczne i umysłowe, może dostosowywać się do zmian w otoczeniu, jeśli nie wykraczają one poza granice normy i wnosi swój wkład w pomyślność społeczeństwa, odpowiednio do swoich możliwości i zdolności²⁰.

Definicje funkcjonalne ujmują zdrowie jako jeden z warunków sprawnego i efektywnego uczestnictwa jednostki w życiu społecznym oraz jej zdolności do wykonywania cenionych zadań, zaś chorobę definiują jako „szkodliwą dysfunkcję” (ang. *harmful dysfunction*)²¹. Takie podejście do zdrowia i choroby wydaje się najbardziej przydatne dla wyrażenia zagrożenia, jakie dla zdrowia jednostek niesie nałóg pracoholizmu, zaburzający dobrostan psychiczny, społeczny, ale także fizyczny dotkniętych nimi osób. „Szkodliwa dysfunkcja”, za jaką możemy przyjąć pracoholizm, powiązana jest z pojęciem wolności, ponieważ osobista wolność, w najprostszym ujęciu pojmowana jest jako brak przymusu. Obecny system społeczny, skoncentrowany na idei postępu oraz oparty o regułę przedsiębiorczości i funkcjonalności, w którym sukces jednostki, rozumiany jako dążenie do osiągnięcia kariery, zdobycia uznania otoczenia czy też dobrej pozycji życiowej, przekłada te dążenia na potrzebę nieustannej aktywności. Aktywność ta wyraża się przede wszystkim w pracy, która jest rodzajem fetysza i dla wielu osób stanowi sama w sobie wartość pierwszoplanową.

Można przypuszczać, że sytuacja, w której coraz częściej stawia się znak równości pomiędzy pojęciem „aktywny zawodowo” czy też „bardziej niż inni aktywny zawodowo”, a pojęciem „self-made man”, pośrednio jest jedną z przyczyn rozprzestrzeniania się formy uzależnienia, jaką jest pracoholizm, zwłaszcza gdy zaangażowanie się w pracę utożsamiane jest z pozytywnie postrzeganym przez społeczeństwo stylem życia. Sprzyja temu rozpowszechniany w środkach przekazu wizerunek osoby „aktywnej zawodowo”, „oddanej pracy”, a w domyśle am-

²⁰ E. Kozłowska (et al.), *Koncepcja zdrowia i jego ochrony w świetle literatury przedmiotu*. „Journal of Education, Health and Sport” 2016, t. 6, z. 9, s. 575–585.

²¹ J. C. Wakefield, *Disorder as Harmful Dysfunction: A Conceptual Critique of DSM-III-R's Definition of Mental Disorder*. „Psychological Review” 1992, t. 99, z. 2, s. 232–247.

bitnego „człowieka sukcesu”²². W sprzeczności z taką postawą stoi pojęcie wolności, traktowanej w kulturze europejskiej jako niezbywalne prawo każdego człowieka. Problemem nadal nierozstrzygniętym jest, czy wolność ma przede wszystkim charakter negatywny i jest brakiem ograniczeń, czy też należy przypisać wolności cechę pozytywną, rozumiejąc ją jako możliwość realizacji rozumnych celów. Zastanawiając się nad istotą wolności, można powiedzieć, że najbardziej oczywistym wydaje się jej wymiar negatywny, który zakłada, że wolność jest przeciwieństwem i nieobecnością przymusu, restrykcji czy też niewoli. Pracoholizm niweczy wolność jednostki poprzez to, że osoby nim dotknięte ulegają sile nałogu utrudniającego lub nawet uniemożliwiającego realizację innych życiowych celów. Oczywiście nie wszystkie ograniczenia, którym podlegamy, wpływają negatywnie na naszą wolność, na przykład te związane z naturą naszej fizjologii czy zasadami fizyki wyznaczają przestrzeń naszej wolności, zakorzeniając ją w rzeczywistości. Nie powoduje poczucia zniewolenia również to, że sami nakładamy sobie pewne ograniczenia, redukując niektóre aktywności, aby móc realizować inne działania, niekoniecznie nas pociągające, ale potrzebne innym osobom. Choć wydawać by się mogło, że zasada, w myśl której wolnym jest taki czyn, którego przyczyną jest sama osoba go wykonująca, ogranicza zakres naszej wolności, to przecież jednym z jej wymiarów jest możliwość bycia panem samego siebie, również poprzez panowanie nad własnymi pragnieniami czy popędami. Ograniczając prawo do działań służących tylko swoim popędom, w tym popędowi do ciągłej i możliwie nieprzerwanej pracy, zyskujemy nowy wymiar wolności, związany z szacunkiem dla samego siebie, wynikającym z działań wpływających z poczucia odpowiedzialności, lojalności i przyjaźni w stosunku do innych osób. W przeciwnej sytuacji, pozorna wolność postępowania może prowadzić do mentalności niewolniczej, która polega na tym, że człowiek — jak to określił Arystoteles — swój rozum i wolę ma niejako poza sobą, nie potrafi dążyć do prawdziwych celów, a jego celami są te wartości, które ze swojej natury są tylko środkami prowadzącymi do celu²³.

