

Anna GEMBALSKA-KWIECIEŃ, Zbigniew ŻURAKOWSKI
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
Instytut Inżynierii Produkcji
e-mail: anna.gembalska-kwiecien@polsl.pl, zbigniew.zurakowski@polsl.pl

PRZYCZYNY I SKUTKI WYPALENIA ZAWODOWEGO

Streszczenie. W artykule zajęto się problemem wypalenia zawodowego. Przedstawiono charakterystykę wypalenia zawodowego. Pokazano także przyczyny powstania tego niekorzystnego zjawiska oraz jego skutki.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, stres zawodowy, skutki wypalenia zawodowego

CAUSES AND EFFECTS OF OCCUPATIONAL BURNOUT

Summary. The article dealt with the problem of burnout. Shows the characteristics of burnout. Shows the causes resulting in the emergence of this negative phenomenon and its effects.

Keywords: professional burnout, professional stress, effects of the professional burnout

1. Wprowadzenie

„Zjawisko wypalenia zawodowego ujawniono w latach siedemdziesiątych, choć istniało ono prawdopodobnie znacznie wcześniej. Można jednak sądzić, że przemiany cywilizacyjne i wzrastające wymagania stawiane zawodom służb społecznych spowodowały, że koszty psychologiczne, jakie ponoszą w swojej pracy nauczyciele, lekarze, pielęgniarki, pracownicy społeczni, pracownicy służb ratowniczych, policjanci i inni, są coraz poważniejsze¹. Stres,

¹ Sęk H.: Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie. PWN, Warszawa 2004.

jaki towarzyszy wykonywaniu tych zawodów, oraz trudności w radzeniu sobie z nim bywają powodem wyczerpania, chronicznego zmęczenia, braku zadowolenia z pracy. Dystansowanie się czy utrata zaangażowania to sposoby radzenia sobie z obciążeniami. W wyniku polskich badań nad problematyką wypalenia zawodowego stwierdzono, iż jest to problem uniwersalny i wielu badaczy poważnie zaczęło się nim interesować².

Z obserwacji procesów zachodzących na rynku pracy może wynikać, że problem wypalenia zawodowego nasila się. Skala zjawiska jest jednak trudna do ustalenia – brakuje aktualnych ogólnopolskich badań w tym zakresie. Wyjątkiem są badania przeprowadzone w 2009 roku przez zespół profesora A. Bassama, psychologa z Instytutu Psychologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Zespół badawczy sprawdzał m.in. skalę wypalenia zawodowego w przedsiębiorstwach oraz wpływ stresu i wypalenia zawodowego na spadek wydajności pracy. Badaniem, które było częścią programu profilaktycznego organizowanego przez Urząd Marszałkowski i Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, objęto cztery tysiące pracowników w województwie kujawsko-pomorskim. Badanych pracowników podzielono na cztery typy: wypalonych, tuż przed wypaleniem, niewypalonych i tzw. typy oszczędnościowe, czyli osoby z małą ambicją, wykonujące swoją pracę bez zaangażowania, ale jednocześnie bez negatywnych skutków dla własnej psychiki. Osób wypalonych i pracowników tuż przed wypaleniem było łącznie 48%. Osoby zdrowe stanowiły jedną trzecią wszystkich badanych³. Pokazuje to, iż skala tego zjawiska może być bardzo duża. Do niedawna uważano, że wypalenie zawodowe grozi przede wszystkim przedstawicielom zawodów związanych z kontaktem z ludźmi, niesieniem im pomocy. W świetle obecnej wiedzy na wypalenie narażeni są przedstawiciele wszystkich zawodów, a wpływają na nie czynniki leżące w miejscu pracy. Praca zawodowa jest nieodłączną dziedziną życia ludzkiego, często decyduje o subiektywnej ocenie jakości życia lub stanie zdrowia człowieka. Dlatego też wypalenie zawodowe należy uznać za szczególnie niebezpieczne zjawisko i zdecydowanie mu przeciwdziałać.

2. Wypalenia zawodowe – charakterystyka zjawiska

W literaturze przedmiotu termin „wypalenie zawodowe” jest definiowany w różnorodny sposób. Freudenberger i North, którzy jako jedni z pierwszych amerykańskich psychoanalityków zajęli się problemem wypalenia w zawodach społecznych, określili syndrom wypalenia zawodowego jako „stan, który krystalizuje się powoli, przez dłuższy okres

² Ibidem.

