

Dorota Bednarczyk
Biblioteka Narodowa

Od wypalenia do wyciszenia, czyli techniki *mindfulness* w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu bibliotekarzy

„Bądź pączkiem spokojnie rozkwitającym na
żywoptocie.

Bądź uśmiechem, częścią cudownego istnienia.
Stój tu. Nie ma potrzeby odchodzić”.

(Thich Nhat Hanh, *Motyl nad polem złotych kwiatów goryczy*)¹

Streszczenie: W świetle badań przeprowadzonych wśród bibliotekarzy zjawisko wypalenia zawodowego przyjmuje niepokojące rozmiary. Ponad połowa badanych przyznaje, że doświadczyła objawów zespołu wypalenia zawodowego lub zaobserwowała je u swoich współpracowników. Niniejszy artykuł ma na celu nie tylko przedstawienie najważniejszych zjawisk związanych z wypaleniem zawodowym, ale przede wszystkim podkreślenie działań prewencyjnych, zapobiegających oraz pomagających w radzeniu sobie ze skutkami stresu, ze szczególnym podkreśleniem technik relaksacyjno-medytacyjnych. W oparciu o wyniki badań naukowych nad skutecznością wspomnianych technik artykuł informuje o zaletach technik *mindfulness* (uwagaściowych) stosowanych w terapiach zaburzeń stresowych a wywodzących się z tradycji i kultury Wschodu.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, stres zawodowy, techniki relaksacyjne, uwagaściowość (*mindfulness*)

Wprowadzenie

Zjawisko wypalenia zawodowego przez wiele lat było bagatelizowane, a jego ryzyko niedoceniane, szczególnie na tle innych zagrożeń w miejscu pracy sygnalizowanych przez odpowiednie przepisy BHP. Wynikało to m.in. z faktu, że wypalenie zawodowe jest procesem rozciągniętym w czasie, a nie spektakularnym wydarzeniem natychmiast zauważalnym, jak innego rodzaju kryzysy. Uznawano również, że jest to problem jednostki powiązany z jej predyspozycjami psychofizycznymi oraz poziomem odporności na stres. Jednak wzrastające zainteresowanie naukowców tym zjawiskiem oraz liczne badania w różnych środowiskach pracy ujawniły, że wypalenie zawodowe stanowi poważny problem społeczny. Jest swoistym barometrem społecznej dysfunkcji życia zawodowego i według specjalistów *wypalenie indywidualnych pracowników świadczy więcej o stanie ich miejsca pracy niż o nich samych*². Syndrom wypalenia zawodowego staje się coraz częściej nie tylko problemem jednostki, ale także zakładu pracy. Powoduje olbrzymie koszty ekonomiczne i finansowe dla zakładu, ale też dla gospodarki narodowej. Psycholodzy alarmują, że w niektórych krajach wypalenie zawodowe przyjmuje rozmiar epidemii³. Rady na taki stan rzeczy można szukać w prewencyjnych działaniach indywidualnych zapobiegających negatywnym

¹ Fragment wiersza pochodzi z książki: NHAT HANH, T. *Cud uwagaściowości. Zen w sztuce codziennego życia*. Warszawa: Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza Sp. z o.o., 2007, s. 41.

² MASLACH, CH., LEITER, M. P. *Prawda o wypaleniu zawodowym: co robić ze stresem w organizacji*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2011, s. 37–39.

³ Tamże, s. 15.

skutkom stresu oraz nauce radzenia sobie ze stresem. Można również prowadzić działania profilaktyki antystresowej w samych organizacjach i zakładach pracy, tworząc model zdrowej organizacji, promującej ludzkie wartości w miejscu pracy, a nie skupiającej się jedynie na kwestiach ekonomicznych. Jak podkreślają wieloletni specjaliści w tej dziedzinie Ch. Maslach i M. P. Leiter, *struktura i funkcjonowanie miejsca pracy kształtują sposób, w jaki ludzie ze sobą współdziałają i jak wykonują swoją pracę. Kiedy miejsce pracy nie dostrzega człowieka, wzrasta ryzyko wypalenia (...)*⁴. Zdrowe funkcjonowanie zakładu pracy wymaga współdziałania wielu czynników oraz dobrej woli zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Zwalczanie stresu na poziomie organizacji polega głównie na rozpoznaniu tych czynników, które są stresorami i podjęciu prób ich usunięcia poprzez odpowiednie zmiany w sytuacji pracy⁵. Natomiast działania indywidualne, dla własnego dobrostanu psychofizycznego, zależą od nas samych i na tym polu możemy sami wiele osiągnąć. Pomocą może służyć niniejszy artykuł, którego celem jest, obok przedstawienia najważniejszych zjawisk związanych z wypaleniem zawodowym, przede wszystkim podkreślenie działań prewencyjnych, zapobiegających oraz pomagających w radzeniu sobie ze skutkami stresu, ze szczególnym podkreśleniem grupy technik relaksacyjno-medytacyjnych nazywanych technikami uważnościowymi.

