

TATIANA RONGIŃSKA

Uniwersytet Zielonogórski

NATALIA E. VODOPYANOVA

Sankt-Petersburski Uniwersytet Państwowy, Rosja

POCZUCIE ALIENACJI W ZESPOLE WYPALENIA ZAWODOWEGO

Syndrom wypalenia zawodowego (*Burnout*) jest zjawiskiem wielowymiarowym. Obok wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i niezadowolenia z wyników pracy (Maslach, 1982) poczucie alienacji można odnieść do najbardziej niebezpiecznych objawów syndromu, które wyraża się w szybkiej rezygnacji z działań, awersji wobec pracy, niechęci do współpracy z kolegami, zamknięciu się w sobie, przyjęciu pozycji defensywnej, charakterystycznej dla końcowych faz syndromu wypalenia zawodowego (Freudenberger, Richelson, 1983; Cherniss, 1980; Lauderdale, 1982; Burisch, 1989; Edelwich, Brodski, 1980). Skutkiem alienacji jest utrata zaufania do otoczenia, ocena sytuacji zawodowej w kategoriach zagrożenia, postrzeganie środowiska jako obcego i niekontrolowanego przez pracownika, rosnące poczucie braku kontroli nad efektami swoich działań. Zwiększający się dystans pomiędzy podmiotem działania a środowiskiem zawodowym, obniżenie poziomu zaangażowania prowadzą do deprywacji potrzeby osiągnięcia sukcesu zawodowego. Alienacja może być przyczyną nie tylko rezygnacji z pracy, lecz także bodźcem stymulującym poszukiwanie innego środowiska, wyłączenia się z kontekstu zawodowego, odseparowania od wszelkich relacji zawodowych.

Wielu autorów wskazuje na trudności definiowania pojęcia alienacji, jego wielowymiarowość i charakter systemowy (Schmidt, 1984; Korzeniowski, 1986; Seeman, 1959; Stokols, 1975; Burisch, 1989, 2000, 2006; Kmiecik-Baran, 1993, 1995; Fromm, 1955, 1975; Leontiev, 2005; Nettler, 1957; Братуць, 1991; Осин, 2007, 2015; Jerich, 2007).

POCZUCIE ALIENACJI – ANALIZA POJĘCIA

Jednym z pierwszych badaczy zjawiska alienacji w zawodach zorientowanych na pracę z ludźmi pracy był D. Stokols (1975), który opisywał je jako stopniowo rosnące niezadowolenie z jakości kontaktów interpersonalnych przy jednoczesnym dostrzeganiu braku możliwości zmiany charakteru i treści tych kontaktów. Narastające poczucie alienacji autor określa jako proces, który „obejmuje nieoczekiwane pogorszenie jakości wyników zapewnianych jednostce przez inną osobę (osoby) oraz [...] utrzymuje się tak długo, jak długo jednostka i inny (inni) pozostają w przestrzennej i psychologicznej bliskości” (Stokols, 1975, s. 26; za: Burisch, 2000). Rozczarowanie jakością kontaktów interpersonalnych osłabia relacje z innymi, prowadzi do izolacji i samotności człowieka w środowisku społecznym i zawodowym.

Alienacja jest zjawiskiem wielowymiarowym, dotyczy bowiem nie tylko kontekstów interpersonalnych, lecz także odzwierciedla całokształt przeżyć, oczekiwań, wartości i postaw jednostki. M. Seeman (1959, 1991) wyróżnia pięć składników alienacji: poczucie bezsilności, bezsensowności, izolacji i wyobcowania oraz anomii. Koncepcja M. Seemana posłużyła do opracowania narzędzia do pomiaru tego zjawiska, tzw. Skali Poczucia Alienacji (Kmieciak-Baran, 1995), która obejmuje dwubiegunowe wymiary: poczucie bezradności (*powerlessness*), poczucie bezsensu (*meaninglessness*), poczucie anomii (*normlessness*), poczucie samowyobcowania (*self-estrangement*) i poczucie osamotnienia (*loneliness*). Ogólnemu poczuciu alienacji autorka przeciwstawia poczucie zakorzenienia, interpretując je jako wyraz integracji jednostki z otoczeniem, zdolności i umiejętności do nawiązywania bliskich kontaktów z innymi ludźmi.

