

Profilaktyka wypalenia zawodowego u pielęgniarek

Prevention of burnout in nurses

Sebastian Cielebąk, Beata Dey, Łukasz Hołubiuk,
Zofia Sienkiewicz, Jacek Imiela

Zakład Pielęgniarstwa Społecznego, Warszawski Uniwersytet Medyczny

AUTOR DO KORESPONDENCJI:

Sebastian Cielebąk
Zakład Pielęgniarstwa Społecznego
Warszawski Uniwersytet Medyczny
ul. Erazma Ciołka 27
01-445 Warszawa
tel./fax. (22) 877-35-97
e-mail: zps@wum.edu.pl

STRESZCZENIE

Profilaktyka wypalenia zawodowego u pielęgniarek

Wprowadzenie. „Wypalenie zawodowe” to zespół specyficznych symptomów zarówno psychicznych jak i somatycznych, które są następstwem długotrwałego stresu, powiązanego z ciągłą aktywnością zawodową. Zanim wypalenie zawodowe w pełni się rozwinie, pojawiają się objawy informujące o narastających problemach. Dogłębna autodiagnoza pozwala na podjęcie zapobiegawczych kroków i uruchomienie zmiany w oczekiwanym kierunku. W celu zapobiegania wystąpieniu zespołu wypalenia zawodowego należy: 1) podkreślać pozytywne aspekty wykonywanej pracy i zawodu; 2) uzupełniać świadomość ryzyka wypalenia zawodowego kompetencjami zaradczymi; 3) pamiętać o doskonaleniu zawodowym; 4) zadbać o informacje zwrotne i wsparcie; 5) poznać swoje cele, oczekiwania, nastawienia i uczucia; 6) zadbać o własną autonomię; 7) traktować sprawy zawodowe mniej osobiście; 8) stawiać sobie realistyczne cele; 9) stosować przerwy w pracy, zadbać o wypoczynek, relaks, hobby; 10) troskę o innych uzupełnić troską o siebie.

Cel pracy. Celem pracy jest ocena działań z zakresu profilaktyki wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek.

Materiał i metodyka. Narzędzie badawcze stanowił samodzielnie przygotowany kwestionariusz ankietowy zawierający 15 pytań o charakterze testowym. Badanie zostało przeprowadzone w terminie od listopada 2011 do grudnia 2012 roku wśród 700 pielęgniarek.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, pielęgniarka, profilaktyka

ABSTRACT

Prevention of burnout in nurses

Introduction. „Burnout” is a set of specific symptoms both mental and somatic that are a consequence of prolonged stress associated with a key and ongoing professional activity. Before burnout fully develops, symptoms that inform about the growing problems occur. An in-depth self-diagnosis allows undertaking precautionary measures and initiating changes in the desired direction. In order to prevent burnout syndrome it is necessary to: 1) emphasize the positive aspects of the practiced work and profession; 2) supplement the risk-awareness of burnout with countermeasures; 3) remember about professional development; 4) provide feedback and support; 5) get to know your goals, expectations, attitudes and feelings; 6) maintain your own autonomy; 7) treat professional issues less personally; 8) set yourself realistic goals; 9) take breaks from work, make sure to rest, relax and enjoy hobbies; 10) supplement the concern for others with concern for yourself.

Aim. The goal of this thesis is the assessment of activities from the field of burnout prevention among nurses.

Material and method. The research tool for this study was a self-prepared questionnaire composed of 15 test questions. The study was carried out from November 2011 until December 2012 among 700 nurses.

Keywords: burnout, nurse, prevention

WPROWADZENIE

Termin „zespół wypalenia zawodowego” określa zespół specyficznych symptomów zarówno psychicznych, jak i somatycznych, które są następstwem długotrwałego stresu, powiązaną z ciągłą aktywnością zawodową. Proces ten dotyczy tylko tych profesji, których podstawą jest praca z innymi ludźmi: lekarzy, pielęgniarek, psychologów, pracowników i pedagogów. Są to grupy zawodowe, wśród których bardzo często dochodzi do bliskich kontaktów interpersonalnych, a niesienie pomocy jest podstawowym założeniem tych profesji. Swoisty charakter zawodów medycznych, który wynika z ich specyficznego zorganizowania oraz środowiska, w którym są one wykonywane, a także stres, który towarzyszy aktywności zawodowej bazującej na bliskiej współpracy z pacjentem, w powiązaniu z niskimi zarobkami, wraz z brakiem możliwości rozwoju i awansu, wywołują dysonans spowodowany niespełnieniem wyobrażeń i oczekiwań oraz prowadzą do utraty wiary w słuszność idei [1,2,3].

