

Wypalenie zawodowe w pracy pielęgniarskiej – studium empiryczne

Joanna A. Jończyk

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: j.jonczyk@pb.edu.pl

Monika Siwicka

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: monika.siwicka@o2.pl

Streszczenie

Obecnie jednym z najpoważniejszych negatywnych zjawisk występujących w warunkach pracy jest wypalenie zawodowe. Przy czym w niektórych zawodowych jak np. w pielęgniarstwie zaangażowanie sił i energii na rzecz pomagania innym, jest dodatkowo uwarunkowane specyfiką pracy wynikającą ze świadczenia usług dotyczących zdrowia i życia ludzkiego. Dlatego też celem niniejszego artykułu jest identyfikacja objawów wypalenia zawodowego wybranej losowo grupy pielęgniarek pracujących w SPZOZ Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Białymstoku. Wyniki badania nie wskazują, że syndrom wypalenia zawodowego w tym szpitalu jest dużym problemem. Niemniej jednak wśród objawów tej niedyspozycji w płaszczyźnie indywidualnej najczęściej wskazywano wyczerpanie, zmęczenie, stres. Z kolei w płaszczyźnie interpersonalnej za najistotniejsze objawy uznano: irytację spowodowaną drobnymi problemami w pracy, przewrażliwienie, spadek empatii oraz dyskomfort z powodu braku uznania. Jako najbardziej znaczące dla pielęgniarek w płaszczyźnie organizacyjnej były objawy dotyczące zbyt dużego zakresu zadań oraz nieokreślone granice pracy.

Słowa kluczowe

wypalenie zawodowe, pielęgniarki, szpital

Wstęp

Każda praca związana z pomaganiem innym szczególnie w kontekście jej skuteczności wymaga znacznego zaangażowania, zarówno fizycznego, jaki i psychicznego [Okła, 2001]. Przy czym nie chodzi tylko o kwestie wydatkowania energii, ale również jej stałe uzupełnianie. W przypadku braku uzupełniania sił w długofalowym okresie istnieje znaczne prawdopodobieństwo wypalenia zawodowego. Liczne opracowania potwierdzają tezę, że pielęgniarki są jednymi z grup zawodowych najczęściej dotkniętych syndromem wypalenia zawodowego. Zawód pielęgniarki wiąże się z odpowiedzialnością poprzez samodzielne podejmowanie decyzji dotyczących opieki pielęgniarstwie w stosunku do pacjenta. Rolą pielęgniarki/pielęgniarskiego jest pielęgnowanie, pomaganie, dbanie oraz tworzenie u pacjentów umiejętności samoopieki [Ciechaniewicz, 2014]. Trudno być pielęgniarką nie angażując się w swoją pracę, jednak duże zaangażowanie emocjonalne, jak również brak możliwości wpływu na powrót do zdrowia pacjenta mogą doprowadzić do zmęczenia, frustracji i przygnębienia [Wilczek-Rużyczka, 2007]. Objawy wypalenia zawodowego można rozpatrywać zarówno na poziomie indywidualnym, interpersonalnym i organizacyjnym. Wszystkie te trzy poziomy stały się przedmiotem badania wśród personelu pielęgniarstwie w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego im. J. Śniadeckiego w Białymstoku, a którego wyniki zaprezentowano w niniejszym opracowaniu. W artykule postawiono cel dotyczący identyfikacji objawów wypalenia zawodowego pielęgniarek w powyższym szpitalu. Artykuł ma zasadniczo empiryczny charakter przy czym analizę i ocenę wyników badań poprzedzono krótkim opisem ram teoretycznych. W pracy wykorzystano wyniki badań powstałych w ramach projektu badawczego pt. „Kształtowanie proinnowacyjnej kultury organizacyjnej w publicznych szpitalach” (Nr rej. 2011/03/B/HS4/04544).