Poczucie bezsensu w koncepcji M. Seemana można porównać ze składnikiem poczucia sensowności (*meaningfulness*) w koncepcji koherencji A. Antonovsky'ego (1997), które wyraża przekonanie człowieka o znaczeniu zaangażowania w wykonywanie zadań życiowych i zawodowych. Wyobcowanie i rezygnacja osób wyalienowanych są rezultatem negatywnego prognozowania efektów podejmowanych działań i niskiej oceny własnej skuteczności (por. Bandura, 1977). Redukcja zasobów indywidualnych jako następstwo narastającego poczucia alienacji jest charakterystycznym objawem syndromu wypalenia zawodowego. Poczucie koherencji jako wyraz wewnętrznej zgody i harmonii z treścią pracy zapobiega rozwojowi poczucia alienacji, izolacji, pustki wewnętrznej i narastającego dystansu wobec pracy.

Wymiary anomii, izolacji i wyobcowania opisane przez M. Seemana korespondują z treścią zjawiska kryzysu gratyfikacji (Siegrist, 1966), które rozwija się w sytuacji rozbieżności pomiędzy wkładem własnym a oczekiwanym wzmocnieniem ze strony środowiska w postaci nagrody, uznania, szacunku itp. Brak satysfakcji z wyników swoich działań przyczynia się do powstawania postawy bezradności, rezygnacji, resentymentu w stosunku do całokształtu pracy zawodowej, zwłaszcza w relacjach podmiot-otocze-

nie, opisane jako zjawisko depersonalizacji w zespole syndromu wypalenia zawodowego (Maslach, 1982). Poczucie alienacji w pracy rozwija się stopniowo: od wysokiego zaangażowania, dążenia do perfekcji i zaspokojenia wysokich ambicji zawodowych do poczucia zmęczenia psychicznego, które może być przyczyną całkowitego wyczerpania psychicznego (du Plooy, Roodt, 2010; Pati, Kumar, 2015).

Źródła wiedzy na temat alienacji można znaleźć w pracach E. Fromma (1955, 1975) oraz V.E. Frankla (2009). Ostatni określał alienację jako pustkę lub niemoc egzystencjalną, która pojawia się w sytuacji utraty sensu własnego życia. Wyłączenie się z życia objawia się w odruchowym, mechanicznym reagowaniu na bodźce zewnętrzne zgodnie z przyjętymi normami, bez refleksji i krytycznego odniesienia się do tych norm. W rozwoju syndromu wypalenia zawodowego, w fazie ostatniej można zaobserwować spłaszczenie sfer psychicznych, wycofanie, apatię, awersję wobec siebie i innych, rozpacz egzystencjalną (Burisch, 1989, 2006; Lauderdale, 1982; Edelwich, Brodski, 1980).

E. Fromm (1975) posługuje się pojęciem alienacji (*Entfremdung*), bazując na klasycznych pracach K. Marksa, który wprowadzał to pojęcie dla określenia relacji pomiędzy pracownikiem a procesem pracy. Alienacja jako fenomen społeczny wyraża się według K. Marksa w poczuciu niezadowolenia z wyników swojej pracy, w przewadze podejścia instrumentalnego do zadań, w zaniku zainteresowania treścią pracy, a także w chaotycznym postrzeganiu życia, które odbierane jest jako nagromadzenie niezwiązanych ze sobą fragmentów, niepołączonych jedynym sensem. Końcowym przejawem alienacji jest oderwanie się od siebie samego (*Selbstentfremdung*), dehumanizacja stosunków międzyludzkich, podmiotowe traktowanie siebie i innych (Маркс, 1956, s. 566).

