

■ WYPALENIE ZAWODOWE W GRUPIE PIELEŃNIAREK – PRZEGLĄD AKTUALNEGO POLSKIEGO PIŚMIENICTWA NAUKOWEGO

BURNOUT AMONG NURSES: REVIEW OF UP-TO-DATE POLISH SCIENTIFIC LITERATURE

Joanna Gotlib¹, Mariusz Panczyk¹, Aleksander Zarzeka¹, Lucyna Iwanow², Łukasz Samoliński¹, Jarosława Belowska¹

¹ Zakład Dydaktyki i Efektów Kształcenia

Warszawski Uniwersytet Medyczny

² Studenckie Koło Naukowe Prawa Medycznego

Warszawski Uniwersytet Medyczny

DOI: <https://doi.org/10.20883/pielpol.2017.17>

STRESZCZENIE

Jakość życia zawodowego pielęgniarek (ang. *quality of nursing work life* – QNWL) określana jest jako stopień, w jakim pielęgniarki są w stanie zaspokoić swoje osobiste potrzeby poprzez doświadczenia w pracy zawodowej, osiągając jednocześnie założone cele organizacji, na rzecz której świadczą swoją pracę.

Celem pracy była analiza aktualnego, dostępnego piśmiennictwa naukowego z obszaru pielęgniarstwa na temat problematyki wypalenia zawodowego pielęgniarek w Polsce.

Występowanie zjawiska wypalenia zawodowego ma charakter wielowymiarowy, a znajomość pojęcia wypalenia nie ma wpływu na zmniejszenie częstości jego występowania. Wiele czynników socjodemograficznych oddziałuje na występowanie wypalenia zawodowego: największy wpływ ma długość stażu zawodowego. Badania pokazują, że motywacja do wyboru zawodu pielęgniarki bardzo silnie rzutuje na występowanie zjawiska wypalenia zawodowego. W przypadku kiedy głównym motywem wyboru zawodu jest chęć pomocy innym ludziom, poziom wypalenia zawodowego oraz depersonalizacji jest niski, a poziom poczucia dokonania osobistych – wysoki. Z poziomem wypalenia zawodowego związane jest również poczucie kompetencji – im niższe poczucie kompetencji, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego. Analiza dostępnego krajowego piśmiennictwa naukowego wykazała, że problematyka szeroko pojętego wypalenia zawodowego w grupie pielęgniarek pracujących w polskim systemie ochrony zdrowia została już dostatecznie opisana w piśmiennictwie krajowym. Warto jednak zwrócić uwagę na różnorodność prezentowanych badań i stosowanych narzędzi badawczych, począwszy od standaryzowanych kwestionariuszy, na ankiecie własnego autorstwa skończywszy, co w dużym stopniu uniemożliwia porównywanie wyników uzyskanych badań. W przypadku chęci kontynuowania badań tej tematyki należy rozważyć przeprowadzenie badania wielośrodkowego z wykorzystaniem standaryzowanych narzędzi badawczych.

SŁOWA KLUCZOWE: wypalenie zawodowe, pielęgniarki, stres, warunki pracy, przegląd piśmiennictwa.

ABSTRACT

Quality of Nursing Work Life (QNWL) is defined as a degree to which nurses are able to satisfy their personal needs with experiences at work, simultaneously achieving complex objectives of the organisation they work at.

The study aimed to analyse up-to-date available scientific literature devoted to nursing discussing the issue of nurses' burnout in Poland.

The problem of burnout is multidimensional and familiarity with the term of burnout does not reduce its incidence. Many sociodemographic factors have an impact on the occurrence of burnout, with the length of service constituting the strongest influence. Numerous studies have demonstrated that motivation for becoming a nurse exerts a strong influence on the occurrence of burnout. The level of burnout and depersonalisation is low and the level of satisfaction with personal achievements is high if a desire to help others is the main reason for entering the profession. There is also a correlation between burnout and the sense of competence: the lower the sense of competence, the higher the level of burnout.

Analysis of the available Polish scientific literature demonstrated that the issue of broadly understood burnout among nurses working in the Polish healthcare system has already been sufficiently discussed. However, it is worth emphasising that there is a large variety of kinds of studies and research tools, from standardised questionnaires to original ones, which facilitates, to a large extent, a comparison of results. Should anyone wish to continue the study on the present issue, a multi-centre study with the use of standardised research tools needs to be considered.