Wypalenie zawodowe

Od momentu, kiedy wypalenie zawodowe stało się obiektem zainteresowań naukowców, powstało wiele prac analizujących to zjawisko z różnych perspektyw badawczych oraz dostarczających wyjaśnień przyczyn i konsekwencji wypalenia. Wśród wielu definicji zjawiska wypalenia zawodowego najprostszą podaje Wikipedia: **Wypalenie zawodowe, syndrom wypalenia zawodowego, syndrom Burnout** — występuje, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność⁶. Jeszcze krócej można to ująć jako *stan wyczerpania cielesnego, duchowego lub uczuciowego*⁷. W takim ujęciu wypalenie zawodowe składa się z trzech komponentów pojawiających się w miarę nasilania się objawów, choć nie zawsze w tej samej kolejności: wyczerpania emocjonalnego (*emotional exhaustion*), depersonalizacji (*depersonalization*) oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych (*reduced personal accomplishment*)⁸. Wyczerpanie emocjonalne przejawia się poczuciem braku satysfakcji z wykonywanej pracy. Często jego objawem są liczne dolegliwości psychosomatyczne prowadzące do zwiększonej absencji w pracy. Faza depersonalizacji polega na negatywnym lub obojętnym reagowaniu na innych ludzi, czyli traktowaniu ich w sposób zdepersonalizowany, przedmiotowy. Ostatni

⁴ Tamże, s. 35–36, 40.

⁵ DUDEK, B., WASZKOWSKA, M., HANKE, W. *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: OWIMP, 1999, s. 15.

⁶ Wypalenie zawodowe. W: *Wikipedia. Wolna encyklopedia* [on-line]. [Dostęp 04.04.2012]. Dostępny w World Wide Web: http://pl.wikipedia.org/wiki/Wypalenie_zawodowe.

⁷ STAROSTKA, E. Wypalenie zawodowe: przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki. W: *Psychologia.net.pl. Portal psychologiczny* [on-line]. 2010 [Dostęp 04.04.2012]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.psychologia.net.pl/arttykul.php?level=245>.

⁸ MASLACH, CH. Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. W: SEK, H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2004, s. 15.

etap wypalenia prowadzi do nasilonych objawów wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji, aż do poziomu uniemożliwiającego prawidłowe wykonywanie powierzonej pracy⁹.

Większość definicji wypalenia zawodowego podkreśla, iż u jego źródła leży długotrwały stres. Przyczyną tego stresu są wymagania oraz ograniczenia jakie jednostka napotyka w pracy, a które wynikają z charakteru pracy, organizacji i warunków w jakich proces pracy przebiega¹⁰. Istotnym czynnikiem prowadzącym do rozwoju wypalenia jest doświadczanie niepowodzeń w radzeniu sobie ze stresem i generalizowanie tych doświadczeń w przekonanie o niemożności poradzenia sobie z trudnościami czy frustracjami zawodowymi. Sprzeczność między oczekiwaniami zawodowymi a realiami, czyli swoista konfrontacja marzeń z rzeczywistością, utrata złudzeń i rozczarowanie są głównym czynnikiem wyzwalającym proces wypalenia zawodowego¹¹. Stres z kolei prowadzi do złego samopoczucia oraz obniżenia zdolności działania, co w konsekwencji powoduje zmiany psychosomatyczne w organizmie, objawiające się różnymi zaburzeniami i chorobami takimi jak: choroba żołądka i dwunastnicy, nadciśnienie tętnicze, choroba wieńcowa, choroby układu krążenia, dróg żółciowych, nadkwaśność, zawał, cukrzyca, bóle głowy, depresje, nerwice i wiele innych¹². Wśród przyczyn wypalenia zawodowego Maslach i Leiter wymieniają:

- nadmierne obciążenie pracą, które staje się źródłem wyczerpania fizycznego i psychicznego oraz niszczy skuteczność, zdrowie i dobre samopoczucie,
- brak poczucia kontroli nad ważnymi sferami swojej pracy, a brak poczucia sprawstwa prowadzi do utraty zainteresowania, cynizmu i braku zaangażowania,
- niewystarczające wynagrodzenie oraz brak lub niewystarczające nagradzanie, które niszczy uczucia zaangażowania w pracę oraz prowadzi do utraty radości i wewnętrznej satysfakcji z pracy,
- załamanie społeczności i wspólnoty poprzez rozpad relacji międzyludzkich, czego przejawem są częste konflikty, zmniejszenie się wzajemnego wsparcia i szacunku oraz coraz większe poczucie wyobcowania, na czym cierpi współpraca i integracja zespołu,
- brak sprawiedliwości, co niszczy podstawowe spoiwa łączące grupę takie jak zaufanie, otwartość i szacunek a bez nich organizacja postrzegana jest jako nieuczciwa,
- konflikt wartości, brak dopasowania między abstrakcyjnie formułowanymi celami i misją organizacji a realnymi możliwościami i środkami¹³. Większość z tych przyczyn może również wystąpić w pracy bibliotekarzy.