W ujęciu E. Fromma alienacja występuje w sytuacji, kiedy człowiek przestaje być świadomym podmiotem własnych celów, traci sens nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, staje się osamotniony. „Wyalienowany człowiek stracił kontakt zarówno ze sobą, jak i z innymi ludźmi. Zaczyna postrzegać siebie i innych jako przedmioty i rzeczy” (Fromm, 1955, s. 88). Alienacja jest wyobcowaniem z prawdziwej natury człowieka, zdolnego do budowania produktywnych relacji z innymi (Fromm, 1994). Jest przykładem bardzo przykrego doświadczenia jednostki, przy którym ona staje się poszkodowana, oderwana od siebie samej (Turska-Kawa, 2011; Korzeniowski, 1986).

Wyjście z sytuacji alienacji E. Fromm dostrzega w organizacji ciągłej pracy i współpracy z innymi ludźmi, która może być ważnym źródłem zadowolenia z życia, ponieważ każde działanie człowieka jest przejawem jego charakteru społecznego (*Gesellschaftscharakter*), który zajmuje centralne miejsce w koncepcji rozwoju społecznego E. Fromma. Podobnie charakter społeczny człowieka opisywał A. Adler (1924), posługując się pojęciem poczucia wspólnoty (*Gemeinschaftsgefühl*) będącego centralną tendencją rozwojową w całokształcie życia jednostki. W przypadku depriwacji poczucia wspólnoty i zaniku charakteru społecznego rozwija się poczucie alienacji jako reakcja na pogorszenie jakości stosunków interpersonalnych (Stokols, 1975). Dążenie

do jego przezwyciężenia powinno bazować na przywróceniu sensu i znaczenia współpracy, poprzez wzmocnienie kooperacji, a nawet rywalizacji z osobami włączonymi w kontekst sytuacyjny człowieka. A. Adler podkreślał, że poczucie wspólnoty charakteryzuje funkcjonowanie jednostki w całokształcie wszelkich kontekstów życiowych: rodzinnych, edukacyjnych i zawodowych.

We współczesnej psychologii rosyjskiej zjawisko alienacji przedstawiono w pracach D.A. Leontieva jako częściowy lub całkowity zanik sensu działań (Леонтьев, 1999, 2006; Leontiev, 2005, 2013). Charakterystyczną cechą poczucia alienacji jest doświadczana bezsensowność i bezcelowość podejmowanych czynności. Zdaniem D.A. Leontieva wyobcowana jednostka traci podstawową motywację osiągnięć, a jej aktywność skupia się wyłącznie na zaspokojeniu potrzeb podstawowych. Utrata sensu może dotyczyć wszystkich form aktywności podmiotu: pracy, edukacji i całego spektrum relacji interpersonalnych. Rezultatem alienacji staje się oderwanie człowieka od „ważnych bytów” (Nettler, 1957).

Utrata sensu działań przejawia się we współwystępowaniu kilku związanych ze sobą symptomów (Братусь, 1991; Леонтьев, 1999):

1. Przeżywania nudy, wzrastającego poczucia niezadowolenia z życia, nasilenia emocji negatywnych, poczucia pustki wewnętrznej, bezsensowności swego funkcjonowania.
2. Zaniku subiektywnego znaczenia realizowanych planów, dążeń i działań.
3. Ograniczenia motywów działania, skupienia się na oddzielnych, niezwiązanych ze sobą fragmentach życia, zaniku priorytetów.
4. Przewadze potrzeb włączonych w schematy regulacyjne, związane z dążeniem do podporządkowania się normom i wymaganiom zewnętrznym.
5. Redukcji przekonania o własnej skuteczności (*self-efficacy beliefs*, Bandura, 1977), utracie poczucia kontroli nad wydarzeniami własnego życia.

Przy wyjaśnieniu treści zjawiska alienacji w kategoriach zanikającego sensu trzeba uwzględnić każdy z obszarów psychicznych: poznawczy, emocjonalny i motywacyjny, a całość procesu wyobcowania rozpatrywać w aspekcie podstawowych form aktywności podmiotu – poznania, przeżywania oraz działania (Осин, 2007). Pojęcie sensu staje się czynnikiem systemowym integrującym funkcjonowanie człowieka w całokształcie przestrzeni życiowej. Poprzez dostrzeganie i realizację sensu człowiek łączy różne konteksty swego życia, wartościuje podejmowane działania, określa perspektywę, staje się autorem własnych planów życiowych i autentycznym twórcą swojej przestrzeni życiowej. Utrata sensu jest równoznaczna z utratą możliwości wpływu na przebieg własnego życia, prowadząc do zaniku samodzielności w kontrolowaniu rezultatów zdarzeń. „Życie pozbawione sensu jest przede wszystkim izolacją, utratą ważnych związków ze światem, jest życiem zamkniętym w sobie, niezwiązanym z życiem innych ludzi, grup społecznych; brakuje w nim perspektywy i wyjścia poza aktualne «tu i teraz»; jest ono

