

Bernadeta Cegła¹, Aneta Dowbór-Dzwonka¹, Małgorzata Filanowicz¹, Ewa Szykiewicz¹, Kornelia Kędziora-Kornatowska², Zbigniew Bartuzi³

¹Zakład Pielęgniarstwa Internistycznego, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, *Collegium Medicum* im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy, Wydział Nauk o Zdrowiu

²Katedra i Klinika Geriatrii, Szpital Uniwersytecki nr 1, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, *Collegium Medicum* im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy, Wydział Nauk o Zdrowiu

³Katedra i Klinika Alergologii, Immunologii Klinicznej i Chorób Wewnętrznych, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, *Collegium Medicum* im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy, Wydział Nauk o Zdrowiu

Sytuacja materialna rodzin pielęgniarek a poziom występującego wypalenia zawodowego

Family economic situation and the level of professional burnout among nurses

STRESZCZENIE

Wstęp. Wypalenie zawodowe, inaczej syndrom chronicznego zmęczenia, jest stanem fizycznego, emocjonalnego i umysłowego wyczerpania spowodowanego pracą. Zjawisko to obserwuje się głównie u osób, które z racji wykonywanego zawodu są zaangażowane w interakcje z drugim człowiekiem. Problem ten dotyczy w dużej mierze pracy pielęgniarstwa.

Cel pracy. Celem badań było stwierdzenie, czy sytuacja materialna rodziny, jej wielkość i wysokość zarobków pielęgniarek wpływają na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek.

Material i metody. Grupę badaną stanowiły 252 pielęgniarki pracujące w 3 szpitalach na terenie Bydgoszczy. Narzędziem badawczym była skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*) Christiny Maslach.

Wyniki. Na podstawie przeprowadzonej analizy wyników badań wykazano, że wypalenie zawodowe w grupie pielęgniarek, które nie posiadają dzieci, kształtowało się na poziomie 2,02 i było zdecydowanie najwyższe. W grupach pielęgniarek, które posiadały 1, 2, 3 i więcej dzieci, poziom wypalenia wynosił odpowiednio 1,83, 1,82, 1,79. Stwierdzono także, że poziom wypalenia u aktywnych zawodowo pielęgniarek był wyższy w grupach, w których respondenci deklarowały złą sytuację finansową swojej rodziny i wynosił 2,15. Natomiast w grupach pielęgniarek, które deklarowały dobrą sytuację finansową ich rodzin, poziom ten wyniósł 1,54. Podobnie w grupach pielęgniarek, których zarobki (wg ich własnej opinii) są bardzo niskie, wypalenie było na poziomie 2,38, a wśród respondentek oceniających zarobki jako średnie wyniosło ono 1,62.

Wnioski. Wielkość i status materialny rodziny wpływają na poziom wypalenia zawodowego. Sytuacja finansowa w rodzinach pielęgniarek wpływa na poziom wypalenia zawodowego. Występowanie syndromu wypalenia zawodowego u pielęgniarek jest zależne od wysokości ich zarobków.

Problemy Pielęgniarstwa 2010; 18 (4): 393–398

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, pielęgniarka, finanse, zarobki

ABSTRACT

Introduction. Professional burnout, also known as the chronic fatigue syndrome, is a state of physical, emotional and mental exhaustion caused by work. This phenomenon can be mainly observed among professionals who, due to the jobs performed, are involved in interactions with other human beings. This problem greatly affects nurses.

Aim of the study. The aim of this research was to determine whether financial situation of the family, its size and nurses' earnings influence the level of professional burnout among nurses.

Material and methods. The study group comprised of 252 nurses working in 3 hospitals in the city of Bydgoszcz. Maslach Burnout Inventory (MBI) by Christina Maslach served as the research tool.

