

Wpływ stresu pielęgniarek na jakość usług pielęgnacyjnych

Impact of stress on the quality of nurses care services

Sokolik Ewa¹, Caus-Wozniak Irena²

¹ Śląskie Centrum Chorób Serca w Zabrzu

² Katedra Pielęgniarstwa Wydziału Opieki Zdrowotnej Wyższej Szkoły Nauk Stosowanych w Rudzie Śląskiej

Streszczenie

Stres towarzyszy różnym sferom życia ludzkiego i nie da się go wykluczyć. Terminem tym określa się nie tylko wyjątkowe i traumatyczne wydarzenia, lecz także nieustanne trudności życia, które towarzyszą człowiekowi na co dzień. Wiele osób jest skłonnych myśleć o stresie, iż jest zjawiskiem typowym dla współczesnego poziomu rozwoju cywilizacji. Zawód pielęgniarki jest szczególną profesją, gdyż wymaga ona wrodzonych cech osobowości takich jak: dobroć, łagodność, empatia oraz wrażliwość na potrzeby innych. Podczas wykonywania swoich czynności zawodowych pielęgniarki bezpośrednio kontaktują się z pacjentami, są zaangażowane w opiekę nad nimi, a ich postawa musi być autentyczna i otwarta. Istnieją jednak momenty, w których same pielęgniarki potrzebują wsparcia. Nie wszystkie osoby potrafią radzić sobie ze stresem, szczególnie wynikającym z trudności w pracy zawodowej. Może wówczas pojawić się zagrożenie utraty sensu pracy, zaangażowania, co określane jest mianem syndromu wypalenia zawodowego. Celem pracy była próba określenia wpływu stresu, jakiemu podlegają pielęgniarki zatrudnione w publicznej służbie zdrowia w związku z wykonywaniem swoich czynności zawodowych jak również określenie stopnia skutecznego radzenia sobie ze stresem wynikającym z pracy.

Wyniki badań wskazały, że większość pielęgniarek chętnie przychodzi do pracy, czuje się potrzebna i kompetentna, czyniąc ze swojej pracy powinność, mimo, iż dla połowy badanych praca stanowi duże obciążenie psychiczne. Bardzo często zdarza się pielęgniarkom myśleć o chorych pozostawionych na oddziale, poza godzinami wykonywania pracy. Badania wskazały również na to, iż pielęgniarki podejmują próbę odreagowania stresu poprzez: prowadzenie rozmów o danej sytuacji z bliskimi osobami, słuchając muzyki, poświęcając się hobby. Zdarza się również, iż część pielęgniarek posiada zalegania afektów i wówczas sięgają po używki bądź używają niecenzuralnego słownictwa. Każda pielęgniarka musi zatem znaleźć swój własny "złoty środek" na oddzielenie życia zawodowego od prywatnego, musi odnaleźć własną strategię działania i ochrony przed stresem, aby skutecznie zapobiegać temu zjawisku, a gdy tylko się ono pojawi łagodzić jego skutki.

Słowa kluczowe: stres, wypalenie zawodowe pielęgniarek/stress, nurses burnout syndrome

Summary

Stress accompanies various realms of human life, and it cannot be ruled out. Not only does this term define unique and traumatic events, but also the ongoing life difficulties, which accompany a man on a daily basis. Many people are willing to think about the stress as a phenomenon typical for the contemporary level of civilization development. Nursing is a special profession for it requires some innate personality qualities such as kindness, gentleness, empathy and sensitivity to the needs of others. When carrying out their professional activities, nurses communicate directly with patients, they are involved in taking care of them, and their attitude has to be authentic and open. However, there are moments when nurses themselves need support. Not all people

are able to cope with stress, especially one resulting from difficulties at work. There may appear a risk of losing the sense of work, commitment, which is referred to as a burnout syndrome. The aim of this study was to determine the influence of stress the nurses employed in the public health service are submitted to when performing their professional activities and also to define to what degree the nurses effectively cope with stress resulting from their work. The results indicated that the majority of nurses come to work willingly; they feel useful and competent, making their work a duty, despite the fact, that for half of the respondents the work is a major psychological burden. Very often nurses think about the patients left on the ward, after working hours. The study also pointed out that nurses make attempts to relieve stress by: having conversations about a given situation with their loved ones, listening to music, committing to a hobby. It also happens that some nurses have residual affects, and then turn to stimulants or use swearwords. Each nurse must, therefore, find their own "golden mean" to separate work from personal life, they must find their own strategy and protection against stress to effectively prevent this phenomenon, and as soon as it occurs to mitigate its effects.