KEYWORDS: burnout, nurses, stress, working conditions, literature review.

Wstęp

Kompleksowy opis zjawiska oraz procesu wypalenia zawodowego zaproponowały Maslach i Jackson, wyodrębniając trzy jego cechy oraz kolejność występowania

tych cech w procesie wypalenia zawodowego. Cechami tymi są następujące kolejno po sobie: wyczerpanie

emocjonalne, depersonalizacja oraz obniżone poczucie dokonań własnych. Istnieją dwa grupy czynników, które wpływają na występowanie zespołu wypalenia zawodowego. Pierwszą z nich są czynniki indywidualne, drugą – czynniki sytuacyjno-organizacyjne, pojawiające się w miejscu pracy. Czynniki indywidualne (osobowe) to przede wszystkim: niska odporność na stres, wysoki poziom autokrytycyzmu, temperament, zbyt wysokie wymagania stawiane sobie. Do czynników osobowych zaliczyć można również czynniki interpersonalne, takie jak zakłócenia w procesie komunikacji ze współpracownikami, brak wsparcia i niski poziom motywacji. Czynniki sytuacyjno-organizacyjne to przede wszystkim: niski status zawodowy, brak właściwego systemu motywacyjnego, brak jednoznacznie określonych wymagań zawodowych oraz niewłaściwe obciążenie pracą czy ograniczone możliwości rozwoju zawodowego.

W polskim piśmiennictwie naukowym szeroko pojęta problematyka satysfakcji z pracy zawodowej, sposobów radzenia sobie ze stresem w pracy, jakości życia zawodowego pielęgniarek oraz występowania zjawiska wypalenia zawodowego jest podejmowana często i odnosi się do różnych grup pielęgniarek, charakteryzując je w zależności od miejsca pracy oraz stanowiska czy stażu pracy [1–28].

Jakość życia zawodowego pielęgniarek (ang. *quality of nursing work life* – QNWL) określana jest jako stopień, w jakim pielęgniarki są w stanie zaspokoić swoje osobiste potrzeby poprzez doświadczenia w pracy zawodowej, osiągając jednocześnie założone cele organizacji, na rzecz której świadczą swoją pracę [4]. QNWL obejmuje swym zasięgiem jednocześnie społeczne i techniczne aspekty środowiska pracy. Do czynników społecznych zalicza się m.in.: relacje pomiędzy pracownikami a przełożonymi, wzajemne relacje pielęgniarek i lekarzy, poziom umiejętności, postawy pracowników, a także oczekiwania wobec środowiska pracy. Wśród czynników technicznych dominują: procedury, wiedza i umiejętności oraz technologia i sprzęt [4].

Cel pracy

Celem pracy była analiza aktualnego, dostępnego piśmiennictwa naukowego z obszaru pielęgniarstwa na temat problematyki wypalenia zawodowego pielęgniarek w Polsce.

Kryteria włączenia publikacji do przeglądu

Analizą objęto czasopisma pielęgniarstwa znajdujące się *Liście czasopism punktowanych* Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSzW) [29]. W wykazie tym znajduje się obecnie siedem czasopism: „Problemy Pielęgniarstwa” (5 pkt.), „Pielęgniarstwo XXI wieku” (6 pkt.), „Pielęgniarstwo Chirurgiczne i Angiologiczne” (6 pkt.), „Pielę-

gniarnictwo i Zdrowie Publiczne” (5 pkt.), „Pielęgniarstwo Neurologiczne i Neurochirurgiczne” (6 pkt.), „Pielęgniarstwo Polskie” (6 pkt.), „Pielęgniarstwo Specjalistyczne” (3 pkt.).

Do prezentowanego przeglądu piśmiennictwa włączono trzy czasopisma pielęgniarstwa o profilu ogólnym: „Problemy Pielęgniarstwa”, „Pielęgniarstwo XXI wieku” oraz „Pielęgniarstwo Polskie”.

Do przeglądu piśmiennictwa włączono wszystkie artykuły opublikowane na łamach wyżej wspomnianych czasopism, zawierające w tytule, słowach kluczowych lub w streszczeniu pracy termin: „wypalenie zawodowe”. Kryterium czasowe włączenia publikacji do przeglądu to artykuły opublikowane w ciągu ostatnich 10 lat (1 stycznia 2006 r. – 31 grudnia 2015 r.).