³ Skoczek K.: Wypalenie zawodowe: przyczyny i objawy. Sposoby na wypalenie zawodowe, http://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/dusza/wypalenie-zawodowe-przyczyny-objawy-sposoby-na-wypalenie-zawodowe_42426.html, 7.04.2015.

przeżywania ciągłego stresu i angażowania całej energii życiowej, który w końcowym efekcie wywiera negatywny wpływ na motywację, przekonania i zachowanie”⁴.

Ch. Maslach uważa, że wypalenie jest sprawą znacznie poważniejszą niż zły nastrój czy podły dzień. To stałe poczucie niezgodności z pracą, które może spowodować poważny kryzys w życiu⁵. Przedstawia ona również „wypalenie zawodowe jako syndrom, na który składają się: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżenie oceny własnych dokonań zawodowych. Syndrom ów może występować u osób, które pracują z innymi. Wyczerpanie emocjonalne dotyczy poczucia przeciążenia emocjonalnego i znacznego uszczerplenia posiadanych zasobów energetycznych na skutek kontaktów z innymi. Depersonalizacja wiąże się natomiast z negatywnym, nierzadko wręcz bezdusznym, a w najlepszym razie nazbyt obojętnym reagowaniem na innych ludzi będących odbiorcami pomocy danej osoby [...]. Zaś obniżona ocena dokonań własnych odnosi się do radykalnego spadku poczucia swoich kompetencji i utraty przeświadczenia o możliwości odnoszenia sukcesów w pracy z ludźmi. Wiąże się to również z negatywną samooceną”⁶.

Zdaniem E. Aronsona wypalenie zawodowe to stan psychiczny, który często występuje u ludzi pracujących z innymi (przede wszystkim, ale nie tylko, w zawodach polegających na niesieniu pomocy) i którzy w swych relacjach z klientami lub pacjentami, przełożonymi lub kolegami są stroną dającą⁷. Tymczasem A. Kamrowska opisuje wypalenie jako stan wyczerpania jednostki, spowodowany nadmiernymi zadaniami stawianymi przez środowisko pracy⁸.

Najczęściej wypalenie zawodowe definiowane jest jako stan wyczerpania fizycznego i/lub emocjonalnego, występujący u osób pracujących z innymi i pomagających innym, w zawodach bazujących na ciągłym kontakcie z ludźmi i zaangażowaniu emocjonalnym w ich problemy (np. psycholog, pedagog, lekarz, pielęgniarka, pracownik socjalny, prawnik, kurator sądowy, mediator rodzinny, ksiądz itp.). „Zwykle ujawnia się po wielu latach nieświadomego narastania i ma poważny wpływ na życie zarówno zawodowe, podejście do pracy, jak i na życie rodzinne i towarzyskie”⁹.

Interesujące ujęcie definicji przedstawiła E. Bilaska, która pokazuje, że wypalenie zawodowe jest jedną z wielu możliwych reakcji organizmu na chroniczny stres związany

⁴ Litzke S.M.: Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.

⁵ Maslach Ch.: Pokonać wypalenie zawodowe: sześć strategii poprawienia relacji z pracą. Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

⁶ Litzke S.M.: op.cit.

⁷ Aronson E.: Człowiek istota społeczna. PWN, Warszawa 1998; Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M.: Psychologia społeczna. Serce i umysł. Zysk i S-ka, Poznań 1997.

⁸ Kamrowska A.: Wypalenie zawodowe. Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Klinika Psychiatrii Dorosłych, www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf, 7.04.2015.

⁹ Wypalenie zawodowe i jego objawy, <http://klinikastresuben.pl/pl/pomoc-terapeutytyczna/wypalenie-zawodowe/>, 7.04.2015.

z pracą w zawodach, których wspólną cechą jest ciągły kontakt z ludźmi i zaangażowanie emocjonalne w ich problemy¹⁰.