1. Istota i objawy wypalenia zawodowego w wybranej literaturze przedmiotu

Według amerykańskiego psychiatry H.J. Freudenberga wypaleniem zawodowym jest „stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się w jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody” [Sęk, 2009]. W przypadku owego stanu można zauważyć negatywne postawy wobec pracy, cynizm czy chociażby brak zadowolenia. Amerykański psychiatra by wyjaśnić to zagadnienie przeanalizował fazy procesu wypalenia zawodowego, do których zalicza się: nieprzerwane udowadnianie własnej wartości, zwiększenie aktywności

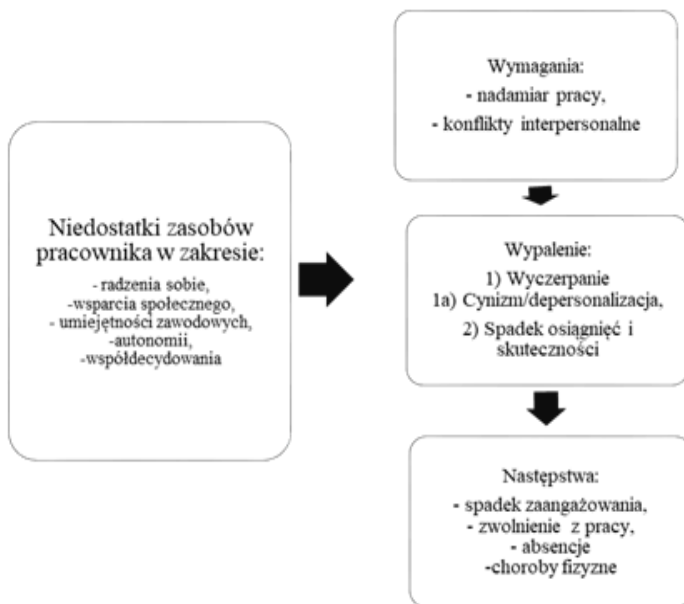
przy wykonywanych obowiązkach, większe zaangażowanie, zaniedbywanie swoich potrzeb, zbyt duże wymagania w stosunku do możliwości, mechanizmy obronne, wycofanie się, utrata poczucia tożsamości, poczucie wewnętrznej pustki, depresja i wyczerpanie, wypalenie [Stawiarska, 2016].

Najbardziej znaną badaczką wypalenia zawodowego jest Ch. Maslach. Odpowiedź na pytanie czym jest wypalenie zawodowe uzyskała poprzez początkowe przeprowadzanie licznych wywiadów z osobami, które pracowały w ciągłym kontakcie z ludźmi lub pracowników zajmujących się osobami potrzebującymi pomocy. Według niej „wypalenie jest zespołem wyczerpania emocjonalnego, depresjonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” [Bartkowiak, 1999]. W późniejszych etapach przeprowadziła badania empiryczne na dużą skalę. Wraz z S. Jackson stworzyły trójskładnikowy model wypalenia zawodowego wyróżniający następujące elementy: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizację, obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych.

Wymienione powyżej symptomy wraz z okolicznościami tworzą charakterystyczny zespół złego przystosowania w pracy [Sęk, 2007]. Według E. Aronsona „wypalenie jest stanem fizycznym, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, powodowanego przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”. Stan zaangażowania jest interpretowany jako wskaźnik spełniania się w zawodzie, dobrej kondycji psychicznej i posiadaniem odpowiednich umiejętności dla realizacji obowiązków na danym stanowisku pracy [Bartkowiak, 1999].

Przyczyny wypalenia zawodowego są bardzo indywidualne, niemniej jednak badania nad tym problemem umożliwiły wyodrębnić szeregu czynników zwiększających ryzyko wypalenia. Zalicza się do nich zarówno elementy związane z osobą pracownika, jego osobowością i sposobem funkcjonowania w środowisku pracy, jak również elementy związane z organizacją, zwłaszcza jej kulturą, w tym z systemem motywowania, sposobem organizowania pracy, czy dominującymi stylami kierowania.

Rysunek 1 przedstawia rozbudowany model wypalenia zawodowego według Ch. Maslach.



Rys. 1. Rozbudowany model wypalenia zawodowego według Maslach

Źródło: Herciński P. (2016), *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Difin, Warszawa, s.41.