⁹ WOJCIECHOWSKA, J. Syndrom wypalenia zawodowego. *Nowiny Psychologiczne* 1990, s. 83-91.

¹⁰ DUDEK, B., WASZKOWSKA, M., HANKE, W. dz. cyt., s. 11.

¹¹ SEK, H. Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: SEK, H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2004, s. 87.

¹² JĘDRZEJCZAK, M., *Stres i radzenie sobie z nim w procesie pracy*. Kutno: Wydaw. Wyższej Szkoły Gospodarki Krajowej, 2002, s. 17–21.

¹³ MASLACH, CH., LEITER, M. P. dz. cyt., s. 60–84.

Wypalenie zawodowe bibliotekarzy

Pojęcie wypalenia zawodowego (*professional burnout*) wprowadził do psychologii Herbert Freudenberg w latach 70. ubiegłego wieku, stawiając tezę, że na wypalenie zawodowe szczególnie narażeni są pracownicy służb społecznych (*human service*), w których praca polega na intensywnym kontakcie z innymi ludźmi¹⁴. Badania wykazują, że profesjami najbardziej narażonymi na wypalenie są: zawód nauczyciela, terapeuty, lekarza, pielęgniarki, menedżera, pracownika socjalnego, policjanta¹⁵. Nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale także predyspozycje psychiczne oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem mają wpływ na stopień zagrożenia wypaleniem zawodowym. Zawód bibliotekarza również należy do grupy zawodów służb społecznych i mimo, że w społecznym odczuciu postrzegany jest jako mało stresujący, w rzeczywistości, co potwierdzają badania, objawy wypalenia zawodowego są często obserwowane wśród bibliotekarzy. Nawet biorąc pod uwagę fakt, że wypalenie zawodowe może być mylone ze „zwykłym” znużeniem, zmęczeniem, sezonową depresją czy lenistwem, wyniki badań prowadzonych wśród bibliotekarzy są niepokojące. Wskazują one na wysoki odsetek osób, które bądź same doświadczyły wypalenia — 60%, bądź zaobserwowały podobne objawy u innych — 72%¹⁶.

Według niektórych badań zawód bibliotekarza należy do najbardziej stresujących. Taki wynik otrzymano między innymi w badaniach w Wielkiej Brytanii przeprowadzonych w 2006 r. na trzystu osobach reprezentujących pięć różnych zawodów (policjant, strażak, nauczyciel, kierownik pociągu i bibliotekarz). Wyniki badania były zaskakujące dla prowadzących, którzy uznali, że zawód bibliotekarza będzie najmniej stresujący. Okazało się, że biorąc pod uwagę takie mierniki jak ilość pracy, wielkość zarobków i satysfakcja z pracy, bibliotekarze wykazywali najmniejsze zadowolenie¹⁷. Praca w bibliotece wbrew obiegowej opinii nie jest wolna od stresu, a niski prestiż społeczny zawodu, krzywdzące stereotypy oraz niskie wynagrodzenie przyczyniają się do wzrostu frustracji i spadku poczucia własnej wartości. Schematyczne postrzeganie pracy bibliotekarza w społeczeństwie oraz brak możliwości awansu to częste źródła zniechęcenia i demotywacji¹⁸. W badaniach ankietowych przeprowadzonych wśród bibliotekarzy w 2005 r. jako najczęstsze źródła stresu bibliotekarze wskazali zaangażowanie się w kilka czynności, poczucie niedocenienia, konfliktowe sytuacje z czytelnikami oraz nadmiar pracy¹⁹. Natomiast za najbardziej krzywdzące stereotypy respondenci uznali stwierdzenia: „w bibliotece prawie nic się nie robi, tylko czyta książki”, „bibliotekarz to zawód dla nieudaczników życiowych” oraz „każdy może zostać bibliotekarzem”. Wspomniano już o skali zjawiska wypalenia wśród bibliotekarzy.

¹⁴ FREUDENBERG, H., Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 1974, 30, s. 159–165.

