

PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO WŚRÓD PIEŁĘGNIAREK OPERACYJNYCH

Problem of professional burnout among surgical clinic nurses

Violetta Teresa Szewczyk¹, Dorota Milecka², Jolanta Kolasińska³,
Małgorzata Kornatowska⁴, Izabella Uchmanowicz³

¹ Studenckie Koło Naukowe Pielęgniarstwa Internistycznego, Wydział Nauk o Zdrowiu, Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu

² Uniwersytecki Szpital Kliniczny we Wrocławiu

³ Zakład Pielęgniarstwa Internistycznego, Katedra Pielęgniarstwa Klinicznego, Wydział Nauk o Zdrowiu, Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu

⁴ Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych, Warszawa

adres do korespondencji: izabella.uchmanowicz@umed.wroc.pl

STRESZCZENIE

Wstęp. Zespół wypalenia zawodowego jest ciągle niedocenianym problemem, szczególnie w zawodach medycznych. Praca na bloku operacyjnym niesie za sobą określone obciążenia i wymagania, a przede wszystkim odpowiedzialność za życie i zdrowie pacjenta, co naraża często pracownika na stres, konsekwencją czego może być powstanie zespołu wypalenia.

Cel pracy. Zbadanie problemu wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek operacyjnych w wrocławskich szpitalach.

Materiał i metody. Badaniem ankietowym objęto 108 pielęgniarek i pielęgniarzy. Posłużono się następującymi narzędziami badawczymi: Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (MBI), Skala Satysfakcji z Pracy (SSP) Zalewskiej, a także ankietę własną, składającą się z 23 pytań, analizujących indywidualne predyspozycje pracowników i czynniki, które mają wpływ na satysfakcję.

Wyniki. Wyczerpanie emocjonalne koreluje istotnie ze wszystkimi podskalami kwestionariusza SSP ($p < 0,05$) oprócz podskali zadowolenia z warunków pracy. Poczucie braku satysfakcji zawodowej koreluje istotnie ze wszystkimi podskalami kwestionariusza SSP ($p < 0,05$) oprócz podskali zadowolenia ze swoich osiągnięć. Wynik łączny kwestionariusza Maslach koreluje istotnie ze wszystkimi podskalami kwestionariusza SSP ($p < 0,05$). Wiek wpływa na zadowolenie z pracy i satysfakcję z własnych osiągnięć ($p < 0,05$). Depersonalizacja zależy od miejsca zamieszkania ($p < 0,05$). Stan cywilny wpływa na satysfakcję zawodową i zadowolenie z warunków pracy ($p < 0,05$). Osoby ze stażem do 10 lat były istotnie bardziej przekonane, że ponownie wybrałyby ten sam zawód niż osoby ze stażem 11–20 lat ($p < 0,05$). Osoby odczuwające stres miały wyższy poziom wyczerpania i wypalenia zawodowego ($p < 0,05$), wyższy ogólny poziom poczucia braku satysfakcji zawodowej ($p < 0,05$), większe przekonanie, że ich praca jest bliska ideału ($p < 0,05$), jak również wyższe zadowolenie z wykonywanej pracy i ogólną satysfakcję z pracy ($p < 0,05$). Osoby w dobrej i bardzo dobrej sytuacji materialnej były bardziej zadowolone z wykonywanej pracy ($p < 0,05$). Osoby pracujące w systemie wielozmianowym miały większe poczucie braku satysfakcji zawodowej ($p < 0,05$). Osoby, które wybrały zawód dla jego prestiżu lub przypadkowo były bardziej zadowolone z wykonywanej pracy niż osoby, które wybrały zawód z powodów „innych” ($p < 0,05$) oraz miały wyższy ogólny poziom satysfakcji z pracy ($p < 0,05$).

Wnioski. Praca zmianowa wpływa na nasilenie zjawiska wypalenia zawodowego i braku satysfakcji z pracy. Im krótszy staż pracy, tym pielęgniarki mają mniejsze wypalenie zawodowe i są bardziej usatysfakcjonowane z rodzaju wykonywanej pracy. Stan cywilny wpływa na wypalenie zawodowe i satysfakcję z pracy. Osoby będące w związku mają wyższą satysfakcję z pracy i mniejszy poziom wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: zespół wypalenia zawodowego, zadowolenie z pracy, pielęgniarki operacyjne, badania ankietowe.

SUMMARY

Background. The burnout syndrome is a still underestimated problem, especially in the medical profession. Work on the surgery unit carries the specific burdens and requirements, and above all the responsibility for the life and health of the patient, that often exposes a nurses to stress, which may result in burnout syndrome.

Objectives. Investigating the problem of occupational burnout among surgical nurses in Wrocław hospitals. A group of 108 nurses were included in the survey.

Material and methods. The following research tools were used: Maslach Burnout Inventory (MBI), Scale for Job Satisfaction (SSP) by Zalewska, as well as our own questionnaire, consisting of 23 questions, analysing individual employee predispositions and factors that influence satisfaction.

Results. Emotional exhaustion correlates significantly with all subscales of the SSP questionnaire ($p < 0.05$) in addition to their satisfaction of working conditions. The feeling of lack of professional satisfaction correlates significantly with all subscales of the SSP questionnaire ($p < 0.05$) in addition to their satisfaction of achievement. The total score of the Maslach questionnaire correlates significantly with all subscales of the SSP ($p < 0.05$). Age influences job satisfaction and satisfaction with self-achievement ($p < 0.05$). Depersonalization depends on place of residence ($p < 0.05$). Civil status influences professional satisfaction and satisfaction with pacify conditions ($p < 0.05$). Persons with a placement of up to 10 years were significantly more likely to choose the same profession again than those aged 11–20 years ($p < 0.05$). People experiencing stress had a higher level of exhaustion and burnout ($p < 0.05$), a higher overall level of feeling of lack of professional satisfaction ($p < 0.05$), greater belief that their work is close to the ideal ($p < 0.05$), as well as higher job satisfaction and overall job satisfaction ($p < 0.05$). People in good and very good financial situation were more satisfied with their work ($p < 0.05$). People working in the multi-shift system had a greater sense of lack of professional satisfaction ($p < 0.05$). People who have chosen the profession for his prestige or accidentally were more satisfied with their work than those who chose the profession for “other” reasons ($p < 0.05$) and had a higher overall job satisfaction ($p < 0.05$).

Conclusions. Shift work affects the intensity of burnout and lack of job satisfaction. The shorter the work experience, the less occupational burnout among nurses and the greater the satisfaction of the work performed. Civil status affects professional burnout and job satisfaction. People in the relationship have higher job satisfaction and lower incidence of burnout.

Key words: occupational burnout syndrome, job satisfaction, surgical nurses, questionnaires research.

WSTĘP

Zespół wypalenia zawodowego jako problem jest ciągle niedoceniany, prowadzi do obniżenia pracy określonych grup zawodowych i obniżenia jakości życia. W przypadku zawodów medycznych zespół wypalenia zawodowego jest obserwowany

bardzo często, gdyż zarówno stres, jak i zespół wypalenia zawodowego towarzyszą nam każdego dnia [1].

Zjawisko wypalenia dotyczy szczególnie osób z tych zawodów, którzy mają bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem, im kontakt jest częstszy i bliższy, tym bardziej wyczerpuje. Pra-

cownicy, którzy nieustannie poznają problemy innych ludzi, ciągła troska, udzielanie wsparcia to wszystko powoduje, że pracownicy socjalni, pielęgniarki, lekarze, pracownicy służb medycznych narażeni są na nieustanny stres, za co niejednokrotnie płacą wysoką cenę psychicznego wyczerpania [2].