Według koncepcji E. Starostki wypalenie zawodowe jest opisywane jako stan wyczerpania cielesnego, duchowego lub uczuciowego. Trudno jest określić dokładny początek tego procesu. Zazwyczaj sugeruje się, iż proces ten jest bardzo powolny i niezauważalny, a ujawnia się nagle i z dużą siłą. Jest on rezultatem długotrwałego lub powtarzającego się obciążenia w wyniku długoletniej intensywnej pracy dla innych ludzi [...]. Wypalenie jest bolesnym uświadomieniem sobie (przez osoby pomagające), że nie są w stanie już więcej pomóc tym ludziom, że nie mogą dać im więcej i całkowicie zużyły swoje siły. Badaczka wyróżniła dwa rodzaje wypalenia: wypalenie aktywne oraz wypalenie bierne. Wypalenie aktywne wywołane jest przez wydarzenia i czynniki zewnętrzne, do których zaliczyć można warunki pracy – tu zwraca szczególną uwagę na zbyt wiele wymagań, oraz aspekty instytucjonalne. Wypalenie bierne jest niczym innym jak wewnętrznymi reakcjami organizmu na wyżej wymienione przyczyny¹¹.

Warunki, w jakich dochodzi do wypalenia zawodowego, J. Piekarska przedstawiła jako reakcję na długotrwałe przeciążenie obowiązkami, zbyt trudne i odpowiedzialne zadania oraz monotonną, nudną, wyczerpującą pracą¹². Jej zdaniem może pojawić się ono, gdy mamy do czynienia z czynnościami, których wykonanie jest nierealne lub sprzężone z niewielkim wpływem na sytuację, na przykład gdy mamy złą organizację czasu pracy, brak czasu prywatnego, gdy praca jest niezgodna z naszymi wartościami lub charakterem (zachowania agresywne lub uległe). J. Piekarska uważa, że będziemy na nie bardziej podatni, jeśli dążymy do perfekcji, jesteśmy „nadodpowiedzialni” lub po prostu nie potrafimy powiedzieć „nie”, nie mając ochoty angażować się w kolejne przedsięwzięcia¹³.

Natomiast M. Książdźyna wypalenie zawodowe określiła jako stan psychologiczny, podczas którego osoba czuje się wyczerpana, a jej motywacja mocno spada. Osoba wypalona nie docenia siebie ani swoich dokonań. Czuje się zagubiona, traci wiarę w swoją pracę. To, co niegdyś było źródłem sukcesów i radości, teraz jest przyczyną problemów¹⁴.

¹⁰ Bilka E.: Jak Feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego. „Niebieska Linia”, nr 4, 2004; Bilka E.: Profilaktyka wypalenia zawodowego. „Niebieska Linia”, nr 5, 2008.

¹¹ Starostka E.: Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki, www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=245, 7.04.2015.

¹² Gembalska-Kwiecień A.: Stres zawodowy w górnictwie. Kwartalnik Wyższego Urzędu Górniczego „Bezpieczeństwo Pracy i Ochrona Środowiska w Górnictwie”, nr 4, Katowice 1996; Gembalska-Kwiecień A., Zajac E.: Stres w pracy, jego przyczyny i konsekwencje. „Śląskie Wiadomości Elektryczne”, nr 3(60), 2005.

¹³ Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J.: Praca poglądowna na temat wypalenia zawodowego. „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, Warszawa 2005; Piekarska J.: Rozmowa z psychologiem społecznym, www.pracaizdrowie.com.pl/content/view/135/38/, 7.04.2015.

¹⁴ Książdźyna M.: O wypaleniu zawodowym, <http://www.topmenedzer.pl/2009/01/wypalenie-zawodowe/>, 7.04.2015.

Reasumując powyższe podejścia do problemu wypalenia zawodowego, można podjąć próbę jego zdefiniowania, jako stanu, który powoduje emocjonalne, psychiczne i fizyczne wyczerpanie organizmu, powstające w związku z wykonywaną pracą.

