

TERESA CHIRKOWSKA-SMOLAK\*

## STRES W PRACY WŚRÓD POLSKICH PRAWNIKÓW. ROLA OBCIĄŻENIA PRACĄ

### I. WPROWADZENIE

Problem zdrowia psychicznego i samopoczucia prawników budzi w ostatnich latach coraz większe zainteresowanie, o czym świadczą raporty z ogólnonarodowych badań, coraz liczniejsze publikacje naukowe, webinaria organizowane przez stowarzyszenia zawodowe czy różnego rodzaju inicjatywy środowiskowe mające wspierać prawników w ich problemach. Ruch ten został zapoczątkowany głównie w Stanach Zjednoczonych, gdzie stowarzyszenia zawodowe prawników utworzyły w 2016 r. organizację mającą na celu poprawę zdrowia i dobrostanu u osób pracujących w zawodach prawniczych (The National Taskforce on Lawyers Well-Being), ale szybko się rozprzestrzeniła również w innych krajach, m.in. w Unii Europejskiej.

Zainteresowanie specjalistów zapewnieniem pracownikom właściwych warunków pracy i tworzeniem rozwiązań sprzyjających zdrowiu w miejscu pracy zaczyna obejmować również zawody prawnicze, ponieważ ich przedstawiciele są szczególnie narażeni na takie stresory, jak presja czasu, przeciążenie pracą, konflikty i praca z trudnymi klientami. Dotychczasowe badania przeprowadzone wśród prawników wskazują, że są oni bardziej narażeni na stres psychiczny oraz że częściej występują u nich objawy depresji i lęku w porównaniu z populacją ogólną i osobami pracującymi w innych zawodach. Badania prowadzone od lat w Stanach Zjednoczonych wykazują, że ok. 30% badanych prawników ma problemy ze zdrowiem psychicznym<sup>1</sup>. Tendencja ta dotyczy prawników na całym świecie, np. badania pokazują, że australijscy prawnicy również cierpią z powodu wyższych niż przeciętne wskaźników stresu psychicznego niż populacja ogólna<sup>2</sup>. Wciąż jednak brakuje takich analiz wśród przedstawicieli zawodów prawniczych w Polsce. Niniejszy artykuł prezentuje fragment wyników ogólnopolskiego badania dotyczącego samopoczucia polskich prawników,

---

\* Teresa Chirkowska-Smolak, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, [chirko@amu.edu.pl](mailto:chirko@amu.edu.pl), <https://orcid.org/0000-0003-3942-5594>

<sup>1</sup> Benjamin, Darling, Sales (1990); Daicoff (2004).

<sup>2</sup> Nelk et al. (2009).

które miały zapełnić tę lukę. Naszym celem była analiza poziomu stresu doświadczanego przez polskich prawników i określenie, jaką rolę w rozwoju tego negatywnego zjawiska pełni obciążenie pracą.

Jedną z najbardziej popularnych koncepcji psychologicznych wyjaśniających stres w pracy jest model wymagań-zasobów<sup>3</sup>. Jak sugerują autorzy modelu, wysokie wymagania prowadzą do stresu, aczkolwiek mogą one w pewnych warunkach mobilizować do działania i przyczyniać się do większej efektywności pracowników. Dużo w tym przypadku zależy od posiadanych zasobów: indywidualnych, społecznych czy organizacyjnych, ponieważ pełnią one funkcję ochronną. Wymagania zawodowe stają się stresorami, gdy przekraczają możliwości pracownika, gdy brakuje mu zasobów, żeby sobie z nimi poradzić lub osiągnąć cele<sup>4</sup>. Część wymagań i zasobów jest uniwersalnych, mogą występować też specyficzne czynniki dla danego zawodu. Zrozumienie mechanizmu stresu wymaga trafnego rozpoznania czynników, które stanowią obciążenie w danym zawodzie oraz zasobów, którymi dysponują pracownicy (np. cechy osobowości pracowników, wsparcie społeczne, autonomia w pracy).

Badacze interesujący się stresem w pracy doświadczanym przez prawników skupiali się najczęściej na zasobach indywidualnych, charakteryzujących osoby bardziej podatne na stres w tym zawodzie oraz na zasobach organizacyjnych. Badania koncentrowały się na przykład na cechach osobowości, które są powszechne wśród prawników, takich jak np. pesymizm, perfekcjonizm czy wysoka potrzeba osiągnięć, oraz na tym, czy prawnicy są przez to bardziej podatni na zaburzenia psychiczne<sup>5</sup>. W takim przypadku można mówić, że stres rozwija się z powodu zbyt niskich zasobów indywidualnych, niezbędnych do radzenia sobie z trudnościami, jakie napotyka prawnicy w swojej pracy. Inny obszar badań dotyczył czynników środowiskowych, głównie organizacyjnych, zarówno zasobowych, np. wynagrodzenia, status społeczny, brak wsparcia, brak informacji zwrotnej, jak i związanych z wymaganiami, takimi jak np. presja czasu, obciążenie zadaniami, rywalizacja między prawnikami, wymagania ze strony klientów, brak szacunku ze strony przełożonych<sup>6</sup>. W prezentowanych w niniejszym artykule badaniach skupiliśmy się na roli wymagań w wyjaśnianiu stresu. Z uwagi na to, że w literaturze przedmiotu wskazuje się na przeciążenie pracą jako jedno z najważniejszych źródeł stresu wśród prawników, w prezentowanych tu badaniach została uwzględniona liczba godzin pracy jako czynnik określający poziom wymagań, a konkretnie obciążenia ilościowego pracą.