Udowodniono, że w każdym przedziale wiekowym można znaleźć ludzi twórczych oraz znużonych rutyną. Pojawienie się syndromu wypalenia nie jest wynikiem stresu, lecz z brakiem umiejętności radzenia sobie i niezadowalającym wsparciem społecznym. Bardzo ważną rolę odgrywają stosunki panujące w pracy:

- nadmierny biurokracyzm,
- rywalizacyjne relacje wśród pracowników,
- częsty brak zrozumienia ze strony przełożonych – niedostatki komunikacji [3].

Wypalenie zawodowe dotyczy ludzi, którzy pracują, bądź dopiero rozpoczęli swoją ścieżkę zawodową. W tym drugim przypadku młodzi absolwenci szkół medycznych mają bardzo duże oczekiwania związane z pracą. Często te wyobrażenia są mylne, znacznie odbiegające od realiów. Rozpoczynają karierę zawodową bardzo mocno zmotywowani i stawiają sobie wygórowane cele. Zdarza się, że niektórzy pracownicy potrafią dobrze funkcjonować w warunkach trudnych, stresujących. Praca pod presją nie prowadzi wówczas do wypalenia zawodowego. Znacznie trudniej uniknąć go osobom ambitnym, stawiającym sobie zbyt wygórowane cele i mającym duże oczekiwania. Łatwiej w ich przypadku o niespełnienie na polu zawodowym [4].

W pracy Wons [2] jednoznacznie wykazano, że kluczowym czynnikiem dla rozwoju wypalenia zawodowego jest wielokrotne doświadczanie niepowodzeń w pracy, a także towarzyszący temu stres oraz przekonanie o niemożności skutecznego radzenia sobie z konfliktami, trudnościami i frustracjami w życiu zawodowym. Zdarza się często, że oczekiwania osób stojących u progu kariery zawodowej znacznie odbiegają od realiów. Takie rozczarowanie rzeczywistością prowadzi nie tylko do utraty złudzeń, ale do frustracji i niezadowolenia, co ostatecznie grozi wypaleniem zawodowym.

Na powstanie wypalenia zawodowego mają wpływ przede wszystkim warunki pracy i cechy osobowościowe pracownika. Model skonstruowany przez Sęk [5] uwzględnia wpływ szerokiego zakresu czynników środowiskowych, jak i czynników osobowych. Wypalenie to proces, który powstaje na skutek długotrwałego stresu charakterystycznego dla danego zawodu.

Do czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu wyodrębnionych przez Sęk [5] zalicza się: ocenę sytuacji w terminach niebezpieczeństwa, poziom przeżywanego stresu, nieracjonalne przekonania o roli zawodowej i mechanizm unikania trudności.

Wypalenie zawodowe jest sprawą indywidualną dla każdego człowieka. Wskazane powyżej nieprawidłowości wpływają niekorzystnie na wydajność i komfort pracy. Ponadto przyczyniają się do licznych objawów, takich jak emocjonalne wyczerpanie, cynizm, a nawet poczucia nieefektywności zawodowych działań. Satysfakcja z wykonywanych działań w miejscu pracy jest możliwa tylko wówczas, gdy wspomniane wcześniej obszary są zadowalające [6].

Objawy wypalenia zazwyczaj zmieniają się w czasie i stopniowo narastają. Mogą obejmować sferę psychiczną lub fizyczną, wpływać zarówno na zachowania w miejscu pracy, jak i na środowisko rodzinne. Charakterystycznymi konsekwencjami syndromu wypalenia są dystansowanie się od zawodowych problemów, psychofizyczne wyczerpanie, obniżenie zaangażowania, poczucie braku adekwatnej gratyfikacji, brak satysfakcji z wykonywanej pracy, poczucia bezsensu i rezygnacji z profesjonalnej działalności włącznie [7].

Praca na bloku operacyjnym niesie za sobą określone obciążenia i wymagania, a przede wszystkim odpowiedzialność za życie i zdrowie pacjenta, co naraża często pracownika na stres, konsekwencją czego może być powstanie zespołu wypalenia. Ciuruś

[8] opisuje fizyczne i psychiczne obciążenia w pracy pielęgniarek operacyjnych. Szczególnie istotnym obciążeniem fizycznym jest trwająca często wiele godzin praca w pozycji stojącej i pochyleniu. Towarzyszy jej często konieczność dźwigania pacjentów, a także ciężkich zestawów z narzędziami chirurgicznymi. Pielęgniarka operacyjna ma bezpośredni kontakt ze środkami, które mogą powodować podrażnienia (rękawiczki, talk, środki dezynfekcyjne, substancje służące do utrwalania preparatów). Osoby pracujące na bloku operacyjnym mają również kontakt z promieniowaniem laserowym, polem elektromagnetycznym i wysokim napięciem elektrycznym. Ponadto pielęgniarki operacyjne mają częsty kontakt z materiałem potencjalnie zakaźnym (wydzieliny, wydaliny, opłuki kostne, krew, płyny ustrojowe) [8]. Obciążenia psychiczne w pracy pielęgniarki operacyjnej to przede wszystkim czynniki stresogenne, związane z charakterem pracy, oraz wszystkie czynności, które trzeba wykonać przy pacjencie. Szczególnie obciążające i stresogenne są zabiegi wykonywane u pacjentów z urazami wielonarządowymi, przy zabiegach transplantacji, zgonu pacjenta w trakcie trwania operacji, jak i po skończonym zabiegu. Pojawiają się również czynniki stresogenne uwarunkowane organizacją pracy (konieczność jednoczesnej współpracy z różnymi zespołami chirurgów, niewłaściwe wyposażenie w odpowiednie środki do dezynfekcji, przeciążenia pracą, minimalne zatrudnienia instrumentariuszek w bloku operacyjnym [9].

CEL PRACY

Celem pracy jest zbadanie problemu wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek operacyjnych. Celem drugorzędym była analiza występowania czynników wpływających na stopień wypalenia zawodowego.

MATERIAŁ I METODY

Uczestnicy badań

Ankieta została skierowana do 108 pielęgniarek pracujących w szpitalach na blokach operacyjnych na terenie Wrocławia.

Narzędzia badawcze

Osoby badane uzupełniły trzy ankiety:

- 1) Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Ch. Maslach (MBI – ang.: *Maslach Burnout Inventory*),
- 2) Skalę Satysfakcji z Pracy A. Zalewskiej (SSP), a także
- 3) ankietę własną, składającą się z 23 pytań. W tej ankiecie została umieszczona informacja, że jest ona całkowicie dobrowolna i anonimowa, a uzyskane informacje zostaną wykorzystane do celów naukowych.

Analiza statystyczna

Analizę wykonano w programie R, wersja 3.3.1. W analizie danych wykorzystano elementy statystyki opisowej. Wyniki badań przedstawione zostały w postaci tabel i wykresów. Analizę zmiennych ilościowych (tj. wyrażonych liczbą) przeprowadzono wyliczając średnią ($\bar{X}$), odchylenie standardowe (SD), medianę (Me), kwartyle (Q), minimum (min) oraz maksimum (maks).

Analizę zmiennych jakościowych (tj. niewyrażonych liczbą) przeprowadzono wyliczając liczbę i procent wystąpień każdej z wartości. Porównanie wartości zmiennych ilościowych w dwóch grupach wykonano za pomocą testu *t*-Studenta (gdy zmienna miała rozkład normalny w analizowanych grupach) lub testu U Manna-Whitneya (gdy rozkładu normalnego nie miała).