Zanim wypalenie zawodowe w pełni się rozwinie, pojawiają się objawy informujące o narastających problemach. Dogłębna autodiagnoza pozwala na podjęcie zapobiegawczych kroków i uruchomienie zmiany w oczekiwanym kierunku. Początkowe symptomy wypalenia, dostrzeżone w odpowiednim czasie, są bardzo istotnym znakiem, który pobudza do zmiany podejścia zarówno do siebie jak i do swojej pracy. Przekształcenie związków z otoczeniem oraz troska o higienę w relacjach z innymi, a także zrezygnowanie z dysfunkcyjnego charakteru pracy może zachodzić w oparciu o różnego rodzaju strategię. Kluczową rolę w przebiegu tych zmian ma identyfikacja własnego potencjału energetycznego oraz jego dynamiki. Samoświadomość pory dnia, w której potencjał ten jest wysoki, a także tych, w których wymaga odnowy, ma istotne znaczenie w procesie tworzenia strategii radzenia sobie ze stresem oraz planowania aktywności zawodowej. Stosowna synchronizacja pracy z porą dnia, wymagającej wysiłku poznawczego, emocjonalnego i odpowiedzialności, jest bardzo istotna [4].

W celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego konieczne jest przede wszystkim podjęcie czynnej walki ze stresem, a ściślej rzecz ujmując nauczenie się jak sobie z nim radzić [5,6]. Trzeba organizować obowiązki w taki sposób, aby zapobiegać wykonywaniu licznych zadań w tym samym czasie. Istotne znaczenie w zapobieganiu procesowi wypalenia zawodowego ma także całkowite odizolowanie się od spraw zawodowych. Przerwy w pracy i odpoczynek, to czas, w którym należy się skupiać na aktywności niezwiązanej z pracą zawodową, która jednocześnie pozwala wygenerować zdrową równowagę a także sprawnie unikać odpowiedzialności oraz przeciążenia obowiązkami [4].

Następnym parametrem efektywnej reorganizacji patologicznych schematów działania jest zmiana komunikacji. Istotną rolę odgrywa tu asertywna postawa w stosunkach ze współpracownikami jak również przełożonymi. Komunikatywne wyrażanie swoich odczuć, określanie swych granic, potrzeb, przekonań, zdolność do odmowy bądź obrony swojej pozycji. Odpowiednia komunikacja w miejscu pracy, to także umiejętność delegowania odpowiedzial-

ności. Zamiast całkowicie angażować się w pracę, żyć w przekonaniu, iż wszystko jest naszym zadaniem, że tylko my jesteśmy w stanie zrobić to dobrze, że musimy wszystko kontrolować, wskazane jest niekiedy poprosić o to inną osobę, zlecić komuś wykonanie określonej czynności – „wydelegować odpowiedzialność” [4].

Zapobieganie pojawianiu się procesu wypalenia zawodowego u pracowników leży również w interesie pracodawców. W zasobie środków przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu, które mogą stosować pracodawcy, znajdują się przede wszystkim:

- przykładanie dużej wagi do zlecania pracownikom zadań adekwatnych do ich możliwości i kompetencji,
- udzielanie sprawiedliwej i konstruktywnej oceny pracy zatrudnionych osób,
- kreowanie możliwości nauki i rozwoju,
- satysfakcjonujące wynagradzanie pracowników,
- kultura organizacyjna, w której przywiązuje się dużą wagę do pozytywnych relacji międzyludzkich,
- treningi z zakresu umiejętności interpersonalnych, porozumiewania się, rozwiązywania konfliktów, a także skutecznych sposobów radzenia sobie ze stresem.

