

# POSTĘPY NEONATOLOGII

## ADVANCES IN NEONATOLOGY

ISSN 1640-3959

NUMER – NUMER 3  
TOM – VOLUME 26  
ROK – YEAR 2020  
KWARTALNIK



ORGAN POLSKIEGO  
TOWARZYSTWA  
NEONATOLOGICZNEGO

Czasopismo w bazie  
Index Copernicus – punktacja 63,23  
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – punktacja 5

**MediCare**

# WYPALENIE ZAWODOWE NEONATOLOGÓW JAKO PROBLEM SPOŁECZNY

## OCCUPATIONAL BURNOUT OF NEONATOLOGISTS AS A SOCIAL PROBLEM

Jolanta Warzycha<sup>1</sup>, Marta Baryła<sup>1</sup>, Ewa Warzycha<sup>2</sup>, Marian Halkiewicz<sup>1</sup>

*Z dumą powiada człowiek wokoło,  
że wśród obowiązków wschodzi.  
Wkrótce obwieszcza już nie tak wesolo,  
że w obowiązków zginął powodzi.*

Eugen Roth

### STRESZCZENIE

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem dość powszechnym. Najczęściej w miejscu pracy nie jest traktowane jako problem organizacyjny, ale jako słabość pracownika w zakresie znoszenia codziennych trudności. Tymczasem syndrom wypalenia jest mocno związany ze stresogennym miejscem pracy i doświadczaniem przez pracownika chronicznego obciążenia emocjonalnego. Coraz częściej dotyczy lekarzy neonatologów, którzy są w stanie długotrwałego stresu. Zaczynają odczuwać brak harmonii między personelem macierzystego oddziału neonatologicznego. Sprzyjają temu dyżury kontraktowe na różnych oddziałach, czasem bardzo odległych od miejsca zamieszkania. Neonatolodzy pracują tam jako podmioty gospodarcze i nie identyfikują się z danym oddziałem. Zespół wypalenia zawodowego nie jest indywidualnym problemem jednostki, ale problemem społecznym, wymagającym instytucjonalnych rozwiązań. Wypalenie zawodowe to pierwszy krok do depresji.

**SŁOWA KLUCZOWE:** wypalenie zawodowe, syndrom wypalenia zawodowego, stres zawodowy, neonatolog, depersonalizacja, depresja

### ABSTRACT

Occupational burnout is a very widespread problem. It is not usually seen in the workplace as an organizational problem, but as a problem of employee's weakness in bearing with everyday difficulties. Meanwhile, the burnout syndrome is strongly related to the stressful workplace and experiencing a chronic emotional load by the employee. More often applies to neonatologists, who are in a state of prolonged stress. They begin to experience a lack of harmony between their person and the home Neonatology Department. This is favored by contract shifts in various departments, sometimes very remote from their place of residence. Neonatologists work there as business entities and do not identify with the given branch. The burnout syndrome is not an individual problem of the individual, but a social problem, requiring institutional solutions. It is the first step to depression.

**KEY WORDS:** professional burnout, professional burnout syndrome, occupational stress, neonatologist, depersonification, depression

### WSTĘP

We współczesnym świecie wypalenie zawodowe jest bardzo częstym zjawiskiem. Przemiany cywilizacyjne i gwałtowny rozwój konkurencji (związany ze wzrostem wymagań na stanowiskach pracy) spowodowały wzrost obciążeń psychicznych, z którymi muszą sobie radzić pracownicy. Problem wypalenia zawodowego dotyczy lekarzy. Metaanaliza na ten temat ukazała się w 2018 roku na łamach *The JAMA Internal Medicine* [1]. W Łódzkiej Izbie Lekarskiej jest prowadzone badanie, które ma ocenić skalę problemu. Neonatolodzy szczególnie są narażeni na ciągły stres. Pracują bardzo dużo, na róż-

nych oddziałach neonatologicznych, oddalonych od miejsca zamieszkania. Zazwyczaj pracują w ramach kontraktu jako podmioty gospodarcze. Średni wiek neonatologów w Polsce wynosi 54 lata. Dla większości praca stanowi dominującą formę aktywności życiowej, źródło poczucia spełnienia i własnej wartości. Długotrwałe borykanie się neonatologów z negatywnymi cechami pracy skutkuje osobistymi porażkami oraz postępującym wyczerpaniem fizycznym i emocjonalnym. Chroniczny stres zawodowy najczęściej jest wskazywany jako główne źródło wypalenia [2, 3].