3. Przyczyny i skutki wypalenia zawodowego

Syndrom wypalenia zawodowego rozwija się w wyniku źle zrównoważonych wzajemnych oddziaływań między tym, czego otaczający świat wymaga od danej osoby, a jej zdolnością do znoszenia obciążeń. Przy czym zależy to również od indywidualnych umiejętności prawidłowego gospodarowania własną energią i dbania o regenerację sił. „Wypalenie jest procesem, który rozwija się powoli i zakrada cichaczem. Pierwsze sygnały ostrzegawcze nie są zwykle dostrzegane lub są błędnie interpretowane. Aby móc się wypalić, trzeba najpierw płonąć żądzą działania, zapalić się do czegoś”¹⁵. S.M. Litzke przedstawia także stadia procesu powstawania wypalenia zawodowego:

- Stadium 1 – przymus ciągłego udowadniania własnej wartości. Chęć wydajnej pracy i żądza czynu przekształcają się w przymus efektywnego działania z uwagi na zbyt duże oczekiwania względem własnej osoby. Zmniejsza się gotowość do akceptowania własnych ograniczeń i możliwości. Kluczowym momentem jest dostrzeżenie cienkiej granicy między dążeniem do efektywnego działania a wewnętrznym przymusem własnej efektywności i samodzielne ustalenie własnego tempa pracy i tempa życia.
- Stadium 2 – wzrost zaangażowania w pracę. Nasila się poczucie, że trzeba wszystko robić samemu, by udowodnić własną wartość. Delegowanie zadań postrzegane jest jako uciążliwe i czasochłonne, a czasami traktowane w kategoriach zagrożenia dla własnej niezbędności. W tym stadium ważne jest ćwiczenie umiejętności delegowania zadań.
- Stadium 3 – zaniedbywanie własnych potrzeb. Chęć odprężenia, przyjemnych kontaktów społecznych i temu podobne zaczynają być coraz mocniej spychane na dalszy plan, nasila się poczucie, że w ogóle już się nie ma takich potrzeb, w tym również potrzeb seksualnych. Nierzadko dochodzi do nadużywania alkoholu, nikotyny, kofeiny, ale również tabletek nasennych, ponieważ najpóźniej w tym stadium pojawiają się zaburzenia snu.
- Stadium 4 – zaburzona proporcja między potrzebami wewnętrznymi a zewnętrznymi wymogami, tak zwanymi przymusami, skutkuje utratą dużej ilości energii, a wreszcie jej wyczerpaniem. Zaczynają się pojawiać niewłaściwe zachowania, na przykład niepunktualność, mylenie terminów spotkań i tym podobne. W tym stadium ważne jest

¹⁵ Litzke S.M.: op.cit.

to, by nie tłumaczyć niewłaściwego zachowania wyłącznie przeciążeniem, lecz dostrzegać swój udział w nasilającym się procesie utraty energii.

- Stadium 5 – przewartościowanie. Percepcja zostaje zmacona, a zmysł postrzegania mocno przytępiony. Zmienia się kolejność priorytetów, kontakty społeczne postrzegane są jako obciążenie, ważne cele życiowe są dezawuowane i przewartościowywane. Reaktywowanie wcześniejszych przyjaźni może w tym stadium pomóc w uświadomieniu sobie tego, że zaszła w nas zmiana, i w cofnięciu dokonanego negatywnego przewartościowania.
- Stadium 6 – aby móc dalej żyć, człowiek musi zastosować mechanizm wyparcia w konfrontacji z pojawiającymi się problemami. Wyparcie jest już w tym stadium życiowo ważne, jeśli chce się nadal funkcjonować. Symptomami takiego stanu są: odizolowanie się od otaczającego świata, który również jest dezawuowany, cynizm, agresywne deprecjonowanie rzeczywistości, brak cierpliwości i nietolerancja. Znacznie spada efektywność i pojawiają się dolegliwości fizyczne. Kontakty z innymi osobami cechuje bezradność, brak gotowości do niesienia pomocy lub brak empatii. Począwszy od tego stadium, konieczna jest już profesjonalna pomoc.
- Stadium 7 – następuje ostateczne wycofanie się. Sieć społeczna, która nas wspiera, ochrania i podtrzymuje, postrzegana jest jako wroga, wymagająca i nadmiernie obciążająca. Obecny stan człowieka cechuje brak orientacji, utrata perspektyw i nadziei na przyszłość oraz zupełne wyobcowanie. Zastępczego zaspokojenia szuka w alkoholu, narkotykach lub lekach. Ma poczucie skrępowania i automatyzacji własnych działań. W końcowym efekcie skutkuje to przejściem do stadium 8.
- Stadium 8 – znaczące zmiany w zachowaniu. Nadal postępuje proces izolowania się i wycofywania z życia. Każdy przejaw zainteresowania ze strony otaczającego świata jest interpretowany jako atak. Mogą również pojawiać się reakcje paranoidalne.
- Stadium 9 – utrata poczucia, że się ma własną osobowość. Pojawienie się poczucia, że nie jest się już autonomiczną jednostką, lecz że funkcjonuje się automatycznie.
- Stadium 10 – pustka wewnętrzna. Człowiek czuje się wyjałowiony, zniechęcony i pusty, co pewien czas doświadcza ataków paniki i reakcji fobicznych, odczuwa lęk przed innymi ludźmi i ludzkimi skupiskami. Niekiedy obserwowane są także nadmierne próby zastępczego zaspokajania potrzeb.
- Stadium 11 – ogólny stan determinuje depresja. Rozpacz, wyczerpanie, obniżenie nastroju. Uczucie wewnętrznego bólu występuje naprzemiennie z apatią, pojawiają się myśli samobójcze.
- Stadium 12 – wypalenie pełnoobjawowe. Na plan pierwszy wysuwa się całkowite wyczerpanie psychiczne, fizyczne i emocjonalne, duża podatność na infekcje, ryzyko wystąpienia chorób serca, układu krwionośnego i pokarmowego.