Porównanie wartości zmiennych ilościowych w trzech i więcej grupach wykonano za pomocą analizy wariancji ANOVA (gdy zmienna miała rozkład normalny w analizowanych grupach) lub testu Kruskala-Wallisa (gdy rozkładu normalnego nie miała). Gdy takie porównanie pokazało istotne statystycznie różnice wykonywano analizę *post-hoc*: testem HSD Tukeya (w przypadku normalności rozkładów) lub testem Dunna (w przypadku braku normalności).

Korelację między dwiema zmiennymi ilościowymi analizowano wykorzystując współczynnik Pearsona (gdy obie zmienne miały rozkład normalny) lub Spearmana (gdy co najmniej jedna z nich rozkładu normalnego nie miała).

Siłę zależności interpretowano według następującego schematu: $|r| \geq 0,9$ – zależność bardzo silna; $0,7 \leq |r| < 0,9$ – zależność silna; $0,5 \leq |r| < 0,7$ – zależność średnio silna; $0,3 \leq |r| < 0,5$ – zależność słaba oraz $|r| < 0,3$ – zależność bardzo słaba (pomijalna).

Schemat interpretacji wykonano według Hinkle i wsp. [9]. Normalność rozkładu zmiennych badano za pomocą testu Shapiro–Wilka. W analizie przyjęto poziom istotności dla $p < 0,05$.

WYNIKI

Charakterystyka uczestników badań

W tabeli 1 przedstawiono szczegółową charakterystykę uczestników badania z uwzględnieniem wybranych cech socjodemograficznych i specyfiki bloku operacyjnego.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy

Cecha		n	%
Wiek	20–25 lat	11	10,19
	26–30 lat	13	12,04
	31–40 lat	19	17,59
	powyżej 40 lat	65	60,19
Płeć	kobieta	102	94,44
	mężczyzna	4	3,70
	brak odpowiedzi	2	1,85
Wykształcenie	pielęgniarka dyplomowana	42	38,89
	licencjat pielęgniarstwa	47	43,52
	magister pielęgniarstwa	19	17,59
Dodatkowe kwalifikacje	kursy	35	32,41
	specjalizacje	28	25,93
	kursy i specjalizacje	30	27,78
	brak	15	13,89
Miejsce zamieszkania	miasto	85	78,70
	wieś	23	21,30
Czy jest Pani/Pan w związku?	w związku	83	76,85
	samotna/y	25	23,15
Specyfika bloku operacyjnego	blok wieloprofilowy	8	7,41
	centralny blok operacyjny	10	9,26
	chirurgia dziecięca	8	7,41
	chirurgia naczyniowa	5	4,63
	chirurgia ogólna i urologia	9	8,33
	chirurgia plastyczna	2	1,85
	chirurgia ręki	1	0,93
	ginekologia i położnictwo	9	8,33
	kardiochirurgia	9	8,33
	laryngologia	2	1,85
	neurochirurgia	10	9,26
	ortopedia	12	11,11
	wiele różnych bloków	6	5,56
	brak odpowiedzi	17	15,74

Wskaźnik wypalenia zawodowego (MBI)

Wszystkie wskaźniki przyjmują wartości od 0 do 100, gdzie 0 oznacza brak danego objawu, a 100 – najsilniejsze jego nasilenie (tab. 2).

Tabela 2. Wskaźnik wypalenia zawodowego

	n	X	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3
Wyczerpanie emocjonalne	108	38,37	27,23	33,33	0	100	19,44	55,56
Depersonalizacja	108	24,07	27,72	20	0	100	0	40
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	108	40,39	25,73	37,5	0	100	21,88	62,5
Wynik łączny	108	34,28	20,45	30,14	0	85,46	19,44	47,34

Skala satysfakcji z pracy (SSP)

Wszystkie wskaźniki przyjmują wartości od 1 do 7, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 7 – „zdecydowanie się zgadzam” (tab. 3).

Tabela 3. Skala satysfakcji z pracy

	n	X	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3
Pod bardzo wieloma względami moja praca jest bliska ideału	107	3,36	1,32	3	1	6	2,5	4
Mam świetne warunki w pracy	108	3,46	1,46	3	1	7	2	4
Jestem zadowolona/y z pracy	108	4,14	1,3	4	1	7	3	5
Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągnąć to, czego chciałam/em	108	4,04	1,32	4	1	7	3	5
Gdybym miała/ł decydować raz jeszcze, wybrałabym/łbym tę samą pracę	108	4,08	1,99	4	1	7	2,75	6
Wynik łączny	107	3,81	0,9	3,8	1,2	5,8	3,2	4,4

Satysfakcja z pracy a wyczerpanie emocjonalne

Wyczerpanie emocjonalne koreluje istotnie ze wszystkimi podskalami kwestionariusza SSP oprócz podskali zadowolenia z warunków pracy ($p < 0,05$). Zależności te są ujemne, tzn. im większa satysfakcja z pracy, tym mniejsze wyczerpanie emocjonalne (tab. 4).

Tabela 4. Wyczerpanie emocjonalne

Satysfakcja z pracy	Korelacja z wyczerpaniem emocjonalnym			
	Współczynnik korelacji	p^*	Kierunek zależności	Siła zależności
Idealna praca	-0,25	0,01	ujemny	bardzo słaba
Warunki pracy	-0,184	0,057	–	–
Zadowolenie z pracy	-0,428	<0,001	ujemny	słaba
Osiągnięcia	-0,226	0,019	ujemny	bardzo słaba
Ponowny wybór	-0,233	0,015	ujemny	bardzo słaba
Wynik łączny	-0,402	<0,001	ujemny	słaba

* p – poziom istotności statystycznej.

Satysfakcja z pracy a depersonalizacja

Współczynniki korelacji są nieistotne statystycznie ($p > 0,05$), a więc poziom depersonalizacji nie koreluje istotnie z satysfakcją z pracy (tab. 5).

Tabela 5. Depersonalizacja

Satysfakcja z pracy	Korelacja z depersonalizacją			
	Współczynnik korelacji	p^*	Kierunek zależności	Siła zależności
Idealna praca	-0,149	0,125	–	–
Warunki pracy	-0,126	0,194	–	–
Zadowolenie z pracy	-0,164	0,09	–	–
Osiągnięcia	-0,111	0,253	–	–
Ponowny wybór	-0,014	0,886	–	–
Wynik łączny	-0,172	0,077	–	–

* p – poziom istotności statystycznej.

Satysfakcja z pracy a poczucie braku satysfakcji zawodowej

Poczucie braku satysfakcji zawodowej koreluje istotnie ze wszystkimi podskalami kwestionariusza SSP oprócz podskali zadowolenia ze swoich osiągnięć ($p < 0,05$). Zależności te są ujemne, tzn. im większa satysfakcja z pracy, tym mniejsze poczucie braku satysfakcji zawodowej. Najsilniejsza jest korelacja między poczuciem braku satysfakcji zawodowej a ogólną satysfakcją z pracy (tab. 6).