Czynności profilaktyczne z zakresu zapobiegania wypaleniu zawodowemu są możliwe do zrealizowania. Każdy człowiek posiada ogromny potencjał oraz możliwości kształtowania efektywnego stylu zapobiegania wypaleniu zawodowemu. Aktywność fizyczna, relaks, hobby, odpoczynek, ma niebagatelne znaczenie. Szacunek i miłość do samego siebie, szeroko postrzegana, lecz nie przekraczająca zdrowych granic troska o samego siebie może przynieść wymierne efekty.

Helena Sęk opracowała zasady zapobiegania wypaleniu zawodowemu, przedstawiła je na wykładzie wygłoszonym w dniu 3 marca 2009, w trakcie seminarium pod tytułem Wypalenie zawodowe w zawodzie nauczyciela. Według H. Sęk aby skutecznie zapobiec wystąpieniu wypalenia zawodowego należy [7,8,9]:

• Podkreślać pozytywne aspekty wykonywanej pracy i zawodu

W odpowiednim momencie należy udzielić sobie odpowiedzi na następujące pytania:

- Co doceniasz najbardziej w swojej pracy (niezależnie od tego, co Ci przeszkadza)?
- Jakie istotne dla Ciebie wartości możesz w swej pracy realizować (niezależnie od przeszkód, jakie czasami napotykasz na swojej drodze)?
- Co doceniasz najbardziej w swoich kolegach (niezależnie od tego, z czym bywa Ci trudno)?
- Jakie korzyści wynikają z „bycia na Twoim stanowisku” (niezależnie od wszelkich niedogodności, które są z nim związane)?

• Uzupełniać świadomość ryzyka wypalenia zawodowego kompetencjami zaradczymi

Sama wiedza na temat czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu nie jest wystarczająca. Konieczne podjęcie odpowiednich działań, zgromadzenie szerokiego wachlarza własnych sposobów, które sprzyjają relaksacji, unikaniu napięć oraz zbudowanie swojej sfery wsparcia.

• Pamiętać o doskonaleniu zawodowym

Im więcej jednostka potrafi - tym łatwiej jej się pracuje. Należy wybierać z szerokiej oferty szkoleń szczególnie te, podczas których zdobywa się określone umiejętności.

• Zadbać o informacje zwrotne i wsparcie

Paradoks niektórych zawodów polega na tym, że człowiek musi częściowo działać sam, a jednocześnie w kwestiach opiekuńczych, jeśli chce być efektywny, musi ściśle współpracować z innymi ludźmi. To, co jest kluczowe dla sprawnego funkcjonowania, to ciągła wymiana informacji i ujednolicenie kierunków działania. Wsparcie społeczne jest istotnym czynnikiem przeciwdziałającym wypaleniu. Jego głównym źródłem pozostaje rodzina i przyjaciele.

• Poznać swoje cele, oczekiwania, nastawienia i uczucia

Istotne jest odpowiedzenie sobie na pytanie, co konkretnie jest dla Ciebie warte uwagi, jakim wartościom poświęcasz swój czas, wysiłek i energię. Należy zadbać też o pozytywne nastawienie do samego siebie oraz innych. Trzeba wsłuchać się we własne emocje i nie tracić z nimi kontaktu. Pomaga to w zachowaniu stabilizacji emocjonalnej i przeciwdziała nadmiernym oczekiwaniom otoczenia.

• Zadbać o własną autonomię

Ważne jest odkrycie własnego terytorium wpływu. Człowiek, który został pozbawiony samodecydowania przez innych ludzi, zawsze jeszcze może decydować, jak bardzo elementy zewnętrzne wpłyną na jego wnętrze. Jednostka sama decyduje jaką wybierze wobec nich postawę. Człowiek musi znaleźć sprawy, będące pod jego kontrolą, bez względu na ograniczenia nałożone mu przez przełożonych. Należy określić własne obszary wpływu i na nich się skoncentrować, rozbudowując je i wykorzystując maksymalnie to, na co mamy wpływ.

• Traktować sprawy zawodowe mniej osobiście

Jeżeli w sprawach zawodowych człowiek napotyka na problem, agresję ze strony klienta, nie należy traktować tego osobiście. Zachowanie klienta często nie jest wymierzone personalnie przeciwko pracownikowi, tylko przeciw danej sytuacji, normom czy zasadom. Ci ludzie także mają swoje problemy, kłopoty, frustracje. Taka sytuacja nie dotyczy pracownika osobiście. Pracownik powinien w takiej sytuacji reagować z namysłem i według zasad, które pomogą mu radzić sobie z trudnościami.