Symptomy i objawy wypalenia zawodowego można podzielić na występujące w płaszczyznach: indywidualnej, interpersonalnej oraz organizacyjnej związanej ze środowiskiem pracy. Czynniki indywidualne wiążą się między innymi z niską samooceną, perfekcjonizmem i odczuciem dużej odpowiedzialności, silną motywacją do pracy, działaniami niezgodnymi z wyznawanymi wartościami czy poczuciem kontroli wewnętrznej. Wśród czynników interpersonalnych wyróżniamy emocjonalne zaangażowanie, konflikty, brak wzajemnego zaufania, zaś w płaszczyźnie organizacyjnej m.in. przeciążenie pracą, brak poczucia kontroli, brak uznania i kontroli [Makowski, Michalska-Rechowicz, 2014].

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że syndrom wypalenia zawodowego w znacznej mierze dotyczy pielęgniarek [Gotlib i in., 2017]. Zawód pielęgniarstwa w swojej istocie narażony jest w znacznej mierze na szkodliwy wpływ czynników biologicznych, chemicznych i fizycznych oraz ergonomicznych. Powodują one nie tylko negatywne skutki zdrowotne w postaci chorób zawodowych lub wypadków w pracy, ale także ograniczają skuteczność pracy pielęgniarek lub są przyczyną błędów w działaniu [Kowalczyk, 2008].

Współcześnie zakres obowiązków pielęgniarek w znacznym stopniu się powiększył, a odpowiedzialność, która w przeszłości spoczywała jedynie na lekarzu, współcześnie spoczywa też na pielęgniarkach. W dużej mierze sprawiło to, że zawód pielęgniarski jest obciążony możliwością wystąpienia wypalenia zawodowego poprzez stres związany z dużą odpowiedzialnością [Chmielewska-Kowalska i in., 2018]. Należy podkreślić, że współcześnie wykonywanie zawodu pielęgniarki polega przede wszystkim na udzielaniu świadczeń zdrowotnych poprzez:

- rozpoznawanie warunków i potrzeb zdrowotnych pacjenta,
- rozpoznawanie problemów pielęgnacyjnych pacjenta,
- planowanie w sprawowaniu opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem,
- samodzielne udzielanie w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych oraz medycznych czynności ratunkowych,
- realizację zaleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji,
- orzekanie o rodzaju i zakresie świadczeń opiekuńczo-pielęgnacyjnych.

W tym kontekście pojawia się problem dużego zaangażowania emocjonalnego pielęgniarek przy równoczesnym braku wpływu na wszystkie aspekty dotyczące zdrowia pacjenta. Jednocześnie przez ciągły kontakt z chorym czy jego rodziną lub innymi chorymi pielęgniarka narażona jest na przejmowanie negatywnych emocji od innych. Wiąże się to z dużym obciążeniem stresem, który jeśli stale się utrzymuje ma niezwykle niebezpieczne następstwa dla zdrowia. Często prowadzi on do zmęczenia, wyczerpania jak również cięższych zaburzeń fizjologicznych, psychicznych i behawioralnych, doprowadzając do różnego rodzaju chorób i wypalenia zawodowego [Lim, Pinto, 2009; Okła, 2001].