Tabela 6. Poczucie braku satysfakcji zawodowej

Satysfakcja z pracy	Korelacja z poczuciem braku satysfakcji zawodowej			
	Współczynnik korelacji	p*	Kierunek zależności	Siła zależności
Idealna praca	-0,318	0,001	ujemny	słaba
Warunki pracy	-0,351	< 0,001	ujemny	słaba
Zadowolenie z pracy	-0,267	0,005	ujemny	bardzo słaba
Osiągnięcia	-0,164	0,089	–	–
Ponowny wybór	-0,23	0,016	ujemny	bardzo słaba
Wynik łączny	-0,429	< 0,001	ujemny	słaba

*p – poziom istotności statystycznej.

Wynik łączny kwestionariusza Maslach (MBI)

Wynik łączny kwestionariusza Maslach koreluje istotnie ze wszystkimi podskalami kwestionariusza SSP ($p < 0,05$). Zależności te są ujemne, tzn. im większa satysfakcja z pracy, tym niższy poziom wypalenia zawodowego. Najsilniejsza jest korelacja między ogólnym wypaleniem zawodowym a ogólną satysfakcją z pracy (tab. 7).

Tabela 8. Wiek a wypalenie zawodowe

Parametr	Wiek	n	X	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3	p*
Wyczerpanie emocjonalne	20–25 lat (A)	11	23,23	20,16	22,22	0	77,78	11,11	22,22	$p = 0,141$
	26–30 lat (B)	13	33,33	24,43	22,22	0	77,78	22,22	44,44	
	31–40 lat (C)	19	45,61	27,19	44,44	0	100	22,22	66,67	
	powyżej 40 lat (D)	65	39,83	28,18	44,44	0	100	11,11	55,56	
Depersonalizacja	20–25 lat (A)	11	27,27	18,49	20	0	60	20	40	$p = 0,518$
	26–30 lat (B)	13	24,62	29,61	20	0	100	0	40	
	31–40 lat (C)	19	28,42	30,78	20	0	100	0	40	
	powyżej 40 lat (D)	65	22,15	28,09	20	0	100	0	40	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	20–25 lat (A)	11	34,09	21,72	25	12,5	87,5	25	43,75	$p = 0,685$
	26–30 lat (B)	13	34,62	20,51	37,5	0	75	25	37,5	
	31–40 lat (C)	19	40,79	25,63	37,5	0	87,5	18,75	56,25	
	powyżej 40 lat (D)	65	42,5	27,4	37,5	0	100	12,5	62,5	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	20–25 lat (A)	11	28,2	11,86	29,07	11,57	55,09	22,41	33,24	$p = 0,493$
	26–30 lat (B)	13	30,85	22,46	26,57	4,17	84,26	16,2	36,94	
	31–40 lat (C)	19	38,27	20,7	38,15	3,7	85,46	21,94	48,7	
	powyżej 40 lat (D)	65	34,83	21,17	30,28	0	80,09	19,44	52,69	
Idealna praca	20–25 lat (A)	11	3,09	1,22	3	1	5	2,5	3,5	$p = 0,66$
	26–30 lat (B)	13	3,54	0,88	3	3	6	3	4	
	31–40 lat (C)	19	3,11	1,24	3	1	6	2	4	
	powyżej 40 lat (D)	64	3,45	1,44	3	1	6	2	5	
Warunki pracy	20–25 lat (A)	11	3,73	0,9	4	2	5	3	4	$p = 0,747$
	26–30 lat (B)	13	3,62	1,5	4	1	6	3	4	
	31–40 lat (C)	19	3,47	1,65	3	1	7	2	4,5	
	powyżej 40 lat (D)	65	3,38	1,49	3	1	7	2	4	
Zadowolenie z pracy	20–25 lat (A)	11	4,91	0,54	5	4	6	5	5	$p = 0,031$
	26–30 lat (B)	13	4,54	1,05	4	3	6	4	5	
	31–40 lat (C)	19	3,68	1,06	4	2	5	3	4,5	
	powyżej 40 lat (D)	65	4,06	1,43	4	1	7	3	5	
Osiągnięcia	20–25 lat (A)	11	4,91	0,83	5	3	6	5	5	$p = 0,045$
	26–30 lat (B)	13	3,46	1,45	3	2	6	2	4	
	31–40 lat (C)	19	4,16	1,46	4	2	7	3	5	
	powyżej 40 lat (D)	65	3,97	1,26	4	1	6	3	5	
Ponowny wybór	20–25 lat (A)	11	5,18	1,33	5	3	7	4	6	$p = 0,095$
	26–30 lat (B)	13	4,85	1,68	5	1	7	4	6	
	31–40 lat (C)	19	3,74	2,13	4	1	7	2	5,5	
	powyżej 40 lat (D)	65	3,85	2,03	4	1	7	2	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	20–25 lat	11	4,36	0,62	4,2	3,4	5,2	4,1	4,9	$p = 0,083$
	26–30 lat	13	4	0,68	4	3	5,6	3,6	4,4	
	31–40 lat	19	3,63	0,74	3,8	2,2	5	3,2	4,1	
	powyżej 40 lat	64	3,73	0,99	3,6	1,2	5,8	3	4,5	

*p – poziom istotności statystycznej.

Tabela 7. Wynik łączny kwestionariusza MBI

Satysfakcja z pracy	Korelacja z wynikiem łącznym kw. Maslach			
	Współczynnik korelacji	p*	Kierunek zależności	Siła zależności
Idealna praca	-0,311	0,001	ujemny	słaba
Warunki pracy	-0,285	0,003	ujemny	bardzo słaba
Zadowolenie z pracy	-0,384	< 0,001	ujemny	słaba
Osiągnięcia	-0,233	0,015	ujemny	bardzo słaba
Ponowny wybór	-0,247	0,01	ujemny	bardzo słaba
Wynik łączny	-0,455	< 0,001	ujemny	słaba

*p – poziom istotności statystycznej.

Wiek a wypalenie zawodowe

Wartości p są niższe od 0,05 dla zadowolenia z pracy i z własnych osiągnięć, a więc wartości tych podskal zależały od wieku. Aby odpowiedzieć na pytanie, jak dokładnie wygląda ta zależność, wykonano analizę *post-hoc*. Pokazała ona, że: 1) osoby w wieku 20–25 lat były istotnie bardziej zadowolone z pracy niż osoby w wieku 31–40 lat, 2) osoby w wieku 20–25 lat były istotnie bardziej zadowolone ze swoich osiągnięć niż osoby w wieku 26–30

lat. Pozostałe wartości p są wyższe od 0,05, a więc wartości pozostałych podskal nie zależały od wieku (tab. 8).

Wykształcenie a wypalenie zawodowe

Wszystkie wartości p są wyższe od 0,05, a więc poziom wypalenia zawodowego ani poziom satysfakcji z pracy nie zależały od wykształcenia.

Dodatkowe kwalifikacje a zadowolenie z pracy

Wszystkie wartości p są wyższe od 0,05, a więc poziom wypalenia zawodowego ani poziom satysfakcji z pracy nie zależały od posiadania dodatkowych kwalifikacji.

Miejsce zamieszkania a wypalenie zawodowe

Wartość p jest niższa od 0,05 dla depersonalizacji, a więc wartości tej podskali zależały od miejsca zamieszkania. U osób ze wsi były one wyższe. Wartości p dla pozostałych podskal są większe od 0,05, a więc ich wartości nie zależały od miejsca zamieszkania (tab. 9).