Results. Results analysis indicated that professional burnout among nurses who do not have children was the highest and amounted to 2.02. In groups of nurses who have one, two, three or more children, the level of burnout was respectively 1.83; 1.82; 1.79. It has also been

Adres do korespondencji: dr n. med. Bernadeta Cegła, Zakład Pielęgniarstwa Internistycznego, ul. Techników 3, 85–801 Bydgoszcz, tel. (52) 585 21 93 wew. 220, e-mail: bernadeta_cegla@tlen.pl

observed that the level of burnout among professionally active nurses was higher in groups where respondents admitted poor financial situation and amounted to 2.15. In groups of nurses who declared good financial situation the level was 1.54. Similarly, in groups of nurses whose earnings (according to themselves) were very low, the level of professional burnout was 2.38 and among nurses who described their earnings as medium, the level was 1.62.

Conclusions. Family's size and its material status influence the level of professional burnout. Financial situation in nurses' families influences the level of professional burnout. The occurrence of professional burnout syndrome among nurses depends on the level of their earnings.

Nursing Topics 2010; 18 (4): 393–398

Key words: professional burnout, nurse, finances, earnings

Wstęp

Poczucie wypalenia to doświadczenie emocjonalnego, psychicznego i fizycznego wyczerpania pracą. Występowanie tego zjawiska to sytuacja, w której osoby uczestniczące w określonych działaniach tracą motywację do ich realizacji [1, 2]. Pojawia się ono u przedstawicieli różnych zawodów, ale głównie u tych, którzy są zaangażowani w interakcje z drugim człowiekiem i w czasie swojej pracy profesjonalnie pomagają innym [3].

Do piśmiennictwa psychologicznego określenie to trafiło w 1974 roku, kiedy psychiatra Herbert J. Freudenberger opisał stan wyczerpania osoby spowodowany przeciążeniem pracą i określił go „wypaleniem” [4]. Wypalenie definiuje się jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który występuje u osób pracujących z innymi ludźmi [5, 6]. Wyczerpanie emocjonalne odnosi się do poczucia osoby, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie. Depersonalizacja dotyczy negatywnego, bezdusznego, zbyt obojętnego reagowania na innych ludzi, którzy są odbiorcami jej usług. Obniżone poczucie dokonań osobistych to poczucie spadku własnych kompetencji i sukcesów w pracy. Spowodowane jest to reakcją organizmu na stres, którego źródłem jest praca. Mogą się przyczyniać do tego nadmierne obciążenie obowiązkami, konieczność realizacji bardzo odpowiedzialnych zadań bądź też monotonna, nieatrakcyjna praca.

Na wypalenie są szczególnie narażone osoby wykonujące zawody o charakterze służb społecznych. Często wypaleniu ulegają ludzie poświęcający się innym, na przykład wspierający, prowadzący terapię, opiekujący. Christina Maslach, badając wśród pracowników służby zdrowia emocje i sposób radzenia sobie z nimi, stwierdziła, że odczucia towarzyszące kontaktom zawodowym z ludźmi cierpiącymi mogą być źródłem bardzo silnych, czasem wręcz obezwładniających napięć emocjonalnych [7]. Specyfika zawodu pielęgniarki, którego głównymi cechami są: ciągły kontakt z osobami chorymi, duże obciążenie psychiczne, konieczność stałej gotowości do działania, wysokie wymagania, niska samoocena, zła sytuacja materialna, niskie zarobki, sprawia, że jest on w znacznej mierze predysponujący do wystąpienia zespołu wypalenia zawodowego [8]. Od-

czuwanie wypalenia zawodowego przez pielęgniarki w sposób oczywisty przekłada się na pogorszenie jakości opieki nad pacjentami. Obniża także satysfakcję i zadowolenie pacjentów, odbiorców tej opieki. Ważne i zasadne jest zatem badanie zjawiska wypalenia zawodowego u pielęgniarek, przyczyn warunkujących jego powstawanie i czynników determinujących jego poziom.

