

SYNDROM WYPALENIA ZAWODOWEGO W AKTYWNOŚCI SPORTOWEJ

BURNOUT SYNDROME IN SPORT ACTIVITY

Karolina Mularczyk¹, Łukasz Bojkowski²

¹ SKN Psychologii Sportu, Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu

² Zakład Nauk o Aktywności Fizycznej i Promocji Zdrowia, Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu

DOI: <https://doi.org/10.20883/ppnoz.2017.31>

STRESZCZENIE

Zjawisko wypalenia zawodowego to dynamiczny, wieloetapowy zespół objawów pojawiających się w trzech obszarach: psychologicznego wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia osobistych dokonań. Jest on konsekwencją obciążenia zawodowymi obowiązkami, nieracjonalnymi przekonaniami i oczekiwaniami dotyczącymi pracy, specyficznymi cechami osobowościowymi itd. Zjawisko wypalenia zawodowego dotyczy pracowników różnych profesji, także sportowców i ich trenerów. Wypalenie zawodowe w sporcie jest konsekwencją związków między poznawczymi, sytuacyjnymi, fizjologicznymi i behawioralnymi aspektami stresu.

Autorzy artykułu przedstawiają koncepcję wypalenia zawodowego w sporcie i wskazują na szereg przyczyn zjawiska.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, aktywność fizyczna, sportowcy.

ABSTRACT

The burnout is a dynamic, multi-step set of symptoms occurring in three areas: psychological emotional exhaustion, depersonalization, and reduced sense of personal achievement. It is a consequence of load professional duties, irrational beliefs and expectations of the work, the specific characteristics of personality, etc. The phenomenon of burnout affects workers of various professions, including athletes and their coaches. Burnout in sport is a consequence of the relationship between cognitive, situational, physiological and behavioral aspects of stress.

The authors present the concept of burnout in sport and suggests a number of reasons for the phenomenon.

Keywords: burnout, physical activity, athletes.

Wstęp

Wypalenie zawodowe w aktywności fizycznej i sporcie nie jest zjawiskiem nowym. Prawdopodobnie towarzyszy osobom zaangażowanym w rywalizację i współzawodnictwo sportowe od czasów antycznych, tj. od czasów greckich olimpiad. Zainteresowanie zjawiskiem wypalenia wzrosło jednak w ciągu ostatnich 30 lat, czemu dały wyraz liczne publikacje naukowe badaczy specjalizujących się w psychologii sportu.

Współcześnie wielu zawodników (reprezentujących różną klasę sportową) coraz częściej przyznaje się do odczuwania skutków spadku energii fizycznej i psychicznej, czego przyczyną są między innymi: długotrwałe i silne zaangażowanie w swoją pracę, poddawanie się ciągłej ocenie, oczekiwaniami ze strony środowiska zewnętrznego czy wysoki stopień zaangażowania w sportową karierę. Wszystkie wymienione czynniki zdają się predysponować z kolei do powstania u nich wypalenia zawodowego, które może stać się przyczyną spadku osiągnięć, motywacji, subiektywnej satysfakcji z udziału w rozgrywkach czy

obniżenia poczucia własnej skuteczności. Niejednokrotnie może prowadzić do podjęcia decyzji o wycofaniu się z udziału w treningach, przygotowaniach, zawodach. Stąd potrzeba dalszej eksploracji tego zjawiska, a przede wszystkim zdefiniowania jego indywidualnych i społecznych przyczyn oraz poszukiwania możliwości przeciwdziałania nim. Zainteresowanie tematem może uchronić sportowców potencjalnie zagrożonych wypaleniem zawodowym na każdym etapie szkolenia sportowego, między innymi przed zakończeniem przez nich kariery zawodniczej.