• Stawiać sobie realistyczne cele

Frustracja bardzo często wynika stąd, że jednostka chce sięgać zbyt szybko, zbyt daleko oraz tam, gdzie nasz wpływ jest ograniczony. Sztuką jest tworzyć na tyle atrakcyjne cele, aby motywowały nas do działania, i jednocześnie były adekwatne do naszych osobistych kompetencji. Na prawdopodobieństwo sukcesu wpływ mają również uwarunkowania zewnętrzne. Planując swoje działania należy je wziąć pod uwagę i precyzyjnie rozważyć.

• Stosować przerwy w pracy, zadbać o wypoczynek, relaks, hobby

Zmiana rodzaju aktywności jest konieczna dla zachowania zdrowia i pozostawania w równowadze. Jednostka musi więc znaleźć czas na aktywność związaną z tym, co naprawdę sprawia jej przyjemność. Człowiek sam wie najlepiej, kiedy i jak wypoczywać.

• Troskę o innych uzupełnić troską o siebie

Warto zadbać o swoje umiejętności asertywnego wyrażania oczekiwań, proszenia o wsparcie i pomoc, oraz asertywnej odmowy, tak aby nie podejmować zadań ponad swoje siły. Czasami, kiedy odmowa jest niemożliwa, warto chociażby naświetlić nasze stanowisko. Taka reakcja pozwala w skrajnych sytuacjach wyrazić swoje zdanie i ochronić własne poczucie godności [7,8,9].

Jednak w przypadku procesu wypalenia zawodowego trudno jest określić szybkie i łatwe rozwiązania. Każde z nich musi brać pod uwagę:

- charakter wykonywanej pracy,
- sytuację rodzinną, domową,
- indywidualne preferencje, kompetencje i predyspozycje,
- zaangażowanie ludzi, decydujących o rozwiązaniach organizacyjnych i warunkach pracy [10].

CEL PRACY

Celem pracy jest ocena działań z zakresu profilaktyki wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek.

MATERIAŁ I METODYKA

Narzędzie badawcze stanowił samodzielnie przygotowany kwestionariusz ankiety zawierający 15 pytań o charakterze testowym. Badanie zostało przeprowadzone w terminie od listopada 2011 do grudnia 2012 roku wśród 700 pielęgniarek. Badaną grupę stanowiły pielęgniarki pracujące zawodowo na terenie województwa mazowieckiego. Były to osoby uczęszczające na pielęgniarskie studia magisterskie na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym oraz osoby kończące specjalizację z pielęgniarstwa kardiologicznego i pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym.

W prowadzonych badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. W kwestionariuszu ankietowym zastosowano pięciostopniową skalę Likerta. Pozwala ona na uzyskanie odpowiedzi dotyczącej stopnia akceptacji danego zjawiska czy poglądu [11]. Składa się ona z kafeterii, w skład której wchodzi pięć odpowiedzi posegregowanych od stopnia całkowitej akceptacji, aż do całkowitego odrzucenia. Respondent ma określić w jakim stopniu akceptuje dane twierdzenie [12].

Warianty opisane w skali:

1. zdecydowanie zgadzam się,
2. raczej zgadzam się,
3. nie mam zdania,
4. raczej nie zgadzam się,
5. zdecydowanie nie zgadzam się.