Tabela 9. Miejsce zamieszkania a wypalenie zawodowe

Parametr	Miejsce zamieszkania	n	$\bar{X}$	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3	p^*
Wyczerpanie emocjonalne	miasto	85	35,82	26,53	33,33	0	100	11,11	55,56	$p = 0,063$
	wieś	23	47,83	28,31	55,56	0	88,89	27,78	72,22	
Depersonalizacja	miasto	85	20,47	25,07	20	0	100	0	40	$p = 0,015$
	wieś	23	37,39	33,2	20	0	100	20	60	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	miasto	85	40,29	26,19	37,5	0	87,5	25	62,5	$p = 0,924$
	wieś	23	40,76	24,49	37,5	12,5	100	18,75	62,5	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	miasto	85	32,19	19,17	29,07	0	85,46	19,44	44,17	$p = 0,085$
	wieś	23	41,99	23,48	39,91	4,17	84,26	22,55	61,16	
Idealna praca	miasto	84	3,4	1,33	3	1	6	3	4	$p = 0,61$
	wieś	23	3,22	1,31	3	1	5	2	4	
Warunki pracy	miasto	85	3,46	1,48	3	1	7	2	4	$p = 0,954$
	wieś	23	3,48	1,38	3	1	6	2,5	4,5	
Zadowolenie z pracy	miasto	85	4,13	1,24	4	1	7	3	5	$p = 0,657$
	wieś	23	4,17	1,53	4	1	6	4	5	
Osiągnięcia	miasto	85	4,01	1,31	4	1	7	3	5	$p = 0,738$
	wieś	23	4,13	1,36	4	2	6	3	5	
Ponowny wybór	miasto	85	4,2	1,93	4	1	7	3	6	$p = 0,283$
	wieś	23	3,65	2,21	3	1	7	1,5	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	miasto	84	3,84	0,86	3,8	2	5,8	3,2	4,4	$p = 0,876$
	wieś	23	3,73	1,05	4	1,2	5,2	3,2	4,6	

* p – poziom istotności statystycznej.

Tabela 10. Stan cywilny a zadowolenie z pracy

Parametr	Stan cywilny	n	$\bar{X}$	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3	p^*
Wyczerpanie emocjonalne	w związku	83	37,08	26,73	33,33	0	100	11,11	55,56	$p = 0,405$
	samotna/y	25	42,67	28,99	33,33	0	88,89	22,22	66,67	
Depersonalizacja	w związku	83	22,41	26,58	20	0	100	0	40	$p = 0,291$
	samotna/y	25	29,6	31,16	20	0	100	0	40	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	w związku	83	36,9	24,3	37,5	0	100	12,5	50	$p = 0,014$
	samotna/y	25	52	27,41	50	0	87,5	25	75	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	w związku	83	32,13	19,27	29,17	0	80,09	18,47	44,07	$p = 0,067$
	samotna/y	25	41,42	22,95	36,94	0	85,46	22,41	57,59	
Idealna praca	w związku	82	3,48	1,3	3	1	6	3	4	$p = 0,112$
	samotna/y	25	3	1,35	3	1	6	2	4	
Warunki pracy	w związku	83	3,65	1,43	3	1	7	3	5	$p = 0,018$
	samotna/y	25	2,84	1,4	3	1	6	2	4	
Zadowolenie z pracy	w związku	83	4,19	1,37	4	1	7	3	5	$p = 0,314$
	samotna/y	25	3,96	1,06	4	2	6	3	5	
Osiągnięcia	w związku	83	4,07	1,29	4	1	6	3	5	$p = 0,547$
	samotna/y	25	3,92	1,44	4	2	7	3	5	
Ponowny wybór	w związku	83	4,1	2	4	1	7	3	6	$p = 0,894$
	samotna/y	25	4,04	1,99	5	1	7	2	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	w związku	82	3,89	0,94	4	1,2	5,8	3,2	4,75	$p = 0,096$
	samotna/y	25	3,55	0,71	3,6	2	5	3,2	4	

* p – poziom istotności statystycznej.

Stan cywilny a zadowolenie z pracy

Wartość p jest niższa od 0,05 dla poczucia braku satysfakcji zawodowej i dla zadowolenia z warunków pracy, a więc wartości tych podskal zależały od stanu cywilnego. Osoby samotne miały większe poczucie braku satysfakcji zawodowej i były mniej zadowolone z warunków pracy. Wartości p dla pozostałych podskal są większe od 0,05, a więc ich wartości nie zależały od stanu cywilnego (tab. 10).

Staż pracy a wypalenie zawodowe

Wartość p jest niższa od 0,05 dla chęci ponownego wyboru tego samego zawodu, a więc wartości tej podskali zależały od stażu pracy. Aby odpowiedzieć na pytanie, jak dokładnie wygląda ta zależność, wykonano analizę *post-hoc*. Pokazała ona, że: 1) osoby ze stażem do 10 lat były istotnie bardziej przekonane, że ponownie wybrałyby ten sam zawód niż osoby ze stażem 11–20 lat. Pozostałe wartości p są wyższe od 0,05, a więc wartości pozostałych podskal nie zależały od stażu pracy (tab. 11).

Tabela 11. Staż pracy a wypalenie zawodowe

Parametr	Staż pracy	n	X	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3	p*
Wyczerpanie emocjonalne	do 10 lat (A)	39	35,33	28,6	22,22	0	100	11,11	55,56	$p = 0,427$
	11–20 lat (B)	22	43,43	24,22	44,44	0	100	25	55,56	
	ponad 20 lat (C)	47	38,53	27,59	44,44	0	88,89	16,67	55,56	
Depersonalizacja	do 10 lat (A)	39	26,15	24,77	20	0	100	0	40	$p = 0,282$
	11–20 lat (B)	22	25,45	26,32	20	0	80	0	55	
	ponad 20 lat (C)	47	21,7	30,88	0	0	100	0	30	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	do 10 lat (A)	39	38,14	24,99	37,5	0	87,5	25	50	$p = 0,775$
	11–20 lat (B)	22	40,91	24,15	37,5	0	87,5	28,12	59,38	
	ponad 20 lat (C)	47	42,02	27,39	50	0	100	12,5	62,5	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	do 10 lat (A)	39	33,21	21,16	29,07	3,7	85,46	18,24	45,93	$p = 0,624$
	11–20 lat (B)	22	36,6	18,4	39,03	0	66,76	20,95	49,44	
	ponad 20 lat (C)	47	34,09	21,09	29,17	0	80,09	19,44	46,25	
Idealna praca	do 10 lat (A)	39	3,18	1,32	3	1	6	3	4	$p = 0,479$
	11–20 lat (B)	22	3,36	1,22	3,5	1	6	2,25	4	
	ponad 20 lat (C)	46	3,52	1,38	3,5	1	6	2,25	5	
Warunki pracy	do 10 lat (A)	39	3,18	1,48	3	1	7	2	4	$p = 0,312$
	11–20 lat (B)	22	3,64	1,18	3	2	6	3	4	
	ponad 20 lat (C)	47	3,62	1,54	3	1	7	3	5	
Zadowolenie z pracy	do 10 lat (A)	39	4,18	1,19	4	2	6	3,5	5	$p = 0,963$
	11–20 lat (B)	22	4,18	1,05	4	2	6	4	5	
	ponad 20 lat (C)	47	4,09	1,5	4	1	7	3	5	
Osiągnięcia	do 10 lat (A)	39	4,18	1,39	4	2	7	3	5	$p = 0,64$
	11–20 lat (B)	22	3,86	1,17	4	2	6	3	4,75	
	ponad 20 lat (C)	47	4	1,34	4	1	6	3	5	
Ponowny wybór	do 10 lat (A)	39	4,72	1,79	5	1	7	4	6	$p = 0,01$
	11–20 lat (B)	22	3,09	1,82	3	1	7	2	3,75	
	ponad 20 lat (C)	47	4,02	2,06	4	1	7	2,5	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	do 10 lat (A)	39	3,89	0,84	4	2	5,6	3,3	4,4	$p = 0,454$
	11–20 lat (B)	22	3,63	0,8	3,7	2,2	5	3,05	4	
	ponad 20 lat (C)	46	3,84	1	3,8	1,2	5,8	3,2	4,7	

*p – poziom istotności statystycznej.