Pracoholizm a zespół wypalenia

Jak wspomniano na wstępie, pracoholizm może prowadzić do zespołu wypalenia zawodowego. Zespół wypalenia został opisany po raz pierwszy w dwóch artykułach opublikowanych w 1974 roku, z których jeden został napisany przez

²² B. T. Woronowicz, *Pracoholizm*. <https://www.mp.pl/pacjent/psychiatria/uzaleznienia/72913,pracoholizm> [dostęp 21.07.2021].

²³ J. Salij, *Trud wolności*. Kraków 2001.

H. J. Freudenbergera²⁴, a drugi był autorstwa S. Ginsburga²⁵. Freudenberger, który uczynił termin „wypalenie” popularnym określeniem, które weszło do piśmiennictwa naukowego, definiował go jako stan charakteryzujący się poczuciem psychicznego i fizycznego wyczerpania, niecierpliwością, nadmierną skłonnością do irytacji, połączoną z cynizmem i poczuciem chronicznego znudzenia, skłonnością do izolowania się i tłumienia emocji²⁶. Pojęcie „wypalenia zawodowego” zostało sformułowane w czasie, gdy Freudenberger rozpoznał u siebie model nieprawidłowego funkcjonowania zawodowego. Sam tak opisywał sytuację, w której się wtedy znajdował:

Angażujesz się w pracę, ponieważ ty sam żądasz tego od siebie, twój personel żąda tego od ciebie, a populacja, której służysz, żąda tego od was. Jak zwykle zdarza się w takich wypadkach, coraz więcej żądań stawia się coraz mniejszej grupie osób. W efekcie stopniowo budujesz w osobach wokół siebie i w sobie poczucie, że jesteś niezbędny. Angażujesz się w to, co robisz, coraz bardziej. Aż w końcu się odnajdujesz, tak jak ja, w stanie całkowitego wyczerpania²⁷.

Freudenberger, omawiając objawy behawioralne zespołu wypalenia, wymieniał trudności w kontrolowaniu swoich emocji, łatwe uleganie irytacji i frustracji, wybuchy złości oraz postawę podejrzliwości i paranoi, w której z jednej strony dana osoba może mieć wrażenie, że każdy chce ją skrzywdzić, a z drugiej strony doświadczać poczucia wszechmocy, mogącej prowadzić do działań nadmierne ryzykownych. Innymi cechami osób z wypaleniem zawodowym, na które Freudenberger zwracał uwagę, były: upór, sztywność, i nieelastyczność postępowania, oraz przekonanie, że przeszła ona przez wszystko w swojej pracy i wie więcej niż ktokolwiek inny. Sam proces wypalenia Freudenberger przedstawiał jako cykl zawierający w sobie: przymus udowodnienia własnej wartości, wzrost zaangażowania w pracę, zaniedbywanie własnych potrzeb, narastający konflikt pomiędzy potrzebami pracownika a wymaganiami pracy, wypaczenie (zmianę) życiowych wartości, wycofywanie się i izolację, zauważalne zmiany w zachowaniu, poczucie depersonalizacji, utratę poczucia własnej wartości oraz poczucie wewnętrznej pustki, depresję, i na końcu pełnoobjawowe wypalenie²⁸.

²⁴ H. J. Freudenberger, *Staff Burn-Out*. „Journal of Social Issues” 1974, t. 30, s. 159–165.

²⁵ S. G. Ginsburg, *The Problem of the Burned-Out Executive*. „Personnel Journal” 1974, t. 48, s. 598–600.