Wypalenie zawodowe w zarysie teoretycznym

Pierwsze prace dotyczące wypalenia zawodowego pojawiły się w 1974 roku w „Journal of Social Issue” za sprawą amerykańskiego psychiatry Herberta J. Freudenbergera. Zdefiniował on wypalenie zawodowe jako stan krańcowego wyczerpania organizmu spowodowanego utratą zasobów i energii na skutek działania czynników zewnętrznych. Dalej Freudenberger i Richelson [1] definiowali syndrom

wypalenia jako stan frustracji, zmęczenia, wyczerpania (cielesnego i/lub duchowego, i/lub uczuciowego) wynikający z poświęcenia się jakiemuś określone mu sposobowi życia, sprawie lub związkowi, które nie przynosi oczekiwanej nagrody czy korzyści. Ujawnia się powoli lub raptownie i występuje nie tylko w miejscu pracy, ale także w środowisku rodzinnym i w domu [1].

W latach późniejszych zainteresowanie niniejszą tematyką systematycznie wzrastało. Pines i Aronson [2] opisywali wypalenie jako stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania. Jego przyczyny doszukiwano się w długotrwałym zaangażowaniu w sytuacje, które emocjonalnie obciążają jednostkę. Ponadto Pines [3] uważała, że wypalenie dotyka zwłaszcza osoby, które rozpoczynają swoje kariery zawodowe z poczuciem silnej motywacji, mając równocześnie wysoki poziom oczekiwań co do efektów swoich działań. Oznacza to, że szczególnie predysponowane do „bycia wypalonymi zawodowo” są te osoby, które przystępują do pracy między innymi z ponadprzeciętnym zapałem i poczuciem misji, stawiając sobie nierealistyczne wymagania wobec własnych możliwości, co w konsekwencji prowadzi do rozczarowania i poczucia bezsensu podejmowanych działań.

Autorką najbardziej znanego, wielowymiarowego modelu wypalenia oraz współautorką utworzonego na jego bazie kwestionariusza *Maslach Burnout Inventory* (MBI) jest Christina Maslach. W jej ujęciu definicyjnym wypalenie zawodowe to psychologiczny zespół emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji i obniżonego poczucia osobistych dokonań [4]. Jest on dynamicznym, wieloetapowym procesem psychicznym, który odnosi się do obciążających emocjonalnie sytuacji interpersonalnych, będących konsekwencją wykonywania pracy narażającej podmiot na doświadczanie chronicznego stresu [5]. Według Maslach i Jackson [6] syndrom wypalenia jest konsekwencją utraty zdolności jednostki do radzenia sobie z obciążeniami, które wynikają z charakteru profesji (dotyczy to szczególnie zawodów społecznych).

Według tych samych badaczy „fenomen” wypalenia zawodowego przedstawiany jest jako trójwymiarowe zjawisko [6], które pozwala odróżnić je od innych, niezwiązanych z wykonywaną pracą stresów i doświadczeń. Na poszczególne komponenty wchodzące w skład syndromu wypalenia, które mogą występować ze sobą w jednym okresie lub pojawiać się u poszczególnych osób w określonej kolejności, składają się [4, 7]:

1) wyczerpanie emocjonalne (ang. *emotional exhaustion*), czyli poczucie nadmiernego obciążenia emocjonalnego, w którym podmiot ma wrażenie, że jego zasoby emocji zostały w znacznym stopniu uszczuplo-

ne. Najbardziej widocznymi objawami emocjonalnego wyczerpania są: obniżenie poziomu energii, obniżona aktywność, pesymizm, anhedonia (niezdolność do odczuwania przyjemności), długotrwałe zmęczenie i niemożność regeneracji, drażliwość, stałe napięcie psychofizyczne, nadmierna impulsywność, drażliwość, „uczucie pustki”, objawy psychosomatyczne, bezsenność czy szybka utrata sił. Osoby te negatywnie szacują swoje kompetencje, a nieefektywne próby zmiany zaistniałego stanu rzeczy dodatkowo ten (subiektywny) pogląd pogłębiają;