postrzegane jako życie obce, narzucone z zewnątrz, motywowane wyłącznie potrzebami podstawowymi oraz przymusem i koniecznością” (Осин, 2007, s. 71).

Następstwem działań schematycznych, pozbawionych sensu, jest wyczerpanie emocjonalne, które może się pojawiać w różnych kontekstach życiowych w postaci przeżywania pustki emocjonalnej (Pines, 2003), natomiast w sferze zawodowej staje się głównym czynnikiem syndromu wypalenia (Maslach, Leiter, 2011). „Wysiłek w pracy pozbawionej sensu wyczerpuje zasoby jednostki w większym stopniu niż identyczny, a nawet większy, włożony w działanie sensowne” (Осин, 2015, s. 81).

Zjawisko alienacji można interpretować jako ogólne zaburzenie działania człowieka w różnych kontekstach społecznych spowodowane utratą sensu (Leontiev, 2013; Осин, 2007, 2015). Funkcjonowanie człowieka w warunkach ograniczonego sensu i wzrastającej izolacji charakteryzują: silna redukcja wysiłku własnego, minimalizacja zaangażowania w pracę, zwiększenie dystansu w stosunku do niej.

POCZUCIE ALIENACJI W STRUKTURZE SYNDROMU WYPALENIA ZAWODOWEGO

Badania przyczyn wypalenia zawodowego dowodzą, że jego rozwój zaczyna się od deformacji układu wartości i sensu pracy, czego konsekwencją jest narastające poczucie alienacji. Wieloletnie badania syndromu wypalenia zawodowego prowadzone w różnych grupach zawodowych przy pomocy kwestionariusza Wzorzec Zachowań i Przeżyć związanych z Pracą – AVEM (*Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster – AVEM*, Schaarschmidt, Fischer, 1997) pokazują, że w zawodach związanych z pracą z ludźmi występuje wysokie ryzyko wypalenia zawodowego: około 20% osób cierpiących na syndrom wypalenia stwierdzono wśród nauczycieli, kierowników, policjantów, pielęgniarek, funkcjonariuszy instytucji penitencjarnych (Rongińska, Gaida, 2012). Obraz osoby wypalonej charakteryzują: obniżony poziom subiektywnego znaczenia pracy, zwiększający się dystans wobec pracy, tendencja do szybkiej rezygnacji w sytuacji porażki, całkowity brak zainteresowania treścią wykonywanych zadań, obniżony poziom osobistych ambicji zawodowych. W indywidualnych wywiadach respondenci podkreślali całkowity zanik zainteresowania pracą, wyrażali niechęć i awersję w stosunku do powierzonych zadań zawodowych, jednocześnie odrzucając wszelkie próby pomocy i wsparcia ze strony kolegów i bliskich osób. Obraz osoby wyobcowanej uzupełniają: niskie oczekiwania pozytywnych efektów pracy w perspektywie przyszłościowej, koncentracja na niepowodzeniach, frustracja, rezygnacja z działań i rosnąca izolacja. Osoby wypalone zamykają się w sobie, rezygnują z każdej aktywności życiowej, wykazują silne deficyty motywacyjne, stanowiąc klasyczny obraz syndromu *Burnout* (Freudenberger, 1974). Jedną z przyczyn rozwoju objawów wypalenia zawodowego jest rozbieżność po-

między oczekiwaniami jednostki wobec pracy a realnymi doświadczeniami w trakcie jej pełnienia, która powoduje naruszenie spójności i harmonii pomiędzy jednostką a otoczeniem (Lauderdale, 1982; Meier, 1983; Водопьянова, 2009).