Wymagania w pracy same w sobie nie są czynnikiem negatywnym, są potencjalnym źródłem stresu. Wymagania sprawiają, że pracownik wkłada fizyczny lub psychologiczny wysiłek, mobilizują do działania. Stres powstaje wtedy, gdy poziom wymagań przekroczy możliwości adaptacyjne pracownika, gdy ich spełnienie wymaga włożenia nadmiernego wysiłku. Na taki mobiliza-

<sup>3</sup> Schaufeli, Bakker (2004).

<sup>4</sup> Bakker, Demerouti (2007).

<sup>5</sup> Daicoff (2004); Elwork, Siwik, Marlowe (2007); Seligman, Verkuil, Kang (2005).

<sup>6</sup> Daicoff (2004); Elwork et al. (2007).

cyjny charakter wysokich wymagań wskazywali badacze zajmujący się efektywnością pracy sądów, którzy odwoływali się do tzw. hipotezy przyrostu produktywności (*hypothesis of exogenous productivity*). Wskazywali oni, że tempo pracy sędziów zależy od poziomu stawianych im w pracy wymagań i że gdy mają oni do czynienia ze wzrastającą liczbą spraw, to zwiększają oni wtedy swoją wydajność, co skutkuje wzrostem liczby spraw zamkniętych. Jak sugerują, sędziowie mogą dość elastycznie decydować o tym, ile czasu potrzebują na rozpatrzenie jakiejś sprawy, i w sytuacji, gdy są nadmiernie obciążeni pracą, mają większą motywację do tego, by pracować szybciej. Badania Rosalez-Lopez<sup>7</sup> w hiszpańskich sądach niższej instancji, Dimitrovej-Grajzl, Grajzla, Šušteršiča i Zajc<sup>8</sup> w sądach na Słowenii czy badania El-Biały i Garcii-Rubio<sup>9</sup> dotyczące wydajności egipskich sądów apelacyjnych potwierdziły, że im większa jest liczba spraw rozpatrywanych przez poszczególne sądy, tym większa jest efektywność tych sądów.

Można spodziewać się jednak, że określone wymagania pracy, takie jak przeciążenie liczbą spraw lub wymagania emocjonalne, jakie się mogą wiązać z ich charakterem czy odpowiedzialnością za konsekwencje podejmowanych decyzji, będą prowadzić do poważnego zmęczenia i wyczerpania. Jak wykazali Joński i Mańkowski<sup>10</sup> na podstawie analizy pracy sędziów orzekających w wydziałach karnych sądów okręgowych w latach 2008–2012, obowiązków nie można piętzyć przed sędziami bez końca. Autorzy zauważyli, że początkowo wzrost liczby spraw powodował wzrost wydajności (liczby rozstrzyganych spraw), jednak po osiągnięciu górnego limitu, z którym sędziowie byli sobie w stanie poradzić, następowało zahamowanie wzrostu, liczba rozpatrywanych przez sędziów spraw utrzymywała się na tym samym poziomie.

Zatrudnienie w zawodach prawniczych jest powszechnie kojarzona z długimi godzinami pracy. Jednym z ważniejszych czynników organizacyjnych, na jakie wskazują badacze, jest przeciążenie pracą, presja czasu i brak równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Jak wskazuje Elwork i in.<sup>11</sup>, przeciętny amerykański prawnik pracuje 9–12 godzin dziennie i zabiera pracę do domu, zwłaszcza na weekend. Szczególnie dotyczy to osób zatrudnionych w dużych firmach prawniczych, skoncentrowanych głównie na zysku. Większy stres występuje też w firmach prywatnych niż w korporacjach prawniczych czy administracji publicznej<sup>12</sup>.

Przeciążenie pracą może też prowadzić pośrednio do negatywnych skutków dla organizacji, np. dla sądów. Mogą to być konsekwencje spowodowane nadmiernym zmęczeniem (jak np. absencja chorobowa, podejmowanie niewłaściwych decyzji oraz zmniejszona wydajność), lub konsekwencje wynikające z przepracowania poznawczego (jak np. zawężanie uwagi, zwiększona selektywność, przededefiniowanie wymagań). Po przekroczeniu krytycznego poziomu

<sup>7</sup> Rosalez-Lopez (2008).

<sup>8</sup> Dimitrova-Grajzl et al. (2012).

<sup>9</sup> El-Biały, Garcii-Rubio (2011).

<sup>10</sup> Joński, Mańkowski (2014).

<sup>11</sup> Elwork et al. (2007).

<sup>12</sup> Elwork et al. (2007).

obciążenia pracą nie tylko nie następuje przyrost produktywności, ale wręcz pogarsza się jakość pracy sędziów: liczba opóźnionych rozpraw z winy sędziów, rozdrażnienie podczas wokandy objawiające się niekulturalnymi czy wręcz agresywnymi zachowaniami w stosunku do uczestników procesu lub personelu pomocniczego. Wszystko to może wskazywać na doświadczany przez sędziów stres związany z pracą<sup>13</sup>.

Zróźnicowanie poziomu stresu może dotyczyć też prawników znajdujących się na różnych etapach rozwoju kariery. Koltai, Schieman i Dinovitzer<sup>14</sup> zaobserwowali, że u prawników o wyższym statusie w dużych firmach występuje wyższy poziom depresji i gorszy stan zdrowia niż u prawników o niższym statusie. Miało to również związek z wielkością firmy, badacze ci zaobserwowali, że dwa czynniki stresogenne w zawodzie prawnika, jakimi są przepracowanie i konflikt między życiem zawodowym a prywatnym, są bardziej rozpowszechnione w sektorze prywatnym i rosną wraz z wielkością firmy.