2) depersonalizacja (ang. *depersonalization*), inaczej nazywana dystansowaniem się, odczłowieczeniem, obojętnością, wycofywaniem z kontaktu. Jest ona sposobem zachowywania się wobec podmiotów interakcji zawodowej, który w efekcie prowadzi do powstania relacji bezosobowej. Depersonalizacja objawia się między innymi poczuciem bezosobowości, zwiększeniem psychicznego dystansu wobec osób, z którymi się pracuje, obniżeniem wrażliwości na postawy „współpracowników”, bezduszością, powierzchownością, skróceniem czasu i sformalizowaniem kontaktów, cynizmem;

3. obniżone poczucie dokonań osobistych (ang. *reduced personal accomplishment*), inaczej określane jako obniżenie osobistego zaangażowania, poczucie obniżonych dokonań zawodowych czy tendencja do postrzegania swojej pracy w negatywnym świetle. Jest to komponent odnoszący się do samooceny danej jednostki, którą charakteryzuje poczucie marnowania wysiłku i czasu na zajmowanym stanowisku pracy lub podczas pełnionej funkcji. Przejawia się poczuciem braku kompetencji i przekonaniem o niskiej skuteczności zawodowej oraz niezadowoleniem z własnych dokonań (osiągnięć). Jest reakcją na niepowodzenia w radzeniu sobie ze stresem zawodowym.

Edelvich i Brodsky za wypalenie zawodowe uznają z kolei stopniowy progres energii, celów i idealizmu, występującego u jednostek, które wykonują zawody skoncentrowane na niesieniu pomocy [8]. Z kolei Fenger [9] wyróżnia takie etapy wypalenia zawodowego, jak: objawy o charakterze ostrzegawczym (zwiększenie zaangażowania i aktywności), spadek poziomu, intensywne reakcje emocjonalne (mające postać zachowań agresywnych lub depresyjnych), osłabienie podstawowych funkcji psychicznych (między innymi motywacyjnych i intelektualnych), spłylenie zaangażowania emocjonalnego (w kontaktach społecznych i relacjach interpersonalnych), reakcje psychosomatyczne (tendencję do stosowania używek, problemy z funkcjonowaniem seksualnym, ukła-

dem krążenia i układem trawiennym), reakcja rozpaczy (ostatni etap, a w nim krańcowy pesymizm, wycofanie się z życia; w skrajnych przypadkach myśli i czyny samodestrukcyjne) [9].

Wypalenie zawodowe w sporcie

Sportowcy wyczynowi zarówno podczas codziennej, speriodyzowanej pracy treningowej, jak i w trakcie planowanej rywalizacji startowej poddawani są często olbrzymiej presji, która w znacznej liczbie przypadków jest zależna od reprezentowanego poziomu sportowego i osiągniętych rezultatów. Nieraz działalność ta jest przyczyną powstawania obciążeń psychofizycznych, do których zaliczamy między innymi takie charakterystyczne dla pracy sportowców trudności, jak konflikty w zespole (zwłaszcza w grach zespołowych), presja zdobywania nagród czy ciągłego bycia „najlepszym”. Określony charakter wykonywanej pracy jest zatem jednym z istotnych czynników determinujących zagrożenie wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego w sporcie, pojawiającego się najczęściej w sytuacjach, gdy włożone w pracę treningową subiektywne koszty są zdecydowanie większe niż uzyskiwane korzyści. Co więcej, zmęczenie, frustracja, spadek samooceny, kontuzje czy trudności w radzeniu sobie z obciążeniami (czyli cechy charakterystyczne dla wypalenia) są przyczyną dalszego obniżania chęci i poziomu zaangażowania do wykonywania określonej profesji, co może być powodem ciągłego zaniżania jakości pracy treningowej i uzyskiwanych wyników.