Cel pracy

Głównym celem badań było stwierdzenie, czy u pielęgniarek aktywnych zawodowo, pracujących w szpitalach, występuje syndrom wypalenia zawodowego. Zaplanowano także zbadanie, czy określone czynniki socjodemograficzne i socjoekonomiczne wpływają na poziom i nasilenie występowania tego zjawiska. W niniejszej pracy wykorzystano fragment uzyskanych wyników z całości przeprowadzonych badań.

Za szczegółowe cele uznano:

- stwierdzenie, czy sytuacja materialna rodziny wpływa na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek;
- zbadanie, czy wielkość rodziny ma związek z poziomem wypalenia zawodowego;
- określenie zależności wypalenia zawodowego od wysokości zarobków pielęgniarek.

Na prowadzenie badań uzyskano zgodę Komisji Bioetycznej Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu przy *Collegium Medicum* im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy nr KB/102/2007.

Material i metody

Badania prowadzono w latach 2007 i 2008. Objęto nimi pielęgniarki czynne zawodowo, pracujące w Szpitalu Uniwersyteckim *Collegium Medicum* Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Szpitalu im. Jana Bizuela i Kujawsko-Pomorskim Centrum Pulmonologii w Bydgoszczy. W badaniu wzięły udział pielęgniarki, które wyraziły zgodę na przeprowadzenie ankiety. Za zgodą pielęgniarek koordynujących otrzymywały one kwestionariusze podczas pełnienia dyżurów, a wypełniały je w dowolnym czasie. Zwrotnie otrzymano około 95% ankiet. Kwestionariuszy wypełnionych niekompletnie nie brano pod uwagę i nie zaliczono do grupy badanej. Ostatecznie po weryfikacji grupę badaną

stanowiły 252 osoby — 246 (97,61%) kobiet i 6 (2,39%) mężczyzn. Średnia wieku wynosiła 38,6 roku. Wśród badanych pielęgniarek 193 (76,58%) miało wykształcenie średnie pielęgniarskie, 15 (5,95%) — licencjackie, a 44 (17,46%) — wyższe.

W badaniach posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, zastosowano technikę wywiadu. Głównym narzędziem badawczym była skala do oceny występowania wypalenia zawodowego Christiny Maslach (MBI, *Maslach Burnout Inventory*). Wykorzystano polską wersję kwestionariusza według adaptacji Tomasza Pasikowskiego. Do zebrania danych osobowych wykorzystano kwestionariusz własnej konstrukcji — „Kwestionariusz wywiadu i warunków pracy pielęgniarek”. Pytania w nim zawarte zostały tak skonstruowane, aby pielęgniarki, odpowiadając na nie, mogły dokonać subiektywnej oceny zarówno warunków pracy, atmosfery w niej panującej, jak i własnej sytuacji ekonomicznej. Porównano je z występującym poziomem wypalenia zawodowego w celu ustalenia zależności od poszczególnych zmiennych.

Oceny stopnia nasilenia zjawiska wypalenia zawodowego dokonano za pomocą klucza specyficznego dla użytej skali. Za wysoki poziom wypalenia zawodowego uznaje się wysoki wynik stwierdzany w podskalach — depersonalizacja i wyczerpanie emocjonalne, a niski w podskali — poczucie osiągnięć osobistych. Aby porównać i ocenić zależność poziomu wypalenia od badanych zmiennych, wykorzystano globalny wskaźnik zespołu wypalenia zawodowego. Jest to suma odwróconych wyników w kategorii „Poczucie osiągnięć osobistych” i wyników z dwóch pozostałych kategorii. W tej jednej kategorii wyższe oceny świadczą o niskim poziomie wypalenia. Zastosowano wzór $n^* = 6 - n$, gdzie n oznacza liczbę punktów przed odwróceniem. Im większa końcowa wartość liczbową uzyskana w badanej grupie, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego. Dla każdej z badanych respondentek obliczono średnie wartości określające poziom wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i poczucia osiągnięć osobistych (min. 0, maks. 6). Następnie obliczono wartości średnie w podskalach dla całej grupy badanej i globalny wskaźnik poziomu wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek. Ten parametr posłużył w porównywaniu poziomu wypalenia w wyodrębnianych grupach respondentek.