Raporty z badań prowadzonych przez prawnicze stowarzyszenia zawodowe pokazują, że problem mają też prawnicy na początku swojej kariery, a szczególnie kobiety. Wyższe zarobki i prestiż związany z pracą w firmie prawniczej nie są w stanie rekompensować kultury pracy nastawionej na wysokie osiągnięcia i pracę w wydłużonym czasie oraz na rywalizację. Badania National Association for Law Placement, które objęły ponad 10 tysięcy młodych amerykańskich i kanadyjskich prawników, pokazały, że w pierwszym roku pracy rezygnuje z niej ok. 8–9%, do trzeciego roku jest to już 38–43%, a 60–65% odchodzi z firmy przed piątym rokiem stażu pracy. W przypadku kobiet jest to jeszcze wyższy wskaźnik<sup>15</sup>. Jak podkreśla Leonie<sup>16</sup>, prawnicy rozpoczynający swoją karierę starają się wykazać przed pracodawcą, czasami z nadzieją na otrzymanie zatrudnienia w firmie po zakończeniu aplikacji, czasami po uzyskaniu takiej pracy po pokonaniu licznych konkurentów. Występuje u nich skłonność do zamartwiania się, czy sobie poradzą, i tendencja do nadmiernego przygotowywania się do zadań, a także blokada przed zgłoszeniem przełożonym problemów, jakie napotykają w pracy. Może występować u nich tzw. syndrom oszusta, wewnętrzne przekonanie, że tak naprawdę na takie stanowisko nie zasłużyli i że w każdej chwili otoczenie może się zorientować, że zostali zatrudnieni przez pomyłkę, bo brakuje im kompetencji. Nie bez znaczenia dla rozwoju stresu u młodych prawników ma też charakter podległości służbowej, zgodnie z zasadą senioratu, młodzi prawnicy mogą otrzymywać zadania do wykonania od wszystkich doświadczonych pracowników firmy prawniczej. Badania przeprowadzone przez Sekcję Młodych Prawników (JLD) Stowarzyszenia Prawników Anglii i Walii w latach 2017–2019 pokazały, że najważniejszym źródłem stresu w pracy jest przeciążenie pracą, wymagania i oczekiwania ze strony klientów oraz złe zarządzanie, m.in. brak wsparcia. W konsekwencji ponad 65% badanych miało problemy ze snem, u blisko 60%

<sup>13</sup> Smolak, Sadurski, Chirkowska-Smolak (2020).

<sup>14</sup> Koltai, Schieman, Dinovitzer (2018).

<sup>15</sup> Patton (2000).

<sup>16</sup> Leonie (2020).

występowały problemy ze zdrowiem psychicznym, takie jak lęk, depresja, negatywne myśli, zmęczenie, a 35% deklarowało problemy rodzinne i z relacjami. Aż 93,5% badanych deklarowało, że w miesiącu poprzedzającym badanie doświadczyli stresu w pracy, a co czwarty młody prawnik (24,8%) wskazywał, że stres ten był skrajnie wysoki.

W literaturze przedmiotu wskazuje się również na to, że praktyka w niektórych dziedzinach prawa jest szczególnie obciążająca, zwłaszcza jeżeli chodzi o prawo karne i rodzinne<sup>17</sup>. Większe obciążenie pracą u osób reprezentujących różne dziedziny prawa wiąże się nie tyle z większym obciążeniem ilościowym (godziny pracy, obciążenie liczbą zadań), ile z większymi wymaganiami jakościowymi. Badacze wskazują, że prawnicy zajmujący się prawem karnym doświadczają istotnie silniejszego stresu z uwagi na obciążający emocjonalnie charakter spraw, jakimi się zajmują, oraz na większe ryzyko<sup>18</sup>.

Prawnicy uczestniczący w postępowaniu karnym są narażeni na kontakt z traumatycznymi materiałami, emocjonalnie obciążającymi zeznaniami świadków i klientów czy dowodami graficznymi (dowody fizyczne, takie jak odzież lub broń, rekonstrukcje miejsca zbrodni, zdjęcia z miejsca zbrodni, filmy z przestępstw i miejsc zbrodni, zdjęcia ofiar itd.), a ich liczba jest zarówno znacząca, jak i niepokojąca. Ze względu na pośrednie narażenie na traumatyczne wydarzenia związane ze sprawami, które ścigają lub w których bronią, można w ich przypadku mówić o tym, że stanowią grupę wysokiego ryzyka stresu posttraumatycznego (PTSD)<sup>19</sup>. Badania kanadyjskich prawników pokazały, że im więcej czasu poświęcali oni na pracę nad przypadkami związanymi z traumą, tym poważniejsze były u nich objawy PTSD<sup>20</sup>.

Podobne wyniki uzyskała Gillander<sup>21</sup>, która zauważyła, że adwokaci mogą być podatni na rozwój istotnych zaburzeń psychicznych wynikających z pośredniego narażenia na traumę – więcej niż jedna trzecia badanych przez nią adwokatów procesowych doświadczała wtórnego stresu pourazowego (STS) i traumy zastępczej (VT). Klienci przychodzą do prawników rodzinnych z poważnymi problemami dotyczącymi ludzi i relacji, a nie problemami związanymi z transakcjami lub zdarzeniami. Wyniki badań Gillander pokazują, że również adwokaci praktykujący w dziedzinie prawa rodzinnego często są narażeni na sytuacje bardzo obciążające emocjonalnie i traumatyczne problemy klientów. Strony sporów sądowych regularnie są narażone na traumatyczne informacje dotyczące np. problemów ofiar przemocy domowej, w tym dzieci, problemów rozpadających się rodzin, sporów rodziców dotyczących ustalenia opieki nad dzieckiem.

<sup>17</sup> Elwork et al. (2007).

<sup>18</sup> Hasnain, Naz, Bano (2010).