Odnaleziono łącznie 28 publikacji spełniających określone kryteria włączenia do przeglądu piśmiennictwa (**Tabela 1**).

Tabela 1. Łączna liczba opublikowanych w ciągu ostatnich 10 lat na łamach trzech wybranych czasopism pielęgniarstwa, włączonych do przeglądu piśmiennictwa, artykułów podejmujących szeroko pojętą problematykę wypalenia zawodowego pielęgniarek

Table 1. Total number of articles on broadly understood burnout among nurses published over the last ten years in three selected nursing journals included in the literature review

Tytuł czasopisma/ Name of journal	Łączna liczba publikacji/ Total number of publications	Publikacje wyłączone z przeglądu piśmiennictwa/ Publications excluded from literature review	Liczba publikacji włączonych do przeglądu piśmiennictwa/ Number of publications included into literature review
„Pielęgniarstwo XXI wieku”/ „Nursing of the 21st century”	9 publikacji/ 9 publications	Klukow J [6] Baran J [1] Zielińska-Więczkowska H [5] Terzic-Markovic D [8] Kulczycka K [7]	4 publikacje/ 4 publications
„Pielęgniarstwo Polskie”/ „Polish Nursing”	5 publikacji/ 5 publications	Parużyńska K [13]	4 publikacje/ 4 publications
„Problemy Pielęgniarstwa”/ „Nursing Topics”	14 publikacji/ 14 publications	Kunecka D [15] Ślusarska B [16] Kunecka D [17] Perek M [25] Glińska J [26] Śniegocka M [28]	8 publikacji/ 8 publications

Źródło: opracowanie własne
Source: author's own analysis

Przegląd piśmiennictwa

Ostatecznie do przeglądu piśmiennictwa zakwalifikowano 16 publikacji. Wszystkie odnalezione prace były pracami oryginalnymi. W analizowanym czasie na łamach „Problemy Pielęgniarstwa”, „Pielęgniarstwa XXI

wieku” oraz „Pielęgniarstwa Polskiego” nie ukazał się ani jeden artykuł przeglądowy (review) dotyczący występowania zjawiska wypalenia zawodowego w grupie polskich pielęgniarek.

Sobczak [18] analizowała, jakie motywy były powodem wyboru zawodu w badanej grupie pielęgniarek oraz czy istnieje związek między motywami wyboru zawodu a wypaleniem zawodowym badanych. Badania prowadzono w oparciu o kwestionariusz wypalenia zawodowego Maslach (MBI) oraz kwestionariusz ankiety własnej. W badaniach udział wzięło 321 pielęgniarek z Bydgoszczy i Elbląga. Najczęściej podawanymi motywami wyboru zawodu w badanej grupie pielęgniarek były chęć niesienia pomocy oraz chęć bycia potrzebnym. Średni globalny poziom wypalenia zawodowego ankietowanych wynosi 42,71 pkt. Ponadto zanotowano związki pomiędzy niektórymi motywami wyboru zawodu a wypaleniem zawodowym: w przypadku gdy czynnikiem motywującym była chęć pomocy innym ludziom, wynik MBI, a więc poziom wypalenia zawodowego, był niższy.

Andruszkiewicz i wsp. [2] analizowali związek między empatią a typami zachowań i przeżyć w pracy pielęgniarek. W badaniach udział wzięło 456 pielęgniarek, a analizy prowadzono, wykorzystując kwestionariusz AVEM oraz Kwestionariusz Wrażliwości Empatycznej, który analizuje cztery typy zachowań i przeżyć w pracy według Schaarschmita i Fischera – zdrowy, oszczędnościowy, ryzyka, wypalony. Celem analizy było określenie, czy istnieje związek między typem wypalonym a występowaniem empatii. Wyniki badań wskazały, że badane pielęgniarki pracowały głównie zgodnie z typem wypalonym, jednakże, co warto podkreślić, im wyższy poziom empatycznej troski, tym rzadziej badane osoby funkcjonowały zgodnie z typem wypalonym, natomiast odczucie osobistej przykrości korelowało na poziomie istotnym statystycznie z typem wypalonym. Im wyższy poziom osobistej przykrości, tym częściej badane pielęgniarki funkcjonowały zgodnie z typem wypalonym. Kolejny czynnik, który korelował w sposób istotny z typem wypalonym, to skłonność do przyjmowania punktu widzenia innych ludzi w codziennych sytuacjach. Im wyższy poziom przyjmowania perspektywy innych osób, tym rzadziej badane pielęgniarki funkcjonowały zgodnie z typem wypalonym.