Szereg badań pokazuje, że problem wypalenia zawodowego funkcjonuje w sporcie nie od dziś. Niegdyś termin ten używany był głównie potocznie w sportowym slangu (gdy mówiono, że ktoś „się spalił” lub „wypalił”). Jedną z znanych koncepcji syndromu wypalenia w sporcie (ang. *burnout sport*) zakłada, że zjawisko to jest konsekwencją związków między poznawczymi, sytuacyjnymi, fizjologicznymi i behawioralnymi aspektami stresu [10]. Poza tym wypalenie zawodowe w sporcie bywa też definiowane jako forma przetrenowania [11], a nawet jako po prostu wycofanie się z kariery sportowej [12].

Powrót do trójczynnikowej definicji wypalenia zawodowego Maslach zaproponował (lecz tym razem w kontekście aktywności sportowej) w swoich pracach Raedeke [13]. Zgodnie z jego definicją wypalenie zawodowe sportowca to fizyczne i emocjonalne wyczerpanie, dewaluacja (zastąpiona przez proponowaną przez Maslach [4] depersonalizację) i obniżone poczucie własnych osiągnięć.

Przyczyn wypalenia zawodowego wśród sportowców upatruje się w szeregu czynników. Wpływ na zaistnienie

tego zjawiska mają zatem: nieregularny czas pracy (tutaj treningów sportowych), problem finansowania sportu (nieregularność dochodów), oczekiwania środowiska (między innymi trenerów, współgraczy, kibiców, rodziny, sponsorów), konflikty w zespole [14], problemy interpersonalne i komunikacyjne [10], presja zdobywania nagród, chęć bycia w czołówce [15, 16]. Obok tych przyczyn wymienia się także niezaspokojenie wielu osobistych potrzeb sportowca, takich jak potrzeba autonomii, kontaktów z innymi czy kompetencji [17, 18]. Do przyczyn wypalenia zawodowego zalicza się ponadto niezdrową formę perfekcjonizmu, którą czołowi badacze uznają za „dążenie do nieskazitelności” [19]. Jego neurotyczna forma (w odróżnieniu od perfekcjonizmu „zdrowego” czy też nonperfekcjonizmu) objawia się nadmierną koncentracją na swoich błędach, wysokim krytycyzmem wobec własnych osiągnięć, wątpliwościami dotyczącymi własnych kompetencji, narzucaniem sobie wysokich standardów [20].

Z kolei Cox [21] wskazuje na trzy różne teorie dotyczące wypalenia zawodowego w sporcie. Pierwsza z nich zakłada, że przyczyną wypalenia może być swoiste „poczucie uwięzienia”, gdy podmiot poświęca bardzo dużo czasu i energii na pracę, która nie doprowadza do osiągnięcia określonych rezultatów (korzyści). Druga sugeruje, że wypalenie może być efektem nadmiernego, chronicznego stresu lub presji. Trzecia przedstawiana w pracy teoria dotyczy swobody działania, a dokładniej możliwości podejmowania własnych decyzji (między innymi nadmiernej kontroli zewnętrznej).

Wspomnieć należy tu także, że wypalenie zawodowe dotyczy zarówno zawodników (w tej sytuacji podwładnych), jak i trenerów (czyli ich przełożonych). Szereg badań pokazuje, że niniejszy syndrom jest wśród trenerów silnie zdeterminowany przez określony stosowany przez szkoleniowców styl „kierowania” zawodnikiem czy drużyną. Co więcej, jak pokazały badania, wielu podopiecznych tych trenerów, którzy obierali autokratyczny styl zarządzania, zgłaszało objawy wypalenia zawodowego [22, 23].

Podobnie jak w wypadku analogicznych badań wśród innych zawodów, tak i na gruncie sportu obserwuje się różnice między płciami. Kobiety uprawiające zawód trenera wykazują się znacząco wyższym poziomem wypalenia emocjonalnego w porównaniu z podejmującymi zawód szkoleniowca sportowego mężczyznami [24]. Można to argumentować większą skłonnością kobiet do emocjonalnego wyczerpania, wrażliwością, labilnością emocjonalną czy wyższym poziomem empatii [25]. Z kolei mężczyźni będący trenerami charakteryzują się wyższym w stosunku do kobiet poziomem depersonalizacji [26].