2. Metodyka badań i ich wyniki

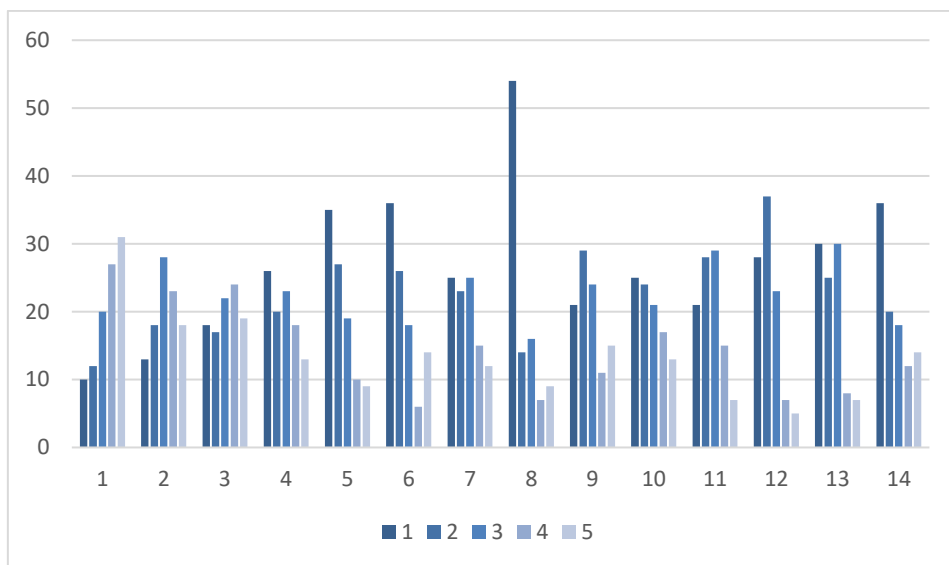
Badania dotyczące wypalenia zawodowego przeprowadzono w marcu 2019 r. w SPZOZ Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Białymstoku. Celem pracy jest identyfikacja objawów wypalenia zawodowego wybranej losowo grupy pielęgniarek. Sformułowano problemy badawcze dotyczące objawów wypalenia zawodowego jakie odczuwają pracownicy w płaszczyźnie indywidualnej, interpersonalnej i organizacyjnej.

Dobór próby badawczej był celowy. Wybrano SP ZOZ Wojewódzki w Białymstoku z uwagi na wcześniejszą efektywną współpracę jednostki z Wydziałem Inżynierii Zarządzania. W zamierzeniu było przebadanie grupy pielęgniarek pracujących w tym szpitalu. Przygotowano 130 kwestionariuszy badawczych z czego wróciło 100, które zostały poddane analizie. Pytania zastosowane w ankiecie miały formę

pytań zamkniętych posiadających z góry przewidziane odpowiedzi. W badaniu wykorzystano skalę R. Likerta, która pozwoliła na określenie stopnia zgodności respondenta z danym stwierdzeniem, gdzie 1 oznaczał „zdecydowanie nie zgadzam się”, zaś 5 „zdecydowanie zgadzam się”. W metryczce respondenci udzielali odpowiedzi na pytania dotyczące płci, wieku, stażu pracy ogółem, stażu pracy w szpitalu oraz wykształcenia.

Wśród respondentów znajdowało się 94 kobiet oraz 6 mężczyzn. Najlicniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 51-60 lat (46%). Z kolei najmniej liczną grupą były osoby powyżej 61 roku życia (7%), zaledwie 1% więcej stanowiły pielęgniarki do 30 lat (8%). Przedział wiekowy 31-40 wybrało 16%, a 41-50 23% osób ankietowanych. W grupie respondentów 69% stanowiły osoby posiadające wykształcenie wyższe, z kolei średnim wykształceniem legitymowało się 31%. Kolejną cechą charakteryzującą respondentów był staż pracy ogółem, gdzie największą liczbę stanowiły osoby ze stażem pracy 26-35 lat. 28% badanych legitymowało się stażem pracy powyżej 35 lat. Respondenci pomiędzy 5, a 15 rokiem pracy to 22%. Staż pracy 16-25 lat charakteryzował 15%. Tylko 5% ankietowanych wskazało iż staż pracy ogółem wynosi do 5 lat. Wśród danych z metryczki znajdowała się również informacja odnośnie stażu pracy w badanym szpitalu, gdzie największy procent (30%) stanowiły osoby, które pracują jako pielęgniarki powyżej 35 lat. Zauważalna jest niewielka różnica pomiędzy osobami pracującymi od 16 do 35 lat, które odpowiednio stanowiły 34% (16-25) oraz 23% (26-35). Osoby legitymujące się stażem od 5 do 15 roku stanowiły 18%. Najmniejszą grupą były osoby pracujące do 5 lat (5%).

