

Marzena Sobczak

Katedra Pielęgniarstwa, Wydział Nauk o Zdrowiu Elbląskiej Uczelni Humanistyczno-Ekonomicznej

Motywy wyboru zawodu a wypalenie zawodowe pielęgniarek

Motives of choosing a profession and a level of nurses' professional burnout

STRESZCZENIE

Wstęp. Motywy ludzkich działań i dążeń są bardzo różne. Czasami są wynikiem długotrwałych rozważań, czasami podyktowane zauroczeniem lub zbiegiem okoliczności, a czasami tkwią w człowieku „od zawsze” jako niewzruszone przeświadczenie właściwej drogi. Nieraz podjęte działania okazują się pomyłką. Jednak każde z nich ma swoje konsekwencje w przyszłości. Także motywy, którymi kierują się młodzi ludzie, wybierając pielęgniarstwo, są różne. Ktoś, kto chciałby pracować jako pielęgniarka tylko dla zdobycia środków utrzymania, po pierwsze nie zdobyłby ich w wystarczającej ilości, po drugie w krótkim czasie miałby dość. Odchodząc, dziwiłby się, skąd się biorą szaleńcy, którzy chcą tak pracować.

Cel pracy. Celem pracy była odpowiedź na następujące pytania: „jakie motywy były powodem wyboru zawodu przez badane pielęgniarki?” oraz „czy istnieje związek między motywami wyboru zawodu a wypaleniem zawodowym badanych?”.

Materiał i metody. Badaniami objęto 205 pielęgniarek pracujących w Szpitalu Uniwersyteckim nr 2 im. dr. Bizuela w Bydgoszczy oraz 156 pielęgniarek z trzech szpitali elbląskich: Szpitala Miejskiego im. Jana Pawła II, 110 Szpitala Wojskowego z Przychodnią oraz Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego. Narzędzia zastosowane w badaniu to kwestionariusz ankiety oraz Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach.

Wyniki i wnioski. Motywami, dla których badane pielęgniarki wybierały swój zawód, były najczęściej: „chęć niesienia pomocy innym ludziom” i „chęć bycia potrzebnym”. Otrzymane wyniki potwierdzają związek motywów wyboru zawodu z poziomem wypalenia zawodowe pielęgniarek. Osoby, które jako motyw wybierały „chęć niesienia pomocy innym ludziom” i „chęć bycia potrzebnym” cechowały się niższym poziomem wypalenia zawodowego w wymiarze globalnym i w poszczególnych jego wymiarach niż osoby wybierające zawód z innych powodów. Większe wyczerpanie emocjonalne odnotowano u osób wybierających pielęgniarstwo z „braku innych możliwości”. Badani, dla których pielęgniarstwo wiązało się z „możliwością samodzielnego działania” osiągnęli wyższe wyniki w zakresie depersonalizacji.

Niezależnie od pokolenia dominujące motywy wyboru zawodu pielęgniarki są podobne. Mają one wpływ na pozytywny stosunek omawianej grupy zawodowej do swojej pracy i satysfakcję czerpaną z wykonywania tej profesji. W perspektywie mogą także wpływać na zmniejszenie deficytu pielęgniarek. Zadowolenie z pracy i przyjazne środowisko, które współtworzą pielęgniarki, będą czynnikami zatrzymującymi je w kraju. Kwalifikacja na studia pielęgniarские powinna uwzględniać motywy wyboru zawodu oraz cechy osobowości kandydatów. Oprócz tego, niezwykle istotne w toku nauczania na studiach pielęgniarских jest kształtowanie właściwej postawy, kompetencji społecznych, umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz umacnianie i wspieranie poczucia tożsamości zawodowej.