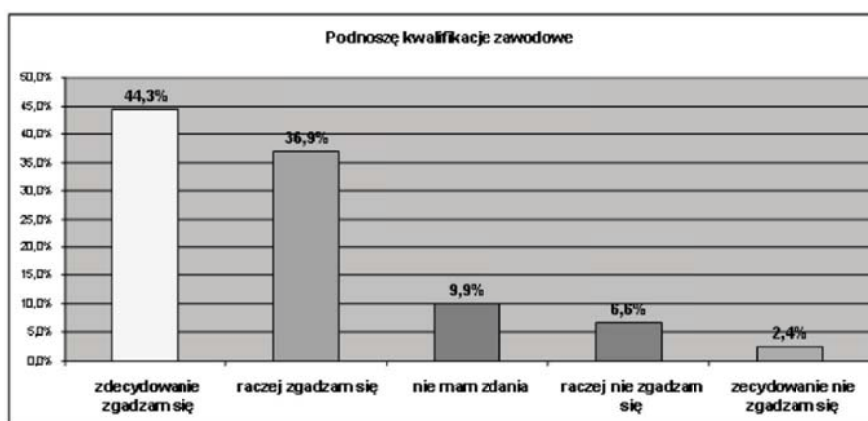
WYNIKI BADAŃ

Ze stwierdzeniem "Często rozmawiam o swojej pracy z rodziną i znajomymi" zdecydowanie zgodziło się 22,6% respondentów. 42,7% raczej zgadza się z tym stwierdzeniem. Natomiast 20,6% ankietowanych twierdzi, że raczej nie rozmawia z bliskimi na tematy zawodowe, 6% pielęgniarek zdecydowanie nie podejmuje tematów zawodo-

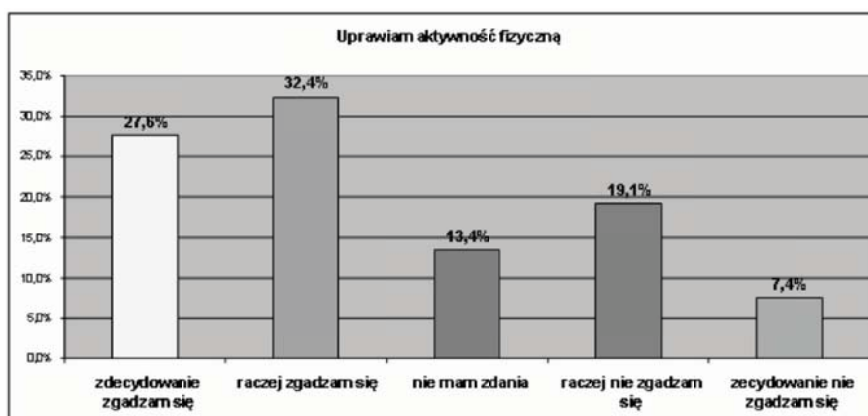
wych podczas konwersacji z rodziną czy znajomymi. 8,1% nie miało zdania w tej kwestii.

Istotnym elementem profilaktyki wypalenia zawodowego jest relaks. Aż 41,9% respondentów twierdzi, że znajduje czas na odpoczynek, nieco mniej 36,4% raczej ma czas na organizację wolnych chwil. 12,6% ankietowanych raczej nie posiada czasu na odpoczynek, natomiast zaledwie 3,6% pielęgniarek zadeklarowało, że nie znajduje czasu na relaks. 5,6% nie potrafiło się ustosunkować do tego stwierdzenia.

Ważnym czynnikiem profilaktyki wypalenia zawodowego jest zdobywanie i uzupełnianie wiedzy oraz umiejętności. Ze stwierdzeniem „Aby zapobiec wypaleniu zawodowemu podnoszę kwalifikacje zawodowe” zdecydowanie zgodziło się aż 44,3% respondentów, a 36,9% ankietowanych raczej zgadza się z tą tezą. Tylko 6,6% pielęgniarek raczej nie zgadza się z tym stwierdzeniem, natomiast zaledwie 2,4% badanych zdecydowanie neguje powyższe zdanie. 9,9% nie ma zdania w tej sprawie (ryc. 1).



■ Ryc. 1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych jako czynnik profilaktyki wypalenia zawodowego



■ Ryc. 2. Aktywność fizyczna pielęgniarek

Nieco ponad połowa (50,4%) pielęgniarek deklaruje, że utrzymuje kontakty towarzyskie, a 34,3% ankietowanych uważa, iż raczej takie kontakty utrzymuje. Zaledwie 7,3% badanych twierdzi, że raczej nie utrzymuje kontaktów towarzyskich, a tylko 2,1% respondentów sądzi, że zdecydowanie nie udziela się towarzysko. 5,9% badanych pielęgniarek nie ma zdania odnośnie do własnego życia towarzyskiego.