<sup>19</sup> Koncepcja pośredniej ekspozycji na traumę jest stosunkowo nowa i zyskała uznanie i rozmach w dziedzinie psychologii dopiero w ciągu ostatnich czterech dekad. Zgodnie z aktualną wersją podręcznika diagnostycznego DSM-5 (*Diagnostic and Statistical Manual-Fifth Edition*) definicję stresu posttraumatycznego rozszerzono na osoby, które poprzez swój zawód były konsekwentnie narażone na traumatyczny materiał.

<sup>20</sup> Leonard et al. (2021).

<sup>21</sup> Gillander (2019).

Celem przedstawionych w niniejszym artykule badań było określenie, ile czasu prawnicy faktycznie poświęcają na wykonywanie pracy (jakie jest obciążenie ilościowe pracą) oraz jak się to wiąże z postrzeganym przez nich stresem zawodowym. Ważną też była analiza odczuwanego przez prawników stresu przez pryzmat etapu rozwoju kariery zawodowej, wykonywanego zawodu prawniczego oraz praktykowanej przez nich dziedziny prawa (co może mieć znaczenie z powodu większego obciążenia jakościowego pracą).

## II. METODA

Badanie<sup>22</sup> prowadzono od listopada do marca 2022 r. Informacja z zaproszeniem do udziału w badaniu była przekazywana za pośrednictwem odpowiednich stowarzyszeń zawodowych (okręgowych rad adwokackich, okręgowych izb radcowskich, okręgowych izb notarialnych) i kierownictwa instytucji (prezesów sądów, kierownictwa prokuratur szczebli regionalnych, okręgowych i rejonowych). Potencjalni badani uzyskiwali link do ankiety online. Badanie było w pełni anonimowe, a udział w nim dobrowolny – przed przystąpieniem do wypełniania ankiety badani wyrażali świadomą zgodę na udział. W przypadku wystąpienia dyskomfortu lub pojawienia się wątpliwości respondenci mogli w każdej chwili przerwać wypełnianie ankiety bez podawania przyczyny (wyniki nie zapisywały się), zachęceni byli też do kontaktu z zespołem badaczy.

### 1. Zastosowane narzędzia

Do pomiaru postrzeganego stresu w pracy zastosowano Skalę Postrzeganego Stresu w Pracy (PSWP) Chirkowskiej-Smolak i Grobelnego<sup>23</sup>. Narzędzie to składa się z 10 pozycji testowych, które odnoszą się do szacowania przez pracowników przekonań na temat nieprzewidywalności, braku kontroli i przeciążenia wydarzeniami w pracy w miesiącu poprzedzającym badanie (np.: W ciągu ostatniego miesiąca, jak często złościłeś/złociłaś się, z powodu braku wpływu na to, co zdarzyło się w pracy?). Badani udzielają odpowiedzi na skali od 0 (nigdy) do 4 (bardzo często). Narzędzie ma dobrą rzetelność, alfa Cronbacha w badaniu autorów wynosiła 0,85<sup>24</sup>, w niniejszym badaniu była jeszcze wyższa i wynosiła 0,89.

### 2. Osoby badane

W badaniu wzięło udział 1779 osób. W próbie przeważały kobiety (61%). Respondenci mieli wykształcenie prawnicze i reprezentowali różne zawody

---

<sup>22</sup> Badanie, którego wyniki zostały tutaj zaprezentowane, stanowi część projektu badawczego „Samopoczucie i zdrowie przedstawicieli zawodów prawniczych w Polsce”, realizowanego pod kierunkiem autorki we współpracy z Piotrem Wyrwickim.

<sup>23</sup> Chirkowska-Smolak, Grobelny (2016).

<sup>24</sup> Chirkowska-Smolak, Grobelny (2016).

prawnicze – największą grupę stanowili sędziowie (26,1%) i radcowie prawni (25,8%), następnie adwokaci (17,2%), pozostałe osoby pracowały jako urzędnicy, prokuratorzy, kuratorzy, notariusze, referendarze sądowi i in. Osoby na początku kariery prawniczej (np. aplikanci, asystenci), ze stażem pracy do 5 lat stanowiły 17,7% próby. Średni staż pracy w zawodzie prawniczym wynosił 13 lat.

Badani reprezentowali różne dziedziny prawa: najczęściej osób deklarowało, że w ich praktyce przeważa prawo cywilne (38,1%), następnie gospodarcze, finansowe i bankowe (21,1%), karne (18%), rodzinne (7,3%), administracyjne (4,7%), prawo pracy (3,6%). Badani pracowali na różnych stanowiskach: funkcje kierownicze lub właścicielskie pełniło 58% badanych (w tej grupie proporcje płci były bardziej wyrównane).

### III. WYNIKI BADANIA

#### 1. Czas pracy

W typowym tygodniu pracy badani przeznaczali na pracę od 15 do nawet 100 godzin. Był to czas faktycznie poświęcany na wykonywanie pracy zawodowej, którą zabierali również do domu. Średni czas pracy wynosił 47 godzin ( $M = 47,4$ ;  $SD = 11,9$ ). Różnice średniego czasu pracy w poszczególnych grupach zawodowych (tab. 1) nie były istotne ( $H$  Kruskalla-Wallisa = 9,47,  $p = 0,22$ ). Podobnie nie wystąpiły różnice pod tym względem pomiędzy kobietami a mężczyznami ( $p = 0,38$ ).

W niepełnym wymiarze pracowało 12,2% respondentów, byli to głównie radcowie prawni i adwokaci (stanowili oni ponad połowę tej grupy). Ponad 60 godzin tygodniowo pracowała 7% badanych – w tej grupie najczęściej było sędziów i również radców prawnych.