Tabela 12. Stres w pracy a wypalenie zawodowe

Parametr	Stres w pracy	n	X	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3	p*
Wyczerpanie emocjonalne	często (C)	46	43	26,25	44,44	0	100	22,22	55,56	$p < 0,001$
	b. często (BC)	27	50,62	29,93	55,56	0	100	27,78	77,78	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	22,86	18,46	22,22	0	66,67	11,11	38,89	
Depersonalizacja	często (C)	46	27,83	30,54	20	0	100	0	55	$p = 0,269$
	b. często (BC)	27	27,41	30,46	20	0	100	0	40	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	16,57	19,7	20	0	60	0	20	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	często (C)	46	47,83	25,18	50	0	87,5	25	62,5	$p = 0,004$
	b. często (BC)	27	42,59	28,01	37,5	0	100	18,75	56,25	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	28,93	20,73	25	0	87,5	12,5	37,5	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	często (C)	46	39,55	20,06	36,39	0	84,26	23,73	52,06	$p < 0,001$
	b. często (BC)	27	40,21	21,22	36,94	0	85,46	21,94	57,59	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	22,79	15,42	19,91	0	63,98	14,54	29,54	
Idealna praca	często (C)	45	3,53	1,22	3	1	6	3	4	$p < 0,001$
	b. często (BC)	27	2,52	1,31	2	1	6	1,5	3	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	3,8	1,18	4	2	6	3	5	
Warunki pracy	często (C)	46	3,37	1,37	3	1	6	2	4	$p = 0,491$
	b. często (BC)	27	3,3	1,56	3	1	6	2	4,5	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	3,71	1,49	4	1	7	3	4	
Zadowolenie z pracy	często (C)	46	4,09	1,33	4	1	7	3	5	$p = 0,001$
	b. często (BC)	27	3,56	1,15	4	1	6	3	4	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	4,66	1,19	5	2	6	4	5,5	
Osiągnięcia	często (C)	46	4	1,25	4	1	6	3	5	$p = 0,63$
	b. często (BC)	27	3,89	1,5	4	2	7	2	5	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	4,2	1,28	4	2	6	3	5	
Ponowny wybór	często (C)	46	4,15	2,02	4,5	1	7	3	6	$p = 0,251$
	b. często (BC)	27	3,52	2,23	4	1	7	1	6	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	4,43	1,7	5	1	7	3	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	często (C)	45	3,82	0,91	3,8	2	5,4	3,2	4,6	$p = 0,003$
	b. często (BC)	27	3,36	0,86	3,4	1,2	5	3	4	
	rzadko, b. rzadko (R)	35	4,16	0,78	4	2,2	5,8	3,6	4,8	

*p – poziom istotności statystycznej.

Stres w pracy a wypalenie zawodowe

Wartość p jest niższa od 0,05 dla wyczerpania emocjonalnego, poczucia braku satysfakcji zawodowej, ogólnego wypalenia zawodowego, poczucia idealnej pracy, zadowolenia z pracy i ogólnej satysfakcji z pracy, a więc wartości tych podskal zależały od częstości odczuwania stresu. Aby odpowiedzieć na pytanie, jak dokładnie wygląda ta zależność, wykonano analizę *post-*

-hoc. Pokazała ona, że: 1) osoby odczuwające stres często lub bardzo często miały wyższy poziom wyczerpania zawodowego i wyższy ogólny poziom wypalenia zawodowego niż osoby odczuwające go rzadko lub bardzo rzadko; 2) osoby odczuwające stres często miały wyższy ogólny poziom poczucia braku satysfakcji zawodowej niż osoby odczuwające go rzadko lub bardzo rzadko; 3) osoby odczuwające stres często, rzadko lub bardzo

Tabela 13. Sytuacja materialna a zadowolenie z pracy

Parametr	Sytuacja materialna	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SD</i>	<i>Me</i>	<i>Min</i>	<i>Maks</i>	<i>Q1</i>	<i>Q3</i>	<i>p*</i>
Wyczerpanie emocjonalne	dobra, b. dobra (D)	28	35,32	28,05	33,33	0	88,89	11,11	55,56	$p = 0,742$
	wystarczająca (W)	27	37,86	28,62	33,33	0	88,89	16,67	61,11	
	niewystarczająca, zła (N)	53	40,25	26,44	33,33	0	100	22,22	55,56	
Depersonalizacja	dobra, b. dobra (D)	28	21,43	28,77	10	0	100	0	40	$p = 0,626$
	wystarczająca (W)	27	25,93	26,5	20	0	100	0	40	
	niewystarczająca, zła (N)	53	24,53	28,19	20	0	100	0	40	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	dobra, b. dobra (D)	28	37,95	24,88	31,25	0	100	21,88	50	$p = 0,174$
	wystarczająca (W)	27	48,61	26,7	50	0	87,5	25	75	
	niewystarczająca, zła (N)	53	37,5	25,24	37,5	0	87,5	12,5	50	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	dobra, b. dobra (D)	28	31,56	20,01	28,19	3,7	73,43	16,44	44,79	$p = 0,502$
	wystarczająca (W)	27	37,47	20,81	35,65	0	84,26	21,16	53,43	
	niewystarczająca, zła (N)	53	34,09	20,66	30,28	0	85,46	20,37	44,17	
Idealna praca	dobra, b. dobra (D)	28	3,71	1,38	3,5	1	6	3	5	$p = 0,227$
	wystarczająca (W)	26	3,38	1,33	3	1	6	2,25	4	
	niewystarczająca, zła (N)	53	3,17	1,27	3	1	6	2	4	
Warunki pracy	dobra, b. dobra (D)	28	3,79	1,45	4	1	7	3	5	$p = 0,264$
	wystarczająca (W)	27	3,41	1,42	3	1	6	2,5	4	
	niewystarczająca, zła (N)	53	3,32	1,48	3	1	7	2	4	
Zadowolenie z pracy	dobra, b. dobra (D)	28	4,79	1,29	5	1	7	4	6	$p = 0,001$
	wystarczająca (W)	27	4,15	1,49	4	1	6	3	5	
	niewystarczająca, zła (N)	53	3,79	1,08	4	1	6	3	5	
Osiągnięcia	dobra, b. dobra (D)	28	4,39	1,34	5	2	6	3	5,25	$p = 0,058$
	wystarczająca (W)	27	4,22	1,28	5	1	6	3,5	5	
	niewystarczająca, zła (N)	53	3,75	1,28	4	2	7	3	5	
Ponowny wybór	dobra, b. dobra (D)	28	3,82	2,14	3	1	7	2	6	$p = 0,641$
	wystarczająca (W)	27	4,37	1,8	5	1	7	3	5,5	
	niewystarczająca, zła (N)	53	4,08	2,02	4	1	7	3	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	dobra, b. dobra (D)	28	4,1	1,06	4,3	1,2	5,8	3,4	5	$p = 0,069$
	wystarczająca (W)	26	3,89	0,88	3,8	2,6	5,6	3,2	4,55	
	niewystarczająca, zła (N)	53	3,62	0,79	3,8	2	5,2	3,2	4	

* p – poziom istotności statystycznej.