Podsumowanie

Przez lata powszechnie uważano, że wypalenie zawodowe dotyka przedstawicieli zawodów medycznych, nauczycieli, opiekunów. Ujmując indywidualne i społeczne przyczyny powstawania wypalenia zawodowego, należy stwierdzić, że grupą społeczną mogącą być bezpośrednio narażoną wypaleniem są także ci, którzy zawodowo czynnie uczestniczą w rywalizacji i współzawodnictwie – sportowcy i trenerzy. Wypełnianiu przez nich obowiązków i wykonywaniu zadań towarzyszą częstokroć okoliczności powodujące występowanie sytuacji trudnych czy obciążających. Takie ujęcie problemu znajduje teoretyczne uzasadnienie w jednej z najlepiej zweryfikowanych koncepcji syndromu wypalenia w sporcie, według której zjawisko to jest konsekwencją związków między sytuacyjnymi, poznawczymi, fizjologicznymi i behawioralnymi aspektami występującego stresu [10]. Na trzy zbliżone treściowo przyczyny występowania wypalenia wskazuje w swojej pracy Cox [21]. W jej opracowaniu pierwszą przyczyną jest sytuacja, gdy sportowiec bardzo mocno angażuje się w swoją pracę, lecz nie przynosi to oczekiwanych korzyści. Drugą przyczyną syndromu wypalenia może być nadmierna, długotrwała presja, trzecią – nadmierna kontrola zewnętrzna, a dokładniej – ograniczona swoboda podejmowania decyzji. Inni badacze do przyczyn wypalenia zawodowego zaliczają ponadto pewną specyficzną formę perfekcjonizmu (określaną często jako „niezdrowa”), objawiającą się między innymi wysokim krytycyzmem czy nadmierną koncentracją na własnych błędach [20].

Znając przyczyny i objawy wypalenia zawodowego w środowisku sportowym, warto opracować plan profilaktyki dedykowany zawodnikom nim zagrożonym. Haney i Boenish [27] wyróżniają sześć elementarnych składowych będących istotnymi dla przeciwdziałania wypaleniu i niwelowania objawów syndromu wypalenia. Składają się na nie: relaksacja i ćwiczenia oddechowe, pozytywne nastawienie oparte na racjonalnych przekonaniach, zdrowe nawyki żywieniowe, aktywność fizyczna, asertywność oraz nauka zarządzania czasem. Aktywność fizyczna i zdrowe nawyki żywieniowe w przypadku sportowców nie stanowią „problemu” i „wyzwania”, bowiem wpisane są w tryb codziennego funkcjonowania zawodnika. Uświadomić trzeba im natomiast istotną rolę ćwiczeń oddechowych i relaksacyjnych, a także treningu mentalnego (w tym tutaj wymienianego pozytywnego nastawienia, asertywności, nauki zarządzania czasem), wykorzystywanego tradycyjnie w sporcie celem nauki radzenia sobie z psychofizycznymi obciążeniami, karierą zawodniczą czy podnoszeniem efektywności sportowej. Dalej podkreślić należy także rolę

zdolności zachowania zdrowego balansu między obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi i odpoczynkiem, co może stanowić remedium w sytuacji przeciwdziałania opisywanemu wypaleniu. Działania te powinny opierać się zatem na poprawie funkcjonowania jednostki w takich obszarach jak radzenie sobie w sytuacjach trudnych, szeroko rozumiana higiena psychiczna czy wsparcie społeczne [7, 9].

Oświadczenia

Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

Autorzy deklarują brak konfliktu interesów.

Źródła finansowania

Autorzy deklarują brak źródeł finansowania.