Tabela 1

Liczba godzin faktycznie przeznaczanych na pracę w typowym tygodniu pracy w podziale na grupy zawodowe

	Grupa zawodowa								
	adwokaci	radcowie prawni	sędziowie	prokuratorzy	notariusze	aplikanci, asystenci	urzędnicy	prawnicy	badani ogółem
<b>Czas pracy</b>	49,4	47,5	49,7	46,1	46,6	45,6	42,8	47,3	47,4

Źródło: opracowanie własne.

Obciążenie ilościowe pracą zwiększyło się w czasie pandemii COVID-19 u co trzeciego badanego (38,6%), co wiązało się głównie z rosnącą liczbą zmian w przepisach i ze wzrostem liczby klientów i spraw, częściowo też z powodu problemów technicznych wynikających z pracy online czy zastępstw za współpracowników przebywających na kwarantannie.

**Tabela 2**

Liczba faktycznie przepracowanych godzin w typowym tygodniu pracy ze względu na dziedzinę prawa (przeważającą w praktyce)

	Dziedzina prawa						
	admini- stracyjne	cywilne	gospo- darcze, finansowe	karne	podat- kowe, ubezpie- czeniowe	pracy	rodzinne
<b>Czas pracy</b>	47,1	46,7	48,3	47,3	45,8	47,5	48,9

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 2 przedstawiono wyniki dotyczące długości czasu pracy u osób praktykujących w przeważającej części w danej dziedzinie prawa. W każdym z tych obszarów prawnicy pracowali w czasie wydłużonym, a różnice dotyczące liczby godzin w typowym tygodniu pracy są zbliżone. Wyniki testu Kruskalla-Wallisa wskazują na brak istotnych różnic pomiędzy osobami praktykującymi w różnych dziedzinach prawa pod względem długości czasu ich pracy ( $p = 0,24$ ).

## 2. Postrzegany stres w pracy

Średni poziom postrzeganego przez badanych stresu związanego z pracą wynosił 2,02 (tab. 2). Porównanie z wynikami uzyskanymi przez autorów testu PSwP ( $M = 1,57$ ,  $SD = 0,69$ ) na próbie 537 dorosłych pracujących Polaków wskazuje na istotnie wyższy wynik stresu odczuwanego przez prawników ( $t = 13,22$ ,  $df = 2314$ ,  $p = 0,03$ ), siła tego efektu ( $d$  Cohena = 0,65) była średnia. Wyniki te były przeciętnie zróżnicowane ( $V = 34\%$ ).

Kobiety różniły się poziomem stresu od mężczyzn. Kobiety postrzegały stres związany z pracą jako istotnie większy ( $M = 2,07$ ;  $SD = 0,66$ ) niż mężczyźni ( $M = 1,95$ ;  $SD = 0,72$ ), wyniki testu Manna-Whitneya wskazują na istotne statystycznie różnice pod tym względem ( $p < 0,001$ ). Siła tego efektu była średnia ( $d$  Cohena wyniosło 0,72). Dodatkowe porównanie w obrębie poszczególnych grup zawodowych pokazało jednak, że różnice te dotyczą wyłącznie grupy zawodowej sędziów – sędziny doświadczały istotnie większego stresu ( $M = 2,08$ ;  $SD = 0,70$ ) niż ich koledzy ( $M = 1,90$ ;  $SD = 0,73$ ).

Wartość współczynnika H Kruskalla-Wallisa = 24,9,  $p = 0,003$  wskazuje na istotne różnice pomiędzy grupami zawodowymi pod względem poziomu stresu



(tab. 3), jednak analizy *post hoc* (test Bonferroniego) pokazały, że różnice te dotyczą tylko prokuratorów, którzy uzyskali statystycznie istotnie wyższy wynik od przedstawicieli pozostałych zawodów prawniczych.

Tabela 3

Postrzegany stres w pracy (średnie i odchylenia standardowe)  
w podziale na grupy zawodowe

Zmienne zależna	Grupa zawodowa								
	adwokaci	radcowie prawni	sędziowie	prokuratorzy	notariusze	aplikanci, asystenci	urzędnicy	prawnicy	badani ogółem
Stres w pracy	2,04 (0,66)	2,04 (0,66)	2,03 (0,72)	2,51 (0,49)	1,99 (0,54)	2,04 (0,74)	2,04 (0,69)	2,09 (0,82)	2,02 (0,69)

Źródło: opracowanie własne.

### 3. Stres a praktykowana dziedzina prawa

Porównanie poziomu stresu doświadczanego przez osoby praktykujące w poszczególnych dziedzinach prawa (tab. 4) pokazuje, że najsilniejszy stres dotyka osoby zajmujące się głównie prawem podatkowym lub ubezpieczeniowym, a najniższy – osoby zajmujące się prawem administracyjnym. Różnice te jednak nie były istotne statystycznie ( $H$  Kruskalla-Wallisa wyniosło 7,85,  $p = 0,35$ ).

Tabela 4

Wyniki dotyczące poziomu stresu w pracy (średnie i odchylenia standardowe)  
ze względu na praktykowaną dziedzinę prawa

Zmienne zależna	Dziedzina prawa						
	administracyjne	cywilne	gospodarcze, finansowe	karne	podatkowe, ubezpieczeniowe	pracy	rodzinne
stres	1,91 (0,65)	2,06 (0,67)	1,99 (0,68)	2,01 (0,73)	2,08 (0,76)	1,97 (0,88)	2,04 (0,60)

Źródło: opracowanie własne.

### 4. Etap kariery zawodowej a stres

W celu sprawdzenia, czy osoby na początku swojej kariery prawniczej są bardziej narażone na stres, wyodrębniono podgrupę prawników pracujących

w zawodzie krócej niż 5 lat i porównano doświadczani przez nich poziom stresu z poziomem stresu deklarowanym przez prawników z dłuższym stażem. Wyniki tego porównania prezentuje tabela 5.

