

## Katarzyna Sowińska<sup>1</sup>, Katarzyna Kretowicz<sup>2</sup>, Aleksandra Gaworska-Krzemińska<sup>2</sup>, Dariusz Świetlik<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Absolwentka studiów magisterskich — pielęgniarstwo — Gdański Uniwersytet Medyczny; Studentka IV roku studiów jednolitych magisterskich na kierunku – Psychologia – Uniwersytet Gdański

<sup>2</sup> Zakład Zarządzania w Pielęgniarstwie, Wydział Nauk o Zdrowiu, Gdański Uniwersytet Medyczny

<sup>3</sup> Wydziałowe Studium Informatyki Medycznej i Biostatystyki, Wydział Lekarski, Gdański Uniwersytet Medyczny

# Wypalenie zawodowe i satysfakcja zawodowa w opinii pielęgniarek

The burnout syndrome and job satisfaction in the opinion of nurses

### STRESZCZENIE

**Wstęp.** Praca pielęgniarki to nieustanne troszczenie się o innych, które niejednokrotnie skutkuje płaceniem wysokiej ceny, jaką jest jej własne zdrowie psychiczne i fizyczne. Dlatego pielęgniarki stanowią grupę zawodową o wysokim stopniu zagrożenia wypaleniem zawodowym.

**Cel pracy.** Celem pracy jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy badane pielęgniarki czują się wypalone zawodowo, a także czy odczuwają satysfakcję z wykonywanego zawodu.

**Materiał i metody.** Materiał stanowiło 96 pielęgniarek pracujących zawodowo. Zastosowano metodę analizy i krytyki piśmiennictwa oraz metodę sondażu diagnostycznego, z wykorzystaniem techniki ankietowej. Narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety.

**Wyniki i wnioski.** Zjawisko wypalenia zawodowego w badanej grupie dotyczy ponad połowy respondentów. Główną przyczyną występowania wypalenia zawodowego, w ocenie respondentów, jest przede wszystkim niskie wynagrodzenie, warunki pracy, a także nieporozumienia wśród współpracowników. Dla przeważającej większości badanych praca jest źródłem satysfakcji. Konieczne jest rozważenie edukacji pielęgniarek w zakresie omawianej tematyki oraz objęcie tej grupy zawodowej zwiększonym wsparciem psychologicznym.

**Problemy Pielęgniarstwa 2012; 20 (3): 361–368**

**Słowa kluczowe:** wypalenie zawodowe, pielęgniarka, satysfakcja zawodowa

### ABSTRACT

**Introduction.** In an environment filled with emotional tension, nurses are undoubtedly a professional group of high-risk of burnout syndrome.

**Aim.** The aim of the study is to answer the question whether surveyed nurses feel burned out, as well as if they feel satisfied with their job.

**Material and methods.** The material consisted of 96 occupationally active nurses. The study used a method of analysis and critique of literature and the diagnostic survey method, using author's questionnaire as a research tool.

**Results and conclusions.** Scale of the phenomenon of burnout in the study group is more than half of the respondents. The main reason for the phenomenon of burnout, in the view of respondents, is primarily a low wage, working conditions and misunderstandings among colleagues. Work is a source of satisfaction for the vast majority of respondents. It is necessary to consider education of nurses in the above topic and the inclusion of this occupational group into an increased psychological support.

**Nursing Topics 2012; 20 (3): 361–368**

**Key words:** burnout syndrome, nurse, job satisfaction

### Wstęp

Praca zawodowa i spełnianie się w niej są jednymi z najważniejszych elementów budujących ogólnie pojęte szczęście w życiu człowieka. Zdarza się jednak i tak, że dotychczas satysfakcjonująca praca przestaje cieszyć tak jak kiedyś. I nie chodzi tu o zmęczenie nią, spowodowane okresową intensyfikacją obowiązków zawodo-

wych, ale o długotrwałe i nasilone poczucie znużenia, zubożenie i negatywne myślenie o wykonywaniu obowiązków, co stanowi główne elementy definiujące wypalenie zawodowe [1].

Pielęgniarki jako grupa zawodowa są szczególnie zagrożone wypaleniem zawodowym. Choć ich praca to ciągłe zmiany, ratowanie ludzkiego życia, wdzięczność

pacjentów i ich rodzin, to jednak także napięcie, stres, konieczność szybkości w podejmowaniu decyzji, odpowiedzialność za innych i stały kontakt z ludźmi. Wszystkie te elementy predestynują tę grupę zawodową do zwiększonego narażenia na dotknięcie wypaleniem zawodowym [2, 3].