W powstaniu syndromu wypalenia dużą rolę odgrywa również podatność indywidualna oraz

<sup>1</sup> Oddział Neonatologiczny, Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. N.M.P. w Częstochowie

<sup>2</sup> Szkoła Podstawowa nr 38 im. Ludwika Zamehafa w Częstochowie

Adres do korespondencji: Jolanta Warzycha, Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. N.M.P. w Częstochowie, Oddział Neonatologiczny, ul. Białska 104/118, 42-202 Częstochowa, e-mail: jolawarzycha@onet.pl, tel. (34) 367 35 64, 694 680 698

motywacja. Wszyscy ludzie podlegają stresowi, a wypalają się tylko ci, którzy mieli wzniosłe cele, duże oczekiwania i silną motywację. Już sam wybór specjalizacji z zakresu neonatologii to wzniosły cel, bo obejmuje pomoc najmłodszym i najslabszym. Uczestnictwo w kursach oraz stażach wyjazdowych to kolejne „schody” (późne powroty ze stażu, tęsknota własnych dzieci, wydatki).

## ZWIĄZEK STRESU Z WYPALIENIEM ZAWODOWYM

Jednym z pierwszych badaczy zjawiska stresu był H. Selye. Koncentrował się on na fizjologicznym rozumieniu stresu i określał to zjawisko jako stan cechujący się niespecyficznymi zmianami fizjologicznymi, które stanowią reakcję na wyzwania stawiane organizmowi. Natomiast według W. Cannona stres jest efektem zaburzenia homeostazy, a odporność na stres wiąże się z umiejętnością utrzymania przez organizm stałości środowiska wewnętrznego w warunkach podlegania różnym bodźcom zewnętrznym [4, 5].

Na podstawie obserwacji zachowań ludzi w sytuacjach stresu R. Lazarus wymienił trzy znaczenia tego zjawiska:

- obciążenie (ang. load) – rozumiane jako bodziec zewnętrzny,
- presja (ang. stress) – określana jako reakcja wewnętrzna wywołana przez bodziec,
- napięcie (ang. strain) – rozumiane jako zaburzenie podmiotu [6].

Ewolucja w rozumieniu zjawiska stresu wiąże się z interdyscyplinarnością podejść. Niezależnie od różnic w interpretacji współcześni psychologowie rozumieją stres jako efekt wszelkich bodźców pozytywnych i negatywnych, które nie tylko mogą być przyczyną zaburzeń i chorób psychosomatycznych, ale także mogą mobilizować organizm do walki i stanowić szansę dla rozwoju człowieka.

## STRES ZAWODOWY

Praca stanowi dla człowieka naturalną i pożądaną formę aktywności. W zależności od okoliczności i stawianych celów może służyć zdrowiu, wspierać rozwój i dostarczać satysfakcji, ale może być też źródłem napięcia emocjonalnego, choroby, zaburzeń w społecznym i rodzinnym funkcjonowaniu człowieka. Stres zawodowy neonatologów stanowi duży problem nie tylko dla nich, ale też dla szpitali. Poniżej wymieniono trzy grupy stresorów [3].

### 1. Problemy organizacyjne:

- brak wsparcia dla pracownika,
- długie i niedogodne godziny pracy,

- niski prestiż, nieadekwatne płace i brak perspektywy awansu,
  - niepotrzebne rytuały i procedury,
  - niepewność i brak poczucia stałości.
2. Problemy związane z wykonywaną pracą:
- trudni pacjenci lub podwładni/współpracownicy,
  - odpowiedzialność związana z pracą,
  - niemożność efektywnego działania lub udzielania pomocy,
  - przeciążenie pracą.
3. Specyficzne przyczyny stresu:
- niejasność ról lub konflikt ról,
  - perfekcjonizm,
  - brak wpływu na decyzje,
  - częste konflikty z przełożonymi,
  - brak poparcia ze strony współpracowników,
  - monotonna praca,
  - niewłaściwa komunikacja,
  - nieodpowiednie kierowanie,
  - konflikty między pracownikami.

Tab. 1. Kategorie stresorów związanych z pracą neonatologa (opracowanie własne).