Młodzi prawnicy (a dokładniej osoby na początku kariery w tym zawodzie) stanowili 17,7% próby. Średni staż pracy to blisko 3 lata ( $M = 2,84$ ,  $SD = 1,08$ ), w przypadku doświadczonych prawników (pracujących 5 lat i dłużej) średni staż pracy wynosił 15 lat ( $M = 15,2$ ,  $SD = 8,23$ ).

**Tabela 5**

Wyniki porównania poziomu postrzeganego stresu w pracy (średnie i odchylenia standardowe) z uwagi na etap rozwoju kariery prawniczej

Zmienna zależna	Młodzi prawnicy ( $n = 312$ )	Doświadczeni prawnicy ( $n = 1424$ )	Istotność różnic
stres	1,98 (0,71)	2,03 (0,68)	$p = 0,21$

Źródło: opracowanie własne.

Porównanie w obu tych grupach wskazuje na nieco wyższy poziom stresu u doświadczonych prawników, jednak różnice te nie okazały się istotne statystycznie. Różnic pomiędzy prawnikami na początku swojej kariery a bardziej doświadczonymi pracownikami nie było także w obrębie poszczególnych zawodów prawniczych.

Podobnie brak było różnic pomiędzy osobami pracującymi na stanowiskach szeregowych a osobami pracującymi na stanowiskach kierowniczych lub będących właścicielami firm prawniczych ( $p = 0,44$ ).

## 5. Obciążenie pracą (ilościowe) a stres

Zależność pomiędzy liczbą godzin pracy a stresem, choć istotna statystycznie, to jednak okazała się słaba –  $\rho$  Spearmana wyniosło 0,19 ( $p < 0,001$ ). W poszczególnych grupach zawodowych kształtowało się to podobnie, chociaż w przypadku sędziów, prokuratorów i urzędników współczynniki te były wyższe ( $\rho$  odpowiednio wyniosło 0,25; 0,29 i 0,30), to nadal zależności te były co najwyżej umiarkowane. A w przypadku notariuszy zależność ta w ogóle nie była istotna ( $p = 0,81$ ).

## IV. DYSKUSJA WYNIKÓW

Prawnicy pracują w zawodach, które są coraz bardziej konkurencyjne, a praca w nich coraz bardziej stresująca. Wyniki rosnącej liczby badań prowadzonych w innych krajach, dotyczących samopoczucia i zdrowia tych osób pokazują, że

zaburzenia psychiczne, takie jak depresja, lęk, czy myśli samobójcze, występują na niepokojąco wysokim poziomie, podobnie jak uzależnienie od substancji lub alkoholu. Niestety, problemy te pozostają często nierozpoznane, co opóźnia uruchomienie wsparcia ze strony środowiska, np. opracowanie programów profilaktyki zdrowia psychicznego wśród prawników czy wsparcia ze strony zatrudniających ich organizacji.

Wyniki przedstawionych w niniejszym artykule badań pokazują, że poziom stresu w pracy we wszystkich zawodach prawniczych jest wysoki, istotnie wyższy niż w populacji ogólnej (w porównaniu z dorosłymi pracującymi Polakami). Prawnicy doświadczają stresu na podobnym poziomie, poza jedną grupą zawodową – stres związany z pracą postrzegany przez polskich prokuratorów jest bardzo wysoki – być może ze względu na szczególne warunki pracy, z jakimi mierzą się w ostatnich latach.

Przystępując do badań, przypuszczaliśmy, że osoby pracujące w dziedzinach prawa, w których mogą doświadczać pośredniej traumatyzacji przez dostęp do materiałów obciążających emocjonalnie (tj. prawnicy praktykujący w przeważającej części w dziedzinie prawa karnego lub rodzinnego) są bardziej narażeni na stres. Sugerowały to wyniki badań amerykańskich prawników przeprowadzonych przez Elworka i współpracowników<sup>25</sup>. Jednak nasze badania tego nie potwierdziły – postrzegany stres w pracy nie był z tym związany. Wprawdzie różnice były na tyle niewielkie, że musimy uznać je za statystycznie nieistotne, jednak nieco zaskakujące w tym kontekście było to, że nominalnie wynik wskazujący na najsilniejszy stres uzyskiwały osoby zajmujące się głównie prawem podatkowym lub ubezpieczeniowym, co może wynikać z tego, że w czasie przeprowadzania badania w naszym kraju wprowadzane były największe jak do tej pory zmiany przepisów podatkowych (tzw. Polski Ład), oceniane przez specjalistów jako zbyt pospieszne, nieprzygotowane i zawierające dużo sprzecznych zapisów. Jest to spójne z innymi wynikami, dotyczącymi wydłużającego się czasu pracy, za co najwięcej respondentów winiło tempo i jakość zmian przepisów prawnych.

Interesowało nas również to, czy na doświadczanie stresu wpływ ma etap rozwoju kariery zawodowej. Z jednej strony badacze wskazują na większe obciążenie prawników o wyższym statusie<sup>26</sup>, z drugiej – raporty brytyjskich organizacji prawniczych przedstawiają alarmujące dane dotyczące zdrowia psychicznego młodych prawników (*Junior Law Division, Resilience and Wellbeing Survey Report*, 2019). Uzyskane przez nas dane żadnej z tych zależności nie potwierdziły, osoby znajdujące się na początku swojej kariery prawniczej nie różniły się poziomem doświadczanego stresu w pracy od swoich bardziej doświadczonych kolegów, również ich obciążenie godzinowe pracą było zbliżone. Różnice nie wystąpiły też, jeśli chodzi o poziom stanowiska w firmie – osoby na stanowiskach niekierowniczych odczuwały stres na takim samym poziomie jak prawnicy na stanowiskach kierowniczych lub właściciele firm.