Problemy Pielęgniarstwa 2010; 18 (2): 207–211

Słowa kluczowe: motywy wyboru zawodu, pielęgniarstwo, wypalenie zawodowe

ABSTRACT

Introduction. Motives of human activity and endeavoring are very different. Every one of them has its results. Also, motives of choosing a nursing as a profession by young people are different. Someone who would like to work as a nurse, only to earn money for a living, would have enough very quickly. Resigning, this person would be surprised where are such mad people who want to work in such a way, come from.

Aim of the study. The aim of a work was answering the following questions: „what motives were reasons of choosing a job by questioned nurses?” and „is there a relation between motives of a job choosing and a professional burnout?”.

Material and methods. Working nurses from Bydgoszcz and Elbląg (361) were a part of a research. For this research, a personal questionnaire and a Maslach Burnout Inventory were used.

Results and conclusions. Received results confirm a relation between motives of a job choosing and a professional burnout. People who have chosen „a will of helping the others” and „a need of being useful” as a motive, had a lower level of a professional burnout in global aspect and in individual aspects. People who have chosen a nursing „because of lack of the other possibilities” were emotionally exhausted much more. The ones who wanted to get „a possibility of a independent activity” got the higher results in depersonalization. The most often picked motives of a profession choosing, were „a will of helping the others” and „a need of being useful”. There is a relation between motives of a job choosing and a nurses’ professional burnout.

Nursing Topics 2010; 18 (2): 207–211

Key words: motives of a profession choosing, nursing, professional burnout

Wstęp

Pielęgniarstwo należy do profesji, w których zgodność wartości osobistych z wartościami zawodowymi jest warunkiem stabilności psychicznej i często przekłada się na stan zdrowia fizycznego. Odstępstwo od postaw oczekiwanych jest w pielęgniarstwie bardzo widoczne, a „człowiek staje się smutny wtedy, gdy nie spełnia akceptowanych przez siebie samego powinności i oczekiwań ze strony innych ludzi” [1]. Pielęgniarstwo można zaliczyć do zawodów „sensotwórczych”, jak określa Obuchowski [2] te związane z posłannictwem, służebnością i wymagających osobistego zaangażowania na rzecz wartości nadrzędnych. Dla osób, które, wybierając pielęgniarstwo, godzą swój sens życia z istotą zawodu, może ono być źródłem siły. Kiedy jednak sens życia człowieka ma polegać tylko na wykonywaniu zawodu sensotwórczego, wtedy pojawia się ryzyko uprawiania „ratownictwa” zamiast pomagania i łatwo o uwikłanie się w tak zwany „trójkąt dramatyczny” opisywany przez Karpmana [za 3]. W trójkącie dramatycznym są trzy role: prześladowcy, wybawcy i ofiary. Prześladowca dokucza i rozkazuje innym, aby wzmocnić swoje przeświadczenie, że jest lepszy od nich. Rolę wybawcy odgrywa według Karpmana ten, „kto pod maską człowieka usłużnego, owszem wybawia innych z opresji, ale za cenę uzależnienia ich od siebie; albo ten, kto ma zamiar pokazać, że inni się bez niego nie obejdą”. Osoba przyjmująca rolę ofiary — bezsilnej i uzależnionej, wychodzi z pozycji: „Jestem bezsilny, ty jesteś lepszy ode mnie”. Role mogą się odwracać i dotyczyć różnych relacji między osobami, na przykład pacjent–pielęgniarka lub pielęgniarka–członkowie zespołu.

Osoby, które wybierają zawód z powodu chęci pomocy innym i wpływania na ich losy, wyznające „etykę poświęcenia”, jak określa ją Kadushin [za 4], nie postrzegają swej pracy tylko jako zawodu, lecz raczej jako powołanie. Żywią one oczekiwanie, że w pracy będą odnosiły sukcesy (będą bohaterami). Kadushin zauważa, że to, czy ich oczekiwanie się spełnia, zależy w dużej mierze od otoczenia. Niespełnienie tych oczekiwań może być czynnikiem sprzyjającym rozwojowi syndromu wypalenia zawodowego.