Tabela 14. System pracy a zadowolenie z pracy

Parametr	System pracy	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SD</i>	<i>Me</i>	<i>Min</i>	<i>Maks</i>	<i>Q1</i>	<i>Q3</i>	<i>p*</i>
Wyczerpanie emocjonalne	jednozmianowy	30	36,67	31,85	22,22	0	100	13,89	63,89	$p = 0,446$
	wielozmianowy	77	39,54	25,2	44,44	0	88,89	22,22	55,56	
Depersonalizacja	jednozmianowy	30	20,67	24,34	20	0	100	0	40	$p = 0,529$
	wielozmianowy	77	25,71	28,99	20	0	100	0	40	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	jednozmianowy	30	32,92	25,1	25	0	87,5	12,5	50	$p = 0,039$
	wielozmianowy	77	43,67	25,46	37,5	0	100	25	62,5	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	jednozmianowy	30	30,08	19,44	24,54	3,7	80,09	16,88	36,44	$p = 0,098$
	wielozmianowy	77	36,31	20,53	33,7	0	85,46	21,2	52,69	
Idealna praca	jednozmianowy	30	3,6	1,43	3	1	6	3	5	$p = 0,222$
	wielozmianowy	76	3,24	1,24	3	1	6	2	4	
Warunki pracy	jednozmianowy	30	3,87	1,7	4	1	7	3	5	$p = 0,161$
	wielozmianowy	77	3,34	1,31	3	1	6	2	4	
Zadowolenie z pracy	jednozmianowy	30	4,13	1,61	4,5	1	7	3	5	$p = 0,745$
	wielozmianowy	77	4,13	1,17	4	1	6	4	5	
Osiągnięcia	jednozmianowy	30	4	1,49	4	1	7	3	5	$p = 0,912$
	wielozmianowy	77	4,03	1,25	4	2	6	3	5	
Ponowny wybór	jednozmianowy	30	4,6	1,98	5	1	7	3	6	$p = 0,075$
	wielozmianowy	77	3,84	1,95	4	1	7	2	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	jednozmianowy	30	4,04	1,05	4,1	2	5,8	3,25	5	$p = 0,089$
	wielozmianowy	76	3,71	0,82	3,8	1,2	5,4	3,2	4,2	

* p – poziom istotności statystycznej.

Tabela 15. Motywacja wyboru zawodu a zadowolenie z pracy

Parametr	Motywacja do wyboru zawodu	n	X	SD	Me	Min	Maks	Q1	Q3	p*
Wyczerpanie emocjonalne	prestiż (Pż)	28	34,13	28,19	22,22	0	100	11,11	55,56	$p = 0,503$
	przypadek (Pk)	68	40,03	26,19	38,89	0	100	22,22	55,56	
	inne (I)	11	34,34	29,17	33,33	0	77,78	11,11	61,11	
Depersonalizacja	prestiż (Pż)	28	25,71	32,14	20	0	100	0	40	$p = 0,852$
	przypadek (Pk)	68	22,35	25,98	20	0	100	0	25	
	inne (I)	11	25,45	23,82	20	0	60	0	40	
Poczucie braku satysfakcji zawodowej	prestiż (Pż)	28	37,95	28,96	31,25	0	87,5	12,5	53,12	$p = 0,503$
	przypadek (Pk)	68	39,52	23,52	37,5	0	100	25	53,12	
	inne (I)	11	47,73	28,4	50	0	87,5	25	68,75	
Wypalenie zawodowe – wynik łączny	prestiż (Pż)	28	32,6	23,66	28,66	0	84,26	15,44	46,78	$p = 0,73$
	przypadek (Pk)	68	33,97	18,27	30,28	0	80,09	19,79	45,28	
	inne (I)	11	35,84	21,27	33,7	0	67,22	20,79	52,64	
Idealna praca	prestiż (Pż)	28	3,64	1,45	3	1	6	3	5	$p = 0,276$
	przypadek (Pk)	67	3,3	1,22	3	1	6	2,5	4	
	inne (I)	11	2,82	1,33	3	1	5	2	4	
Warunki pracy	prestiż (Pż)	28	3,89	1,64	4	1	7	2,75	5	$p = 0,069$
	przypadek (Pk)	68	3,43	1,34	3	1	7	3	4	
	inne (I)	11	2,82	1,33	2	2	6	2	3,5	
Zadowolenie z pracy	prestiż (Pż)	28	4,36	1,16	4,5	2	7	4	5	$p = 0,022$
	przypadek (Pk)	68	4,22	1,31	4	1	6	3,75	5	$Pż, Pk > I$
	inne (I)	11	3,09	1,22	3	1	5	2	4	
Osiągnięcia	prestiż (Pż)	28	4,39	1,45	5	2	7	3	5,25	$p = 0,225$
	przypadek (Pk)	68	3,94	1,23	4	2	6	3	5	
	inne (I)	11	3,64	1,43	3	1	5	3	5	
Ponowny wybór	prestiż (Pż)	28	4,68	2,06	5	1	7	3	6	$p = 0,051$
	przypadek (Pk)	68	3,76	1,92	4	1	7	2	5	
	inne (I)	11	4,82	1,72	5	1	7	4	6	
Satysfakcja z pracy – wynik łączny	prestiż (Pż)	28	4,19	0,86	4,1	2,4	5,8	3,55	5	$p = 0,029$
	przypadek (Pk)	67	3,72	0,93	3,8	1,2	5,4	3	4,4	
	inne (I)	11	3,44	0,61	3,4	2,6	4,4	3,1	3,9	$Pż > I$

*p – poziom istotności statystycznej.

rzadko miały większe przekonanie, że ich praca jest bliska ideału niż osoby odczuwające go bardzo często; 4) osoby odczuwające stres rzadko lub bardzo rzadko miały wyższe zadowolenie z wykonywanej pracy i ogólną satysfakcję z pracy niż osoby odczuwające go bardzo często. Pozostałe wartości p są wyższe od 0,05, a więc wartości pozostałych podskal nie zależały od stresu w pracy (tab. 12).

Sytuacja materialna a zadowolenie z pracy

Wartość p jest niższa od 0,05 dla zadowolenia z pracy, a więc wartości tej podskali zależały od sytuacji materialnej. Aby odpowiedzieć na pytanie, jak dokładnie wygląda ta zależność, wykonano analizę *post-hoc*. Pokazała ona, że osoby w sytuacji dobrej i bardzo dobrej były bardziej zadowolone z wykonywanej pracy niż osoby w sytuacji niewystarczającej i złej. Pozostałe wartości p są wyższe od 0,05, a więc wartości pozostałych podskal nie zależały od sytuacji materialnej (tab. 13).

System pracy a zadowolenie z pracy

Wartość p jest niższa od 0,05 dla poczucia braku satysfakcji zawodowej, a więc wartości tej podskali zależały od systemu pracy. Osoby pracujące w systemie wielozmianowym miały większe poczucie braku satysfakcji zawodowej. Wartości p dla pozostałych podskal są większe od 0,05, a więc ich wartości nie zależały od systemu pracy (tab. 14).