¹⁵ RONGIŃSKA, T., GAIDA, W. A. *Strategie radzenia sobie z obciążeniami psychicznymi w pracy zawodowej*. Zielona Góra: Wydaw. Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Tadeusza Kotarbińskiego, 2001, s. 5.

¹⁶ JASKOWSKA, B. Wypaleni – niestety... W: *Bjaskoblog* [on-line]. [Dostęp 04.04.2012]. Dostępny w World Wide Web: <http://jaskowska.blogspot.com/2009/11/wypaleni.html>.

¹⁷ Librarians 'suffer most stress'. W: *BBC News* [on-line]. 2006 [Dostęp 23.03.2012]. Dostępny w World Wide Web: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/4605476.stm.

¹⁸ MOLENDĄ, R. Stres w pracy bibliotekarza - subiektywne odczucia pracowników bibliotek i czytelników W: DACKO-PIKIEWICZ, Z., CHMIELARSKA, M. (red.). *Rola biblioteki naukowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*. Dąbrowa Górnicza: Wyższa Szkoła Biznesu, 2005, s. 117.

¹⁹ Tamże.

Obrazują to wyniki badań ankietowych przeprowadzonych przez Bożenę Jaskowską w 2009 r., a uwzględniających opracowany przez Christiane Maslach kwestionariusz służący do badania i oceny skali wypalenia zawodowego (*Maslach Burnout Inventory — MBI*).

W opinii ankietowanych bibliotekarzy (313 osób) najbardziej narażeni na wypalenie są pracownicy bezpośredniej obsługi czytelników (62% odpowiedzi), co widocznie koreluje ze stwierdzeniem o wyjątkowej stresogenności pracy opartej na bezpośrednich kontaktach z innymi ludźmi. Na kolejnym miejscu respondenci umieścili pracę przy gromadzeniu i opracowaniu zbiorów bibliotecznych (39%) oraz w magazynach (36%). Część bibliotekarzy — 19% badanych — uważa, że niebezpieczeństwo wypalenia zawodowego zagraża kadrze kierowniczej, a najmniej osób (2%) wskazało bibliotekarza cyfrowego jako stanowisko narażone na wypalenie²⁰. Natomiast jako czynniki szczególnie wpływające na wypalenie na pierwszym miejscu stawiana jest zła atmosfera w pracy, następnie niskie zarobki, brak możliwości rozwoju, monotonna praca i stały zakres obowiązków, brak motywacyjnego systemu wynagrodzeń, stres i mobbing, wspomniany już, niski status społeczny zawodu, sztywna struktura organizacyjna, zbyt duży zakres obowiązków, brak delegowania uprawnień i wymagający zwierzchnik.

Autorka badań podkreśla fakt, że bibliotekarze jako remedium na zagrożenie wypaleniem obok sprzyjającej atmosfery w pracy i dobrych relacji koleżeńskich (65% badanych) wskazują na motywacyjny, zadaniowy system wynagrodzeń (57% badanych)²¹. Powyższe wyniki są podobne do badań amerykańskich nad sferami wypalenia zawodowego, które wykazały, że właściwa atmosfera w pracy, oparta na zaufaniu, szacunku i życzliwości między przełożonymi, podwładnymi i współpracownikami może wynagradzać pewne negatywne aspekty pracy. Badani wyjaśniali, że niskie wynagrodzenie i pracę po godzinach rekompensuje zgrany zespół, w którym panują przyjacielskie stosunki²².

Sposoby radzenia sobie ze stresem

Stresu nie da się uniknąć i chociaż w niektórych sytuacjach bywa on pożyteczny, jednak zasadniczo długotrwałe narażenie na stres prowadzi do zjawisk zdrowotnie negatywnych. Na szczęście stres można zredukować, jak również wzmocnić własną na niego odporność. W każdym człowieku istnieją pokłady, zasoby psychiczne, które można wzmocnić lub uruchomić, a które pozwalają na lepsze radzenie sobie ze stresem i zmniejszenie jego skutków. Zasadnicze znaczenie dla zapobiegania negatywnym skutkom stresu zawodowego mają działania podejmowane w obrębie zakładu pracy. Jak wykazują analizy finansowe, olbrzymie koszty z tego tytułu, sięgające rocznie 20 miliardów euro w krajach Unii Europejskiej, ponoszą pracodawcy. W związku z tym w różnych krajach wdrażane są programy promocji zdrowia oraz eliminowania czynników stresogennych ze środowiska pracy. Obejmują one między

²⁰ JASKOWSKA, B. Wypalenie zawodowe w środowisku bibliotekarskim. *Biblioteka Nostra* 2010, nr 1 (20), s. 51.

²¹ Tamże, s. 54.