W badaniach nad poczuciem alienacji stwierdzono ujemne korelacje z poziomem dobrostanu psychicznego, odporności na frustrację i stres, z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli w skali Rottera, wskaźnikami autonomii osobowościowej (Осин, 2007). Poczucie alienacji w wymiarze bezsensowności działań jest jednym z podstawowych czynników wyjaśniających powstawanie i rozwój zjawiska wypalenia zawodowego (Осин, 2007, s. 5). Spustoszenie emocjonalne i spłylenie sfer psychicznych osoby wyalienowanej pojawiają się w ostatnich fazach syndromu (Burisch, 1998, 2006).

Przebieg rozwoju syndromu wypalenia zawodowego (Freudenberger, North, 1992) pokazuje, że apatia, wyobcowanie i wycofanie emocjonalne spowodowane są przeżywaniem długotrwałego stresu i frustracji. Początkowy idealizm, nieadekwatne oczekiwania w stosunku do pracy zamieniają się w późniejszych fazach z rozczarowaniem, niezadowoleniem i wzrostem dystansu wobec pracy, która przestaje być przyjemnością i staje się wyłącznie źródłem frustracji. Siódme stadium rozwoju syndromu, według H.J. Freudenbergera, charakteryzują: zakłamanie uczuć, oderwanie się od siebie, cynizm, zwężenie kręgu zainteresowań i przyjaciół, dystansowanie się wobec najbliższego otoczenia, utrata zdolności do podtrzymywania kontaktów z innymi, ucieczka w świat iluzji i marzeń, poczucie narastającej i wszechobjmującej alienacji (Freudenberger, North, 1992).

PRZECIWDZIAŁANIE POCZUCIU ALIENACJI W ŚRODOWISKU PRACY

Działania w kierunku zapobiegania rozwojowi zjawiska alienacji w pracy mają charakter wielokierunkowy. Opracowanie efektywnych strategii przeciwdziałania wyobcowaniu pracowników w organizacji powinno uwzględnić kilka podstawowych zadań:

1. Tworzenie kultury organizacyjnej o wysokim poziomie wsparcia społecznego. Niski poziom wsparcia charakteryzuje organizacje odseparowane, w których występuje tendencja trzymania się na dystans, gdyż to „wydaje się znacznie lepszym wyjściem” (Kets de Vries, 2006, s. 155). Emocjonalny wymiar wsparcia społecznego jest czynnikiem redukującym rozwój poczucia alienacji (Diewald, 1991), wzmacniającym zaufanie do innych osób, gdyż otoczenie zewnętrzne postrzegane jest przy tym jako źródło akceptacji ze strony kolegów i współpracowników (*Sense of acceptance*, Sarason i in., 1983). Poczucie wsparcia społecznego przeciwdziała powstawaniu poczucia samotności, alienacji i izolacji w pracy. W zespołach pracowniczych pozbawionych wsparcia grupowego mnożą się zjawiska patologiczne w postaci konfliktów, mobbingu, bezrad-

ności, ostrej rywalizacji i konkurencji, kiedy „koledzy stają się wyłącznie konkurentami, pozbawionymi jakichkolwiek uczuć” (Jerich, 2007). Brak wsparcia społecznego przyczynia się do powstawania takich składników alienacji, jak: rozczarowanie (*disillusionment*), odwrócenie od pracy (*reversal*), odczarowanie (*disenchantment*), potwierdzone wyobcowanie (*confirmed estrangement*) (Stokols, 1975). Nasilenie poczucia alienacji wyraża się w deformacji stosunków interpersonalnych, obniżeniu poziomu empatii i zdolności do refleksji, w spłyceńiu sfery emocjonalnej. Ryzyko wypalenia w zawodach związanych z pracą z ludźmi wzrasta wraz ze zmianą postawy interpersonalnej – od doceniania podmiotowości innych osób do postrzegania ich w kategoriach biernych przedmiotów włączonych w całokształt przestrzeni psychologicznej na zasadzie „zła koniecznego”.