W celu sprawdzenia założeń i weryfikacji hipotez stosowano różne testy statystyczne. Jako miarodajny przyjęto poziom istotności $p \leq 0,05$. Zastosowano test t -Studenta dla prób niezależnych. Aby porównać wartości średnie w kilku ($k > 2$) podgrupach, zastosowano parametryczny test analizy wariancji (ANOVA, *ANalysis OF VAriance*). Jednorodność wariancji w badanych podgrupach zweryfikowano za pomocą testu Bartletta.

Tabela 1. Wpływ liczby posiadanych dzieci na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek

Table 1. Number of children and the level of professional burnout among nurses

	Liczba dzieci			
	0	1	2	3 i więcej
n	35	78	116	23
Średnia	2,02	1,83	1,82	1,79
SD	0,98	0,91	0,89	0,99
Test ANOVA				
($F_{kr} = 2,64$)	F	0,52		
	p	0,67 (ns)		

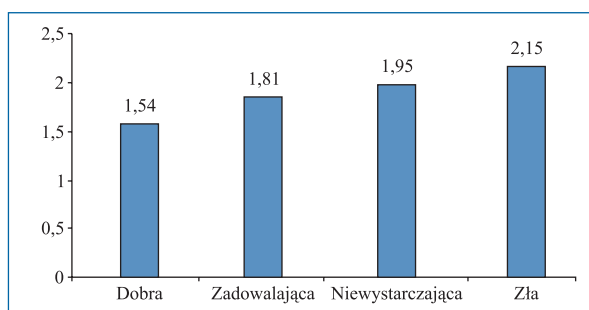
Wyniki

Wyniki uzyskane z badań zanalizowano ilościowo i statystycznie. Dane dotyczące występowania wypalenia zawodowego, jego związku z warunkami pracy, ciężkością i atmosferą w niej panującą zostały opracowane i opublikowane wcześniej w innych czasopismach. Aby zbadać wpływ wielkości rodziny na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek, porównano średnie wartości wypalenia w grupach pielęgniarek, wśród których kryterium zaliczenia stanowiła liczba posiadanych dzieci. Obliczono średnie wartości poziomu wypalenia zawodowego dla pielęgniarek, które nie posiadają potomstwa i tych, które posiadają jedno, dwoje, troje i więcej dzieci. Najwyższy poziom wypalenia stwierdzono wśród pielęgniarek, które nie mają dzieci w ogóle. Wyniósł on 2,02. Najniższy wskaźnik stwierdzono w grupie pielęgniarek posiadających troje i więcej dzieci. Utrzymał się on na poziomie 1,79. Analiza danych wykazała, że pielęgniarki w rodzinach, w których jest jedno lub dwoje dzieci, wykazują bardzo zbliżony poziom wypalenia zawodowego. Odnotowane wartości wynosiły odpowiednio 1,83 i 1,84. Nie wykryto istotnej statystycznie różnicy między średnimi w badanych podgrupach i nie można stwierdzić zależności, lecz wartości liczb wyraźnie wskazują, że pielęgniarki żyjące w większych rodzinach charakteryzują się zdecydowanie niższym poziomem wypalenia zawodowego. Opisywane wyniki przedstawiono w tabeli 1.