Haor i wsp. [19] również analizowali zachowania i przeżycia pielęgniarek związane z pracą zawodową i uwarunkowania wybranych wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą pielęgniarek. Badaniami objęto grupę 100 pielęgniarek pediatrycznych, a do analizy zastosowano kwestionariusz ankiety AVEM, wskazujący typy zachowań i przeżyć związane z pracą (G – zdrowy, S – oszczędnościowy, A – ryzyka, B – wypalony), oraz uzupełniający – autorski kwestionariusz ankiety.

Badania wykazały, że 36% wykazuje typ B – wypalony; w tym 22% – typ ryzyka (A), a 26% – typ zdrowy (G). W badaniach Haor i wsp. 54% respondentów twierdziło, że w życiu istnieją ważniejsze sprawy od pracy, 39% uważało się za osoby ambitne, 38% twierdziło, że w czasie pracy nie oszczędza się, 12% badanych wskazywało, że źle radzi sobie z niepowodzeniem, a 26% wskazywało brak zainteresowania ze strony rodzin ich życiem zawodowym. Badania Haor i wsp. wykazały również, że staż pracy istotnie wpływa na sferę osobowości pielęgniarek odpowiedzialną za nastawienie i emocjonalny stosunek do pracy, zadowolenie z życia istotnie maleje wraz z zaawansowaniem stażu pracy, a rosnący staż pracy zwiększa skłonność do pogodzenia się z niepowodzeniami i łatwego wycofania się i rezygnacji z sukcesów.

Cele badań Gwardy i wsp. [3] to ocena występowania zespołu wypalenia zawodowego (ZWZ) wśród pielęgniarek w oddziałach intensywnej terapii (OIT), porównanie poziomu wypalenia zawodowego w dwóch grupach pielęgniarek i pielęgniarzy w zależności od zatrudnienia: w grupie personelu pielęgniarskiego zatrudnionego na OIT dla dzieci oraz dla dorosłych. W badaniu udział wzięło 195 pielęgniarek, a do oceny poziomu wypalenia zawodowego wykorzystano kwestionariusz ankiety do pomiaru wypalenia zawodowego w grupie pracowników ochrony zdrowia autorstwa Krzysztofa Owczarka. W badanej grupie stwierdzono wysoki poziom wypalenia zawodowego: od 71 do 200 punktów (średnia: 134). Nie stwierdzono występowania różnic między dwoma grupami (OIT dziecięcy i OIT dorosłych). W badanej grupie w sytuacji stresowej w pracy badany personel reagował silnym pobudzeniem emocjonalnym i nie potrafił zachować spokoju oraz racjonalnego myślenia. Kolejnym czynnikiem wpływającym na występowanie zjawiska wypalenia zawodowego była zła organizacja pracy (niedobór personelu powoduje niemożność zaspokojenia stale rosnących wymagań ze strony przełożonych). Badania te wskazały jednak, że środowisko OIT nie jest jedynym wystarczającym czynnikiem do wystąpienia wypalenia zawodowego.

Karyś i wsp. [4] analizowali poziom wypalenia zawodowego u pielęgniarek stacjonarnych oddziałów odwykowych. Cele prowadzonych badań to diagnoza występowania zjawiska wypalenia zawodowego w samoocenie pielęgniarek pracujących w oddziałach terapii uzależnienia od alkoholu oraz analiza czynników warunkujących to zjawisko. W badaniach udział wzięły 44 pielęgniarki, a czynnikiem, który najbardziej stresogennie wpływał na poczucie wypalenia zawodowego w badanej grupie, była mała sumienność w wykonywaniu pracy przez inne pielęgniarki. Badaną grupę charakteryzowały również zaniżone poczucie sukcesu oraz niski poziom zadowolenia z życia. Zjawisko wypalenia zawodowego nie było bardzo nasilone w tej grupie pielęgniarek.