Problematyka wypalenia funkcjonuje w świadomości społecznej już od ponad 30 lat. Termin „wypalenie zawodowe” stworzony został przez amerykańskiego psychiatrę Freudenbergera, który przez lata pracował w ośrodku dla osób uzależnionych od narkotyków. Definicję wypalenia Freudenberg sformułował następująco: „jest to stan zmęczenia lub frustracji spowodowanej poświęceniem się jakiejś sprawie, sposobowi życia, które nie przyniosły oczekiwanej nagrody” [4].

Istnieje wiele łatwo dostrzegalnych sygnałów ostrzegawczych, które mogą sugerować wypalenie. Są to, między innymi, ciągłe skargi na brak chęci do pracy bądź przepracowanie, poczucie izolacji od świata, postreganie świata jako ponurego i trudnego, rosnąca ilość negatywnych kontaktów z pacjentami, poirytowanie, drażliwość, brak cierpliwości w życiu rodzinnym oraz myśli o ucieczce lub samobójstwie [1].

Przez lata problemy przedstawicieli zawodów społecznych, w tym również pielęgniarek, stanowiły nieanalizowane tło pierwszoplanowej pozycji swych usługobiorców. W cieniu ogromu potrzeb pacjentów niknęły ich społecznie ledwo zauważalne potrzeby. Zadaniem pielęgniarek jest niesienie pomocy chorym. Niestety, w obliczu specyfiki ich pracy trzeba się liczyć z faktem, że grupa zawodowa, jaką stanowią, choć w nieco innym wymiarze, jest często równie dotknięta problemami co jej podopieczni.

Istotnymi wydają się być zatem pogłębienie wiedzy i zbadanie wpływu interpersonalnego charakteru pracy pielęgniarskiej, jej specyfiki i intensywności na odczuwanie satysfakcji z wykonywanego zawodu oraz jakie czynniki, w opinii respondentów, powodują pojawienie się wypalenia zawodowego.

### Cel pracy

Celem pracy było uzyskanie odpowiedzi na pytanie o to, czy badane pielęgniarki czują lub kiedykolwiek czuły się wypalone zawodowo oraz zbadanie jak interpersonalny charakter pracy pielęgniarskiej, jej specyfika i intensywność wpływają na odczuwanie satysfakcji z wykonywanego zawodu. Dodatkowym aspektem pracy było zweryfikowanie związku pomiędzy czynnikami wpływającymi na odczuwanie wypalenia zawodowego a satysfakcją z wykonywanej pracy.

Postawiono następujące pytania badawcze:

1. Czy istnieje związek pomiędzy satysfakcją zawodową a poczuciem wypalenia zawodowego?
2. Czy istnieje związek pomiędzy długością stażu pracy a poczuciem wypalenia zawodowego?

3. Czy istnieje związek pomiędzy wysokością wynagrodzenia i warunkami pracy a poczuciem wypalenia zawodowego?
4. Czy istnieje związek pomiędzy atmosferą w zespole terapeutycznym a satysfakcją zawodową?

### Materiał i metody

Badania zostały przeprowadzone w listopadzie 2009 roku. Grupę tworzyło 96 studentów studiów niestacjonarnych I stopnia, tak zwanych pomostowych na kierunku pielęgniarstwo Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego pracujących zawodowo w różnych jednostkach opieki zdrowotnej. Dla potrzeb niniejszej pracy zastosowano metodę analizy i krytyki piśmiennictwa oraz metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankietowej. Narzędziem badawczym zastosowanym w pracy był autorski kwestionariusz ankiety.

Wszystkie obliczenia statystyczne zostały przeprowadzone przy użyciu pakietu statystycznego StatSoft, Inc. (2011). STATISTICA (*data analysis software system*), wersja 10.0. [www.statsoft.com](http://www.statsoft.com). oraz arkusza kalkulacyjnego Excel. Zmienne typu jakościowego zostały przedstawione za pomocą licznosci oraz wartości procentowych. Test niezależności Chi-kwadrat wykorzystano dla zmiennych jakościowych. Zastosowano także współczynnik korelacji rang Spearmana do sprawdzenia hipotez dotyczących stopnia powiązania pomiędzy zmiennymi. We wszystkich obliczeniach za poziom istotności przyjęto  $p = 0,05$ .

### Wyniki

#### Związek pomiędzy satysfakcją zawodową a poczuciem wypalenia zawodowego

Najważniejszym, charakteryzującym zjawisko wypalenia zawodowego w badanej grupie pytaniem, było to, czy ankietowani czują lub kiedykolwiek czuli się wypaleni zawodowo. Ponad połowa ankietowanych, bo aż 52 osoby (54%) czują się lub czuły się wypalone zawodowo, 45 osób (46%) natomiast nigdy nie odczuwało wypalenia.

W celu zweryfikowania czy badane osoby odczuwają satysfakcję z pracy poproszono je o odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu zgadzają się ze zdaniem: „cierpię satysfakcję z pracy w zawodzie pielęgniarki” (ryc. 1).