Podobnej analizie, jak w przypadku wielkości rodziny, dokonano w odniesieniu do jej statusu materialnego. W tabeli 2 podano dane liczbowe określające średnie wartości wypalenia zawodowego pielęgniarek w podgrupach z różną sytuacją finansową ich rodzin. Najwyższy poziom stwierdzono w grupie, w której respondentki określały sytuację swojej rodziny jako złą. Wyniósł on 2,15. Dla grupy deklarującej swoją sytuację finansową jako dobrą obliczony wskaźnik poziomu

Tabela 2. Wpływ sytuacji finansowej rodziny na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek
Table 2. Family financial situation and the level of professional burnout among nurses

	Sytuacja finansowa rodziny			
	Zła	Niewystarczająca	Zadawalająca	Dobra
n	14	107	93	38
Średnia	2,15	1,95	1,81	1,54
SD	1,04	0,90	0,93	0,80
Test Bartletta ($\chi^2_{kr} = 7,81$)	χ^2		1,75	
	<i>p</i>		0,63 (ns)	



Rycina 1. Wpływ sytuacji finansowej rodziny na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek

Figure 1. Family financial situation and the level of professional burnout among nurses

wypalenia był zdecydowanie najniższy. Jego wartość to 1,54. W grupach oceniających swoją sytuację finansową jako niewystarczającą i tylko zadowalającą wielkość wypalenia wynosiła odpowiednio 1,95 i 1,81. Na uwagę zasługuje fakt, że wraz z polepszeniem sytuacji finansowej rodziny poziom wypalenia zawodowego stabilnie maleje. Na podstawie testu ANOVA nie wykryto istotnej statystycznie różnicy między wartościami średnimi w badanych podgrupach, jednak na poziomie istotności 0,06 taką różnicę można by stwierdzić. Dane zawarte w tabeli 2 przedstawiono na rycinie 1.

Trzecim analizowanym czynnikiem, którego wpływ na poziom wypalenia badano, była wysokość zarobków pielęgniarek. Pielęgniarki określały poziom swoich zarobków według własnej, subiektywnej oceny. Spośród 252 badanych tylko 2 osoby stwierdziły, że ich zarobki są „dobre”. Ze względu na tak znikomą liczbę tych danych nie uwzględniono w analizie. Wśród pielęgniarek, które stwierdziły, że ich zarobki są bardzo niskie, poziom wypalenia zawodowego wynosił 2,38. W grupie oceniającej zarobki jako niskie wynosił on 1,95, a w grupie, w której oceniono je jako średnie, obliczona wartość wypalenia wyniosła 1,62. Na

Tabela 3. Wpływ wysokości zarobków na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek

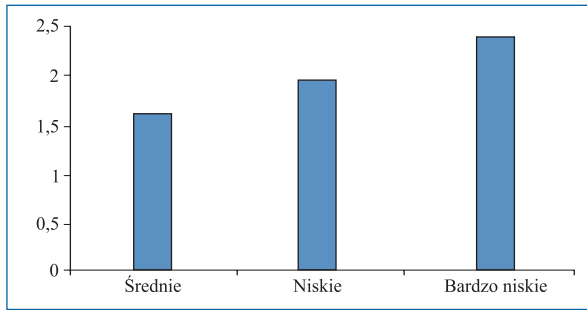
Table 3. Earnings and the level of professional burnout among nurses

Zarobki	Bardzo niskie	Niskie	Średnie
n	27	126	97
Średnia	2,38	1,95	1,62
SD	1,02	0,91	0,82
Test ANOVA <i>F</i>	8,64		
($F_{kr} = 3,03$)	<i>p</i>		< 0,0002

podstawie testu ANOVA wykryto, że średnie wartości poziomu wypalenia zawodowego różnią się istotnie w skrajnych podgrupach. Ustalono także istotną zależność między wysokością zarobków a poziomem wypalenia zawodowego. Im wyższe wynagrodzenie, tym niższy poziom wypalenia zawodowego ($p < 0,0002$). Omawiane zależności i dane przedstawiono w tabeli 3, a zilustrowano na rycinie 2.