Cel pracy

Celem niniejszej pracy było określenie, jakimi motywami kierowały się najczęściej badane pielęgniarki

przy wyborze zawodu i czy wybór ten ma związek z prezentowanym poziomem wypalenia zawodowego.

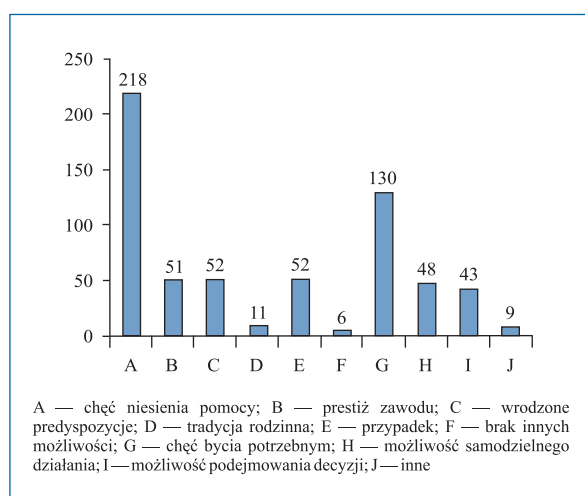
Materiał i metody

Badaniem objęto 361 pielęgniarek pracujących w jednym szpitalu w Bydgoszczy i trzech szpitalach w Elblągu. Zdecydowaną większość (356) wśród badanych osób stanowiły kobiety. Średnia wieku badanych wynosiła 39,83 roku, średni staż pracy — 18,83 roku. W badaniu zastosowano ankietę socjodemograficzną i Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (MBI, *Maslach Burnout Inventory*) w polskiej wersji Pasikowskiego i Sęka.

Wyniki

Najczęściej wskazywanym przez badanych motywem wyboru zawodu była „chęć niesienia pomocy” (218 osób) oraz „chęć bycia potrzebnym” (130 osób). Najmniej ankietowanych motywowało wybór zawodu brakiem innych możliwości (6 osób) (ryc. 1).

Średni globalny poziom wypalenia zawodowego ankietowanych wynosi 42,71 punktu. Odpowiednio średnie wyniki uzyskane przez badane osoby w zakresie podskal wynoszą: emocjonalne wyczerpanie EE (*emo-*



Rycina 1. Motywy wyboru zawodu przez badanych

Figure 1. Motives of choices of professions among researched

Tabela 1. Średni poziom wypalenia zawodowego badanych w zakresie pełnej skali MBI i jej podskali
Table 1. Average level of professional burnout among the subject in range of full scale and dimensions

	N	Średnia	Min.	Maks.	SD	Dolny kwartył	Górny kwartył
MBI	253	42,712	15,000	97,000	19,657	38,000	62,000
EE	347	23,121	2,000	54,000	11,699	14,000	32,000
DP	301	6,259	1,000	27,000	4,736	3,000	8,000
DPA	346	13,332	8,000	39,000	8,432	14,000	24,000
PA	346	34,66	11,000	48,000	8,432	28,000	41,000

MBI (*Maslach Burnout Inventory*) — Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach; EE (*emotional exhaustion*) — wyczerpanie emocjonalne; DP (*depersonalization*) — depersonalizacja; DPA (*decreased personal accomplishment*) — obniżone poczucie dokonań osobistych; PA (*personal accomplishment*) — poczucie dokonań osobistych; SD (*standard deviation*) — odchylenie standardowe

tional exhaustion) — 23,12; depersonalizacja DP (*depersonalization*) — 6,26; obniżone poczucie dokonań osobistych DPA (*decreased personal accomplishment*) — 13,33 i poczucie dokonań osobistych PA (*personal accomplishment*) — 34,66 punktu (tab. 1).