W celu zapobiegania wypaleniu zawodowemu należy posiadać jakąś możliwość ucieczki od spraw zawodowych. Bardzo dobrym sposobem na odizolowanie się od spraw związanych z profesją jest posiadanie jakichś zainteresowań. Aż 42,4% pielęgniarek zadeklarowało, że ma jakąś pasję, nieco mniej (28,4%) raczej zgadza się ze stwierdzeniem „Mam hobby”. Tymczasem 10,3% respondentów twierdzi, że raczej nie posiada żadnych zamiłowań, a zaledwie 4,4% ankietowanych sądzi, iż zdecydowanie nie posiada zainteresowań pozwalających zorganizować sobie wolny czas. Wśród badanych 14,4% nie miało zdania na temat własnych zamiłowań.

Bardzo ważnym czynnikiem w profilaktyce wypalenia zawodowego jest aktywność fizyczna. Niestety tylko 27,6% badanych zdecydowanie deklaruje, że uprawia jakiś sport. Prawie co trzecia pielęgniarka (32,4%) twierdzi, że raczej utrzymuje swoje ciało w kondycji fizycznej. Aż 19,1% ankietowanych raczej nie uprawia żadnego sportu. Natomiast 7,4% respondentów zdecydowanie zaprzeczył stosowania wysiłku fizycznego. 13,4% pielęgniarek nie ma zdania na temat własnej aktywności fizycznej (ryc. 2).

Nagminne wykonywanie kilku czynności w tym samym czasie może przyczynić się do wystąpienia zespołu wypalenia zawodowego. Należy więc unikać takich praktyk, co deklaruje 17,6% ankietowanych, 31,7% respondentów twierdzi, że raczej nie wykonuje kilku czynności w tym samym czasie. Jednak aż 26,4% pielęgniarek raczej przyznaje, że w pracy zawodowej zdarzają się takie sytuacje, 9% badanych twierdzi zdecydowanie, iż do takich sytuacji dochodzi. 15,3% nie miało zdania wobec tej kwestii.

Aby zapobiec wypaleniu należy się izolować od spraw zawodowych poza pracą. Czynność taką deklaruje 36,1% badanych, nieco więcej (38,3%) respondentów raczej stara się odseparować od spraw zawodowych w wolnym czasie. Jednak 11,9% ankietowanych raczej nie oddziela spraw towarzyskich od zawodowych, znacznie mniej (3,4%) pielęgniarek zdecydowanie nie izoluje się od spraw zawodowych. 11,3% nie ma zdania na ten temat.

15% respondentów zdecydowanie zadeklarowało, że wymienia się ze współpracownikami wiedzą z zakresu zapobiegania wypaleniu zawodowemu. Nieco więcej (27%) osób twierdzi, że raczej wymienia się z kolegami z pracy informacjami dotyczącymi profilaktyki wypalenia. Aż 20% ankietowanych raczej nie wymienia się wiedzą z tego tematu a 15,3% zdecydowanie nie porusza tematów profilaktyki

wypalenia zawodowego w kontaktach ze współpracownikami. 22,3% pielęgniarek nie ma zdania na ten temat.

Ze stwierdzeniem „Stawiam sobie realistyczne cele” zdecydowanie zgodziło się 31,1% respondentów, 47,4% raczej zgodziło się. Zaledwie 6% raczej nie zgodziło się z tym stwierdzeniem, zdecydowanie przeciw było 2,1%. Natomiast 13,3% zaznaczyło odpowiedź nie mam zdania.

Ważną maksymą w profilaktyce wypalenia zawodowego jest zdanie „Troszcząc się o chorych nie zapominaj o troszczeniu się o siebie”. Dewizę tą stosuje 31,6% pielęgniarek, niewiele więcej (39,6%) raczej się z nią zgadza. Przy czym 12% ankietowanych raczej nie stosuje tej reguły w pracy zawodowej. Wytycznej tej zdecydowanie nie stosuje 4,1% respondentów. 12,7% badanych nie potrafiło odnieść się do tego cytatu.