Wstęp

Stres towarzyszy różnym sferom naszego życia i nie da się go wykluczyć z naszej codzienności. Terminem tym określa się nie tylko wyjątkowe i traumatyczne wydarzenia, lecz także nieustanne trudności naszego życia codziennego. Wiele osób uważa, że jest to zjawisko typowe dla współczesnego poziomu rozwoju cywilizacji, jednak stres towarzyszy człowiekowi od zarania dziejów, zmienia się jedynie jego natężenie i charakter.

Termin „stres” pojawił się w badaniach w 1935 roku dzięki pracom Waltera Canona, uważał on stres za sposób zachowania człowieka w odpowiedzi na bodźce świata zewnętrznego. Jednak analizą tego zjawiska zajął się Hans Selye węgierski naukowiec pracujący na Uniwersytecie w Montrealu. Selye poświęcił temu problemowi 50 lat pracy zawodowej, efektem tej pracy była publikacja „The Stress of Life” wydana w 1956 roku [1]. W książce tej dostrzegamy definicje aktualne po dzień dzisiejszy. Także polscy naukowcy badali zjawisko stresu. Jednym z nich był Jan Strelau, który zdefiniował stres jako stan, który charakteryzują silne negatywne emocje (lęk, złość, strach, wrogość) wywołujące zmiany fizjologiczne i biochemiczne, przekraczające możliwości obronne jednostki [2].

Stres nie jest czymś jednoznacznie złym, często jest bodźcem do szukania nowych doznań i rozwiązań, podchodzenia twórczego do problemów. Stres powoduje, że potrafimy dokonać rzeczy, które wydawałoby się w normalnych warunkach są nie do zrealizowania. Okazuje się, że w pewnych dawkach lub sytuacjach stres jest wręcz niezbędny, można więc doświadczać stresu jako zjawiska pozytywnego. Selye nazwał stres pozytywny „eustresem” a negatywny „dystresem”. Zbyt długie narażenie na dystres powoduje stan niezadowolenia, frustracji, wyczerpania, aż do chronicznego zmęczenia, pogorszenia stanu zdrowia i relacji interpersonalnych. Stres dezorganizuje działania prowadząc do załamania nerwowego, czego następstwem jest wypalenie zawodowe, depresja i choroby tak fizyczne jak i psychiczne [2]. Powyższe twierdzenia ukazują dwa oblicza stresu. Pierwszym jest stres utożsamiany pozytywnie powoduje bowiem motywację, aktywność, stymulację i mobilizację wysiłku, drugim jest stres negatywny, którego siła i częstotliwość może spowodować nieodwracalne zmiany w naszym organizmie.

Reakcja na stresory jest bardzo indywidualna zależna od wielu czynników zewnętrznych i wewnętrznych. Biorąc pod uwagę stres jako reakcję wyróżniamy następujące stadia:

— stadium reakcji alarmowej – pojawia się po zadziałaniu stresu, polega na pełnej mobilizacji mechanizmów obronnych

— stadium odporności – mimo bodźca organizm utrzymuje równowagę wewnętrzną

— stadium wyczerpania – następuje osłabienie i wyczerpanie organizmu, wpływające na szereg procesów fizjologicznych doprowadzając do trwałych zmian w organizmie a nawet śmierci [3, 4, 5].

Praca zawodowa może być przyczyną działania wielu stresorów. Stresory mogą być bodźcami działającymi poprzez zewnętrzne czynniki szkodliwe np. hałas, złe światło itp. oraz bodźcami działającymi na psychikę np. złe relacje interpersonalne, nadmiar obowiązków. Stres występujący w pracy to przyczyna niekontrolowanych zagrożeń przynoszących wiele szkód co ma bezpośrednie przełożenie na jakość pracy [6, 7].

Grupa zawodowa pielęgniarek jest szczególnie narażona na stres zarówno pozytywny jak i negatywny. Praca pielęgniarki z ludźmi i dla ludzi może być zarówno źródłem zadowolenia i satysfakcji jak i źródłem zniechęcenia, nadmiernego obciążenia. Praca pielęgniarki niesie za sobą zagrożenia zdrowotne, ale także w naszych warunkach niezadowolenie związane z niskim prestiżem społecznym zawodu, małą możliwością rozwoju i awansu oraz niskimi płacami.

Pielęgniarki to jedna z najbardziej narażonych na stres grup zawodowych, składa się na to: zmienność pracy, często zła jej organizacja, duże przeciążenia, brak perspektyw rozwoju, niepewność pracy, duża odpowiedzialność oraz kontakt z ciężkimi chorobami i śmiercią.