Zanotowano związki pomiędzy niektórymi motywami wyboru zawodu a poziomem wypalenia zawodowego zarówno w globalnym wymiarze, jak i poszczególnych jego wymiarach. Spośród motywów, którymi kierowali się badani przy wyborze zawodu, motyw „chęć pomocy innym ludziom” był istotny statystycznie w kontekście globalnego wypalenia zawodowego.

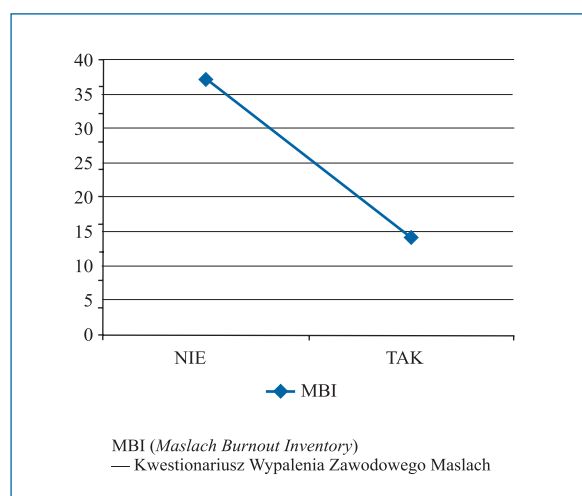
Osoby, które wybrały pielęgniarstwo, kierując „chęcią pomocy innym ludziom”, miały zdecydowanie niższe wyniki w zakresie pełnej skali MBI niż osoby, które zdecydowały się na wykonywanie tego zawodu z innych powodów (ryc. 2).

Poprzez analizę zróżnicowania wyników w zakresie poszczególnych wymiarów MBI ze względu na motyw wyboru zawodu wykazano, że istotnie różnicują te podskale takie motywy jak: „chęć pomocy innym ludziom”, „brak innych możliwości” i „możliwość samodzielnego działania” (tab. 2).

Osoby, które wybrały zawód pielęgniarstwa z powodu „chęci pomocy innym ludziom”, osiągały niskie wyniki z zakresu DP i DPA (ryc. 3) w stosunku do tych badanych, którzy wskazywali na inne motywy wyboru tej profesji. Osoby decydujące się na pielęgniarstwo ze względu na „chęć pomocy innym ludziom” były dość jednorodne w swoich odpowiedziach dotyczących podskali DP.

Osoby, które swój zawód wybrały z „braku innych możliwości” osiągnęły średni wynik w zakresie podskali EE na poziomie wysokim (ryc. 4). Dodatkowo cechowały one się dużym zróżnicowaniem wewnętrznym.

Motyw wyboru zawodu ze względu na „możliwość samodzielnego działania” różnicował istotnie podskale DP. Osoby, które wybrały pielęgniarstwo z tego powodu, cechowały się wyższym poziomem depersonali-



Rycina 2. Wypalenie zawodowe a „chęć pomocy innym ludziom”
Figure 2. Professional burnout versus „will of helping other people”

zacji niż te, które zdecydowały się uprawiać tę profesję z innych powodów (ryc. 5).