Dębska i Cepuch [20] analizowały uwarunkowania występowania zjawiska wypalenia zawodowego u pielęgniarek pracujących w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej. W badaniach wzięto udział 35 pielęgniarek zatrudnionych w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej (POZ), a badania prowadzono z wykorzystaniem Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego MBI, skali „Sposoby Radzenia Sobie” (SRS.T), Kwestionariusza Zmian Życiowych (KZZ), Kwestionariusza do Badania Kryzysu w Wartościowaniu (KKW). Badania wykazały, że te same właściwości zawodowe mogą być zarówno źródłem ogromnej satysfakcji, jak i powodem dużych obciążeń i stresu prowadzącym do wypalenia zawodowego. Najczęściej wykorzystywane sposoby radzenia sobie ze stresem w badanej grupie pielęgniarek to koncentracja na zadaniu, poszukiwanie wsparcia, ucieczka oraz unikanie. Wybrana strategia radzenia sobie ze stresem koreluje dodatnio z poszukiwaniem wsparcia oraz koncentracją na zadaniu. Występuje dodatnia korelacja pomiędzy skalą poczucia własnej wartości w pracy a skalą poszukiwania wsparcia, oraz ujemna korelacja między dokształcaniem się a zmianą poczucia nierealizowania wartości. W grupie pielęgniarek POZ zjawisko wypalenia zawodowego nie występuje w dużym nasileniu.

W badaniach Kowalczyk i wsp. [21] oceniano poziom narażenia na stres i wypalenia zawodowego 102 pielęgniarek, pracujących w stacjonarnej opiece medycznej na terenie województwa podlaskiego, w zależności od miejsca pracy. Badane pielęgniarki podzielono na trzy grupy: pielęgniarki pracujące na oddziałach: pediatrycznym, internistycznym, chirurgicznym (po 34 osoby). Badanie składało się z dwóch etapów. W pierwszym etapie przeanalizowano narażenie na stres w zależności od miejsca pracy: 72,6% respondentek było narażonych na występowanie stresu w miejscu pracy; najbardziej narażone były pielęgniarki chirurgiczne. Drugi etap badania obejmował analizę zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia i satysfakcję z wykonywanej pracy; 32,4% odczuwało satysfakcję z wykonywanej pracy; największą satysfakcję odczuwały pielęgniarki pracujące w oddziale chorób wewnętrznych, najmniejszą – w oddziale chirurgicznym. Badania wykazały, że syndrom wypalenia zawodowego w każdej grupie rozwinął się w różnym nasileniu: oddział pediatryczny oraz oddział chorób wewnętrznych – po 44,1%, oddział chirurgiczny – 52,8%. W badanej grupie stwierdzono również wysoki stopień satysfakcji zawodowej – 55,9% w oddziale pediatrycznym, 70,7% w oddziale chorób wewnętrznych oraz 47,1% w oddziale chirurgicznym. Autorzy pracy podkreślają, że podnoszenie kwalifikacji sprzyja także wzrostowi własnej wartości i osiągnięć osobistych, daje poczucie pewności wykonywania za-

dań, a w konsekwencji skutecznie przeciwdziała powstawaniu zespołu wypalenia zawodowego.

Sowińska i wsp. [22] analizowali poziom występowania wypalenia zawodowego i satysfakcji zawodowej w opinii 96 pielęgniarek – studentek studiów pomostowych w Gdańsku. Badania wykazały, że 54% pielęgniarek czuje lub czuło się wypalonych zawodowo, a 81% jest zdania, że napięta atmosfera pomiędzy członkami zespołu terapeutycznego ma wpływ na odczuwanie przez nich satysfakcji zawodowej; 52% badanych twierdziło, że podwyższenie pensji polepszyłoby ich stosunek do wykonywanej pracy. W badaniach Sowińskiej i wsp. nie potwierdzono istnienia relacji pomiędzy poczuciem wypalenia zawodowego a satysfakcją z pracy, ponadto nie stwierdzono związku pomiędzy długością stażu a poczuciem wypalenia zawodowego, związku między obniżeniem satysfakcji zawodowej a brakiem odpowiednich warunków do leczenia i pielęgnacji. Mimo to 53% ankietowanych uważa, że polepszenie warunków pracy zdecydowanie poprawiłoby ich stosunek do pracy. Nie stwierdzono również związku pomiędzy oceną warunków pracy a odczuwaną satysfakcją zawodową, mimo to większość ankietowanych była zdania, że podwyższenie pensji zdecydowanie polepszyłoby ich stosunek do pracy.