²² MASLACH, CH. Ziarenka w firmowym ogródku: rozmowa Agnieszki CHRZANOWSKIEJ. *Charaktery* 2012, nr 2 (181), s. 50.

innymi spotkania terapeutyczne, wsparcie ze strony współpracowników, specjalistyczne konsultacje psychologiczne²³.

W Polsce tego typu program opracowany został przez pracowników Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi. Obejmuje on m.in. *rozpoznanie źródeł stresu zawodowego, monitorowanie stanu zdrowia, rozpoznanie zasobów odpornościowych jednostki, takich jak cechy osobowości czy wyuczone mechanizmy zwalczania stresu osób zagrożonych*²⁴. W celu wyeliminowania czynników wywołujących stres w danym zakładzie pracy można zastosować odpowiednie programy prewencyjno-zaradcze. Mogą one obejmować działania takie jak: analiza i przeorganizowanie ról przy współudziale pracowników, formy doradztwa w radzeniu sobie z problemami w pracy, stworzenie klimatu opartego na otwartości i szczerości, zwiększenie udziału pracowników w podejmowaniu decyzji, stwarzanie pracownikom możliwości rozwoju osobistego i zawodowego, umożliwienie pracownikom kreowania fizycznych warunków pracy i sposobu wykonywania pracy, organizowanie seminariów informujących o stresie zawodowym, a także promowanie uczestnictwa w treningach relaksacyjnych²⁵. Warto w tym miejscu podkreślić, że wśród najbardziej skutecznych form zapobiegania i niwelowania skutków stresu zawodowego znajdują się techniki wywodzące się z nurtu terapii behawioralnej i poznawczej²⁶. Do tego grona należą również techniki uważnościowe, scharakteryzowane poniżej, często wspomagające psychoterapię. Jak wspomniano, oprócz zaangażowania samej organizacji w wyeliminowanie negatywnych skutków stresu ważne jest także zaangażowanie samych pracowników. Zaleca się przede wszystkim wzmacnianie zasobów psychicznych, czyli mechanizmów psychologicznych, które chronią przed niszczącym działaniem stresu. Aby utrzymać swoją kondycję psychiczną w dobrym stanie należy odpowiednio rozplanować pracę uwzględniając przerwy na odpoczynek i nabranie dystansu. Ważna jest także umiejętność regeneracji sił. Wypoczynek oraz relaksacja pozwalają na rozluźnienie mięśni i odzyskanie równowagi psychicznej. Zaleca się również aktywność fizyczną, zdrowe odżywianie, kontrolowanie stanu zdrowia, odpowiednie rozplanowanie zmian w swoim życiu, tak by w krótkim czasie nie było ich zbyt wiele²⁷. Jako działania profilaktyczne specjaliści wymieniają podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych, rozwijanie kompetencji społecznych, poprawę relacji z innymi, zwiększenie poczucia osiągnięć osobistych i satysfakcji zawodowej, ćwiczenia uczące redukcji i minimalizacji czynników stresogennych, budowanie strategii radzenia sobie ze stresem, budowanie umiejętności rozwiązywania problemów i podejmowania właściwych decyzji oraz analizowanie procesów grupowych i wykorzystywanie informacji zwrotnych²⁸. Umiejętności te można nabyć na odpowiednich kursach oraz poprzez samodzielne zgłębianie tematu. W sytuacjach stresowych ważna jest umiejętność dzielenia się swoimi

²³ OGIŃSKA-BULIK, N. *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*. Warszawa: Difin, 2006, s. 267–268.

²⁴ Tamże, s. 269.

²⁵ Tamże, s. 270.

²⁶ Psychoterapia behawioralna — została opracowana w oparciu o prawa uczenia się i warunkowania. Wywodzi się z behawioryzmu, skupia się wyłącznie na zachowaniu człowieka. Ważne jest tu i teraz, natomiast nieistotne są wydarzenia z przeszłości.

Psychoterapia poznawcza — opiera się na przekonaniu, że wszelkie zaburzenia wynikają z zniekształconego i błędnego myślenia.

²⁷ JĘDRZEJCZAK, M. dz. cyt., s. 110–111.

²⁸ OGIŃSKA-BULIK, N. dz. cyt., s. 275, JĘDRZEJCZAK, M. dz. cyt., s. 46.

problemami z innymi i nie przeżywanie ich w samotności. Duże znaczenie ma też realistyczne podejście do siebie, czyli niestawianie sobie zbyt wygórowanych wymagań. Oczywiście, lepiej zapobiegać niż leczyć, dlatego warto zdobyć wiedzę o możliwych zagrożeniach oraz umiejętność zapobiegania i niwelowania negatywnych skutków stresu zawodowego tak, by praca nie stała się przykrą koniecznością.