Najpóźniej od wejścia w stadium 7 konieczna jest profesjonalna pomoc, by zapobiec dalszemu rozwojowi syndromu¹⁶.

Przyczyny wypalenia zawodowego mogą być zlokalizowane w trzech płaszczyznach, które A. Kamrowska przedstawia następująco¹⁷:

1. Płaszczyzna indywidualna: sprzyjające cechy osobowości – niska samoocena, defensywność, zależność, bierność, perfekcjonizm; poczucie kontroli zewnętrznej, nieracjonalne przekonania, niskie poczucie sprawności zaradczej, specyficzny typ kontroli polegający na unikaniu sytuacji trudnych.
2. Płaszczyzna interpersonalna: między pracownikami a chorymi – emocjonalne zaangażowanie, między przełożonymi i współpracownikami – konflikty interpersonalne, rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, zaburzona komunikacja, agresja werbalna, mobbing, zamierzone lub niezamierzone przyczynianie się pracodawcy do poczucia obniżania wartości pracowników, np. kwestionowanie kompetencji i blokowanie aktywności zawodowej,
3. Płaszczyzna organizacyjna: cele instytucji jako sprzeczne z wartościami i normami uznawanymi przez pracownika: brak czasu na prowadzenie życia rodzinnego, stresory związane ze środowiskiem fizycznym (np. hałas), stresory związane ze sposobem wykonywania pracy (np. pośpiech, monotonia, praca w godzinach wieczornych i nocnych), stresory związane z funkcjonowaniem pracownika jako członka organizacji (np. brak możliwości wypowiedzenia swojej opinii w istotnych sprawach), stresory związane z rozwojem zawodowym – niezadowolenie z przebiegu kariery, brak możliwości rozwoju zawodowego, brak poczucia stałości pracy, styl kierowania niedostosowany do zadań placówki i potrzeb pracowników.

Wypalenie zawodowe, oddziałując na sferę emocjonalną, psychiczną i fizyczną człowieka, może doprowadzić do jego wyczerpania.

Na wyczerpanie fizyczne, emocjonalne i psychiczne składają się pewne cechy, które zostały przedstawione poniżej¹⁸:

1. Wyczerpanie fizyczne: brak energii, chroniczne zmęczenie, osłabienie, podatność na wypadki, napięcie i kurcze w obrębie mięśni szyi i ramion, bóle pleców, zmiana zwyczajów żywieniowych, zmiana wagi ciała, zwiększona podatność na przeziębienia i infekcje wirusowe, zaburzenia snu, koszmary senne, zwiększone przyjmowanie leków lub konsumpcja alkoholu w celu zniwelowania wyczerpania fizycznego.
2. Wyczerpanie emocjonalne: uczucie przygnębienia, bezradności, beznadziejności i braku perspektyw, niepohamowany płacz, dysfunkcje mechanizmów kontroli emocji,

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Kamrowska A.: op.cit.

¹⁸ Litzke S.M.: op.cit.

uczucie rozczarowania, poczucie pustki emocjonalnej, pobudliwość, uczucie pustki, rozpacz, osamotnienia, ogólny brak chęci do działania.