Cele badań prowadzonych przez Marcysiak i wsp. [23] to określenie poziomu wypalenia zawodowego pielęgniarek i określenie związku pomiędzy poziomem wypalenia zawodowego a stylem radzenia sobie ze stresem. W badaniach udział wzięło 96 pielęgniarek i 6 pielęgniarzy, a badania prowadzono za pomocą dwóch standaryzowanych narzędzi badawczych: Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (MBI) oraz Kwestionariusza Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS). Średni wynik wypalenia zawodowego to 25,33 punktu u mężczyzn i 23,69 punktu w grupie kobiet (różnica nieistotna statystycznie). Analizując style radzenia sobie ze stresem, stwierdzono, że 58,21% badanych koncentrowało się na problemie, 45,71% badanych koncentrowało się na emocjach, a 46,44% – na unikaniu. Zdecydowana większość badanych stosowała strategie związane z każdym stylem, a tylko 13% prezentowało dominację jednego ze stylów. W badaniach wykazano również, że im rzadsze stosowanie strategii skoncentrowania na problemie, tym większe ryzyko wypalenia zawodowego. Wykazano istotne statystycznie różnice pomiędzy wyborami kobiet i mężczyzn w zakresie stylów radzenia sobie ze stresem: w badanej grupie kobiety preferowały unikanie.

Cipora i wsp. [24] analizowali poziom wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek pracujących w publicznych zakładach opieki zdrowotnej. Celem pracy było określenie problemu wypalenia zawodowego w grupie

128 pielęgniarek ZOZ województwa podkarpackiego (100% kobiet). Badania prowadzono, wykorzystując Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach oraz kwestionariusz autorski. W badanej grupie pielęgniarek stwierdzono niski stopień wypalenia zawodowego (3,59). Najniżej oceniono depersonalizację – 2,53, najwyżej – niespełnienie zawodowe – 4,22. W badanej grupie pielęgniarek osoby z wykształceniem wyższym magisterskim wykazywały najniższy wskaźnik wypalenia zawodowego oraz najwyższy poziom depersonalizacji. Staż pracy miał istotny wpływ na poziom wypalenia zawodowego. Pielęgniarki posiadające specjalizację nieznacznie częściej odczuwały wypalenia zawodowe, natomiast grupa pielęgniarek bez specjalizacji odznaczała się wyższym stopniem wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

W badaniach Ogińskiej i Żuralskiej [27] analizowano wypalenie zawodowe wśród 112 pielęgniarek oddziałów neurologicznych na terenie Gdańska i Elbląga (100% kobiet). Badaną grupę podzielono na trzy grupy wiekowe i trzy grupy stażowe. Prawie połowa badanych – 42,9% – deklarowała, że przyczyną nasilenia stresu w stopniu maksymalnym jest brak szacunku dla pielęgniarek. Obciążenie stresem maksymalnym było w badanej grupie bardzo duże i wyniosło 80% (w skali 0–100%). Aż 95,5% badanych odczuwało bóle kręgosłupa oraz skutki przeziębienia i grypy; z tej grupy 93,7% przejawia silne zmęczenie, a 89,3% cierpi z powodu bólów głowy. Prawie połowa z tej grupy – 49,1% – z powyższymi dolegliwościami stosuje samodzielnie środki farmakologiczne, jednakże nikt nie korzysta z pomocy psychologa. Aż 78,6% osób badanych zaobserwowało u współpracowników oznaki wypalenia, a najczęstszym jego objawem było zmęczenie, 73,2% pielęgniarek oczekuje wsparcia od koleżanek. Ponad jedna trzecia badanych (36,6%) nie korzysta z wcześniejszych ze względu na trudności finansowe, a bardzo duża liczba badanych wypoczywa samotnie, izolując się od otoczenia i najbliższych. W badanej grupie największa liczba respondentów znalazła się w grupie o średnim poziomie wypalenia, który nie był zależny od wieku, był natomiast zależny od stażu pracy badanych. Ponad połowa badanych pielęgniarek (54,4%) stanowi grupę o wysokim poziomie zapotrzebowania na profilaktykę zjawiska wypalenia zawodowego.

Podsumowanie

Problem wypalenia zawodowego nie jest jednak problemem wyłącznie polskich pielęgniarek. Zgodnie z wynikami badań Hasselhorna prowadzonymi według Kopenhaskiego Inwentarza Wypalenia Zawodowego zjawisko wypalenia zawodowego występuje w wielu krajach europejskich: najniższy poziom jest w Holan-

dii, najwyższy – w grupie pielęgniarek pracujących we Francji i na Słowacji. Pielęgniarki zatrudnione w Belgii, we Włoszech i w Niemczech wykazują średni poziom wypalenia zawodowego. W tej grupie według badań międzynarodowych znajdują się również pielęgniarki z Polski.