Mindfulness

Naukę radzenia sobie ze stresem warto zacząć od nauki przebywania samemu ze sobą. Taka postawa nie jest popularna w kulturze zachodniej, w której czas spędzony w samotności uważany jest za stracony, na „próżnowaniu”, w przeciwieństwie do filozofii wschodniej, w której stanowi podstawę zachowania równowagi psychicznej. Czas spędzony w samotności może prowadzić do relaksu, wyciszenia i regeneracji psychicznej, a w efekcie wzmacnia naszą odporność na stres i chroni przed wypaleniem zawodowym. Do filozofii wschodniej nawiązują także techniki *mindfulness*. Ułatwiają one osiągnięcie dobrostanu psychicznego i redukują stres. Termin *mindfulness* tłumaczony jest na polski jako uważność lub pełna/uważna obecność (*mindful awareness*), a swoją genezę ma w tradycjach Wschodu, gdzie rozwijano uważność w kulturze hinduistycznej, buddyjskiej, taoistycznej jako jeden z elementów jogi i medytacji. Na Zachodzie uważność jako element rozwoju duchowego występuje w praktykach żydowskich, chrześcijańskich i muzułmańskich. Korzystają z niej artyści, sportowcy, pisarze, aby oczyścić umysł i ułatwić sobie działanie²⁹. Istnieje wiele definicji uważności. Jedną z najbardziej znanych mówi, że jest to *szczególny rodzaj uwagi: świadomej, nieosądzającej i skierowanej na bieżącą chwilę*³⁰. Dla człowieka ukształtowanego przez zachodnią cywilizację aktywności, pędu, nieustannego podążania za jakimś celem, gonitwą myśli i emocji, które oddalają nas od bycia „tu i teraz” i pozbawiają świadomości przepływu każdej chwili, zwykle zatrzymanie się i skupienie na własnej świadomości i własnej obecności w danym miejscu, czasie i przestrzeni, nie jest proste i wymaga nauki. I właśnie temu służą treningi *mindfulness*. Poprzez pracę z ciałem, emocjami i myślami poznajemy własną świadomość i własne ciało, uczymy się je akceptować i rozumieć, odzyskujemy równowagę. Praktyka uważności uczy, w jaki sposób pozbyć się bolesnych nawyków umysłowych i jak zastąpić je innymi, przydatnymi dla zachowania zdrowia. Głównym celem praktyki uważności jest akceptowanie wszelkich doświadczeń również tych nieprzyjemnych i bolesnych. Techniki uczące i rozwijające uważność to w dużym uproszczeniu medytacje, łagodne ćwiczenia fizyczne (uważna joga), wizualizacje³¹, świadomość ciała tzw. skanowanie ciała³² oraz ćwiczenia oddechowe i uczące obserwowania własnych myśli, emocji i uczuć.

²⁹ SIEGEL, R. D. *Uważność. Trening pokonywania codziennych trudności*. Warszawa: Wydaw. Czarna Owca, 2011, s. 23.

³⁰ KABAT-ZINN, J. *Gdziekolwiek jesteś, bądź. Przewodnik uważnego życia*. Warszawa: IPSI Press, 2007, s. 20.

³¹ Wizualizacja to technika polegająca na aktywizowaniu doświadczeń zmysłowych i emocjonalnych poprzez wyobrażanie sobie danej rzeczy. Taka umysłowa projekcja wpływa na postrzeganie, emocje, a nawet ciało.

³² Skanowanie ciała (*body scanning*) polega na „wczuwaniu się” w poszczególne części ciała.

Badania naukowe i praktyka kliniczna wykazują, że praktykowanie uważności pomaga w leczeniu większości problemów psychicznych w tym również stresu doświadczanego w pracy. Uważność pomaga zachować spokój i opanowanie, spojrzeć z innej perspektywy na pracę i związane z nią problemy, zwiększa wydajność, skuteczność, satysfakcję i radość z pracy³³.