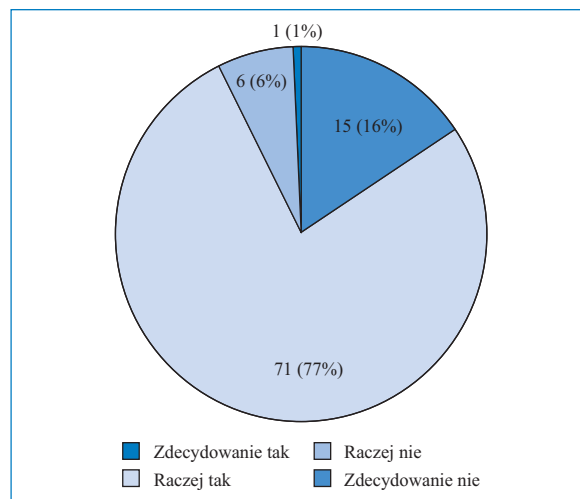
Test statystyczny nie pozwolił stwierdzić wystąpienia zależności pomiędzy satysfakcją zawodową w badanej grupie a poczuciem wypalenia zawodowego (wartość statystyki testowej  $\chi^2$  3,32,  $p = 0,3451$ ).

#### Związek pomiędzy długością stażu pracy a poczuciem wypalenia zawodowego

Wyniki badania miały pozwolić na znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy długość stażu pracy ma wpływ na pojawianie się zjawiska wypalenia zawodowego. Czy w badanej grupie, ma miejsce wzrost liczby wskazań

**Tabela 1.** Statystyka opisowa grupy badawczej  
**Table 1.** Descriptive statistics of the research group

Parametr	Grupa (n = 96)
<b>Wiek (lata)</b>	
31–35 (n/%)	19/19,79%
36–40 (n/%)	41/42,71%
41–45 (n/%)	25/26,04%
46–50 (n/%)	10/10,42%
51–55 (n/%)	1/1,04%
<b>Staż pracy (lata)</b>	
0–5	1/1,04%
6–10	4/4,17%
11–15	21/21,88%
> 16	70/72,92%
<b>Miejsce pracy</b>	
Publiczny szpital/przychodnia (n/%)	71/73,96%
Prywatny szpital/przychodnia (n/%)	14/14,58%
Inne (n/%)	11/11,46%
<b>Poczucie wypalenia</b>	
Tak (n/%)	51/53,13%
Nie (n/%)	45/46,88%
<b>Zarobki</b>	
Średnie (n/%)	47/48,96%
Niskie (n/%)	49/51,04%
<b>Warunki pracy</b>	
Bardzo dobre (n/%)	7/7,29%
Dobre (n/%)	38/39,58%
Dostateczne (n/%)	39/40,63%
Złe (n/%)	12/12,5%
<b>Atmosfera w zespole</b>	
Bardzo dobra (n/%)	6/6,25%
Dobra (n/%)	54/56,25%
Dostateczna (n/%)	33/34,38%
Zła (n/%)	3/3,13%
<b>Odczuwanie satysfakcji</b>	
Zdecydowanie tak (n/%)	16/16,67%
Raczej tak (n/%)	73/76,04%
Raczej nie (n/%)	6/6,25%
Zdecydowanie nie (n/%)	1/1,04%
<b>Przyczyny braku satysfakcji</b>	
Niskie wynagrodzenie (n/%)	63/65,63%
Warunki pracy (n/%)	20/20,83%
Monotonia (n/%)	4/4,17%
Konflikty ze współpracownikami (n/%)	9/9,38%
<b>Doskonalenie zawodowe jako problem</b>	
Zdecydowanie tak (n/%)	7/7,29%
Raczej tak (n/%)	52/54,17%
Raczej nie (n/%)	30/31,25%
Zdecydowanie nie (n/%)	7/7,29%
<b>Przyczyny problematyczności doskonalenia zawodowego</b>	
Wysokie koszty kursów (n/%)	63/65,63%
Brak informacji na ten temat (n/%)	6/6,25%
Brak czasu (n/%)	12/12,5%
Brak zainteresowania pracodawcy (N/%)	15/15,63%
<b>Pielęgniarki grupą zagrożoną wypaleniem</b>	
Tak (n/%)	91/94,79%
Nie (n/%)	2/2,08%
Nie mam zdania (n/%)	3/3,13%



**Rycina 1.** Ocena satysfakcji z wykonywanego zawodu w opinii badanych. Źródło: opracowanie własne

**Figure 1.** Job satisfaction in the opinion of surveyed nurses

**Tabela 2.** Zależność pomiędzy satysfakcją zawodową a poczuciem wypalenia zawodowego

**Table 2.** The relationship between job satisfaction and declared burnout

Odczuwanie satysfakcji	Wypalenie zawodowe
Zdecydowanie tak (n/%)	8/15,69%
Raczej tak (n/%)	37/72,55%
Raczej nie (n/%)	5/9,80%
Zdecydowanie nie (n/%)	1/1,96%

pojawienia się wypalenia zawodowego proporcjonalnie do długości stażu pracy?