Spadek energii pracowników wskutek przytłoczenia problemami innych ludzi to symptom wypalenia zawodowego opisany przez Freudenbergera w 1974 roku. Wypalenie zawodowe to stan wyczerpania fizycznego i psychicznego, na co składa się przyrost wymagań zewnętrznych bez możliwości radzenia sobie z napięciami z nich wynikającymi [8].

Ważne jest, aby rozpoznać objawy wypalenia zawodowego we wczesnym ich stadium, można wtedy przeciwdziałać poważnym konsekwencjom tego zjawiska. Do sygnałów ostrzegawczych należą: niechęć towarzysząca wychodzeniu do pracy, poczucie izolacji, postrzeganie życia jako ciężkiego i ponurego, dostrzeganie pustki wewnętrznej, niemożność odczuwania radości i zadowolenia z całokształtu życia [9, 10].

Wszystkie powyższe objawy wiążą się z pogorszeniem relacji interpersonalnych, co ma wpływ na wydajność i efektywność pracy. Problem wypalenia zawodowego pielęgniarki ma wpływ nie tylko na nią samą, ale również na pacjentów powierzonych jej opiece, ponieważ odczuwają oni chłód emocjonalny, zanik empatii i stereotypowe traktowanie [9].

Cel pracy

Ponieważ dzisiejsze realia pracy pielęgniarek są powodem dużego zagrożenia **aleniem** zawodowym założono zbadanie następujących zagadnień:

1. Próba oceny stresorów występujących w zawodzie pielęgniarki
2. Ocena objawów wypalenia zawodowego w badanej grupie

Materiał i metody badawcze

W niniejszej pracy zastosowano jako metodę badawczą autorski kwestionariusz ankiety skierowany do 100 czynnych zawodowo pielęgniarek. Badania przeprowadzono w okresie od listopada 2010 r. do lutego 2011 r. w Śląskim Centrum Chorób Serca w Zabrze. Ankieta liczyła 40 pytań, była anonimowa, co sprzyjało udzielaniu szczerych odpowiedzi.

Wyniki badań i ich omówienie

W badanej grupie 100 osobowej 95% stanowiły kobiety. Zważywszy na ich duże obciążenie obowiązkami rodzinnymi, rodzicielskimi mogą one być bardziej narażone na wypalenie zawodowe. Wiek badanej grupy był odzwierciedleniem tego, co dzieje się we współczesnym pielęgniarstwie tzn. najwięcej respondentów 53% liczyły osoby między 31 a 40 rokiem życia. 26 — 30 lat to grupa 25%, najmłodsza grupa tj. do 25 roku życia to 12%, a najstarsza tj. powyżej 41 roku — 10%. Niestety zawód pielęgniarki zmienił swój wizerunek w ostatnich latach i nabór na studia pielęgniarские znacznie zmalał, zmalał także poziom wykształcenia osób starających się o przyjęcie na te studia. Na częstość wypalenia zawodowego pielęgniarek może też mieć wpływ obciążenie związane z obowiązkami rodzinnymi, aż 81% badanych to osoby żyjące w formalnych związkach małżeńskich. Status materialny to także jeden z elementów mogących mieć wpływ na brak zadowolenia z pracy. 37% badanych określiło swój status materialny jako dobry. Jako wystarczający, swoje dochody określiło 28% badanych, a przeciętny wskazało 25%. Jedynie grupa licząca 10% przyznała, że zarabia bardzo dobrze.

Wypalenie zawodowe może się także wiązać ze stażem pracy. Większość badanych (53%) to osoby pracujące powyżej 16 lat. Mały staż do 5 lat ma 17%, 6 do 10 lat pracuje 20% respondentów. Praca zmianowa to duże obciążenie tak dla funkcjonowania biologicznego jak i społecznego. 85% badanej grupy pracuje w systemie zmianowym, z czego 78% w systemie 12 godzinnym, który jest szczególnie obciążający.

Mimo konieczności podnoszenia kwalifikacji po wejściu Polski do UE, aż 50% badanych posiada wykształcenie średnie. 47% badanych to osoby z licencjatem, a jedynie 3% to osoby z wykształceniem na poziomie II°. 65% badanej grupy deklaruje ciągłe podnoszenie kwalifikacji na kursach i szkoleniach, jedynie 35% nie dostrzega takiej potrzeby. Wpływ na wypalenie zawodowe może mieć fakt, iż 28% badanych pracuje dodatkowo. Dodatkowa praca to często konieczność wynikająca ze zbyt niskich dochodów z pracy w charakterze pielęgniarki. Zbyt niskie uposażenie w stosunku do nakładu pracy to jeden z największych stresorów uwzględniających niezadowolenie wiążące się z niskim poziomem życia. Zawód pielęgniarki wymaga od kandydatek odpowiednich predyspozycji psychicznych i fizycznych czyli tzw. powołania. Takim wyborem zawodu kierowało się 67% badanych. Dla 23% wybór tego zawodu był przypadkiem, a 10% sugerowała się potrzebami rynku.