²⁶ K. Znańska-Kozłowska. *Wypalenie zawodowe — pojęcie, przyczyny i objawy*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, t. 1, s. 105.

²⁷ H. J. Freudenberger, *Developing a Paraprofessional Staff Enrichment Program in an Alternative Institution*. „Professional Psychology” 1973, t. 4, z. 4, s. 429. Przekład własny Autora.

²⁸ *Idem*, *Staff Burn-Out...*, s. 159; Por. G. Rogala-Pawelczyk, M. Kita, *Wypalenie zawodowe w pracy pielęgniarki, część 2: teoria i praktyka*. „Magazyn Pielęgniarki i Położnej” 2021, t. 3, s. 40–42.

Do istotnych czynników wpływających na stan psychiczny, emocjonalny i fizyczny osób dotkniętych zespołem wypalenia, zaliczyć można nietypowy (nieregularny, zmianowy, nocny) tryb pracy oraz specyfikę obciążeń zawodowych wspólnych dla większości zawodów określanych jako „pomocowe”: tempo i warunki pracy, brak wsparcia instytucjonalnego oraz nieprzewidywalność efektów działania²⁹.

Freudenberger w swoich rozważaniach przyrównywał człowieka do systemu energetycznego, którego poziom może być wysoki lub niski, który zużywa energię lub „ładuje” swoje akumulatory. Według niego osoba zagrożona wypaleniem, nadmiernie zużywając swój „energetyczny zasób”, traci więcej energii niż jej pozyskuje, ponieważ realizacja zadań, których się podjęła, przekracza jej możliwości. Z tego też powodu Freudenberger sugerował, że dobrym pomysłem jest sprawdzenie „poziomu energii” kandydata do pracy, ponieważ jeśli jego zasób energii jest niski, może lepiej odradzić mu pracę w instytucji intensywnie drenującej energię. Natomiast w ramach środków zapobiegawczych sugerował zachęcanie pracowników do treningów fizycznych, jako bardzo dobrego sposobu na odpoczynek i „doładowanie wyczerpanych akumulatorów”, ponieważ uważał, iż wyczerpanie wywołane wypaleniem dotyka głównie sfery psychicznej i emocjonalnej, ale nie fizycznej. Opis wypalenia zawodowego, podany przez Freudenbergera, uwzględniał znaczenie cech osobowych i motywacji wpływających na pracownika. Osoby oddane swojej pracy czują wewnętrzną presję motywującą ich, aby dawać jak najwięcej z siebie. Takie nastawienie może tłumaczyć często występujące u tych osób wrażenie, iż ich własne potrzeby i pragnienia są drugorzędne w stosunku do potrzeb i pragnień otoczenia³⁰. Nieudane próby sprostania stawianym przed sobą nierealnie wysokim wymaganiom powodują, iż osoby te zaczynają czuć się winne, co z kolei może prowadzić do prób kompensowania tego stanu jeszcze większym zaangażowaniem w prowadzoną przez siebie działalność.

Freudenberger dostrzegał również związek między wypaleniem a innymi zagadnieniami związanymi z poczuciem braku możliwości realnego przeciwdziałania nieprawidłowościom występującym w otaczającej nas rzeczywistości. Sytuacje takie mogą pojawić się między innymi w wypadku pracy w dużych organizacjach, gdzie ze względu na anonimowość pracowników, fragmentaryczność ich działań, odbieranych przez poszczególnych zatrudnionych jako działania bez znaczenia, oraz sytuację, w której nie mogą się oni komunikować z realnymi decydentami

²⁹ A. Kanios, *Zagrożenie wypaleniem zawodowym pracowników socjalnych — porównanie środowiskowe*. „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2017, t. 30, z. 4, s. 107–117.

³⁰ H. J. Freudenberger, *The Staff Burn-Out Syndrome in Alternative Institutions*. „Psychotherapy: Theory, Research and Practice” 1975, t. 12, z. 1, s. 73–82.

w danej instytucji, dochodzi do wypalenia funkcjonalnego, czyli wypalenia generowanego przez sam system.