Ankietowani zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie o długość stażu pracy i określenie go w jednym z następujących przedziałów: 0–5 lat, 6–10 lat, 11–15 lat i powyżej 16 lat.

Wyniki testu statystycznego nie pozwoliły stwierdzić wystąpienia zależności pomiędzy długością stażu pracy osób badanych a poczuciem wypalenia zawodowego (wartość statystyki testowej Chi-kwadrat 3,11,  $p = 0,3745$ ).

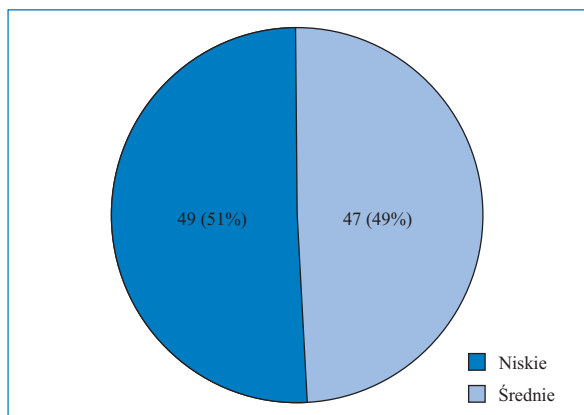
### Związek pomiędzy wysokością wynagrodzenia a odczuwaną satysfakcją zawodową

Respondenci zostali poproszeni w badaniu o odpowiedź na pytanie, jak oceniliby wysokość swojego wynagrodzenia, wybierając jedno z trzech określeń: „niskie”, „średnie”, „wysokie”. W grupie 96 badanych

**Tabela 3.** Zależność pomiędzy stażem pracy a poczuciem wypalenia zawodowego

**Table 3.** The relationship between the length of service and declared burnout

Staż pracy (lata)	Wypalenie zawodowe
0–5 (n/%)	0/0,00%
6–10 (n/%)	1/1,96%
11–15 (n/%)	10/19,61%
> 16 (n/%)	40/78,43%



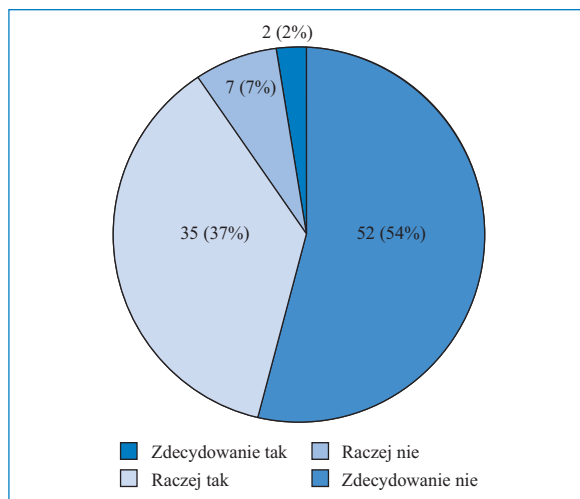
**Rycina 2.** Opinia respondentów na temat wysokości własnego wynagrodzenia. Źródło: opracowanie własne

**Figure 2.** Respondents' opinion on the level of wages

żadna z osób nie zaznaczyła odpowiedzi określającej własne zarobki mianem „wysokich” (ryc. 2).

Respondenci w związku z analizą oceny swojego wynagrodzenia zostali zapytani również o to, czy podwyższenie pensji polepszyłyby ich stosunek do wykonywanej pracy. Na rycinie 3 przedstawiono odpowiedzi ankietowanych w tej kwestii.

Większość ankietowanych, bo aż 52 osoby (55%) odpowiedziały, że podwyższenie pensji zdecydowanie polepszyłyby ich stosunek do pracy; 35 ankietowanych (37%)



**Rycina 3.** Podwyższenie wynagrodzenia a odczuwanie satysfakcji z pracy w badanej grupie. Źródło: opracowanie własne

**Figure 3.** The impact of the rise in wage on job satisfaction

uważa, że podwyższenie pensji „raczej” zwiększyłyby poziom satysfakcji z pracy. Podwyższenie pensji „raczej nie” polepszyłyby i „zdecydowanie nie” zwiększyłyby satysfakcji z wykonywanej pracy odpowiednio u 7 (7%) i u 2 (2%) ankietowanych. W tabeli 4 opisano zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia a odczuwaną satysfakcją zawodową.

Analiza korelacji nie wykazała istotnego statystycznie związku pomiędzy wysokością wynagrodzenia respondentów a odczuwaną satysfakcją (współczynnik korelacji R Spearmana 0,16, p = 0,1294).