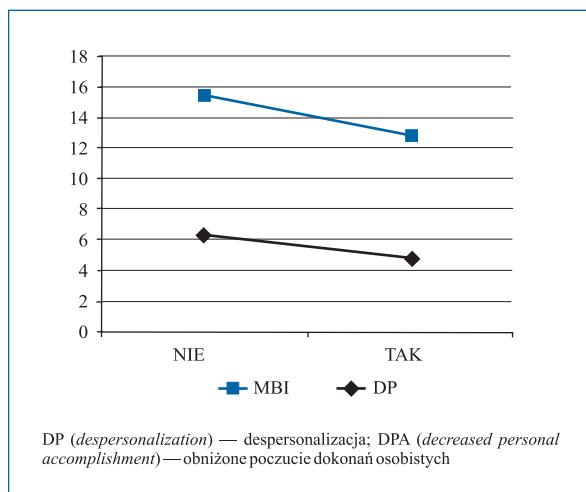
Dyskusja

Porównując wyniki badań nad wypaleniem zawodowym różnych grup zawodowych, wyraźnie widać, że pielęgniarki wykazują się jednym z najwyższych wskaźników wyczerpania emocjonalnego [5–7], choć ogólny poziom wypalenia u przedstawicieli takich grup, jak taksówkarze, ochroniarze czy pracownicy służb więziennych, jest wyższy. Wyniki badań przeprowadzonych przez Hasselhorn i wsp. [8] przy użyciu Kopenhaskiego Inwentarza Wypalenia Zawodowego wykazały najniższy poziom wypalenia wśród pielęgniarek holenderskich, najwyższy zaś wśród pielęgniarek francuskich i słowackich. Pielęgniarki belgijskie, niemieckie, polskie i włoskie osiągały średnie wyniki. Zwraca się uwagę na znaczący wpływ czynników kulturowych, obyczajowych, ekonomicznych i innych na wskaźniki

Tabela 2. Zróżnicowanie poziomu wypalenia zawodowego w zakresie podskal MBI ze względu na motywy wyboru zawodu
Table 2. Difference of level of MBI dimensions versus motives of choice of profession

Motywy wyboru zawodu	Podskala MBI					
	EE		DP		DPA	
	f	p	f	p	f	p
Chęć pomocy innym ludziom	1,0449	0,3075	5,9686	0,0151*	5,8661	0,0160*
Brak innych możliwości	5,7011	0,0175*	0,0035	0,9527	0,6401	0,4242
Możliwość samodzielnego działania	1,6327	0,2023	5,5507	0,0191*	0,2913	0,5897

MBI (*Maslach Burnout Inventory*) — Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach; EE (*emotional exhaustion*) — wyczerpanie emocjonalne; DP (*depersonalization*) — depersonalizacja; DPA (*decreased personal accomplishment*) — obniżone poczucie dokonań osobistych; *poziom istotności



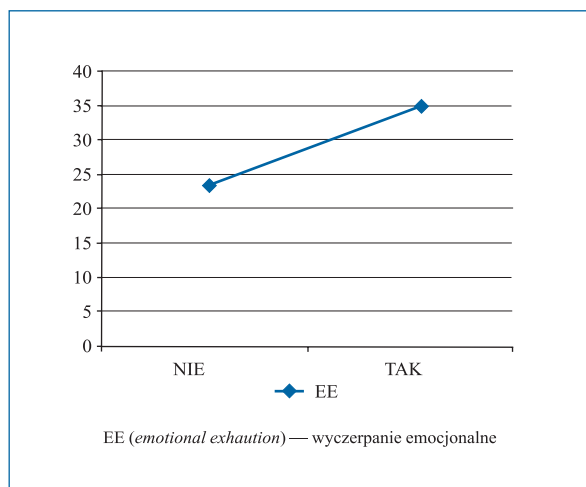
Rycina 3. Depersonalizacja i obniżone poczucie dokonań osobistych a „chęć pomocy innym ludziom”

Figure 3. Depersonalization and decreased personal accomplishment versus „will of helping other people”

wypalenia w poszczególnych krajach. W badaniach pielęgniarek prowadzonych w Stanach Zjednoczonych stwierdzono wyższy niż w krajach Europy Zachodniej wynik DP i EE.