Punktem wyjścia działań profilaktycznych może być kształtowanie racjonalnego stosunku do pracy: połączenia ambicji zawodowych z umiejętnością dystansowania się wobec pracy. Percepcja najbliższego otoczenia jako sensownego, życzliwego, oczekiwanie pozytywnych efektów działań rozszerza kompetencje osobiste jednostki, redukując zagrożenie syndromem wypalenia psychicznego.

Wywiady przeprowadzone z przedstawicielami badanych grup zawodowych wskazują na silną potrzebę doskonalenia kultury organizacyjnej i podnoszenie jakości relacji interpersonalnych. Korzystna atmosfera organizacyjna, obok czynników materialnych, gwarantuje poczucie stabilności w pracy. Wzmocnienie wartości organizacyjnych jest według Ch. Maslach (Maslach, Leiter, 2011) głównym kierunkiem działań profilaktyki stresu i wypalenia zawodowego. Przewyciężenie kryzysu indywidualizmu, wsparcie grupowe, wzajemny szacunek i współpraca stanowią podstawę zdrowia psychicznego dorosłego człowieka, decydując o jego rozwoju i samorealizacji w szerokim kontekście aktywności zawodowej.

2. Wzmocnienie przeżywania sukcesów w pracy: koncentracja na pozytywnych osiągnięciach poprzez kształtowanie umiejętności stawiania krótko- i długoterminowych celów oraz systematyczne dążenie do ich realizacji. Wśród czynników warunkujących poczucie osobistego sukcesu ważną rolę odgrywa postrzeganie środowiska pracy jako źródła wsparcia i wzmocnienia, a siebie jako osobę zaradną i zdolną do przewyciężania trudności. Rozwijanie przekonania o własnej skuteczności wyzwala dodatkowe zasoby indywidualne i prowadzi do wzrostu efektywności pracy (Водопьянова, 2009). Odkrywanie i wyzwolenie zasobów wewnętrznych może być realizowane poprzez nadawanie sensu podejmowanym działaniom, wzmocnienie procesów samopoznania, refleksji nad sobą, określenie indywidualnych granic wytrzymałości i odporności na stres. Bardzo pomocne są przy tym różnego rodzaju warsztaty i formy indywidualnego i personalnego coachingu.

3. Podnoszenie poziomu zadowolenia z wyników swojej pracy i współpracy z kolegami, wzmocnienie świadomości możliwości rozwoju zawodowego w miejscu pra-

cy i poczucia osobistych kompetencji zawodowych; koncentracja na dotychczasowych osiągnięciach i sukcesach zawodowych; kształtowanie aktywnej i optymistycznej postawy wobec występujących problemów w pracy zawodowej. Uświadomienie możliwości wpływu na efekty swoich działań służy zapobieganiu powstawania kryzysu gratyfikacji (Siegrist, 1966), rozwojowi postawy bezradności, rezygnacji, resentymentu w stosunku do pracy. Natomiast oczekiwanie wzmocnienia pozytywnego ze strony najbliższego otoczenia tworzy swoisty parasol ochronny, przeciwdziała wyczerpaniu emocjonalnemu i podnosi wartość i znaczenie podmiotowych relacji w otoczeniu zawodowym.

PODSUMOWANIE

Poczucie alienacji w środowisku pracy jest rezultatem utraty sensu podejmowanych działań i nawiązywania relacji interpersonalnych, czego następstwem jest bierne podporządkowanie się zewnętrznym normom i okolicznościom, zachowanie człowieka oderwanego od „ważnych, własnych bytów”. Możliwości przywrócenia sensu bazują na wzmocnieniu poczucia podmiotowości pracownika i dotyczą zmiany postawy wobec pracy: od postawy biernego uczestnika procesu zawodowego do przyjęcia roli czynnego kreatora swoich planów życiowych. Centralnym tematem alienacji jest utrata sensu wszelkiej aktywności jednostki, zanik harmonii między światem wewnętrznym a otoczeniem zewnętrznym, prowadzący do bierności, apatii, pesymistycznej postawy wobec siebie, rezygnacji z prób zwalczania niechęci do pracy. Oderwanie człowieka od sensu własnego życia, jako istota zjawiska alienacji, prowadzi do zaniku motywacji osiągnięć, rezygnacji z celów zawodowych i w konsekwencji staje się przyczyną „niemocy egzystencjalnej” i całkowitego wypalenia psychicznego.