Badania w niniejszej pracy obejmowały także inne aspekty wpływające na wypalenie zawodowe np. komunikacja w zespole pracowniczym. Odpowiedzi respondentek w tym zakresie są bardzo niepokojące, 51% badanych negatywnie określa porozumiewanie się w zespole pracowniczym, 12% nie potrafi zdefiniować tych relacji. Jedynie 37% jest zadowolona z komunikacji między pracownikami. Taki stan rzeczy niewątpliwie wywiera negatywny wpływ na pracowników, ale także na poziom świadczonych usług na rzecz pacjenta. Największa grupa 67% deklaruje konflikty między pielęgniarkami, a 38% ma trudności w komunikacji z lekarzami. Niestety 11% badanych ma także konflikty z podopiecznymi, a 13% także z rodzinami pacjentów.

Nie trzeba podkreślać jak ważną jest współpraca pomiędzy pielęgniarkami i lekarzami, wymóg wzajemnego współdziałania i poszanowania we wszechstronnej opiece nad pacjentem wymagającym opieki świadczonej na najwyższym poziomie. Ważnym jest poznanie przyczyn konfliktów stresogennych w pracy. 89% pielęgniarek uważa, że u podłoża niezadowolenia leży zbyt mała ilość personelu, jednak tylko 76% za przyczynę tę uważa zbyt wiele nowych obowiązków. Pozostałe przyczyny reprezentowane przez mniejsze grupy 39% dopatruje się przyczyn organizacyjnych, 38% obowiązków niezgodnych z prawem, a 21% przyczyn ekonomicznych. Analizując powyższe dane można stwierdzić, iż części konfliktów można by uniknąć poprawiając organizację pracy i rozmawiając z personelem. Odpowiednia atmosfera w pracy korzystnie wpływa na psychikę, motywuje do

działania, podnosi jakość świadczonych usług, jednak 61% badanych uważa, że w miejscu pracy brak atmosfery wsparcia i szacunku, 8% nie wyraziła swojego zdania. 31% pielęgniarek czuje wsparcie i szacunek w miejscu pracy. Podobnie ważnym motywatorem dobrej pracy jest odczucie docenienia tego, co się robi. Jedynie grupa licząca 23% może się czuć doceniona w pracy, 66% nie ma takiego odczucia, a 11% nie potrafi się określić w tym temacie. Uznanie w pracy przez przełożonych i pacjentów stanowi bardzo silną motywację do zwiększenia zaangażowania w wykonywanie obowiązków zawodowych.

Grupa licząca 31% uważa, iż ich opinie związane z pracą nie są uznawane przez przełożonych, 42% nie określiło swoich poglądów na ten temat, 27% odczuwa satysfakcję z powodu dobrych relacji i doceniania opinii związanych z pracą. Z powyższej analizy wynika, że 73% badanych pracuje „mechanicznie” wykonując polecenia bez podejmowania dyskusji na tematy związane z pracą, jej organizacją, podejmowaniem prób jej ulepszenia, czy poprawy jakości. To ważny sygnał dla kierownictwa placówki wskazujący na konieczność podjęcia dialogu z pracownikami.