Rysunek 2 przedstawia rozkład odpowiedzi pielęgniarek dotyczący objawów wypalenia zawodowego odczuwanych w płaszczyźnie indywidualnej. Analizie poddano: wyczerpanie, zmęczenie-stres (1), poczucie zawodu i rozczarowania (2), bezradność, bezsilność (3), depresyjność, obniżenie nastroju (4), poczucie winy (5), niepokój, lękliwość, poczucie osaczenia (6), uczucie gniewu i złości (7), zwiększenie spożycia używek (np. alkoholu, leków, kawy) (8), zaburzenia snu (9), zaburzenia zdrowotne (np. gastryczne, kardiologiczne) (10), poczucie kontroli wewnętrznej (11), defensywność i bierność (12), słaba organizacja czasu (13), obawa przed zmianą stanowiska pracy (14).



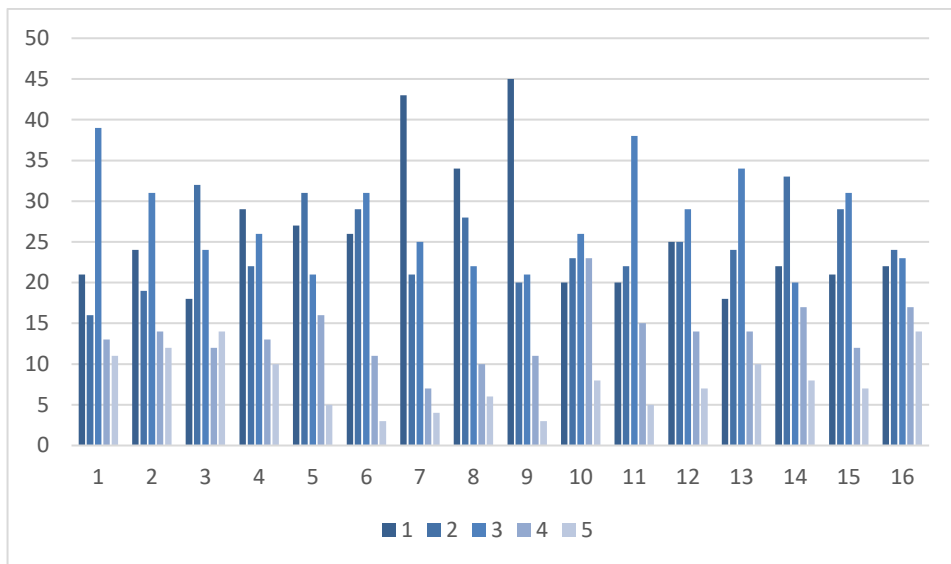
Rys. 2. Odpowiedzi respondentów dotyczące objawów wypalenia zawodowego w płaszczyźnie indywidualnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

W opinii respondentów negatywnym czynnikiem najczęściej występującym w zawodzie pielęgniarki jest wyczerpanie, zmęczenie-stres. Pozytywne odpowiedzi (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”) stanowiły 58%. Z kolei 22% respondentów (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie nie zgadzam się” i „nie zgadzam się”) wyraziło negatywny stosunek, tj. nie odczuwało wyczerpania, zmęczenia, stresu podczas pracy. Pozostałe objawy wypalenia zawodowego w płaszczyźnie indywidualnej są odczuwane przez ankietowanych na zbliżonym poziomie.

Na rysunku 3 przedstawione zostały odpowiedzi respondentów dotyczące objawów wypalenia zawodowego w płaszczyźnie interpersonalnej. Badaniu poddano takie objawy jak: irytacja spowodowana drobnymi problemami w pracy (1), przewrażliwienie (2), spadek empatii (3), wzrost agresji i wrogości (4), uszczypliwość (5), podejrzliwość (6), zazdrość (7), konflikty w pracy i w domu (8), *mobbing* (9), emocjonalne zaangażowanie (10), dystans do pracy (11), złe samopoczucie na myśl o pracy (12), negatywne wypowiedzi na temat pracy (13), brak zaangażowania (14), zniechęcenie z powodu braku możliwości swobodnego doboru metod pracy (15), dyskomfort z powodu braku uznania (16).

Spośród objawów odczuwalnych w płaszczyźnie interpersonalnej najczęściej wskazywane były odpowiedzi takie jak: irytacja spowodowana drobnymi problemami w pracy, przewrażliwienie, spadek empatii oraz dyskomfort z powodu braku uznania.