Jednak zaprezentowane w niniejszym przeglądzie piśmiennictwa analizy poziomu występowania wypalenia zawodowego wskazują, że pielęgniarki wykazują jeden z najwyższych wskaźników wypalenia zawodowego, wyższy poziom występuje tylko u taksówkarzy, ochroniarzy, pracowników służby więziennej.

Jak wykazano w badaniach Beisert i wsp., z poziomem wypalenia zawodowego związane jest również poczucie kompetencji – im niższe poczucie kompetencji, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego.

Analiza dostępnego krajowego piśmiennictwa naukowego wykazała, że problematyka szeroko pojętego wypalenia zawodowego w grupie pielęgniarek pracujących w polskim systemie ochrony zdrowia została już dostatecznie opisana w piśmiennictwie krajowym. Warto jednak zwrócić uwagę na różnorodność prezentowanych badań i stosowanych narzędzi badawczych, począwszy od standaryzowanych kwestionariuszy [2, 3, 11], na ankiecie własnego autorstwa skończywszy [4, 9, 10, 21, 27], co w dużym stopniu uniemożliwia porównywanie wyników uzyskanych badań. W przypadku chęci kontynuowania badań tej tematyki należy rozważyć przeprowadzenie badania wielośrodkowego z wykorzystaniem standaryzowanych narzędzi badawczych.

Piśmiennictwo

1. Baran J, Piątek J. Wydarzenia traumatyczne związane z pracą położnych a wypalenie zawodowe. *Piel XXI* w. 2011; 2(35): 39–44.
2. Andruszkiewicz A, Sobczak M, Banaszkiewicz M. Empatia a wypalenie zawodowe w grupie pielęgniarek. Wyzwania dla procesu kształcenia. *Piel XXI* w. 2012; 2(39): 27–30.
3. Gwarda K, Sienkiewicz Z, Kaczyńska A, Gotlib J. Zespół wypalenia zawodowego wśród personelu pielęgniarskiego zatrudnionego w oddziałach intensywnej terapii. *Piel XXI* w. 2015; 2(51): 56–60.
4. Karyś J, Rębak D, Kary T, Kowalczyk-Sroka B, Boczek I. Wypalenie zawodowe u pielęgniarek stacjonarnych oddziałów odwykowych. *Piel XXI* w. 2014; 3(48): 25–29.
5. Zielińska-Więczkowska H, Buśka A. Satysfakcja zawodowa pielęgniarek na tle wybranych czynników środowiska pracy. *Piel XXI* w. 2010; 3–4(32–33): 5–8.
6. Klukow J, Ksykiewicz-Dorota A. Struktura wykorzystania czasu pracy pielęgniarek zatrudnionych w szpitalnych oddziałach ratunkowych – badania wstępne. *Piel XXI* w. 2010; 3–4(32–33): 55–59.
7. Kulczycka K, Stychno E. Analiza obciążenia psychicznego na stanowisku pracy pielęgniarki. *Piel XXI* w. 2012; 3(40): 65–69.
8. Markovic DT, Rankovic Vasiljevic R. Wpływ członków zespołu terapeutycznego na satysfakcję pielęgniarek ze swojej pracy. *Piel XXI* w. 2012; 3(40): 97–100.