3. Wyczerpanie psychiczne: negatywne nastawienie do siebie, do pracy, do życia, wykształcenie nastawienia dezawuuującego klientów (cynizm, lekceważenie, agresja), utrata szacunku do siebie, poczucie własnej nieudolności, poczucie niższej wartości, zerwanie kontaktów z klientami i kolegami.

Koncentracja i intensywność poszczególnych cech mogą być różne i zależą od czynników indywidualnych bądź sytuacyjnych.

Objawy wypalenia są różnorodne. Ch. Maslach najważniejsze opisała następująco:

- wypalenie to utrata energii – człowiek czuje się przytłoczony, zestresowany i wyczerpany;
- wypalenie to utrata entuzjazmu – początkowa pasja ustąpiła cynizmowi. W pracy nie się nie podoba: klienci są uciążliwi, szefowie to zagrożenie, a koledzy – zło konieczne. Wiedza fachowa, kreatywność czy wrażliwość – przybladły i zgasły. Włącza się tryb oszczędzania energii;
- wypalenie to utrata pewności siebie – bez energii i zaangażowania w pracę trudno znaleźć argumenty za jej kontynuowaniem.

Efekty złej relacji z pracą mają tendencję do rozchodzenia się jak fala, pogarsza się zdrowie fizyczne i samopoczucie, przez co maleje odporność na choroby czy depresję, skuteczność współdziałania w zespole oraz jakość ulega obniżeniu, negatywne emocje przenoszą się na relacje z rodziną i przyjaciółmi, a świat traci wiele „kolorów”¹⁹.

A. Kamrowska przedstawiła fazy i objawy wypalenia zawodowego. Do faz należą:

- miesiąc miodowy – okres zauroczenia pracą i pełnej satysfakcji z osiągnięć zawodowych, energia, optymizm i entuzjazm,
- przebudzenie – czas, w którym człowiek zauważa, że idealistyczna ocena pracy jest nieadekwatna, pracuje coraz więcej i stara się, by idealistyczny obraz nie uległ zaburzeniu,
- szorstkość – realizacja zadań zawodowych wymaga coraz więcej wysiłku, dołączają kłopoty w kontaktach społecznych,
- wypalenie pełnoobjawowe – rozwija się pełne wyczerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się zaburzenia depresyjne, poczucie pustki i samotności, chęć wyzwolenia się, ucieczki z pracy,
- odradzanie się – czas leczenia „ran” powstałych po wypaleniu zawodowym.

¹⁹ Maslach Ch.: Pokonać wypalenie zawodowe: sześć strategii poprawienia relacji z pracą. Wolters Kluwer, Warszawa 2010; Maslach Ch.: Wypalenie się: utrata troski o człowieka, [w:] Zimbardo P.G., Ruch F.L.: Psychologia i życie. PWN, Warszawa 1994.

Natomiast najważniejszymi objawami są²⁰:

- fizyczne znużenie,
- zaburzenia somatyczne i czynnościowe,
- wybuchy gniewu i irytacja,
- okresy beczynności w pracy,
- inicjowanie konfliktów w pracy,
- ucieczka przed decyzjami,
- zmiana zachowań – nadmierne spożywanie alkoholu, zażywanie narkotyków,
- brak poczucia identyfikacji z zawodem.

4. Wnioski końcowe

W prezentowanym artykule przedstawiono problem wypalenia zawodowego, jego charakterystykę, przyczyny oraz skutki. Reasumując przedstawione w artykule podejścia do problemu wypalenia zawodowego, można podjąć próbę jego zdefiniowania jako stanu, który powoduje emocjonalne, psychiczne i fizyczne wyczerpanie organizmu, powstające w związku z wykonywaną pracą.

Natomiast jako najczęstsze sygnały ostrzegawcze wskazujące na zjawisko wypalenia uznać należy przede wszystkim: subiektywne poczucie przepracowania, brak chęci do pracy, niechęć wychodzenia do pracy, a także poczucie izolacji i osamotnienia. Kolejne sygnały mogące świadczyć o wypaleniu to postrzeganie życia jako ponurego i ciężkiego, negatywne postawy wobec klientów, brak cierpliwości, drażliwość oraz poirytowanie na gruncie rodzinnym, częste choroby, negatywne, ucieczkowe, a nawet samobójcze myśli²¹.