Rys. 3. Odpowiedzi respondentów dotyczące objawów wypalenia zawodowego w płaszczyźnie interpersonalnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

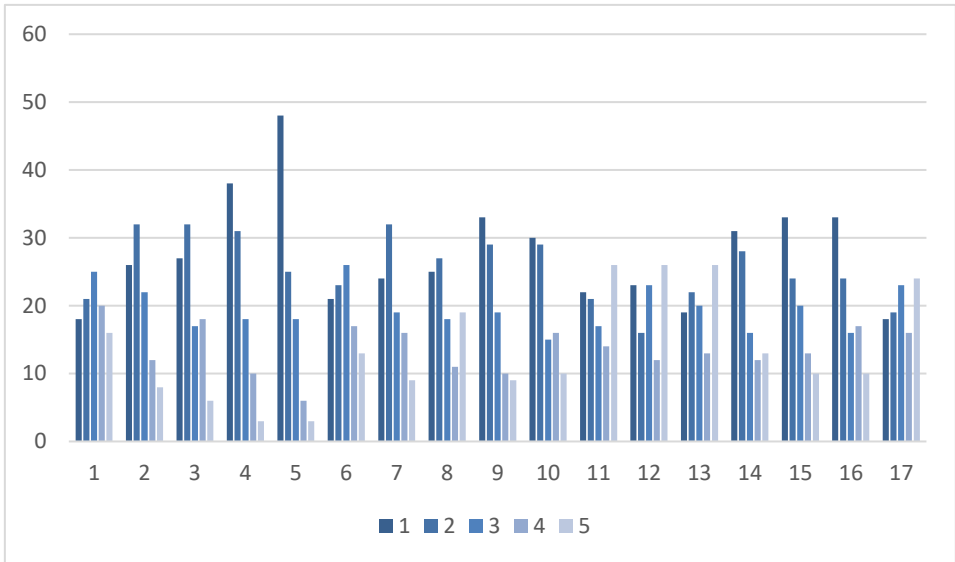
Odnosnie irytacji spowodowanej drobnymi problemami w pracy, 39% respondentów wskazało odpowiedź neutralną. W opinii 37% badanych udzieliło odpowiedzi negatywnych (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”) 37% badanych. Odpowiedzi pozytywne zaznaczyło 24% respondentów (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”).

Opinie badanych odczuwających przewrażliwienie, kształtowały się następująco: najczęściej, bo aż 43% respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”). Jednocześnie 31% wyraziło opinie neutralne, a jedynie 26% pielęgniarek pozytywne (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” i „zgadzam się”).

Odnosnie czynnika dotyczącego spadku empatii dokładnie połowa (50%) ankietowanych przy czynniku dotyczącym spadku empatii wskazała odpowiedzi negatywne (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”). Odpowiedzi pozytywnych (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”) udzieliło 26% respondentów. Pozostałe osoby badane (24%) nie miały zdania.

W przypadku dyskomfortu z powodu braku uznania 46% respondentów wskazała odpowiedzi negatywne (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”). Odpowiedzi pozytywne wybrało (łącznie odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam”) 31% badanych. Pozostali respondenci, tj. 23% nie miało zdania.

Kolejną kwestią było poznanie opinii pielęgniarek dotyczących objawów wypalenia zawodowego w płaszczyźnie organizacyjnej. Rozkład odpowiedzi respondentów zawarty został na rysunku 4. W tym przypadku eksploracji poddano 17 objawów: spadek motywacji do pracy (1), spadek jakości pracy (2), spadek efektywności pracy (3), skracanie efektywnego czasu pracy, unikanie pracy (4), przebywanie na zwolnieniu lekarskim (5), utrata satysfakcji zawodowej (6), utrata zaufania do współpracowników (7), utrata zaufania do przełożonych (8), cynizm i brak cierpliwości w kontaktach z pacjentami (9), poczucie krzywdy (10), zbyt duży zakres zadań (11), nieokreślone granice wykonywanej pracy (12), brak wsparcia (13), obawa przed zmianą stanowiska (14), zmęczenie częstą pracą w nadgodzinach (15), zniechęcenie brakiem możliwości awansu (16), dyskomfort z powodu niesprawiedliwej oceny pracy (17).