Techniki mindfulness

Medycyna i psychiatria świata zachodniego zainteresowała się technikami medytacyjnymi w latach 50. XX w. Od tego czasu przeprowadzono wiele badań naukowych potwierdzających pozytywny wpływ technik mindfulness na zdrowie psychiczne i fizyczne. Powstały specjalistyczne metody psychoterapii, których rdzeń stanowią techniki uważnościowe, np. terapia poznawcza depresji oparta na uważności (*Mindfulness-based cognitive therapy*, MBCT), która łączy wschodnie sposoby widzenia świata i praktyki medytacyjne (...) z psychologicznymi teoriami poznania i praktykami powstałymi na Zachodzie (w tym wypadku terapią poznawczą)³⁴. W praktyce terapeutycznej uważność zaczęła być stosowana w Stanach Zjednoczonych w latach 70. XX w. Miało to miejsce w ośrodku zdrowia Uniwersytetu Massachusetts w Worcester, gdzie profesor Jon Kabat-Zinn założył Klinikę Redukcji Stresu prowadzącą Program redukcji stresu i relaksacji — PRSiR (*Mindfulness-based stress reduction — MBSR*) opartej na uważności. Program opiera się na założeniu, że sposób w jaki myślimy i zachowujemy się ma istotny wpływ na nasze zdrowie fizyczne i zdolność radzenia sobie z chorobami i obciążeniami. Składa się z rygorystycznych i systematycznych szkoleń uważności polegających na koncentracji na rzeczach, nad którymi zwykle nie zastanawiamy się³⁵. Program składa się z ośmiu cotygodniowych sesji, a oprócz zajęć w grupie ważne są ćwiczenia codziennie wykonywane w domu. Przeprowadzone tam badania wykazały długotrwałe złagodzenie objawów somatycznych i psychicznych u uczestników programu oraz głębokie pozytywne zmiany w ich postawach, zachowaniu i postrzeganiu siebie, innych i świata³⁶. Twórca MBSR mówi o programie, że jest to nauka, jak wstrzymać robienie i przejść w stan „istnienia”, nauka podporządkowania sobie czasu, zwolnienia obrotów i pielęgnowania w sobie spokoju i samoakceptacji, a także nauka obserwowania zamiarów naszego umysłu w danej chwili, spostrzegania własnych myśli i zegnania ich tak, by nas nie angażowały i nie kierowały nami, nauka nowych sposobów patrzenia na stare problemy i dostrzegania związków między różnymi rzeczami. Ta nauka wymaga osadzenia się w chwilach istnienia i pielęgnowania świadomości³⁷. Program MBSR jest programem autorskim, chronionym prawem. Mogą go prowadzić jedynie certyfikowani trenerzy-nauczyciele MBSR. Kursy MBSR na całym świecie są prowadzone według identycznego programu. Program redukcji stresu oparty na uważności został także zaadaptowany na grunt polskiej psychoterapii i obecnie istnieje kilka ośrodków proponujących ośmiotygodniowy Trening Redukcji Stresu. Należy przy tym pamiętać, że udział

³³ KABAT-ZINN, J. *Życie — piękna katastrofa. Mądrością ciała i umysłu możesz pokonać stres, choroby i ból*. Warszawa: Wydaw. Czarna Owca: Instytut Psychoimmunologii, 2009, s. 509–510.

³⁴ SEGAL, Z. V., WILLIAMS, J. M. G., TEASDALE, J. D. *Terapia poznawcza depresji oparta na uważności*. Kraków: Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2009, s. [IX].

³⁵ KABAT-ZINN, J. *Życie piękna katastrofa...*, s. 25–26.

³⁶ SEGAL, Z. V., WILLIAMS, J. M. G., TEASDALE, J. D. dz. cyt., s. 41.

³⁷ KABAT-ZINN, J. *Życie - piękna katastrofa...*, s. 49.

w takim treningu powinien być początkiem praktykowania uważności w życiu codziennym. Tylko wtedy uważność i wzmacniająca ją medytacja mogą stać się skutecznym sposobem na pokonanie stresu i odzyskanie radości z pracy i życia w ogóle.

Zakończenie

Współczesne tempo życia oraz ogromna ilość bodźców wywołujących stres odbija się negatywnie na stanie psychofizycznym człowieka. Przejawem tego mogą być choroby somatyczne, zaburzenia psychiczne a wśród nich zespół wypalenia zawodowego. Przy czym proces wypalenia wiąże się zarówno z predyspozycjami psychicznymi jednostki, jak też z sytuacją w miejscu pracy. Stres jest tu czynnikiem wyzwalającym, a sposoby radzenia sobie z nim są jednocześnie sposobami niwelującymi zagrożenie rozwinięcia się wypalenia. W przypadku zawodu bibliotekarza mamy do czynienia z częstym występowaniem symptomów wypalenia. W związku z tym profilaktyka ma tu ogromne znaczenie, a może nią być praktykowanie technik relaksacyjnych i medytacyjnych w tym uważności. Niewątpliwymi zaletami tych form walki ze stresem są ich prostota i łatwość wykonywania. Właściwie każdy może je praktykować, niezależnie od wieku i kondycji fizycznej. Nie wymagają żadnych szczególnych umiejętności, jedynie systematyczności i zrozumienia. Dlatego też ważne jest zgłębianie ich zasad i sprawdzanie w praktyce ich skuteczności. Istnieje już sporo podręczników do samodzielnej nauki uważności oraz medytacji. Zgłębianie ich może być także formą biblioterapii. Pamiętajmy, że sami możemy zrobić bardzo wiele dla siebie i, jak naucza jedna z bardziej znanych nauczycielek medytacji Pema Cziedryn, *bardzo ważne jest uświadomienie sobie, że medytacja i codzienne czynności, jak praca, spacer, rozmowa z innymi, kąpiel, korzystanie z toalety czy jedzenie są w zasadzie wszystkim, czego potrzebujemy, aby osiągnąć pełnię świadomości, pełnię życia, pełnię człowieczeństwa*³⁸.