LITERATURA

- Adler, A. (1924). *Praxis und Theorie der Individualpsychologie*. Frankfurt a. M: Fischer TB.
- Antonovsky, A. (1997). Poczucie koherencji jako determinanta zdrowia. W: I. Heszen-Niejodek, H. Sęk (red.), *Psychologia zdrowia* (206-232). Warszawa: PWN.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Burisch, M. (1989). *Das Burnout-Syndrom - Theorie der inneren Erschöpfung*. 2. Auflage. Berlin-Heidelberg: Springer.
- Burisch, M. (2000). W poszukiwaniu teorii – przemyslenia na temat natury i etiologii wypalenia. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie* (58-82). Warszawa, PWN.
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout-Syndrom - Theorie der inneren Erschöpfung*. 3. Auflage. Berlin-Heidelberg: Springer.

- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- Diewald, M. (1991). *Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung? Soziale Unterstützung in informellen Netzwerken*. Berlin: Rainer Bohn Verlag.
- du Plooy, J., Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions: original research. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, 36, 1, 1-13.
- Edelwich, J., Brodski, A. (1980). *Burn-out. Stages of Disillusionment in the Helping Profession*. New York: Human Science Press.
- Frankl, V.E. (2009). *Człowiek w poszukiwaniu sensu: Głos nadziei z otchłani Holokaustu*. Warszawa: Czarna Owca.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger, H.J., Richelson, G. (1983). *Mit dem Erfolg leben*. München: Heyne.
- Freudenberger, H.J., North, G. (1992). *Burn-out bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins*. Frankfurt a. M.: S. Fischer Verlag GmbH.
- Fromm, E. (1955). Wege aus einer kranken Gesellschaft. In: *Erich-Fromm-Gesamtausgabe*, IV, 88.
- Fromm, E. (1975). Entfremdung – Vom Alten Testament bis zur Gegenwart. W: Heinz-Horst Schrey (Hrsg.): *Entfremdung* (60-91). Darmstadt.
- Fromm, E. (1994). *Niech się stanie człowiek*. Warszawa: PWN, 42 - 43.
- Jerich, L. (2007). *Burnout. Ausdruck der Entfremdung*. Graz: Leykam.
- Kets de Vries, M. (2006). *Mistyka przywództwa. Wiodące zachowania w przedsiębiorczości*. Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA, 155.
- Kmieciak-Baran, K. (1993). Poczucie alienacji. Treść i charakterystyka psychometryczna. *Przegląd Psychologiczny*, 4, 461-480.
- Kmieciak-Baran, K. (1995). *Poczucie alienacji: destruktywne i konstruktywne sposoby minimalizacji*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Korzeniowski, K. (1986). Ku pojęciu poczucia alienacji. *Przegląd Psychologiczny*, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Wydawnictwo Ossolineum, XXIX(2), 37-38.
- Lauderdale, M. (1982). *Burnout: Strategies for Personal and Organizational Life. Speculations on Evolving Paradigms*. Austin, TX: Learning Concepts.
- Leontiev, D. (2005). Three facets of meaning. *Journal of Russian and East European Psychology*, 43, 6, 45-72.
- Leontiev, D.A. (2013). Personal meaning: A challenge for psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 6, 459-470.
- Maslach, Ch. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. W: W.S. Paine (ed.), *Job, Stress and Burnout*. Beverly Hills: Sage, s. 29-40.
- Maslach, Ch., Leiter, M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Meier, S.T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36, 899-910.
- Nettler, G. (1957). A Measure of Alienation. *American Sociological Review*, 22, 670-677.
- Pati, S.P., Kumar, P. (2015). Work Engagement & Work Alienation: Distinct or Opposites? *Indian Journal of Industrial Relations*, 51, 1, 17-29.
- Pines, A.M. (2003). Burnout: An existential perspective. Professional burnout: Recent developments in theory and research. W: W.B. Schaufeli (ed.), *Series in applied psychology: Social issues and questions* (33-51). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Rongińska, T., Gaida, W. (2012). *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej. Polska adaptacja kwestionariusza „Wzorzec zachowań i przeżyć związanych z pracą” (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster – AVEM) U. Schaarschmidt’a i A. Fischer’a*, Zielona Góra. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytet Zielonogórski.