9. Cielebąk S, Dey B, Hołubiuk Ł, Sienkiewicz Z, Imiela J. Profilaktyka wypalenia zawodowego u pielęgniarek. *Piel XXI* w. 2013; 4(45): 11–16.
10. Wyderka M, Kowalska H, Szeląg E. Wypalenie zawodowe jako problem występujący wśród pielęgniarek. *Piel Pol.* 2009; 4(34): 265–275.
11. Nowakowska I, Rasińska R. Związek wybranych czynników socjodemograficznych z wypaleniem zawodowym wśród pielęgniarek. *Piel Pol.* 2014; 1(51): 26–33.
12. Dłużewska M. Eksploracja uwarunkowań w powstawaniu procesu wypalenia zawodowego – analiza na podstawie badań własnych. *Piel Pol.* 2012; 2(44): 63–72.
13. Parużyńska K, Nowomiejski J, Rasińska R. Analiza zjawiska wypalenia zawodowego personelu medycznego. *Piel Pol.* 2015; 2(56): 175–180.
14. Majchrowska G, Tomkiewicz K. Stres i wypalenie zawodowe w zawodzie pielęgniarki – wyniki badań pielęgniarek z SOR ZZZ Cieszyn. *Piel Pol.* 2015; 3(57): 267–272.
15. Kunecka D, Szych Z. Nadmierna kontrola w zespole pielęgniarskim – patologia zarządzania. *Probl Piel.* 2008; 1–2(16): 26–32.
16. Ślusarska B, Zarzycka D, Dobrowolska B. Postrzeganie tożsamości zawodowej przez pielęgniarki. *Probl Piel.* 2007; 2–3(15): 147–156.
17. Kunecka D, Kamińska M, Karakiewicz B. Analiza czynników wpływających na zadowolenie z wykonywanej pracy w grupie zawodowej pielęgniarek. Badanie wstępne. *Probl Piel.* 2007; 2–3(15): 192–196.
18. Sobczak M. Motywy wyboru zawodu a wypalenie zawodowe pielęgniarek. *Probl Piel.* 2010; 2(18): 207–211.
19. Haor B, Głowacka M, Ślusarz R, Piotrowska A. Zachowania i przeżycia pielęgniarek związane z pracą zawodową. *Probl Piel.* 2014; 2(22): 142–146.
20. Dębska G, Cepuch G. Wypalenie zawodowe u pielęgniarek pracujących w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej. *Probl Piel.* 2008; 3(16): 273–279.
21. Kowalczyk K, Zdańska A, Krajewska-Kułak E, Łukaszyk C, Van Damme-Ostapowicz K, Klimaszewska K, Kondzior D, Kowalewska B, Rozwadowska E. Stres w pracy pielęgniarek jako czynnik ryzyka wypalenia zawodowego. *Probl Piel.* 2011; 3(19): 307–314.
22. Sowińska K, Kretowicz K, Gaworska-Krzemińska A, Świetlik D. Wypalenie zawodowe i satysfakcja zawodowa w opinii pielęgniarek. *Probl Piel.* 2012; 3(20): 361–368.
23. Marcysiak M, Dąbrowska O, Marcysiak M. Wypalenie zawodowe a radzenie sobie ze stresem pielęgniarek. *Probl Piel.* 2014; 3(22): 312–318.
24. Cipora E, Smoleń E, Gazdowicz L, Maliwiecka T, Poźniak E. Poziom wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek pracujących w publicznych zakładach opieki zdrowotnej – badania wstępne. *Probl Piel.* 2014; 3(22): 252–257.
25. Perek M, Kózka M, Twarduś K. Trudne sytuacje w pracy pielęgniarek pediatrycznych i sposoby radzenia sobie z nimi. *Probl Piel.* 2007; 4(15): 223–228.
26. Glińska J, Lewandowska M. Autonomiczność zawodu pielęgniarskiego w świadomości pielęgniarek z uwzględnieniem pełnionych funkcji zawodowych. *Probl Piel.* 2007; 4(15): 249–253.
27. Ogińska J, Żuralska R. Wypalenie zawodowe wśród pielęgniarek pracujących na oddziałach neurologicznych. *Probl Piel.* 2010; 4(18): 435–442.
28. Śniegocka M, Śniegocki M. Analiza sposobów odpowiedzi na stres zawodowy wśród pielęgniarek. *Probl Piel.* 2014; 4(22): 503–510.
29. Komunikat z dn. 23 grudnia 2015 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych wraz z liczbą punktów przyznawanych za publikację w tych czasopismach. Część B – zawierająca liczbę punktów za publikacje w czasopismach naukowych nieposiadających współczynnika wpływu Impact Factor (IF), http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2015_12/57768c2c-b322779eb01734014ff4be38.pdf (data dostępu: 16.03.2016).

Artykuł przyjęty do redakcji: 08.05.2016

Artykuł przyjęty do publikacji: 07.07.2016

Źródło finansowania: Praca nie jest finansowana z żadnego źródła.
Konflikt interesów: Autorzy deklarują brak konfliktu interesów.

Adres do korespondencji:

Joanna Gotlib
ul. Żwirki i Wigury 61
02-091 Warszawa
tel.: 22 5720 490, fax: 22 5720 491
e-mail: joanna.gotlib@wum.edu.pl
Zakład Dydaktyki i Efektów Kształcenia
Warszawski Uniwersytet Medyczny