Zastanawiając się nad narastającym rozpowszechnianiem zjawiska wypalenia, Freudenberger używa do jego opisu następujących określeń: „zubażać się”, „wyczerpać zasoby fizyczne i psychiczne”, „niszczyć się nadmiernym dążeniem do celu, w wyniku jakichś nierealistycznych oczekiwań narzuconych przez siebie lub przez wartości społeczne”³¹. Określenia te nie zakładają konieczności związku wypalenia z pracą, przez co pojęcie wypalenia się może być pojmowane szerzej, jako konflikt między wyidealizowanym obrazem samego siebie i prawdziwym, niedoskonałym „ja”, któremu ten wyidealizowany obraz zaprzecza. Wypalenie w tym wypadku jest głównie wynikiem tego zaprzeczenia. Taki sposób rozumienia pojęcia wypalenia Freudenberger rozwija w innych swoich publikacjach, w których opis wypalenia potwierdza aspekt energetyczny jako centralny element jego koncepcji:

Wyczerpanie zrodzone z nadmiernych wymagań, które mogą być narzucone przez siebie lub które przychodzą z zewnątrz — rodzina, praca, przyjaciele, kochankowie, systemy wartości lub społeczeństwo, które uszczuplają energię³².

Wypalenie w koncepcji Freudenbergera można traktować jako objaw kompensacyjny, odpowiedź na istniejący obecnie „czas wielkich strat”. Wypalenie w tym wypadku staje się objawem uniwersalnym, ponieważ „żywi się głodem jakiegokolwiek rodzaju” i pojawia się „kiedy miłość, uznanie i aprobata nie są obecne, zostawiając głodną pustkę, a niska samoocena prowadzi do nierealistycznego dążenia do doskonałości, uznania i akceptacji”³³.

Inną znaczącą osobą badającą problem wypalenia, choć w nieco węższym zakresie, dotyczącym głównie powiązanego z wykonywaną pracą wypalenia zawodowego, była Christina Maslach, psycholog społeczny³⁴. Wraz ze swoimi współpracownikami z Uniwersytetu Berkeley prowadziła ona badania nad wypaleniem zawodowym osób pracujących w zawodach obciążonych dużym, przewlekłym stresem. Według Maslach za wypalenie zawodowe odpowiedzialny jest stres związany bezpośrednio z wykonywaną pracą. Definicja ta wstępnie zakładała, że wypalenie zawiera w sobie dwa elementy: depersonalizację oraz emocjonalne wy-

³¹ H. J. Freudenberger, G. Richelson, *Burn-Out: The High Cost of High Achievement*. New York 1980.

³² F. F. Fontes, Herbert J. Freudenberger and the Making of Burnout As a Psychopathological Syndrome. „Memorandum” 2020, t. 37, s. 11. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/issue/view/1066> [dostęp 10.06.2020]. Przekład własny Autora.

³³ *Ibidem*, s. 12. Przekład własny Autora.

³⁴ C. Maslach, S. E. Jackson, *The Measurement of Experienced Burnout*. „Journal of Occupational Behavior” 1981, t. 2, s. 99–113; C. Maslach, M. P. Leiter, *New Insights into Burnout and Healthcare: Strategies for Improving Civility and Alleviating Burnout*. „Medical Teacher” 2017, t. 39, z. 2, s. 160–163.

cierpanie. W toku dalszych badań dołączono kolejną składową, czyli poczucie braku osiągnięć osobistych³⁵. Kolejne badania wykazały występowanie objawów wypalenia u przedstawicieli coraz większej liczby zawodów, między innymi, u nauczycieli, personelu wojskowego, funkcjonariuszy policji, menedżerów³⁶, lekarzy³⁷ oraz pielęgniarek³⁸.

Oznaki wypalenia zawodowego

Zauważalną oznaką wypalenia zawodowego jest utrata tych cech, które powinny charakteryzować osobę zaangażowaną w swoją pracę, czyli kreatywności, sumiennego wywiązywania się ze swoich zobowiązań, chęci współpracy z innymi, komunikatywności, umiejętności radzenia sobie z stresującymi wydarzeniami, otwartości na zmiany i zdolności do podejmowania samodzielnych decyzji. Wymienione powyżej umiejętności ulegają zaburzeniu wskutek szeregu zmian fizycznych, psychicznych oraz behawioralnych związanych z zespołem wypalenia, w efekcie czego osoby dotknięte zespołem zwracają się ku stereotypowej, wykonywanej w pośpiechu pracy, z czasem cechującej się wyraźnie zaznaczającą się tendencją do, o ile to możliwe, unikania obowiązków zawodowych.

Fazy rozwoju zespołu wypalenia zawodowego.