- Sarason, I.G., Levine, H.M., Basham, R.B., Sarason, B.R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127-139.
- Schaarschmidt, U., Fischer, A.W. (1997). AVEM – ein diagnostisches Instrument zur Differenzierung von Typen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 18, 3, 151-163.
- Schmidt, B. (1984). Der Entfremdungsbegriff in der Gegenwart und seine ethische Relevanz. *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften*, 25.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24, 6, 783-791.
- Seeman, M. (1991). Alienation and Anomie. W: J.P. Robinson, P.R. Shaver, L.S. Wrightsman (eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. Vol. 1 (291-371). San Diego: Academic Press.
- Siegrist, J. (1966). *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Stokols, D. (1975). Toward a psychological theory of alienation. *Psychological Review*, 82, 26-44.
- Turska-Kawa, A. (2011). *Poczucie alienacji a użytkowanie mediów: w poszukiwaniu nowych obszarów zastosowania teorii użytkowania i gratyfikacji*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Братусь, Б.С. (1991). К изучению смысловой сферы личности. *Вестн. Моск. ун-та.*, Сер. 14, Психология, 2, 46-55.
- Водопьянова, Н.Е. (2009). Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека. *Вестн. С.-Петербур. ун-та*, Сер. 12, Психология. Социология. Педагогика, Вып. 1, 1, 75-88.
- Леонтьев, Д.А. (1999). *Психология смысла*. Москва: Смысл.
- Леонтьев, Д.А. (2006). *Тест смысловых ориентаций*. Москва: Смысл.
- Маркс, К. (1956). *Экономическо-философские рукописи 1844 года. Из ранних произведений*. Москва: Политиздат, 517-642.
- Осин, Е.Н. (2007). Смыслотрата и отчуждение. *Культурно-историческая психология*, 4, 68-77.
- Осин, Е.Н. (2015). Категория отчуждения в психологии образования: история и перспективы. *Культурно-историческая психология*, 11, 4, 79-88.

POCZUCIE ALIENACJI W ZESPOLE WYPALENIA ZAWODOWEGO

STRESZCZENIE: Celem artykułu jest analiza zjawiska alienacji występującego w środowisku pracy. Zaprezentowano źródła wiedzy psychologicznej na temat fenomenu alienacji, przedstawiono definicje pojęcia, pokazano złożony charakter zjawiska i jego podstawowe składniki. Objawy poczucia alienacji omówiono w kontekście rozwoju objawów syndromu wypalenia zawodowego. Szczególną uwagę zwrócono na wzrastający dystans, wyobcowanie i poczucie bezsensowności wykonywanych działań, pojawiające się w ostatnich fazach rozwoju syndromu. Zaproponowano kilka działań profilaktycznych ukierunkowanych na obniżenie poziomu poczucia alienacji w pracy i na przeciwdziałanie rozwojowi pustki egzystencjalnej.

SŁOWA KLUCZOWE: syndrom wypalenia zawodowego, poczucie alienacji w pracy, przeżywanie sensu i subiektywnego znaczenia pracy, poczucie sensowności, pustka egzystencjalna, wyobcowanie

**ALIENATION
IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL BURNOUT**

SUMMARY: The aim of the paper is to analyze the phenomenon of psychological alienation (estrangement) in professional environment. The sources of psychological knowledge in the field of alienation are presented, and the complex nature of the phenomenon as well as its main components are shown. The manifestations of alienation feeling are represented in the context of professional burnout syndrome development. Special attention is paid to the growing distance, estrangement and the experience of activity meaninglessness which appear at the last burnout syndrome development stages. Some preventive measures aimed to reduce the level of alienation in professional environment and resist the development of existential void are offered.

KEYWORDS: professional burnout syndrome, the feeling of alienation in professional environment, the experience of activity meaning and subjective significance, the feeling of activity meaning loss, existential void, isolation