Bibliografia:

1. CZIEDRYN, P. *Mądrość nieuciekania*. Kraków: Wydaw. Mudra, 2003.
2. DACKO-PIKIEWICZ, Z., CHMIELARSKA, M. (red.). *Rola biblioteki naukowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*. Dąbrowa Górnicza: Wyższa Szkoła Biznesu, 2005.
3. DUDEK, B., WASZKOWSKA, M., HANKE, W. *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: OWIMP, 1999.
4. FREUDENBERG, H. Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 1974, 30, s. 159–165.
5. JASKOWSKA, B. Wypalenie zawodowe w środowisku bibliotekarskim. *Biblioteka Nostra* 2010, nr 1 (20), s. 46–58.
6. JASKOWSKA B. Wypaleni – niestety... W: *Bjaskoblog* [on-line]. 2009 [Dostęp 04.04.2012]. Dostępny w World Wide Web: <http://jaskowska.blogspot.com/2009/11/wypaleni.html>.
7. JĘDRZEJCZAK, M. *Stres i radzenie sobie z nim w procesie pracy*. Kutno: Wydaw. Wyższej Szkoły Gospodarki Krajowej, 2002.
8. KABAT-ZINN, J. *Gdziekolwiek jesteś, bądź. Przewodnik uważnego życia*. Warszawa: IPSI Press, 2007.
9. KABAT-ZINN, J. *Życie - piękna katastrofa. Mądrością ciała i umysłu możesz pokonać stres, choroby i ból*. Warszawa: Wydaw. Czarna Owca: Instytut Psychoimmunologii, 2009.
10. Librarians 'suffer most stress. W: *BBC News* [on-line]. 2006 [Dostęp 23.03.2012]. Dostępny w World Wide Web: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/4605476.stm.

³⁸ CZIEDRYN, P. *Mądrość nieuciekania*. Kraków: Wydaw. Mudra, 2003, s. 17.

11. MASLACH, CH., LEITER, M. P. *Prawda o wypaleniu zawodowym: co robić ze stresem w organizacji*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2011.
12. MASLACH, CH. Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. W: SEŃK, H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2004, s. 13–31.
13. MASLACH, CH. Ziarenka w firmowym ogródku: rozmowa Agnieszki CHRZANOWSKIEJ. *Charaktery* 2012, nr 2 (181), s. 50–53.
14. NHAT HANH, T. *Cud uważności. Zen w sztuce codziennego życia*. Warszawa: Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza Sp. z o.o., 2007.
15. OGIŃSKA-BULIK, N. *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*. Warszawa: Difin, 2006.
16. RONGIŃSKA, T., GAIDA, W. A. *Strategie radzenia sobie z obciążeniami psychicznymi w pracy zawodowej*. Zielona Góra: Wydaw. Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Tadeusza Kotarbińskiego, 2001.
17. SEŃK, H. Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: SEŃK, H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2004, s. 83–112.
18. STAROSTKA, E. Wypalenie zawodowe: przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki. W: *Psychologia.net.pl. Portal psychologiczny* [on-line]. 2010 [Dostęp 04.04.2012]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=245>.
19. SIEGEL, R. D. *Uważność. Trening pokonywania codziennych trudności*. Warszawa: Wydaw. Czarna Owca, 2011.
20. SEGAL, Z. V., WILLIAMS, J. M. G., TEASDALE, J. D. *Terapia poznawcza depresji oparta na uważności*. Kraków: Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2009.
21. Wypalenie zawodowe. W: *Wikipedia. Wolna encyklopedia* [on-line]. 2012 [Dostęp: 22.03.2012], Dostępny w World Wide Web: http://pl.wikipedia.org/wiki/Wypalenie_zawodowe.
22. WOJCIECHOWSKA, J. Syndrom wypalenia zawodowego. *Nowiny Psychologiczne* 1990, s. 83–91.

Bednarczyk, D. Od wypalenia do wyciszenia, czyli techniki mindfulness w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu bibliotekarzy. W: *Biuletyn EBIB* [online] 2012, nr 4 (131), *Biblioteki w literaturze i filmie* [Dostęp: 21.05.2012] Dostępny w World Wide Web: http://www.nowyebib.info/images/stories/numery/131/131_bednarczyk.pdf. ISSN 1507-7187.