Zanim wypalenie rozwinie się w pełni, pojawiają się symptomy, które informują o pogłębiających się problemach. Dokładna autodiagnoza umożliwi podjęcie kroków zaradczych i uruchomienie zmiany w pożądanym kierunku. Ważna jest świadomość, iż takie zagrożenie istnieje, i zdecydowana postawa pracowników i pracodawców w celu przeciwdziałania im.

Wpływ na pojawienie się wypalenia zawodowego wywiera w znacznym stopniu środowisko, w którym pracujemy – im jest ono bardziej bezpieczne, higieniczne i przyjazne

²⁰ Terelak J.: Psychologia stresu. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001; Kamrowska A.: Wypalenie zawodowe. Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Klinika Psychiatrii Dorosłych, www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf, 7.04.2015.

²¹ Starostka E.: Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki, www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=245, 7.04.2015.

pracownikowi, tym zjawisko wypalenia zawodowego ma tam mniejszy zasięg i w porę zostaje eliminowane²².

Bibliografia

1. Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J.: Praca pogładowa na temat wypalenia zawodowego. „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, Warszawa 2005.
2. Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M.: Psychologia społeczna. Serce i umysł. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
3. Aronson E.: Człowiek istota społeczna. PWN, Warszawa 1998.
4. Bilska E.: Jak Feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego. „Niebieska Linia”, nr 4, 2004.
5. Bilska E.: Profilaktyka wypalenia zawodowego. „Niebieska Linia”, nr 5, 2008.
6. Gembalska-Kwiecień A., Zajac E.: Stres w pracy, jego przyczyny i konsekwencje. „Śląskie Wiadomości Elektryczne”, nr 3(60), 2005.
7. Gembalska-Kwiecień A., Zajac E.: Stres zawodowy. „Praca Zdrowie Bezpieczeństwo”, nr 2, 2005.
8. Gembalska-Kwiecień A.: Stres zawodowy w górnictwie. Kwartalnik Wyższego Urzędu Górniczego „Bezpieczeństwo Pracy i Ochrona Środowiska w Górnictwie”, nr 4, Katowice 1996.
9. Kamrowska A.: Wypalenie zawodowe. Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Klinika Psychiatrii Dorosłych, www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf, 7.04.2015.
10. Książczyzna M.: O wypaleniu zawodowym, <http://www.topmenedzer.pl/2009/01/wypalenie-zawodowe/>, 7.04.2015.
11. Litzke S.M.: Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
12. Maslach Ch.: Pokonać wypalenie zawodowe: sześć strategii poprawienia relacji z pracą. Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
13. Maslach Ch.: Wypalenie się: utrata troski o człowieka, [w:] Zimbardo P.G., Ruch F.L.: Psychologia i życie. PWN, Warszawa 1994.
14. Piekarska J.: Rozmowa z psychologiem społecznym, www.pracaizdrowie.com.pl/content/view/135/38/, 7.04.2015.
15. Sęk H.: Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie. PWN, Warszawa 2004.

²² Gembalska-Kwiecień A., Zajac E.: Stres w pracy, jego przyczyny i konsekwencje. „Śląskie Wiadomości Elektryczne”, nr 3(60), 2005; Gembalska-Kwiecień A., Zajac E.: Stres zawodowy. „Praca Zdrowie Bezpieczeństwo”, nr 2, 2005.

16. Skoczek K.: Wypalenie zawodowe: przyczyny i objawy. Sposoby na wypalenie zawodowe, http://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/dusza/wypalenie-zawodowe-przyczyny-objawy-sposoby-na-wypalenie-zawodowe_42426.html, 7.04.2015.
17. Starostka E.: Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki, www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=245, 7.04.2015.
18. Terelak J.: Psychologia stresu. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001.
19. Wypalenie zawodowe i jego objawy, <http://klinikastresuben.pl/pl/pomoc-terapeutyczna/wypalenie-zawodowe/>, 7.04.2015.

Abstract

Specifically, the article took up the problem of burnout, presented the characteristics of the phenomenon, its causes and consequences. The issue of burnout is common, because it reaches out to the increasing numbers of workers. The severity of this issue can raise anxiety, because it has many negative effects, including: affects the health, safety and the development of the personality of the individual in society and on the course of a career. Can lead to large losses incurred by businesses, employers and employees.