<sup>25</sup> Elwork et al. (2007).

<sup>26</sup> Koltai, Schieman, Dinovitzer (2018).

Prawnicy pracują długie godziny. Oczywiście są osoby, które podejmują zatrudnienie na część etatu, właściciele firm lub inne osoby, które ze względu na swoją pozycję zawodową czy sytuację życiową ograniczają czas pracy. Czasami wynikało to z małej liczby klientów w przypadku adwokatów oraz radców prawnych. Większość jednak pracuje długo, w weekendy, kosztem życia osobistego – niektórzy badani deklarowali, że pracują nawet po kilkanaście godzin dziennie – w zasadzie połowa badanych pracuje ponad 48 godzin tygodniowo.

Nadmierne obciążenie pracą i utrzymywanie „kultury pracy po godzinach” wywołuje jednak odwrotny do zamierzonego efekt – prowadzi do obniżenia efektywności. U osób pracujących po godzinach pojawiają się problemy z koncentracją uwagi, pogarsza się poziom wykonania pracy nawet w odniesieniu do prostych zadań, pogarsza się zdrowie fizyczne (podwyższone ciśnienie, bóle kończyn, chroniczne bóle głowy, bezsenność), częściej niż u pozostałych pracowników odnotowuje się występowanie niezdrowych nawyków<sup>27</sup>. Czy osoby deklarujące, że pracują 100 godzin w typowym tygodniu pracy mogą być efektywne?

Najlepiej pod tym względem wygląda sytuacja prawników zatrudnionych w urzędach, ich nadgodziny nie stanowią zbyt dużego obciążenia. Niezależnie od dziedziny prawa praktykowanej przez respondentów ich czas pracy był zbliżony. Nie można sugerować, że sam charakter spraw, którymi się zajmują, np. ich znaczenie dla funkcjonowania ludzi w przeciwieństwie do zajmowania się transakcjami finansowymi, miałyby wymuszać większe zaangażowanie czasu pracy prawników.

Szczególnie niepokojące jest to, że 7% badanych pracuje ponad 60 godzin tygodniowo. Są to osoby narażone na wystąpienie zjawiska znanego w Japonii jako *karoshi*. Zjawisko to, oficjalnie uznane przez japońskie Ministerstwo Zdrowia, Pracy i Polityki Społecznej (wraz z prawem do ubiegania się o odszkodowanie), którego dosłowne tłumaczenie nazwy oznacza „śmierć z przepracowania”, ale dotyczy również poważnych schorzeń układu sercowo-naczyniowego powodujące niezdolność do pracy. Kryterium uznania prawa do odszkodowania jest praca średnio 65 godzin tygodniowo przez ponad 4 tygodnie lub 60 godzin tygodniowo przez co najmniej 8 tygodni. Należy dodać, że ofiary *karoshi* praktycznie nie obserwowały u siebie wcześniej niepokojących objawów. Wśród badanych przez nas prawników mniej więcej co trzynasty znajduje się w grupie wysokiego ryzyka wystąpienia poważnych schorzeń układu sercowo-naczyniowego, takich jak zawał mięśnia sercowego, ostra niewydolność serca czy udar mózgu.

Przystępując do badania, spodziewaliśmy się, że zależność czasu pracy ze stresem będzie dość silna, tj. że obciążenie pracą będzie w największym stopniu wyjaśniało stres w pracy prawników. Jest to podstawowe założenie wielu psychologicznych koncepcji wyjaśniających mechanizm stresu w pracy, m.in. modelu wymagań-zasobów. Co najwyżej umiarkowana zależność pomiędzy rzeczywistą liczbą przepracowanych godzin a poziomem stresu może w pierwszej chwili dziwić. Są dwa wyjaśnienia takich wyników. Po pierwsze, wysokie wymagania mogą mobilizować pracowników do większego wysiłku, możliwe

<sup>27</sup> Chirkowska-Smolak (2008).

zatem, że badani prawnicy, przynajmniej jakaś ich część, dysponuje odpowiednimi zasobami, by sobie radzić z takim obciążeniem. Trzeba tylko pamiętać, że jest to równia pochyła – zasoby się wyczerpują i pojawia się problem, gdy nie mamy możliwości regeneracji sił i odbudowywania zasobów. Po drugie, większość badanych deklarowała pracę w wydłużonym czasie, zatem przy małym zróżnicowaniu zmiennej zależności z jej udziałem siłą rzeczy nie mogą być silne.

Badania przez nas przeprowadzone miały swoje ograniczenia, które mogły wpłynąć na kształt przedstawionych wyników. Przede wszystkim było to badanie przesiewowe, w trakcie, którego interesował nas zakres zjawiska i jego poziom, dlatego nie było ono na tyle pogłębione, by móc wyjaśnić jego mechanizm (nie wzięliśmy pod uwagę oceny zasobów indywidualnych i organizacyjnych). Spotkaliśmy się też, niestety, z niewielkim zainteresowaniem udziałem w badaniu ze strony notariuszy i prokuratorów, mimo takiej samej procedury docierania z zaproszeniem do udziału w badaniu jak w przypadku pozostałych grup zawodowych. Mniejsza liczebność badanych w obu tych podgrupach wymaga interpretacji uzyskanych wyników z dużą ostrożnością.