Freudenberger, omawiając proces wypalenia zawodowego, wyróżnił 12 faz rozwoju tego zjawiska³⁹. Tabela I przedstawia poszczególne etapy rozwoju wypalenia zawodowego wraz z ich cechami.

³⁵ S. Tucholska, *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*. „Przegląd Psychologiczny” 2001, t. 44, z. 3, s. 301–317.

³⁶ L. V. Heinemann, T. Heinemann, *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244017697154> [dostęp 15.06.2021].

³⁷ Uchwała nr 13 XIV KRAJOWEGO ZJAZDU LEKARZY z dnia 26 maja 2018 r. w sprawie stworzenia mechanizmów służących profilaktyce wypalenia zawodowego wśród lekarzy. http://www.nil.org.pl/_data/assets/pdf_file/0020/uz-13-wypalenie-zawodowe.pdf [dostęp: 1.07. 2021 r.].

³⁸ A. Grochowska (et al.), *Wypalenie zawodowe u pielęgniarek*. „Medical Studies/Studia Medyczne” 2018, t. 34, z. 3, s. 189–195.

³⁹ L. Solecki, P. Klepacka, *Przyczyny oraz czynniki sprzyjające występowaniu zespołu wypalenia zawodowego wśród lekarzy zatrudnionych w publicznych sektorach opieki zdrowotnej*. „Medycyna Środowiskowa” 2017, t. 20, z. 1, s. 7–16.

Faza	Cechy podstawowe	Cechy uzupełniające
I	Okres, w którym przyjemność wynikająca z wykonywanej pracy przeradza się w przymus efektywnego działania połączony z zbyt dużymi oczekiwaniami względem własnej osoby	Nieumiejętność akceptowania własnych porażek, jak również sukcesów odnoszonych przez innych.
II	Przyjmowanie coraz większej ilości pracy oraz coraz intensywniejsze angażowanie się w wykonywane działania w celu spełnienia wysokich osobistych oczekiwań względem siebie.	Pomimo znacznego przeciążenia obowiązkami, nasila się przekonanie o konieczności wykonywania wszystkich zadań samemu, co pozwala na odbieranie samego siebie jako „osoby niezastąpionej”.
III	Zaniedbywanie własnych potrzeb, począwszy od tych dotyczących przyjemności, takich jak spotkania z przyjaciółmi czy znajomymi, skończywszy na tych, które związane są z rozwijaniem własnych zainteresowań czy działań hobbyistycznych. W dalszym okresie rozwija się również lekceważenie potrzeb podstawowych, wśród których znajduje się sen, pożywienie czy potrzeby seksualne.	W wielu przypadkach występuje nadmierna konsumpcja używek takich jak kofeina czy alkohol, jak również sięganie po nikotynę oraz środki wspomagające zasypianie i sen.
IV	Osoba z rozwijającym się wypaleniem zawodowym zaczyna dostrzegać niekorzystne zmiany zachodzące w niej samej i jej życiu, ale bez uzmysłowienia sobie istoty swojego problemu.	Narastające poczucie utraty energii powoduje, iż wykonywanie nawet prostych czynności staje się coraz poważniejszym problemem.

V	Uwypuklają się zmiany systemu wartości i kolejności priorytetów. Praca staje się głównym celem życiowym, a kontakty społeczne ulegają ograniczeniu lub nawet zostają całkowicie odrzucone, gdyż są odbierane jako niepotrzebne obciążenie.	Prowadzi to do coraz bardziej nasilonej izolacji, zwłaszcza dotyczącej kontaktów poza środowiskiem zawodowym.
VI	Okres, w którym osoba z rozwijającym się zespołem wypalenia identyfikuje jako powód występujących u siebie problemów presję czasu i zbyt dużą ilość pracy.	Sytuacja ta, wraz z odbieraniem współpracowników jako mało inteligentnych i leniwych, doprowadza z jednej strony do poczucia bezradności, a z drugiej strony do braku ochoty do udzielania wsparcia i pomocy innym osobom.
VII	Nazywana bywa okresem ostatecznego wycofania się. Cechuje się obsesyjnym trzymaniem się ustalonych reguł pracy oraz postrzeganiem rodziny i innych osób bliskich jako nadmiernego obciążenia.	Z powodu poczucia braku perspektywy i utraty nadziei na lepszą przyszłość występuje poszukiwanie ukojenia w środkach odurzających, takich jak alkohol i narkotyki.
VIII	Czas, w którym narastają dalsze zmiany zachowania, oraz pogłębia się strach i niepewność.	Próby niesienia pomocy przez inne osoby odbierane są jako forma ataku ze strony otoczenia.
IX	Utrata poczucia własnej osobowości oraz odczucie wypełniania zadań w sposób automatyczny.	Postrzeganie życia dokonuje się poprzez pryzmat teraźniejszości.
X	Przejawia się próbami nadmiernego zaspakajania potrzeb, np. przesadną seksualnością, przejadaniem się, nadużywaniem alkoholu.	Pogłębiają się napady paniki oraz lęku przed ludźmi. Narzucanie sobie aktywności i poszukiwanie celu ma na celu odsunięcie poczucia życiowej pustki.