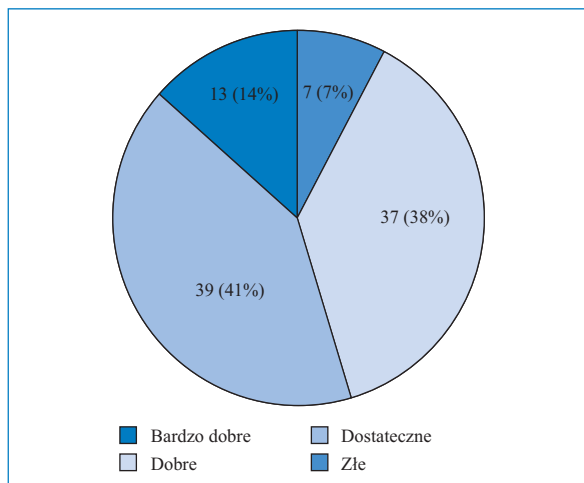
**Związek pomiędzy warunkami w pracy a odczuwaną satysfakcją zawodową**

Respondenci zostali zapytani o warunki, w tym wyposażenie, dostępność sprzętu i materiałów w miejscu pracy. Do określenia tych warunków badani mogli posłużyć się jednym z pięciu określeń: „bardzo dobre”, „dobre”, „dostateczne”, „złe” i „bardzo złe”. Dobrą informacją jest fakt, że żadna z osób badanych nie uważa warunków w miejscu zatrudnienia za „bardzo złe”. Odpowiedzi zostały zobrazowane na rycinie 4.

**Tabela 4.** Zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia a odczuwaną satysfakcją zawodową

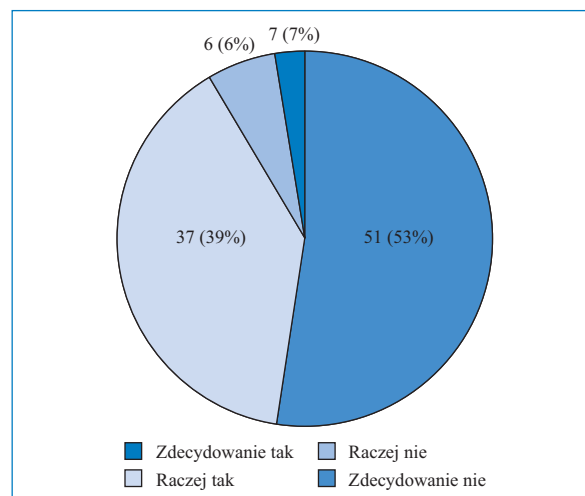
**Table 4.** The relationship between the wage and declared job satisfaction

Wynagrodzenie	Odczuwanie satysfakcji			
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Średnie (n/%)	10/62,50%	35/47,95%	2/33,33%	0/0,00%
Niskie (n/%)	6/37,50%	38/52,05%	4/66,67%	1/100,00%



**Rycina 4.** Ocena warunków w miejscu pracy, w opinii respondentów. Źródło: opracowanie własne

**Figure 4.** Respondents' assessment on working conditions



**Rycina 5.** Odpowiedzi ankietowanych na pytanie o wpływ polepszenia warunków pracy na poprawę stosunku do niej. Źródło: opracowanie własne

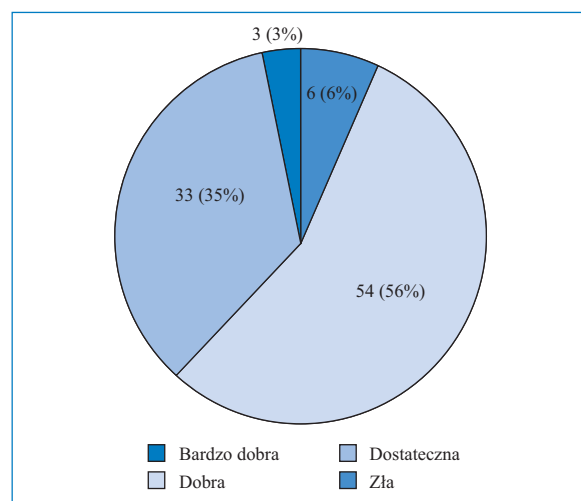
**Figure 5.** Respondents' answers on the impact of improvement of working conditions on job satisfaction

Respondenci zostali poproszeni również o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy polepszenie warunków pracy wpłynęłoby na polepszenie ich stosunku do pracy. Odpowiedzi na to pytanie przedstawiono na rycinie 5. W tabeli 5 opisano zależność pomiędzy warunkami w pracy a odczuwaną satysfakcją zawodową.

Analiza korelacji nie wykazała istotnego statystycznie związku pomiędzy warunkami pracy ankietowanych a odczuwaną satysfakcją (współczynnik korelacji R Spearmana  $-0,09$ ,  $p = 0,3665$ ).