Konkludując, należy zauważyć, że aby być dobrym prawnikiem, trzeba być zdrowym prawnikiem. Wyniki prezentowanego tutaj badania pokazują, że prawnicy doświadczają dużego stresu związanego z pracą, w zasadzie niezależnie od tego, w jakim zawodzie prawniczym pracują, czy w jakiej dziedzinie prawa praktykują, zarówno na początku swojej kariery, jak i będąc doświadczonymi profesjonalistami. Co ma niepokojące implikacje, bo obecny poziom stresu, jakiego doświadczają, nie sprzyja efektywnemu wykonywaniu zawodów zaufania publicznego oraz związanych z pracą z ludźmi i na rzecz klientów. Zwłaszcza przy tak dużym obciążeniu pracą, z jakim się borykają polscy prawnicy. Warto zatem pomyśleć o edukacji zdrowotnej już na etapie studiów prawniczych i utworzeniu programów profilaktyki zdrowia psychicznego przy wsparciu prawniczych korporacji zawodowych.

- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309–328.
- Benjamin, G.A.H., Darling, E.J., Sales, B. (1990). The prevalence of depression, alcohol abuse and cocaine abuse among United States lawyers. *International Journal of Law and Psychiatry* 13: 233–246.
- Chirkowska-Smolak, T. (2008). Równowaga między pracą a życiem osobistym. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 70(1): 235–249.
- Chirkowska-Smolak, T., Grobelny, J. (2016). Konstrukcja i wstępna analiza psychometryczna Kwestionariusza Postrzeganego Stresu w Pracy (PSWP). *Czasopismo Psychologiczne* 1(22): 131–139.
- Daicoff, S. (2004). *Lawyer, Know Thyself: A Psychological Analysis of Personality Strengths and Weaknesses*. Washington DC: American Psychological Association.
- Dimitrova-Grajzl, V., Grajzl, P., Zajc, K., Šušteršič, J. (2012). Judicial Incentives and Performance at Lower Courts: Evidence from Slovenian Judge-Level Data. *Review of Law & Economics* 8(1): 215–252.
- El Bialy, N., Garcia-Rubio, M. (2011). Assessing judicial efficiency of Egyptian first instance courts: a DEA analysis. *Joint Discussion Paper. Series in Economics Analysis* 19: 1–28.
- Elwork, A., Siwik, M.R., Marlowe, D.B. (2007). *Stress Management for Lawyers: How to Increase Personal & Professional Satisfaction in the Law*. 3rd ed. Vorkell Group.

- Gillander, E. (2019). Bearing witness to crime: an examination of secondary traumatic stress and vicarious trauma among attorneys [ProQuest Information & Learning]. [w:] Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering 80(2–B(E)).
- Hasnain, N., Naz, I., Bano, S. (2010). Stress and well-being of lawyers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 36(1): 165–168.
- Joński, K., Mańkowski, D. (2014). Is sky the limit? Revisiting ‘exogenous productivity of judges’ argument. *International Journal for Court Administration* 6(2): 53–72.
- Junior Law Division, Resilience and Wellbeing Survey Report 2019, <<https://communities.lawsociety.org.uk/Uploads/b/y/k/resilience-wellbeing-survey-report-2019.pdf>> [dostęp: 13.03.2022].
- Koltai, J., Schieman, S., Dinovitzer, R. (2018). The status-health paradox: organizational context, stress exposure, and well-being in the legal profession. *Journal of Health and Social Behavior* 59(1): 20–37. doi:10.1177/0022146517754091
- Leonard, M.-J., Vasiliadis, H.-M., Leclerc, M.-È., Brunet, A. (2021, November 29). Traumatic stress in Canadian lawyers: a longitudinal study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. Advance online publication. doi:10.1037/tra0001177
- Leonie, K. (2020). Junior lawyers and mental ill health, [w:] A. Davies (ed.), *Lawyer Health and Wellbeing: How the Legal Profession is Tackling Stress and Creating Resiliency: 77–87*. Gosport, Hampshire: ARK Group.
- Nelk, N.J., Luscombe, G.M., Medlow, S.D., Hickie, I.B. (2009). *Courting the Blues: Attitudes Towards Depression in Australia Law Students and Legal Practitioners*. Sydney: Brain & Mind Research Institute.
- Patton, P. (2000). *Beyond the Bidding Wars: A Survey of Associate Attrition, Departure Destinations & Workplace Incentives: A Year 2000 National Research Study on Lawyer Careers*. Washington, D.C.: NALP Foundation for Research & Education.
- Rosales-Lopez, V. (2008). Economics of court performance: an empirical analysis. *European Journal of Law and Economics* 25(3): 231–251.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour* 25: 293–315.
- Seligman, M.E.P., Verkuil, P.R., Kang, T.H. (2005). Why lawyers are unhappy. *Deakin Law Review* 10(1): 49–66.
- Smolak, M., Sadurski, W., Chirkowska-Smolak, T. (2020). Rozum publiczny – uzasadnianie sądowe – umysł sędziego. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM. doi:10.14746/amup.9788323238461

## STRESS AT WORK AMONG POLISH LEGAL PROFESSIONALS: THE ROLE OF WORKLOAD

### Summary

People working in the legal professions are particularly vulnerable to work-related stress. So far, studies conducted mainly in the United States show that lawyers are experiencing mental health problems, and this applies to every third person working in such professions. However, there are still no analyses of the health and well-being of Polish lawyers. This article presents a part of the results of a nationwide survey on the well-being of representatives of this professional group, which aimed to fill this gap. The main research problem concerned the determination of the level of stress experienced by Polish lawyers. Our goal was also to determine how much time lawyers spend engaged in their work (what is the quantitative workload) and how it relates to their perceived stress at work. It was also important to analyse the stress experienced by lawyers in the context of the stage of professional career development, the legal profession, and the field of law practiced by them. The results of the research ( $N = 1,779$ ) indicate that the level of stress perceived at work by Polish lawyers is high, regardless of the legal profession they work in or in what field of law they practice, both at the beginning of their careers and by experienced professionals. The heavy workload, which constitutes a serious risk factor for the deterioration of their health, is also a source of concern.

Keywords: lawyers; stress at work; working hours; workload