Piśmiennictwo

1. Freudenberger HJ, Richelson G. Burnout: The High Cost of High Achievement. New York: Garden City; 1980.
2. Pines A, Aronson E. Career Burnout: Causes and Cures. New York: Free Press; 1988.
3. Pines AM. Burnout: An existential perspective. W: Schaufeli W, Maslach Ch, Marek T (red.). Professional burnout. Washington: Taylor and Francis; 1993. 33–51.
4. Maslach Ch. Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. W: Sęk H (red.). Wypalenie zawodowe: przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Warszawa: PWN; 2000.
5. Maslach Ch, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Ann Rev Psychol.* 2001;52:397–422.
6. Maslach Ch, Jackson S. Maslach Burnout Inventory Manual. Wyd. II. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1987.
7. Anczewska M, Roszczyńska J. Jak uniknąć wypalenia w pracy z chorymi. Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii; 2004.
8. Olech A. Wypalenie zawodowe. *Remedium.* 1999;2:7.
9. Fengler J. Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej. Gdańsk: GWP; 2001.
10. Smith R. Toward a cognitive-affective model of athletic burnout. *J Sport Psychol.* 1986;8:36–50.
11. Silva JM. An analysis of training stress syndrome in competitive athletics. *J App Sport Psychol.* 1990;2:5–20.
12. Coakley J. Burnout among adolescent athletes: A personal failure or social problem? *Soc Sport J.* 1992;9:271–285.
13. Raedeke TD. Is athlete burnout more than just stress? A sport commitment perspective. *J Sport Exerc Psychol.* 1997;19:396–417.
14. Smith AL, Gustafsson H, Hassmén P. Peer motivational climate and burnout perceptions of adolescent athletes. *Psychol Sport Exerc.* 2010;11:453–460.
15. Noblet AJ, Gifford SM. The sources of stress experienced by professional Australian footballers. *J App Sport Psychol.* 2002;14:1–13.
16. Gustafsson H, Kenttä G, Hassmén P, Lundqvist C. Prevalence of burnout in competitive adolescent athletes. *Sport Psychologist.* 2007;21:21–37.
17. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychologist.* 2000;55(1):68–78.
18. Cresswell SL, Eklund RC. Motivation and burnout among top amateur rugby players. *Med Sc Sport Exerc.* 2005;37:469–477.

19. Hewitt PL, Flett GL. Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *J Pers Soc Psychol.* 1991;60:456–470.
20. Lemyre PN, Hall HK, Roberts GC. A Social Cognitive Approach to Burnout in Elite Athletes. *Scand J Med Sci Sports.* 2008;18:221–234.
21. Cox RH. *Sport Psychology: Concepts and Applications.* Wyd. 5. Boston: McGraw Hill; 2002.
22. Price MS, Weiss MR. Relationships among coach burnout, coach behaviors, and athletes' psychological response. *Sport Psychologist.* 2000;14:391–409.
23. Altahayneh Z. The effects of coaches' behaviors and burnout on the satisfaction and burnout athletes. Dissertation. Tallahassee: Florida State University, College of Education; 2003.
24. Caccese TM, Mayerberg CK. Gender differences in perceived burnout of college coaches. *J Sport Psychol.* 1984;6: 279–288.
25. Ogińska-Bulik N. Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła, konsekwencje, zapobieganie. Warszawa: Difin; 2006.
26. Dale J, Weinberg RS. The relationship between coaches' leadership style and burnout. *Sport Psychologist.* 1989;3:1–13.
27. Haney M, Boenish E. *Twój stres.* Gdańsk: GWP; 2007.

Zaakceptowano do edycji: 2017-05-15
Zaakceptowano do publikacji: 2017-05-29

Adres do korespondencji:

Karolina Mularczyk
Pałęgi 14
26-080 Mniów
tel. kom.: 662 564 183
e-mail: carolinemularczyk@gmail.com