Duży wpływ na wystąpienie zespołu wypalenia zawodowego ma atmosfera panująca w miejscu pracy. Olbrzymie znaczenie ma więc fakt czy dbamy o korzystne relacje pomiędzy współpracownikami. Okazuje się, że aż 40,4% badanych zdecydowanie dba o atmosferę w pracy, nieco więcej (43,7%) pielęgniarek raczej dba o korzystne stosunki interpersonalne. Zaledwie 2,9% ankietowanych stwierdziło, że raczej nie dba o atmosferę w pracy, a jeszcze mniej (1,1%) zdecydowanie nie angażuje się w tworzenie sprzyjających warunków do pracy. 12% respondentów nie miało zdania na ten temat.

40,4% badanych odnajduje pozytywne aspekty swojej pracy oraz profesji, podobna ilość (41%) ankietowanych raczej zgadza się z tym stwierdzeniem, zaledwie 5,4% respondentów raczej się z nim nie zgadza. jeszcze mniejsza ilość badanych (1,9%) zdecydowanie nie zgadza się z tym zdaniem, przy czym 11,3% nie potrafiło się do niego ustosunkować.

Kolejne pytanie dotyczyło subiektywnej oceny wiedzy pielęgniarek o profilaktyce wypalenia zawodowego. Tylko 23,1% pielęgniarek zdecydowanie twierdzi, że ma wystarczającą wiedzę z tego tematu, znacznie większa ilość (43,3%) raczej zgadza się z określeniem wiedzy na poziomie wystarczającym. Lecz 12,3% raczej nie zgadza się z tą tezą. 4,7% ankietowanych zdecydowanie neguje to zdanie, a 16,6% nie ma zdania na temat swojej wiedzy o zapobieganiu wypalenia zawodowego (ryc. 3).

Ostatnie pytanie dotyczyło poruszania tematu profilaktyki wypalenia zawodowego na szkoleniach. Zaledwie 26,6% zdecydowanie deklaruje obecność tego tematu, nie-

co więcej (32,7%) respondentów twierdzi, że problematyka wypalenia zawodowego raczej była poruszana na szkoleniach, jednak 15,9% sądzi, że ten temat raczej nie był poruszany. 12,1% zdecydowanie stwierdziło, że na szkoleniach nie dowiedziało się o profilaktyce wypalenia zawodowego. 12,7% pielęgniarek nie ma zdania na ten temat.

Analiza statystyczna wyników badania pozwoliła wykazać jeszcze kilka istotnych zależności. Badani na stanowiskach kierowniczych mieli wyższy poziom zachowań profilaktycznych niż badani na stanowiskach wykonawczych $M=52,26$; $SD=8,2$ Vs $M=49,63$; $SD=8,02$. W celu weryfikacji hipotezy przeprowadzono analizę testem t-Studenta dla prób niezależnych. Analiza wykazała że stanowisko miało istotny wpływ na poziom profilaktyki $t(698)=2,45$; $p=0,015$.

Wraz ze wzrostem powołania zawodowego wzrasta poziom zachowań profilaktycznych $r_b=0,7$; $p<0,001$, siła związku pomiędzy tymi zmiennymi jest mała. W celu weryfikacji hipotezy przeprowadzono analizę nieparametrycznym testem korelacji Tau B Kendalla.

Wraz ze wzrostem liczby personelu wzrasta poziom zachowań profilaktycznych, siła tego związku jest niska $r_{HO}=0,1$; $p<0,01$. W celu weryfikacji hipotezy przeprowadzono analizę nieparametrycznym testem korelacji r_{HO} Spearmana.

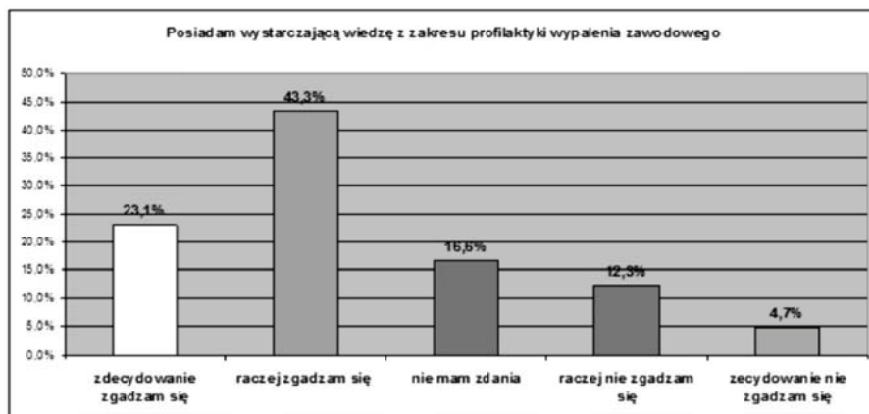
Wraz ze wzrostem poziomu atmosfery w pracy rośnie poziom zachowań profilaktycznych $r_{HO}=0,22$; $p<0,001$, siła związku pomiędzy zmiennymi jest niska. W celu weryfikacji hipotezy przeprowadzono analizę nieparametrycznym testem korelacji r_{HO} Spearmana.