#### Związek pomiędzy atmosferą w zespole terapeutycznym a satysfakcją zawodową

W celu określenia wpływu stosunków interpersonalnych w pracy na częstość pojawiania się wypalenia zawodowego, ankietowani zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie o to, jak określiliby atmosferę panującą pomiędzy członkami zespołu terapeutycznego, z którymi współpracują. Żadna z badanych osób nie określiła atmosfery w zespole terapeutycznym jako „bardzo złej”, dlatego ten wariant odpowiedzi pominięty został na wykresie. Dane przedstawiono na rycinie 6.



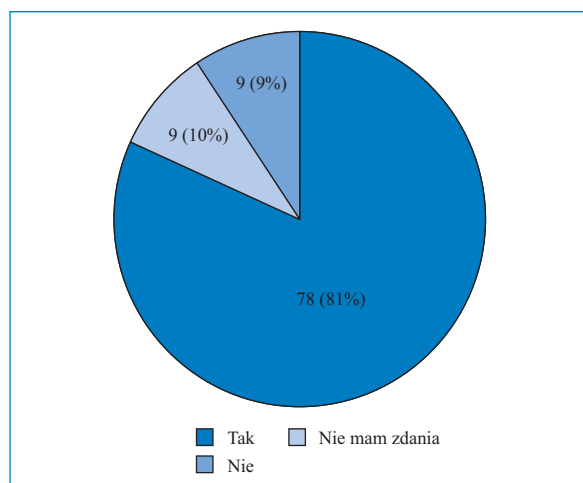
**Rycina 6.** Ocena atmosfery panującej pomiędzy członkami zespołu terapeutycznego, w opinii badanych. Źródło: opracowanie własne

**Figure 6.** Assessment of relations between members of therapeutic team in the opinion of respondents

**Tabela 5.** Zależność pomiędzy warunkami w pracy a odczuwaną satysfakcją zawodową

**Table 5.** The relationship between working conditions and job satisfaction

Warunki pracy	Odczuwanie satysfakcji			
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Bardzo dobre (n/%)	1/6,25%	5/6,85%	1/16,67%	0/0,00%
Dobre (n/%)	6/37,50%	29/39,73%	2/33,33%	1/100,00%
Dostateczne (n/%)	5/31,25%	32/43,84%	2/33,33%	0/0,00%
Złe (n/%)	4/25,00%	7/9,59%	1/16,67%	0/0,00%



**Rycina 7.** Wpływ napiętej atmosfery na odczuwanie satysfakcji, w opinii ankietowanych. Źródło: opracowanie własne

**Figure 7.** The impact of tense atmosphere on job satisfaction in the opinion of respondents

Osoby badane zostały poproszone również o odpowiedź na pytanie, czy sytuacje napiętej atmosfery pomiędzy członkami zespołu terapeutycznego mają wpływ na odczuwanie przez nich satysfakcji z wykonywanego zawodu.

Jak wynika z ryciny 7, zdecydowana większość respondentów jest zdania, że napięta atmosfera pomiędzy członkami zespołu terapeutycznego ma wpływ na odczuwanie przez nich satysfakcji zawodowej. Zależność pomiędzy atmosferą w zespole terapeutycznym a satysfakcją zawodową opisano w tabeli 6.

Analiza korelacji nie wykazała istotnego statystycznie związku pomiędzy atmosferą w zespole terapeutycznym, a odczuwaną satysfakcją w badanej grupie (współczynnik korelacji R Spearmana 0,05,  $p = 0,6290$ ).

### Dyskusja

Zawód pielęgniarki należy do grupy zawodów społecznych. Jego głównym zadaniem jest pielęgnowanie i pomaganie człowiekowi zdrowemu, niepełnosprawnemu i choremu oraz tworzenie i wspieranie jego zdol-

ności do samoopieki. Pielęgniarka poprzez swój zawód realizuje funkcje: wychowawczą, opiekuńczą, promującą zdrowie, profilaktyczną, a także terapeutyczną. Jej praca w bezpośredni sposób bazuje na szeroko pojętych kontaktach interpersonalnych, zarówno na szczeblu zawodowym, w kontakcie pielęgniarka–członkowie zespołu terapeutycznego, jak również podczas świadczenia usług w kontakcie pielęgniarka–pacjent [5, 6].

Maslach i Jackson uważają, że wypalenie jest długotrwałą reakcją na przewlekłe interpersonalne i emocjonalne stresory. Pojawia się ono u osób, których praca polega na świadczeniu usług społecznych, w których niezbędny jest bliski kontakt i bezpośrednia praca z ludźmi. Aby zachować pełen profesjonalizm, pielęgniarka nie tylko musi wykonywać czynności zawodowe na jak najwyższym poziomie, ale także umieć doskonale opanować umiejętność właściwego zachowania się w relacjach interpersonalnych [7, 8].