XI	Okres, w którym uwydatnia się depresja, przejawiająca się obojętnością, zwątpieniem, wyczerpaniem.	Nierzadko występują myśli samobójcze.
XII	Określana jako wypalenie pełnoobjawowe. Występuje w niej całkowite załamanie fizyczne, psychiczne i emocjonalne.	Przemożna staje się chęć ucieczki od swojej sytuacji i częste myśli samobójcze, które w wielu przypadkach mogą być zrealizowane.

Tabela I. Fazy rozwoju wypalenia zawodowego⁴⁰

Podobnie jak w przypadku innych zespołów związanych z przewlekłym stresem, zmiany jednej fazy wypalenia zawodowego na inną mogą się odbywać poza świadomością podmiotu. Możliwy jest także powrót do wcześniejszej fazy wypalenia. Powrót ten jest jednak tym trudniejszy, im bardziej zaawansowany jest rozwój wypalenia zawodowego. Uważa się, iż najpóźniej od fazy siódmej, skuteczna walka z zespołu wypalenia wymaga profesjonalnej pomocy⁴¹.

Możliwe zapobieganie i terapia

W związku z powagą problemu wypalenia zawodowego, opisano już wiele metod służących jego zapobieganiu i leczeniu. Syntetyczne ich ujęcie można znaleźć w publikacji L. Soleckiego i P. Klepackiej, którzy opisują poszczególne stadia pokonywania wypalenia zawodowego, z których pierwszym jest zdanie sobie sprawy z posiadania problemu związanego ze swoją aktywnością zawodową. Kolejnym działaniem powinno być ustalanie priorytetów, stawianie sobie realnych celów oraz właściwe gospodarowanie swoją energią i uczuciami. Następne stadium związane jest z odzyskiwaniem kontroli nad swoim życiem, dzięki uświadomieniu sobie osobistych potrzeb i życzeń oraz refleksji nad własnym postępowaniem i sposobem realizowania się zawodowo. Dalsze działania obejmują nauczenie się bycia asertywnym i mówienia „nie” w celu obrony przed nadmiernymi wymaganiami i roszczeniami otoczenia. Ostatnie stadium dotyczy wypoczynku i regeneracji sił. Istotnym elementem tego okresu jest zastosowanie przerw, których zadaniem jest wyraźne zaznaczanie początku i końca wykonywanych czynności, a przez to zapobieżenie sytuacji, w której dochodzi do utraty rozeznania, nad czym i nad jaką ilością aktualnych spraw aktualnie pracujemy. Niemniej istotne

⁴⁰ Tabela opracowana na podstawie: *Ibidem, passim*.

⁴¹ *Ibidem*, s. 11–12.

w tym stadium są różnorodne formy relaksu oraz hobby, pozwalające na wypoczynek i oderwanie się od obowiązków zawodowych. Innymi istotnymi elementami walki z wypaleniem zawodowym jest powstrzymanie się od pracy w dni wolne, niedziele i święta oraz poszerzanie pola własnej aktywności. Autorzy uważają też, iż korzystna może być zmiana miejsca czy rodzaju pracy oraz kontakt z ludźmi reprezentującymi inne postawy życiowe⁴².