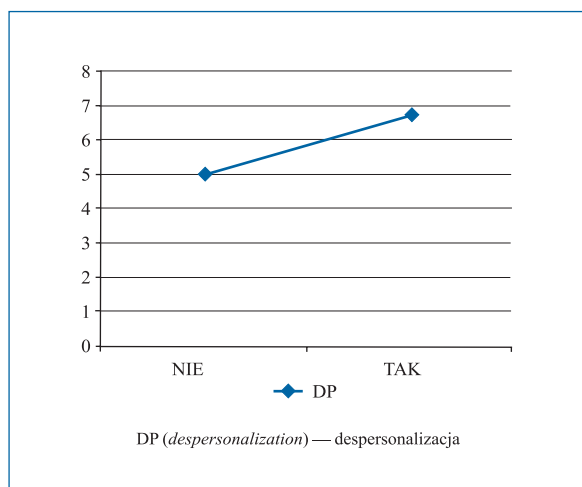
Wyniki niniejszych badań wskazują, że poziom wypalenia zawodowego różnicują takie motywy wyboru zawodu, jak: „chęć pomocy innym ludziom”, „brak innych możliwości” i „możliwość samodzielnego działania”. Ankietowani podawali najczęściej, że skłoniła ich do wyboru zawodu „chęć pomocy innym ludziom”. Obecność tego motywu w preferencjach zawodowych pielęgniarek nie zmienia się na przestrzeni lat [9–12], jednak współcześnie młodzi ludzie kierują się również innymi kryteriami, co nadal wymaga badań. Mogłoby to pozwolić na nakreślenie charakterystyki współczesnej pielęgniarki u progu drogi zawodowej i prognozowanie ryzyka rozwoju syndromu wypalenia.

U ankietowanych, którzy wybierali tę profesję ze względu na „chęć pomocy innym ludziom”, występował zdecydowanie niższy poziom globalnego wypale-



Rycina 4. Emocjonalne wyczerpanie a „brak innych możliwości”

Figure 4. Emotional exhaustion versus „lack of other capabilities”



Rycina 5. Depersonalizacja a „możliwość samodzielnego działania”

Figure 5. Depersonalization versus „capability of being independent”

nia zawodowego, niższy poziom depersonalizacji oraz wyższe poczucie dokonania osobistych.

Te z osób, które wskazywały na „możliwość samodzielnego działania” jako motyw przewodni przy wyborze zawodu, osiągały wyższy poziom w zakresie DP. Niestety w hierarchii szpitalnej pielęgniarki ciągle pełnią funkcję podległą wobec wielu osób, a swoje decyzje czy opinie muszą konsultować z przełożonymi podejmującymi decyzje ostateczne. Taka sytuacja jest często powodem konfliktów między członkami zespołu, szczególnie zaś z lekarzami, co pielęgniarki często uważają za istotne źródło stresów [13, 14]. W badaniach Beisert [15] osoby mające niższe poczucie kompetencji wykazywały wyższy poziom wypalenia zawodowego, podobnie jak w przypadku poczucia braku kontroli [16].

Wypalenie zawodowe jest wciąż dużym zagrożeniem dla tej grupy zawodowej. W czasach, gdy młodym ludziom wchodzącym w dorosłe, samodzielne życie trudno jest znaleźć wzorce osobowe i przykłady postępowania godne naśladowania, podkreślanie humanistycznego wymiaru pielęgniarstwa ma ogromne znaczenie.

Aby zapobiec wypaleniu zawodowemu lub zmniejszyć jego natężenie, potrzebna jest przede wszystkim edukacja, a także wypracowywanie umiejętności dekompresji, radzenia sobie z porażką czy rozczarowaniem, zwiększenia poczucia kontroli, podniesienia samooceny, dbania o własny wizerunek zawodowy, udoskonalenia lub stworzenie systemu motywacyjnego, wypracowania sposobów na poprawę relacji między współpracownikami, wsparcia ze strony środowiska i opracowania programu przeciwdziałającego rozwojowi wypalenia [17–19]. Możliwości pomocy zależą od stopnia zaawansowania procesu wypalenia zawodowego, dlatego badanie jego stanu, przyczyn i sposobów radzenia sobie z tą sytuacją jest ciągle aktualnym zadaniem.