Pierwsze pytanie badawcze dotyczyło związku pomiędzy poczuciem wypalenia zawodowego a satysfakcją zawodową. Podobnie jak w wielu innych publikacjach wyniki badania własnego nie pozwoliły potwierdzić istnienia takiej relacji w badanej grupie [9, 10]. Niemniej jednak część przeprowadzonych badań, w przeciwieństwie do materiału zaprezentowanego w niniejszym opracowaniu, potwierdza istnienie ujemnej korelacji między wypaleniem zawodowym a satysfakcją zawodową [11, 12].

Drugie pytanie badawcze odnosiło się do tego, czy istnieje relacja pomiędzy długością stażu pracy a poczuciem wypalenia zawodowego. Przeprowadzona analiza statystyczna nie wykazała istnienia takiego związku, co znajduje potwierdzenie w wynikach innych badań [13–15]. Dostępna literatura dostarcza sprzecznych wniosków w kwestii dotyczącej wpływu stażu pracy na odczuwanie przez pielęgniarki wypalenia zawodowego. Część badań donosi o związku dłuższego stażu pracy z wyższym poziomem wypalenia zawodowego [16, 17], część natomiast sugeruje istnienie odwrotnej zależności [18]. Rola długości stażu pracy w kwestii wypalenia zawodowego pozostaje zatem wciąż problemem otwartym.

**Tabela 6.** Zależność pomiędzy atmosferą w zespole terapeutycznym a satysfakcją zawodową

**Table 6.** The relationship between the atmosphere among team members and job satisfaction

Atmosfera w zespole	Odczuwanie satysfakcji			
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Bardzo dobra (n/%)	1/6,25%	5/6,85%	0/0,00%	0/0,00%
Dobra (n/%)	9/56,25%	42/57,53%	3/50,00%	0/0,00%
Dostateczna (n/%)	5/31,25%	24/32,88%	3/50,00%	1/100,00%
Zła (n/%)	1/6,26%	2/2,74%	0/0,00%	0/0,00%

Niezmierzalnym ważnym elementem mogącym przyczynić się do obniżenia satysfakcji zawodowej jest często brak odpowiednich warunków do leczenia i pielęgnacji utrudniającej pracę pielęgniarki. Brak aparatury, leków, sprzętu jednorazowego użytku i opatrunków, złe warunki lokalowe, niedobory personelu pielęgniarskiego czy zła organizacja opieki medycznej to elementy wpisujące się w dodatkowe obciążenie zawodowe. Choć analiza statystyczna uzyskanych wyników nie wykazała istnienia takiej relacji, to ponad połowa ankietowanych (53%) uważa, że polepszenie warunków pracy zdecydowanie poprawiłoby ich stosunek do pracy.

Ponadto, wiele do życzenia pozostawiają również zarobki pielęgniarek. Ich poziom można określić mianem niewystarczającego i niesatysfakcjonującego, biorąc pod uwagę wymagania zawodu i wysiłek wkładany w wykonanie zadań zawodowych. Wynik badania nie wykazał istnienia związku pomiędzy oceną warunków pracy a odczuwaną satysfakcją zawodową, mimo że większość ankietowanych jest zdania, że podwyższenie pensji zdecydowanie polepszyłoby ich stosunek do pracy.

Kolejnym problemem, z jakim borykają się przedstawiciele omawianej grupy zawodowej, jest często niewystarczająca współpraca pomiędzy członkami zespołu terapeutycznego. Zła współpraca z pacjentem i jego rodziną bywa często wynikiem braku szacunku wobec pielęgniarki, jej instrumentalnego traktowania, zbyt wysokich wymagań i roszczeniowej postawy wobec jej pracy. Do całej palety omówionych powyżej obciążeń związanych z wykonywaniem zawodu pielęgniarki dołączyć trzeba jeszcze jej status zawodowy, który niestety w dalszym ciągu jest zbyt niski [19, 20].

Negatywne i napięte stosunki interpersonalne panujące między członkami zespołu terapeutycznego mają dodatkowo znaczący wpływ na odczuwanie satysfakcji zawodowej, a co za tym idzie na zwiększenie ryzyka pojawienia się wypalenia zawodowego. Zdecydowana większość respondentów (81%) jest zdania, że napięta atmosfera pomiędzy członkami zespołu terapeutycznego ma wpływ na odczuwanie przez nich satysfakcji zawodowej, jednak związek między atmosferą w zespole terapeutycznym a satysfakcją zawodową nie był istotny statystycznie.