Dyskusja

Występowanie zespołu wypalenia zawodowego obserwuje się najczęściej u osób, które z racji wykonywanego zawodu pomagają innym. Przyczyny powstania tego zespołu ujmują się najczęściej w dwie grupy. Są nimi uwarunkowania pozasobiste, tkwiące w samej pracy czy jej organizacji, oraz predyspozycje przedmiotu [5, 8]. Ze względu na charakter pracy wywołuje ona często silne emocje u osób wykonujących swoje zadania zawodowe. Jeśli w stosunku do dużego wysiłku i ponoszonych nakładów pracy prestiż społeczny jest niski, a wynagrodzenie znajduje się na niezadowalającym poziomie, rodzi to rozczarowanie, frustrację potrzeb i negatywne emocje. Czynniki osobo-



Rycina 2. Wpływ wysokości zarobków na poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek

Figure 2. Earnings and the level of professional burnout among nurses

wy to podatność pracowników na wystąpienie wypalenia. Dotyczy to osób, których silna motywacja i czynności realizowane w pracy nie spotykają się z uznaniem, docenianiem społecznym lub nie mogących zrealizować swoich planów życiowych. Brak docenienia i uznania zarówno w sensie materialnym, jak i psychicznym trudnej i odpowiedzialnej pracy pielęgniarki jest jedną z głównych przyczyn występującego w tej grupie zawodowej syndromu wypalenia zawodowego. Mojs i Głowacka [5] jako jeden z czynników ryzyka powstania wypalenia wśród pielęgniarek wymieniają niski status zawodowy i brak możliwości awansu, a w grupie czynników sytuacyjnych — niską płacę. Podobnie wyniki badań prezentuje w swojej pracy Lisowska [9]. Z wyników przeprowadzonych przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Gdańsku badań wśród pielęgniarek wynika, że główną przyczyną występującego wypalenia jest ogólny brak perspektyw w tym zawodzie. Ponad 60% badanych jako konkretną przyczynę podało kłopoty i trudności finansowe. Ramuszewicz i Krajewska-Kułak [10], badając problem wypalenia zawodowego u pielęgniarek operacyjnych, stwierdziły, że 63% respondentek określa swoje warunki finansowe na poziomie podstawowych potrzeb, a jako krytyczne oceniło je 22%. Wyniki badań własnych prezentowane w niniejszej pracy są zbieżne z wcześniej cytowanymi. W grupie badanych pielęgniarek, które uznały, że sytuacja finansowa ich rodziny jest zła, poziom występującego wypalenia był najwyższy i wyniósł 2,15. Wraz z poprawą statusu materialnego poziom ten malał i w grupie oceniającej swój status jako dobry wyniósł 1,54. Choć różnice w badanych podgrupach nie utrzymywały się na statystycznie istotnym poziomie, to można jednak stwierdzić, że sytuacja finansowa jest znaczącym czynnikiem decydującym o powstawaniu wypalenia zawodowego pielęgniarek. Status materialny rodziny wiąże się z jej