Nie negując znaczenia metod leczących zespół wypalenia, należy postawić sobie pytanie, czy wystarczająco dużo uwagi poświęcamy profilaktyce tego zjawiska. Wysiłek związany ze zdobyciem wykształcenia, a następnie z ciągłą potrzebą doskonalenia swoich umiejętności, jest tylko jednym z elementów przewlekłego stresu, jaki jest obecnie udziałem większości osób pracujących. Dodatkowym obciążeniem jest promowany współcześnie wizerunek idealnego pracownika jako osoby bez reszty oddanej swojej pracy, przy czym jest to wizerunek w takim samym stopniu pożądanym przez pracodawców, jak i oczekiwany przez społeczeństwo. Powoduje to, iż w ciągu swojego zawodowego życia, osoby pracujące przyzwyczajane są do sytuacji, w której systematycznie obarcza się je coraz większą liczbą zadań, które mają wykonać zazwyczaj w zbyt krótkim okresie czasu. Dodatkowo trudno nie zauważyć mnożących się ciężarów natury biurokratycznej, nakazów, zarządzeń, wymogów dotyczących sprawozdawczości, rozliczania, rejestracji i innych obowiązków nakładanych przez różnorodne władze. Można odnieść wrażenie, że przynajmniej część z tych zarządzeń i nakazów nie przynosi nikomu wymiernych korzyści, a jedynie zwiększa obciążenia i tak już przeciążonego pracownika oraz angażuje go w kolejne czasochłonne działania. Problem wypalenia zawodowego pojmowanego jako sytuacja, w której „jestem wyczerpany i nie mogę nic więcej zrobić lub dać”⁴³ oraz jako stan, w którym „energia zamienia się w wyczerpanie, zaangażowanie w cynizm, a efektywność w jej brak”⁴⁴, może być również związany z nagminnym popełnianiem błędów, nazywanego przez Bertranda Russela błędem kategorii. Znacząca część osób, myśląc w sposób dychotomiczny, uważa, że skoro jest dobrym pracownikiem, to jest jednocześnie dobrym człowiekiem. Powoduje to zrozumiałe pragnienie, aby zawsze pracować dobrze, ponieważ w przeciwnym wypadku automatycznie staną się oni źli. Wspomniany powyżej błąd kategorii polega na tym, że gdy kwalifikujemy siebie jako człowieka dobrego bądź złego, oceniając się przez pryzmat pracy, robimy nieuprawomoc-

⁴² *Ibidem*, s. 12.

⁴³ P. Jarzynkowski (et al.), *Zespół wypalenia zawodowego wśród pracowników zawodów medycznych*. „Medycyna Rodzinna” 2017, t. 20, z. 2, s. 105–110.

⁴⁴ C. Hooper (et al.), *Compassion Satisfaction, Burnout and Compassion Fatigue among Emergency Nurses Compared with Nurses in Other Selected Impatient Specialties*. „Journal of Emergency Nursing” 2010, t. 36, s. 420–427.

niony przeskok do innej kategorii, gdyż nie jesteśmy tym, co robimy i nie możemy się z tym identyfikować⁴⁵. W takich wypadkach działaniem zapobiegającym tej i innym konsekwencjom błędów kategorii byłoby tylko rozwijanie umiejętności precyzyjnego myślenia, zapobiegającego nadmiernej generalizacji osądów, w tym osądu postrzegania samego siebie tylko poprzez pryzmat wykonywanej pracy.

Time, health, medical conditions and freedom in the context of workaholism and professional burnout

A b s t r a c t

Addiction to work is a situation where workaholics are so excited about their work that they neglect their families, friends, holidays, and personal hobbies. People who are ambitious and set a high bar for themselves, while at the same time suffering from low self-esteem, are particularly prone to fall prey to workaholism. Being addicted to one's work may lead to professional burnout syndrome, which manifests itself as a sense of constant physical and mental exhaustion, lack of patience and irritability combined with cynicism and boredom, and a tendency to isolate oneself from others and suppress one's emotions. People suffering from burnout syndrome resort to performing mundane work as fast as they can and have a progressive tendency to do as little work as possible. The first step to rid oneself from the addiction is to acknowledge the problematic character of one's professional activity, re-set one's priorities and set achievable goals for oneself; one's actions and the way in which one's career progresses should also be examined. Further steps include learning assertiveness in order to protect oneself against excessive requirements and demands posed by one's environment and regaining the ability to rest and regenerate one's capacity.

Keywords: workaholism, professional burnout, time, health, freedom

⁴⁵ S. Rogowski, *Człowiek znaczy słowo*. „Postępy Psychiatrii i Neurologii” 2006, t. 15, z. 2, s. 1–5.