Podsumowując, praca pielęgniarki to nieustanne troszczenie się o innych, które niejednokrotnie skutkuje płaceniem wysokiej ceny, jaką jest jej własne zdrowie psychiczne i fizyczne. W tak przepełnionym emocjonalnym napięciem środowisku pielęgniarki niewątpliwie stanowią grupę zawodową o wysokim stopniu zagrożenia wypaleniem zawodowym. Dostrzeganie tego zagrożenia może zapobiec pojawianiu się problemów emocjonalnych podczas pracy, co z pewnością ma swoje odzwierciedlenie w poprawie relacji pielęgniarka–zespół terapeutyczny i — co najważniejsze — w relacji

pielęgniarka–pacjent. Istotna wydaje się również potrzeba pogłębienia wiedzy na temat czynników zapobiegających wypaleniu zawodowemu oraz czynników wpływających na odczuwanie przez pielęgniarki satysfakcji zawodowej.

### Wnioski

1. Nie stwierdzono statystycznie istotnej zależności pomiędzy satysfakcją zawodową w badanej grupie a poczuciem wypalenia zawodowego.
2. Wyniki obrazujące skalę poczucia wypalenia zawodowego w badanej grupie są niepokojące — ponad połowa ankietowanych czuje lub czuła się wypalona zawodowo.
3. Przeprowadzona analiza nie wskazuje na istotny wzrost liczby osób wypalonych wraz ze wzrostem stażu pracy.
4. Główną przyczyną występowania zjawiska wypalenia zawodowego, w ocenie pielęgniarek, jest niskie wynagrodzenie oraz warunki pracy i nieporozumienia wśród współpracowników.
5. Brak właściwego dostępu do doskonalenia zawodowego może stanowić czynnik sprzyjający wypaleniu zawodowemu.
6. Konflikty ze współpracownikami wpływają na odczuwanie satysfakcji zawodowej przez pielęgniarki.
7. Pomimo wszystkich uciążliwych aspektów praca pielęgniarki jest dla przeważającej większości badanych źródłem satysfakcji.
8. Konieczne jest poszerzenie zakresu badań w zakresie wypalenia zawodowego u pielęgniarek oraz objęcie tej grupy zawodowej zwiększonym wsparciem psychologicznym.

### Piśmiennictwo

1. Sęk H. Wypalenie zawodowe: przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. PWN, Warszawa 2002.
2. Wilczek-Rużyczka E. Wypalenie zawodowe a empatia u lekarzy i pielęgniarek. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008.
3. Zbyrad T. Stres i wypalenie zawodowe pielęgniarek, pracowników socjalnych i policjantów: raport z badań. Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2009.
4. Fengler J. Pomaganie mężczyznom. Wypalenie zawodowe w pracy zawodowej. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.
5. Garvin C. Działania interpersonalne w pracy socjalnej: procesy i procedury. Interart, Warszawa 1996.
6. Anczewska M. Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi. Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa 2004.
7. Beisert M. Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się pielęgniarek, Warszawa 2007.
8. Okła W., Steuden S. Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia. Roczniki Psychologiczne 2000; 1: 119–130.
9. Amoo G., Fatoye F.O. Burnout in south-western Nigeria: a preliminary report among nurses and teachers. *Ife Psychologia* 2008; 16: 178–187.
10. Abushaikha L., Saca-Hazboun H. Job satisfaction and burnout among Palestinian nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal* 2009; 15: 190–197.

11. Meeusen V., Van Dam K., Brown-Mahoney C., Van Zundert A., Knape H. Burnout, psychosomatic symptoms and job satisfaction among Dutch nurse anaesthetists: a survey. *Acta Anaesthesiol. Scand.* 2010; 54: 616–621.
12. Kalliath T., Morris R. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *Journal Nurs. Adm.* 2002; 32: 648–654.
13. Kowalski C., Ommen O., Driller E., Wirtz M., Kohler T., Pfaff H. Burnout in nurses- the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *Journal of Clinical Nursing* 2009; 19: 1654–1663.
14. Ramuszewicz M., Krajewska-Kułak E., Rolka H., Łukaszuk C., Kułak W. Problem of occupational burnout syndrome in surgery nurses. *Chirurgia Polska* 2005; 7: 244–251.
15. Kapucu S.S., Akkus Y., Akdemir N., Karacan Y. The burnout and exhaustion levels of nurses working in haemodialysis units. *Journal of Renal Care* 2009; 35: 134–140.
16. Lin F., st. John W., McVeigh C. Burnout among hospital nurses in China. *Journal of Nursing Management* 2009; 17: 294–301.
17. Akkus Y., Karacan Y., Goker H., Aksu S. Determinants of burnout levels of nurses working in stem cell transplantation units in Turkey. *Nursing and Health Sciences* 2010; 12: 444–449.
18. Al-Turki H., Al-Turki R., Al-Dardas H. i wsp. Burnout syndrome among multinational nurses working in Saudi Arabia. *Annals of African Medicine* 2010; 9: 226–229.
19. Litzcke S. Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
20. Wrońska-Polańska H. Zdrowie, stres, choroba w wymiarze psychologicznym. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008.