strukturą. Im większa rodzina z tymi samymi źródłami dochodów i ich wielkościami, tym warunki finansowe gorsze. Autorzy niniejszych badań podjęli więc próbę oceny wpływu wielkości rodziny, a konkretnie liczby potomstwa na poziom wypalenia zawodowego. Uzyskane dane wykazały, że pielęgniarki żyjące w większych rodzinach i posiadające więcej dzieci charakteryzują się niższym poziomem wypalenia zawodowego niż te, które nie posiadają dzieci wcale. Trudno na podstawie przeprowadzonych w takim zakresie badań określić przyczyny takiego stanu. W dostępnym piśmiennictwie przedmiotu brakuje wyników badań podobnych zależności. Czynnikiem, na który wskazują wszyscy autorzy badający zjawisko wypalenia, jest wynagrodzenie. Zależność poziomu wypalenia od poziomu zarobków obserwuje się w wielu zawodach. Wyniki międzynarodowego programu badawczego *European NEXT-Study (Nurses' Early Exit Study)*, którego celem było określenie przyczyn wczesnej rezygnacji pielęgniarek z zawodu, wykazały, że istotną przyczyną takiego stanu są niskie zarobki [11]. Grzywna i Cieślik [12], analizując wpływ stresu na wypalenie, stwierdziły, że jedną z głównych jego przyczyn jest system płac. Zdecydowana większość pielęgniarek nie jest zadowolona ze swojego wynagrodzenia. W badaniach przeprowadzonych przez autorów niniejszego artykułu wykazano, że tylko 2 osoby spośród badanej grupy 252 pielęgniarek uznały, że ich zarobki są na poziomie dobrym. Żadna natomiast nie określiła ich jako bardzo dobre. W grupie pielęgniarek, które uznały, że ich zarobki są bardzo niskie, poziom wypalenia był najwyższy. Stwierdzono, że wraz ze wzrostem poziomu wynagrodzenia poziom wypalenia malał. Różnica w badanych podgrupach utrzymywała się na statystycznie istotnym poziomie. Pozwala to na stwierdzenie, że poziom wypalenia zawodowego pielęgniarek zależy od wysokości ich zarobków. Skutkami występującego wypalenia zawodowego są gorsza opieka nad pacjentami i niechęć do realizacji dalszych działań. Przeciwdziałanie tym skutkom to ogromne wyzwanie dla kierujących zespołami opieki medycznej i jej organizatorów. Działania przez nich podejmowane odniosą skutek tylko wówczas, gdy będą one skierowane na usuwanie przyczyn tego zjawiska. Zasadne jest więc prowadzenie szczegółowych badań, które oszacują dokładnie skalę i przyczyny występowania syndromu wypalenia zawodowego.

Wnioski

Wielkość i status materialny rodziny wpływają na poziom wypalenia zawodowego. Sytuacja finansowa w rodzinach pielęgniarek wpływa na poziom wypalenia zawodowego. Występowanie syndromu wypalenia zawodowego u pielęgniarek zależy od wysokości ich zarobków.

Piśmiennictwo

1. Dębska G., Cepuch G. Porównanie niektórych uwarunkowań zespołu wypalenia zawodowego u nauczycieli i pielęgniarek. *Pol. Med. Rodz.* 2004; 6 (1): 97–102.
2. Thilagavathi K. *Nurses Burn. Out. Nurs. J. India.* 2006; 97 (4): 81.
3. Fengler J. *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001: 85–92.
4. Freudenberger H. *Staff burnout. J. Soc. Issues.* 1974; 30: 159–165.
5. Mojs E., Głowacka D. Wypalenie zawodowe u polskich pielęgniarek. *Now. Lek.* 2005; 74 (2): 238–243.
6. Sęk H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
7. Maslach C. Wypalenie — w perspektywie wielowymiarowej. W: Sęk H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie.* PWN, Warszawa 2004: 13–23.
8. Beisert M. *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalania się pielęgniarek.* W: Sęk H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie.* PWN, Warszawa 2004: 182–216.
9. Lisowska B. *Warsztaty terapeutyczne dla pielęgniarek wypalonych zawodowo.* *Puls Med.* 2004; 20: 41–42.
10. Ramuszewicz M., Krajewska-Kułak E., Rolka H. i wsp. *Problem wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek operacyjnych.* *Chir. Pol.* 2005; 7 (4): 244–251.
11. Radkiewicz P., Widerszal-Bazyl M., Pokorski J. i wsp. *Dlaczego pielęgniarki odchodzą z zawodu?* *Bezp. Pracy* 2004; 7–8: 31–34.
12. Grzywna T., Cieślik A. *Praca pielęgniarki w oddziale psychiatrycznym zamkniętym a zespół wypalenia zawodowego.* *Annales UMCS, S.D Med., Lublin* 2003; LVIII (supl. XIII): 86.