TREŚĆ PRACY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przeciążenie pracą</li> <li>• złożona praca/monotonna praca</li> <li>• zbyt duża odpowiedzialność</li> <li>• niebezpieczna praca</li> <li>• sprzeczne/niejednoznaczne wymagania</li> <li>• dysproporcja między standardami a zarządzeniami dyrekcji</li> </ul>
WARUNKI PRACY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• złe warunki (hałas, wibracje, oświetlenie, promieniowanie, temperatura)</li> <li>• pozycja, w której wykonuje się pracę (wymuszona pozycja przy komputerze)</li> <li>• praca wymagająca dużego wysiłku fizycznego i psychicznego (kilka dyżurów w tygodniu)</li> <li>• zagrażające sytuacje</li> <li>• brak higieny/brak środków ochronnych</li> </ul>
WARUNKI ZATRUDNIENIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• praca zmianowa lub w systemie równoważnym</li> <li>• niska płaca w stosunku do wykonywanych zadań</li> <li>• niewielkie szanse na rozwój kariery</li> <li>• brak stałej umowy o pracę, praca w ramach kontraktu</li> </ul>
RELACJE SPOŁECZNE W PRACY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• złe przywództwo</li> <li>• małe wsparcie społeczne</li> <li>• niewielki udział w podejmowaniu decyzji</li> <li>• ograniczenie swobód (brak możliwości wyjazdu na szkolenia – brak rąk do pracy)</li> <li>• dyskryminacja, zarządzanie przez skłócanie zespołu</li> </ul>

Dokonując przeglądu literatury przedmiotu, można stwierdzić, że początkowo większość badań nad stresem koncentrowała się na treści pracy i warunkach pracy. Współcześnie płaszczyzną istotnych poszukiwań są relacje międzyludzkie [3, 4].

U neonatologów wysoki poziom stresu często koreluje z objawami psychosomatycznymi oraz zaburzeniami zdolności odprężania się i wypoczywania po dyżurach. Im większego stresu zawodowego doświadczamy, tym mniejszą mamy satysfakcję. Konsekwencją doświadczania stresu długotrwałego, przewlekłego staje się wypalenie zawodowe, które stanowi przeszkodę w budowaniu przyjaznych miejsc pracy.

### WYPALENIE ZAWODOWE W ŚWIETLE LITERATURY PRZEDMIOTU

Zjawisko wypalenia jako pierwszy opisał amerykański psychiatra H. Freudenberg. W 1974 roku określił syndrom wypalenia zawodowego jako stan, który rozwija się powoli, przez dłuższy okres przeżywania długotrwałego stresu i angażowania całej energii życiowej. W końcowym efekcie wywiera negatywny wpływ na motywację, przekonania i zachowanie [4]. Analizą zjawiska wypalenia zajmowała się też C. Maslach, która zdefiniowała je jako zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych [5, 7]. Przeprowadziła wywiady z przedstawicielami zawodów „ukierunkowanych na ludzi”, między innymi z lekarzami. Położyła nacisk na relacje między osobami udzielającymi pomocy (ang. providers) a osobami otrzymującymi pomoc (ang. recipients). W 1981 roku wspólnie z Jason opracowała kwestionariusz MBI (Maslach Burnout Inventory). Jest to najlepiej wystandaryzowane narzędzie do pomiaru wypalenia zawodowego. Według A.M. Pines i E. Aronsona takie wypalenie jest stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania powodowanego przez długotrwałe zaangażowanie w sprawy obciążające pod względem emocjonalnym [8].

Zjawisko wypalenia zawodowego nie jest zwykłym zmęczeniem, gdyż człowiek może być zmęczony pracą, ale czerpać z niej satysfakcję. Tymczasem syndrom wypalenia dotyczy ludzi, którzy rozpoczęli swoją pracę zawodową z pełnym zaangażowaniem, wzniosłymi ideami i oczekiwaniami. J. Szmidt napisał: „Nie możesz się wypalić, jeśli nigdy nie płonąłeś”. Osoby, które na początku swojej kariery zawodowej nie miały tak silnej motywacji, najczęściej doświadczają stresu, a nie wypalenia zawodowego.

Zjawisko wypalenia zawodowego można definiować jako:

- psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego,
- zespół depersonalizacji,
- zespół obniżonego poczucia dokonań osobistych.

Te trzy komponenty stanowią o pojawieniu się wypalenia zawodowego i odróżniają go od innych stanów psychicznych, takich jak: stres, zmęczenie czy poczucie alienacji. Wyczerpanie objawia się przyjmowaniem postawy obojętnej lub nacechowanej drażliwością i niechęcią [8, 9, 10]. Natomiast obniżona ocena dokonań osobistych oznacza spadek poczucia własnej kompetencji oraz sukcesów w życiu zawodowym. Wiąże się z przekonaniem osoby o obniżonych możliwościach realizacji zadań oraz niezdolności do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami w życiu zawodowym.