Wraz ze wzrostem niezadowolenia ze zmianowego systemu pracy maleje poziom działań profilaktycznych $r_{HO}=-0,16$; $p<0,001$, siła tego związku jest mała. W celu weryfikacji hipotezy przeprowadzono analizę nieparametrycznym testem Spearmana.

Wraz ze wzrostem poziomu asertywności badanych w stopniu umiarkowanym wzrasta poziom działań profilaktycznych $r_{HO}=0,03$; $p<0,001$. W celu weryfikacji hipotezy przeprowadzono analizę nieparametrycznym testem Spearmana.

WNIOSKI

1. Działania polskich pielęgniarek z zakresu profilaktyki wypalenia zawodowego są na wysokim poziomie.
2. Wiedza pielęgniarek o profilaktyce wypalenia zawodowego jest duża, Ponad połowa (66%) pielęgniarek określiła stan swojej wiedzy na poziomie wystarczającym
3. Pielęgniarki, które zadeklarowały, że pracę wykonują z powołania wykazywały nieco wyższy poziom działań profilaktycznych
4. Wzrost liczby personelu zwiększa poziom zachowań zapobiegających wystąpieniu wypalenia zawodowego.



■ Ryc. 3. Subiektywna ocena wiedzy pielęgniarek z zakresu profilaktyki wypalenia zawodowego

Profilaktyka wypalenia zawodowego u pielęgniarek

5. Atmosfera panująca w miejscu pracy wpływa bezpośrednio na częstość występowania wypalenia zawodowego.
6. Osoby asertywne wykazują nieco wyższy poziom zachowań profilaktycznych.
7. Ponad połowa (59%) respondentów nie spotkała się z problemem profilaktyki wypalenia zawodowego podczas szkoleń.
8. W przyszłości należy rozważyć edukację pielęgniarek z zakresu wypalenia zawodowego.

PIŚMIENNICTWO

1. Bakker A, Demeront E., Schaufeli W. Validation of the Maslach burnout inventory – general survey: an internet study. *Anxiety, Stress and Coping*. 2002; 15: 245-260.
2. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Ann. Rev. Psych.* 2001; 52(2): 397-422.
3. Sęk H. Poznawcze i kompetencyjne uwarunkowania wypalenia w pracy z chorymi. *Postępy psychiatrii i neurologii*. 2005; 14: 93-98.
4. Czerniga A. Zmęczeniu pomocą. *Syndrom Wypalenia zawodowego*. Pedagogika Społeczna. <http://spoleczniedpowiedzialni.pl/>
5. Harth W. Psychosomatic dermatology, psychodermatology. *J. Dtsch. Dermatol. Ges.* 2008; 6 (1): 67-76.
6. Linzer M. Preventing burnout in academic medicine. *Arch. Intern. Med.* 2009; 25: 169; 10: 927-928.
7. Boenish Ed, Haney CM. Twój stres. *Sens życia, równowaga i zdrowie*. Gdańsk: GWP; 2002.
8. Kretschmann R. Stres w zawodzie nauczyciela. Gdańsk: GWP, 2003.
9. Litzke SM, Schuh H. Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. Gdańsk: GWP, 2007.
10. Jedynak A. Jak radzić sobie z syndromem wypalenia. *Gestalt*. 1992; 5: 26-28.
11. Likert R. A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*. 1932; 140: 55.
12. Elliott Alan C, Woodward WA. Statistical analysis quick reference guidebook. With SPSS examples. 2007, s. 40.

Praca przyjęta do druku: 3.09.2013

Praca zaakceptowana do druku: 17.09.2013