Rys. 4. Odpowiedzi respondentów dotyczące objawów wypalenia zawodowego w płaszczyźnie organizacyjnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Jako najbardziej znaczące objawy wypalenia zawodowego wskazano zbyt duży zakres zadań oraz nieokreślone granice pracy. W pierwszym z objawów 40% respondentów (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”) udzieliło pozytywnych. Z kolei niewiele więcej, bo 43% badanych zaznaczyło odpowiedzi negatywne (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”). Pozostałe (17%) nie miało zdania w danej kwestii. Z kolei w odniesieniu do nieokreślonych granic w wykonywanej pracy, zauważalna jest jednoprocentowa różnica pomiędzy odpowiedziami pozytywnymi, a negatywnymi. Odpowiedzi pozytywne (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”) wybrało 38% badanych, a odpowiedzi negatywne (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”) 39% respondentów. Pozostałe (23%) nie miało zdania w danej kwestii.

3. Wnioski z badania

Wypalenie zawodowe jest współcześnie bardzo częstym zjawiskiem, głównie w zawodach, które mają na celu świadczenie bezpośredniej pomocy drugiemu czło-

wiekowi. Wyniki badań empirycznych prezentowanych w niniejszym artykule pozwalają sformułować wniosek, że wprawdzie w ocenie respondentów – pielęgniarek zatrudnionych w szpitalu wojewódzkim zjawisko wypalenia zawodowego nie jest obecnie nagłym problemem, ale jego objawy przybierają na sile, co z kolei w kontekście stale zmniejszającej się tej grupy zawodowej w niedalekiej przyszłości może okazać się poważnym problemem dla zarządzających, a w konsekwencji pacjentów. Jak pokazują szczegółowe wyniki badania grupą, w której występuje największe prawdopodobieństwo wystąpienia wypalenia zawodowego są pielęgniarki ze stażem pracy 26-35 oraz powyżej 35 lat. W indywidualnej płaszczyźnie występującymi najczęściej objawami wypalenia zawodowego są: wyczerpanie, zmęczenie, stres. Czynniki najczęściej występującymi w płaszczyźnie interpersonalnej są irytacja spowodowana drobnymi problemami w pracy, przewrażliwienie, spadek empatii oraz dyskomfort z powodu braku uznania. Z kolei czynnikami występującymi najczęściej w płaszczyźnie organizacyjnej są zbyt duży zakres zadań, nieokreślone granice w wykonywanej pracy oraz brak wsparcia. Może to być związane z poziomem poczucia kompetencji, na co wskazują badania J. Jończyk i współautorów [Jończyk, Kunecka, Mazur, 2017] czy B. Buchelt [Buchelt, 2017]. M. Beisert również podnosi, że z poziomem wypalenia zawodowego związane jest również poczucie kompetencji – im niższe poczucie kompetencji, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego [Beisert, 2011].

Podsumowanie

Mając świadomość, że uzyskane wyniki są jedynie zbiorem subiektywnych opinii respondentów, dają pewien obraz zjawiska wypalenia zawodowego zasługujący na analizę i ocenę zwłaszcza przez zarządzających szpitalem. O ile objawy wypalenia zawodowego w płaszczyznach indywidualnej i interpersonalnej są bardziej odporne na bezpośrednie oddziaływanie kierowników, o tyle dbałość o warunki pracy w płaszczyźnie organizacyjnej wydaje się być łatwiejsza, bo pośrednio związana z oddziaływaniem na pracownika.