C. Maslach i M.P. Leiter charakteryzują sześć głównych obszarów, które mogą być źródłem wypalenia. Są to:

- nadmierne obciążenie pracą (zbyt wiele przydzielonych zadań, wyczerpanie, nadmierna dyspozycyjność, presja czasu),
- brak poczucia kontroli (brak partycypacji w decyzjach, nieskuteczne przywództwo),
- poczucie niedocenienia i brak satysfakcji z pracy (zbyt niskie wynagrodzenie, brak uznania),
- problemy międzyludzkie w miejscu pracy w zakresie komunikacji i uzyskiwania wsparcia,
- poczucie niesprawiedliwości/nierównego traktowania pracowników,
- rozbieżność między osobistymi wartościami a wartościami organizacji.

Każdy z wyżej wymienionych obszarów może być indywidualnie i subiektywnie doświadczany i wymaga innego kierunku zmian.

Zjawisko wypalenia zawodowego charakteryzuje pięć stadiów.

1. Stadium fizjologiczne – to faza symptomów fizjologicznych, takich jak: bóle, niedomaganie, utrata apetytu, wyczerpanie, kłopoty ze snem.
2. Stadium społeczne – dla tego etapu charakterystyczne są: drażliwość, izolowanie się, niepewność w relacjach międzyludzkich, pretensje i żal do innych.
3. Stadium intelektualne – w tej fazie dochodzi do zaburzeń procesów poznawczych, co objawia się trudnościami w przyjmowaniu i przekazywaniu informacji oraz popełnianiem błędów w myśleniu logicznym.

4. Stadium psychoemocjonalne – na tym etapie pojawiają się zmiany behawioralne, tj. nadużywanie alkoholu, tytoniu, leków, zażywanie narkotyków, lekceważenie obowiązków, spadek odpowiedzialności i poczucia ryzyka.
5. Stadium duchowe – ta faza jest związana z utratą wiary w podstawowe zasady i wartości, objawia się wewnętrzną pustką i brakiem zainteresowania innymi ludźmi [10].

Przejście z jednego stadium do drugiego ma charakter płynny. Problemy występują zarówno w życiu zawodowym, jak i w czasie wolnym od pracy. Wpływają zatem na zachowania neonatologów nie tylko w miejscu pracy, ale też w środowisku rodzinnym. Wypalenie zawodowe jest procesem złożonym, narasta powoli, przez dłuższy czas, zazwyczaj przez lata. U neonatologów zjawisko wypalenia najczęściej obserwuje się po 50 roku życia, ale może też występować u trzydziestoletnich osób. Z danych pochodzących z izb lekarskich województwa śląskiego (śląskiej, częstochowskiej, beskidzkiej) wynika, że średnia wieku neonatologów jest coraz wyższa.

**Tab. 2. Neonatologia w województwie śląskim (dzięki uprzejmości prof. I. Maruniak-Chudek).**

Stan na 31.12.2017 r.: NEONATOLODZY 198 czynnych (205 łącznie)	
■	Śląska IL: 162 specjalistów (do 50 i pow. 50 r.ż.: 29+133); czynnych 155 (29+126)
■	Częstochowska IL: 25
■	Beskidzka IL: 18

Duże zaangażowanie neonatologa w wykonywaną pracę, pragnienie bycia profesjonalistą w podejmowanych działaniach decydują o pojawieniu się symptomów wypalenia. Osoby nim dotknięte uświadamiają sobie spadek sił oraz zmniejszenie się kompetencji i własnej skuteczności, są także przekonane o braku możliwości kontrolowania swojego życia zarówno zawodowego, jak i prywatnego.

Najczęściej wypalenie zawodowe występuje u neonatologów, których cechuje:

- silne zaangażowanie w pracę,
- duże oczekiwania wobec własnej osoby,
- negowanie własnych granic obciążenia,
- odsuwanie na dalszy plan własnych potrzeb i interesów,
- chętnie przyjmowanie nowych obowiązków i zadań,
- zachwianie równowagi między nakładem pracy a satysfakcją życiową.

## SKUTKI WYPALENIA ZAWODOWEGO NEONATOLOGÓW DLA SZPITALA

Koszty wypalenia zawodowego obciążają nie tylko osoby doświadczające tego stanu, ale także placówki, w których one pracują. Gdy rozpoczyna się proces wypalenia, słabnie motywacja do pracy. Wypalenie może prowadzić do pojawienia się postawy „uschniętego drzewa”. Konsekwencją takiej postawy jest wyraźne dystansowanie się od pracy, a w dalszej kolejności rezygnacja z niej (np. zmniejszanie zatrudnienia do 0,6 etatu, urlopy bezpłatne, dyżury w innym szpitalu). Tymczasem w dobrze pojętym interesie szpitala nie leży odchodzenie lekarzy zaangażowanych (pierwotnie) w pracę, a raczej takie ukształtowanie środowiska, aby mogli oni osiągać cele i spełniać swoje oczekiwania [10].