Wybór zawodu a zadowolenie z pracy

Wartość p jest niższa od 0,05 dla zadowolenia z pracy oraz ogólnego poziomu satysfakcji z pracy, a więc wartości tych podskal zależały od motywacji do wyboru zawodu. Aby odpowiedzieć na pytanie, jak dokładnie wygląda ta zależność, wykonano analizę *post-hoc*. Pokazała ona, że: 1) osoby, które wybrały zawód dla jego prestiżu lub przypadkowo, były bardziej zadowolone z wykonywanej pracy niż osoby, które wybrały zawód z powo-

dów „innych”; 2) osoby, które wybrały zawód dla jego prestiżu, miały wyższy ogólny poziom satysfakcji z pracy niż osoby, które wybrały go z powodów „innych”. Pozostałe wartości p są wyższe od 0,05, a więc wartości pozostałych podskal nie zależały od motywacji do wyboru zawodu (tab. 15).

DYSKUSJA

Występowanie zespołu wypalenia zawodowego obserwuje się u osób, które z racji wykonywanego zawodu pomagają innym. Na wypalenie zawodowe może mieć wpływ stopień satysfakcji zawodowej.

Celem pracy było zbadanie stopnia wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek operacyjnych oraz czynników wpływających na stopień wypalenia zawodowego.

W 1976 r. Maslach [10] stworzyła koncepcję wypalenia zawodowego, w której określiła wypalenie zawodowe jako zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, które pracują z innymi. Według tej koncepcji, wyczerpanie emocjonalne jest traktowane jako jeden z pierwszych determinantów wypalenia zawodowego, czyli braku sił do kontynuowania pracy.

Depersonalizacja jest definiowana jako negatywne, bez empatii reagowanie na potrzeby innych ludzi. Trzecia składowa wypalenia zawodowego to obniżone poczucie dokonań osobistych, które objawia się również spadkiem satysfakcji oraz brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy [10].

Badania własne pokazały, że na poziom zadowolenia z pracy ma wpływ wiek: im młodsze pielęgniarki, tym większa satysfakcja z pracy. Bycie w związku bardzo mocno oddziałuje pozytywnie na poziom satysfakcji z pracy i poziom wypalenia zawodowego. W opinii pielęgniarek lepsza sytuacja materialna wpływa po-

zytywnie na poziom satysfakcji z pracy i zmniejsza wypalenie zawodowe.

Z kolei wyższe poczucie stresu oraz system zmianowy pracy wpływały negatywnie na poziom satysfakcji z pracy i zwiększały poziom wypalenia zawodowego w badaniu własnym.

Inni autorzy [11, 12] zwracają uwagę na nadmierne obciążenie pracy zmianowej wpływające negatywnie na poziom funkcjonowania osób w sferze psychicznej i fizycznej oraz na brak satysfakcji z pracy czy poziom wypalenia zawodowego.

Wykonywaniu obowiązków zawodowych pielęgniarki na bloku operacyjnym towarzyszą liczne obciążenia fizyczne, chemiczne, biologiczne i psychofizyczne [13].

Charakter wykonywanej przez pielęgniarkę/położną operacyjną pracy polega w większości na instrumentowaniu i asystowaniu do zabiegów operacyjnych, a także na realizowaniu czynności sanitarno-porządkowych i przygotowawczych wa-

runkujących osiągnięcie wymaganego poziomu aseptyki i antyseptyki [14].

W pracy zawodowej pielęgniarek występuje wiele czynników stresogennych, które zwiększają ryzyko wystąpienia zjawiska wypalenia zawodowego [15].

WNIOSKI

1. Praca zmianowa wpływa na nasilenie zjawiska wypalenia zawodowego i braku satysfakcji z pracy.
2. Im krótszy staż pracy, tym pielęgniarki mają mniejsze wypalenie zawodowe i są bardziej usatysfakcjonowane z rodzaju wykonywanej pracy.
3. Stan cywilny wpływa na wypalenie zawodowe i satysfakcję z pracy – osoby będące w związku mają wyższą satysfakcję z pracy i mniejszy poziom wypalenia zawodowego.

Źródło finansowania: Praca sfinansowana ze środków własnych autorek.

Konflikt interesów: Autorki nie zgłaszają konfliktu interesów.

BIBLIOGRAFIA

1. Steciwko A, Mastalerz-Migas A. *Wstęp*. W: Steciwko A, Mastalerz-Migas A, red. *Stres a wypalenie zawodowe. Jak rozpoznawać, zapobiegać i leczyć*. Wrocław: Elsevier Urban & Partner; 2012: 31–32.
2. Wons A. *Czym jest stres?* W: Trzcieniecka-Green A, red. *Psychologia. Podręcznik dla studentów kierunków medycznych*. Kraków: Wydawnictwo Universitas; 2012: 410–417.
3. Fiłończuk-Wieczorkowska H, Żukrowska M. *Niefarmakologiczne metody postępowania w walce z ostrym i przewlekłym stresem*. W: Steciwko A, Mastalerz-Migas A, red. *Stres a wypalenie zawodowe. Jak rozpoznawać, zapobiegać i leczyć*. Wrocław: Elsevier Urban & Partner; 2012: 13–18.
4. Fiłończuk-Wieczorkowska H, Żukrowska M. *Stres a wypalenie zawodowe*. W: Steciwko A, Mastalerz-Migas A, red. *Stres a wypalenie zawodowe. Jak rozpoznawać, zapobiegać i leczyć*. Wrocław: Elsevier Urban & Partner; 2012: 44–46.
5. Sęk H, red. *Wypalenie zawodowe przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN; 2012.
6. Wilczek-Rużyczka E. *Wypalenie zawodowe pracowników medycznych*. Warszawa: Wolters Kluwer; 2014: 90–95.
7. Sapilak BJ. *Wypalenie zawodowe personelu medycznego*. W: Steciwko A, Mastalerz-Migas A, red. *Stres a wypalenie zawodowe. Jak rozpoznawać, zapobiegać i leczyć*. Wrocław: Elsevier Urban & Partner; 2012: 47–59.
8. Ciuruś M. *Pielęgniarstwo operacyjne*. Lublin: Wydawnictwo Medmed; 2007: 94–95.
9. Hinkle DE, Wiersma W, Jurs SG. *Applied statistics for the behavioral sciences*. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin; 2003.
10. Maslach C. *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*. W: Sęk H, red. *Wypalenie zawodowe przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN; 13–31.
11. Marcinkowski IT, red. *Higiena profilaktyka i organizacja w zawodach medycznych*. Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL; 2003: 15–88.
12. Dudek B, Waszkowska M, Marecz D, i wsp. *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy; 1999: 13–19.
13. Sosnowska E. Zagrożenia w pracy pielęgniarki operacyjnej. *Mag Piel Położ* 2009; 3: 24–25.
14. Koper A, Wrońska I. *Problemy pielęgnacyjne pacjentów z chorobą nowotworową*. Lublin: Wydawnictwo Czelej; 2003: 83–84.
15. Płotka A, Michalik E, Makara-Studzińska M. Zjawisko wypalenia w pracy zawodowej położnych a cechy osobowości. *Ann UMCS Sect D* 2005; 7: 153–162.

Adres do korespondencji:

Dr hab. Izabella Uchmanowicz, prof. nadzw.
Zakład Pielęgniarstwa Internistycznego
Katedra Pielęgniarstwa Klinicznego
Wydział Nauk o Zdrowiu
Uniwersytet Medyczny
ul. Bartła 5
51-618 Wrocław
Tel.: 71 784 18 24
E-mail: izabella.uchmanowicz@umed.wroc.pl

Praca wpłynęła do redakcji: 12.08.2017 r.

Po recenzji: 28.08.2017 r.

Zaakceptowano do druku: 11.09.2017 r.