Wnioski

1. Na poszczególne wymiary wypalenia zawodowego wpływają takie motywy wyboru zawodu, jak: „chęć pomocy innym ludziom”, „brak innych możliwości” i „możliwość samodzielnego działania”.
2. Wybór zawodu z powodu chęci pomocy innym ludziom wpływa na obniżenie globalnego poziomu wypalenia zawodowego badanych oraz wymiar DP i DPA.
3. Osoby, które wybrały zawód z powodu braku innych możliwości, wykazywały wyższy poziom EE.
4. Ankietowani, którzy zdecydowali się na pracę w zawodzie pielęgniarstwie z powodu „możliwości samodzielnego działania”, wykazywali wyższy poziom DP.

Piśmiennictwo

1. Everly G.S. Stres. Przyczyny, terapia i autoterapia. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.
2. Obuchowski K. Przez galaktykę potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich. Zysk i S-ka, Poznań 1995.
3. Kalin K., Muri P. Kierować sobą i innymi. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998.
4. Sęk H. Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: Sęk H. (red.). Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
5. Pasikowski T. Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: Sęk H. (red.). Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004: 135–148.
6. Kopeć M., Orchowska J., Pogonowska E. Pielęgniarki. W: Terelak J. (red.). Stres zawodowy. Charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych. Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Wyszyńskiego, Warszawa 2007.
7. Ogińska-Bulik N. Zespół wypalenia zawodowego u policjantów. Przegląd Psychologiczny 2006; 49 (1): 21–36.
8. Hasselhorn H.M., Tackenberg P., Peter R. Next – Study Group. Efford — reward imbalance among nurses in stable countries and countries in transition. International Journal Occupational and Environmental Health 2004; 10: 401–408, cyt. za: Anczewska M. Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej. Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa 2006.
9. Poznańska S.F. Nightingale. U podstaw pielęgniarstwa. W: Poznańska S., Płaszewska-Żywko L.. Wybrane modele pielęgniarstwa. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2001.
10. Masłowski J. Pielęgniarki w II wojnie światowej. Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa 1976.
11. Chrzanowska H. W warszawskiej szkole pielęgniarstwa. W: Jezierska M.B. (red.). Pochylone nad człowiekiem. Wspomnienia i biogramy absolwentek warszawskiej szkoły pielęgniarstwa 1921–1945. Stowarzyszenie Redaktorów, T. II, Warszawa 1993.
12. Zarzeczna-Baran M., Pęgiel-Kamrat J., Wojdak-Haasa E. Wybór zawodu a satysfakcja z pracy wśród studentów pielęgniarstwa Akademii Medycznej w Gdańsku. Wiadomości Lekarskie 2002 LV suppl. 1. cz. 1: 594–598.
13. Koniarek J. Psychospołeczne uwarunkowania częstości występowania i poziomu wypalania się (burnout) populacji pielęgniarek zatrudnionych w szpitalach w Łodzi. Temat badawczy nr IMP 21.2. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1992.
14. Nowicka G. Stres a zespół wypalenia zawodowego w grupie pielęgniarek operacyjnych. Niepublikowana praca licencjacka pod kierunkiem dr n. med. A. Andruszkiewicz. Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna, Elbląg 2007.
15. Beisert M. Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalania się pielęgniarek. W: Sęk H. (red.). Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004: 182–216.
16. Buławska K., Kołacz J., Lenartowicz H. Poczucie kontroli jako prawdopodobny czynnik aktywności zawodowej pielęgniarek. Pielęgniarstwo XXI wieku 2005; 1/2 (10/11): 63–67.
17. Płotka A., Pitek A., Makara-Studzińska M. Stres a zespół wypalenia zawodowego. Pielęgniarstwo 2000 1998; 5 (40): 26–30.
18. Andruszkiewicz A. Poczucie koherencji pielęgniarek a wzór zachowań związanych z pracą. Praca doktorska. Akademia Medyczna im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy 2003.
19. Mojs E., Głowacka M.D. Wypalenie zawodowe u polskich pielęgniarek. Nowiny Lekarskie 2005; 74 (2): 238–243.