Osoby dotknięte wypaleniem zawodowym są źródłem negatywnego wpływu na szpital (absencja oraz narastająca fluktuacja kadr). Generuje to koszty związane z koniecznością szkolenia nowych pracowników, wydatki związane z leczeniem chorych pracowników i funduszem ubezpieczeniowym, a także związane z rozprawami sądowymi. Neonatolog wypalony zawodowo zaczyna przyjmować postawę minimalistyczną:

- podejmuje tylko działania konieczne, przejawia niechęć do wszelkich innowacji mających na celu podniesienie wydajności pracy,
- ma trudności w relacjach interpersonalnych,
- w zespole przyjmuje postawę dezintegrującą lub demoralizującą (alkohol, palenie tytoniu, brukowe słownictwo).

W Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w Częstochowie celem ochrony lekarzy przed wypaleniem zawodowym zorganizowano warsztaty pt. „Metody radzenia sobie ze stresem”.

W przeciwieństwie do stanu wypalenia stan zaangażowania stanowi wskaźnik spełniania się w zawodzie. W kształtowaniu postawy gotowości do współpracy i współdziałania istotną rolę odgrywa dopasowanie osoby i pracy. Harmonia w tym zakresie wzmaga zaangażowanie jednostki w pełnienie funkcji zawodowej, umożliwia jej rozwój oraz odczuwanie satysfakcji z pracy [6, 11]. Wyeliminowanie nieprawidłowości organizacyjnych leżących u podstaw wypalenia stanowi szansę na powstanie szpitala przyjaznego dla lekarzy.

## PODSUMOWANIE

Istnieje istotny związek między stresogennym środowiskiem pracy a występowaniem u neonatologów zjawiska wypalenia zawodowego. Warto prowadzić analizy w tym zakresie, bo mimo że

syndrom wypalenia został zidentyfikowany, nadal jest traktowany w miejscu pracy jako mało istotny problem. Najczęściej wypalenie zawodowe bywa analizowane z perspektywy osób, które się wypalają. Taka koncentracja na podmiocie wypalenia zdejmuje z pracodawcy, czyli dyrektora szpitala, odpowiedzialność. Należy pamiętać o tym, że niezależnie od doskonałości technicznej urzędów oraz skuteczności coraz to nowych generacji leków wszelkie postępowanie z pacjentem koordynuje lekarz. W związku z tym jego dobrostan fizyczny i psychiczny jest podstawowym warunkiem efektywności leczenia.

Wypalenie zawodowe neonatologów to problem społeczny, wymagający szczegółowej analizy i instytucjonalnych rozwiązań.

## PIŚMIENNICTWO

1. Koblańska M. Syndrom wypalenia zawodowego u lekarzy zagrożeniem dla pacjentów. Termedia 2018.
2. Chmiel B. Stres a zdrowie pracowników. [W:] Psychologia pra-

cy i organizacji. Red. N. Chmiel. GWP. Gdańsk 2002.

3. Chodkiewicz J. Psychologia zdrowia. Wybrane zagadnienia. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna. Łódź 2005.
4. Hobfoll SE. Stres, kultura i społeczność. GWP. Gdańsk 2006.
5. Maslach C. Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. [W:] Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2010.
6. Tucholska T. Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań. Wydawnictwo KUL. Lublin 2009.
7. Maslach C, Leiter MP. Prawda o wypaleniu zawodowym. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2011.
8. Pines AM. Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej. [W:] Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Red. H. Sęk. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2011.
9. Maslach C, Leiter MP. Pokonać wypalenie zawodowe. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Kraków 2010.
10. Sapilak BJ. Wypalenie zawodowe personelu medycznego. [W:] Stres oraz wypalenie zawodowe. Red. A. Steciwko, A. Mastalerz-Migas. Elsevier Urban & Partner. Wrocław 2012.
11. Wheeler C. 10 prostych sposobów radzenia sobie ze stresem. GWP. Gdańsk 2011.

Oświadczamy, iż niniejsza praca nie była nigdzie publikowana.  
Nie zgłaszamy konfliktu interesów.

*data przyjęcia pracy – 5.11.2020*

*data akceptacji – 25.11.2020*