Jednocześnie wyzwania dotyczące eksploracji tego problemu sugerują, że w celu przeciwdziałania lub minimalizacji symptomów wypalenia zawodowego pielęgniarek, niezbędne wydają się poprawa zarządzania oraz umiejętności menedżerskich przydatne zwłaszcza w sferze interpersonalnej. Prowadzi to do wniosku, że problematyka wypalenia zawodowego powinna zajmować stałe miejsce wśród tematów szkoleń i kształcenia pracowników medycznych codziennie zmagających się z wyzwaniami opieki medycznej. W opinii autorek wyniki badania mogą stanowić

przyczynek do pogłębionej dyskusji na temat wypalenia zawodowego nie tylko pielęgniarek ale również innych grup zawodowych świadczących opiekę medyczną.

Literatura

1. Bartkowiak G. (1999), *Psychologia zarządzania*, Wydawnictwo AE, Poznań, s.103-109
2. Beisert M. (2011), *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalania się pielęgniarek*. w: Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa
3. Buchelt B. (2017), *Koncepcja systemu zarządzania efektywnością pracy personelu medycznego w szpitalach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków
4. Ciechaniewicz W. (2014), *Pielęgniarstwo – ćwiczenia. Podręcznik dla studiów medycznych* (tom 1–2), PZWL, Warszawa, s. 972
5. Chmielewska-Kowalska E., Czarnecka J., Fedak M., Jaciubek M., Kluczek I., Zera A. (2018), *Podstawy pielęgniarstwa*, Wydawnictwo Edra, Wrocław, s. 1-5
6. Gotlib J., Panaczyk M., Zarzeka A., Iwoanow L., Samoliński Ł., Belowska J. (2017), *Wypalenie zawodowe w grupie pielęgniarek – przegląd aktualnego polskiego piśmiennictwa naukowego*, *Pielęgniarstwo Polskie*, s. 125–13
7. Herciński P. (2016), *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Difin, Warszawa, s. 41
8. Jończyk J. A., Kunecka D., Mazur I. (2017), *Kultura organizacyjna a negatywne zachowania personelu pielęgniarskiego – na przykładzie szpitali klinicznych*. *Nauki o Zarządzaniu* nr 3, s. 85-92
9. Kuc B.R., Moczyłowska J.M. (2009), *Zachowania organizacyjne*, Difin, Warszawa, s. 115
10. Lim R.Ch., Pinto C. (2009), *Work stress, satisfaction and burnout in New Zealand radiologists: Comparison of public hospital and private practice in New Zealand*, *Journal of Medical Imaging and Radiation Oncology*, 194–199
11. Makowski Ł., Michalska-Rechowicz A. (2014), *Wypalenie zawodowe w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań, s. 26
12. Okła W. (2001), *Ryzyko zespołu wypalenia i sposoby jego przezwyciężania u terapeutów i osób wspierających*. w: Szewczyk L., Kulik A. (red.), *Wybrane zagadnienie z psychologii klinicznej osobowości*, *Psychosomatyka. Problemy Psychologii Klinicznej* nr 5, Lublin, TN KUL, s. 133–142
13. Sęk H. (2009), *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, w: Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa, s. 35
14. Sęk H. (2007), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa, s.13-17

15. Stawiarska P. (2016), *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyznań współczesnego świata*, Difin, Warszawa, s. 16-17
16. Wilczek-Rużyczka E. (2007), *Podstawy pielęgniarstwa psychiatrycznego*, Wydawnictwo „Czelej”, Lublin

Burnout in nursing work – empirical study

Abstract

Currently, one of the most serious negative phenomena occurring in working conditions is occupational burnout. At the same time, in some professional situations, such as in nursing, the involvement of the labour force and energy in order to help others is additionally conditioned by the specificity of work resulting from the provision of services concerning health and human life. Therefore, the aim of this article is to identify the symptoms of occupational burnout of a randomly selected group of nurses working in the SPZOZ – Public Hospital in Białystok. The results of the study do not indicate that the occupational burnout syndrome in this hospital is a big problem. Nevertheless, among the symptoms of this indisposition in the individual plane, exhaustion and stress fatigue were most often indicated. On the interpersonal level, the most important symptoms recognized were: irritation caused by minor problems at work, hypersensitivity, loss of empathy and discomfort due to lack of recognition. The most significant for nurses at the organizational level were symptoms connected with work overload and its unspecified range.

Keywords

professional burnout, nurses, hospital