Pielęgnacja chorego to specyficzny dział medycyny, do którego przygotowane są jedynie pielęgniarki i w tym zakresie powinny być samodzielne. Samodzielność taką poprzez wpływ na wykonywanie działań pielęgniarskich ma jedynie 34% respondentek, niestety aż 59% deklaruowało brak wpływu na swoje działania. 7% nie odpowiedziało na to pytanie. Kolejne pytania ankiety analizują odczucia badanej grupy w stosunku do wykonywanej pracy. Mimo wcześniej deklarowanych konfliktów i problemów 87% badanych z chęcią przychodzi do pracy, jedynie 13% deklaruje niechęć. Grupa 54% uważa, że na powierzone jej obowiązki ma zbyt mało czasu, nie radzi sobie czasowo 37%, a jedynie 9% badanych wystarcza czasu na wszelkie obowiązki. Niewystarczający czas na wykonywanie obowiązków zawodowych generuje stres i może doprowadzić do wypalenia zawodowego. W przypadku nadmiaru obowiązków i związanego z nim stresu zawsze może liczyć na pomoc współpracowników jedynie pielęgniarek, 67% czasem może liczyć na wsparcie, a 23% nie ma tego wsparcia wcale. Pomocy w sytuacjach stresowych powinni także udzielać przełożeni, liczyć na tę pomoc może 21%, 30% nie ma takiego wsparcia, a 49% nie wie czy może na pomoc przełożonych. Brak właściwej komunikacji z kierownictwem nie rokuje dobrych relacji wewnątrzoddziałowych co może bezpośrednio przyczynić się do obniżenia jakości świadczonych usług oraz braku zadowolenia z pracy personelu. Właściwe relacje pracowników powinny być oparte na jasnym określeniu ich obowiązków, niestety 53% nie ma takiego komfortu pracy, 29% nie odpowiedziało na to pytanie, jedynie 18% ma jasno sprecyzowane, co powinna robić i za co odpowiada. Taki stan rzeczy jest niepokojący, kierownictwo powinno się zająć właściwym określeniem kompetencji, zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracowników. Bieżąca informacja o zmianach dotyczących pracy oddziału to ważny element organizacji pracy, niestety tylko 42% pielęgniarek jest na bieżąco informowana, pozostałe 58% nie ma bieżących informacji. Element kontroli wykonywanej pracy jest również bardzo istotny, powinien wpływać na pracownika mobilizująco. 44% uważa, że ich praca jest kontrolowana w sposób umiarkowany, 37% uważa, że jest zbyt często kontrolowana, a na zbyt mało kontroli narzeka 19%. Poczucie bezpieczeństwa jest także jednym z ważnych elementów dobrej pracy, ma je jedynie 17% badanych. Pielęgniarki w 59% nie mają poczucia bezpieczeństwa w czasie pracy, a 24% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Na pytanie „czy stres jest związany z pracą pielęgniarki” 69% odpowiedziało twierdząco, a 31% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie. Żadna badana osoba nie odpowiedziała negatywnie. Większość respondentek odczuwa stres na każdym dyżurze (50%), 29% jedynie kilka razy w miesiącu, a 21% wybrała

odpowiedź, że rzadko jest obarczona stresem w pracy. Ważne jest, aby w codziennej pracy przeważał eustres, z dystresem należy walczyć przy pomocy odpoczynku, relaksu, lecz także planowania i organizacji pracy.

Pielęgniarki w dużej grupie 41% są bardzo zaangażowane w opiekę nad chorym, często przenoszą myśli na okres po opuszczeniu pracy, 27% robi to jedynie czasami. Dla grupy 32% oddzielenie pracy i czasu wolnego nie jest problemem. Cała badana grupa uważa, że praca z osobami chorymi to obciążenie psychiczne, dla 26% zawsze, dla 74% od czasu do czasu. Cała badana grupa uważa, że kontakt z ludzkim cierpieniem i śmiercią jest powodem negatywnych doznań, dla 32% zdecydowanie tak, dla 68% raczej tak. Jak ukazują badania służąc drugiemu człowiekowi pielęgniarka doznaje traumatycznych przeżyć i doznań, z którymi musi poradzić sobie w życiu codziennym.

Z badań wynika, że 89% respondentów pracuje w poczuciu utwierdzającym ich w przekonaniu, że ze zjawiskiem stresu w pracy musi radzić sobie sama, ponieważ kierownictwo nie jest zainteresowane redukcją zachowań stresogennych, jedynie 11% widzi zaangażowanie kierownictwa w tym zakresie. Jednak nadmiar negatywnych emocji może spowodować, iż samodzielne działania nie będą skuteczne. Pielęgniarki uważają jednakże, iż rzadko wymagania przełożonego przewyższają ich możliwości (100%). Wyczerpanie emocjonalne pracą odczuwa cała badana grupa, jednak z różnym natężeniem (ciągle 15%, dość często 69%, rzadko 16%). Powyższy problem ma dwa oblicza, pierwsze to empatia którą powinna się cechować pielęgniarka, drugie to potrzeba umiejętności oddzielania życia prywatnego od zawodowego, a to często bywa trudne zważywszy zaangażowanie w pracę. Badane w 89% uważają, że potrafią w wolnych od pracy dniach zdystansować się od myśli o pracy i odpocząć, jednak respondentek nie opanowało tej umiejętności, to jest grupa której grozi wypalenie zawodowe. Analizując jednak metody radzenia sobie ze stresem badane pielęgniarki w 46% „zamykają się w sobie”, w 46% próbują rozmawiać o problemie, w 38% odreagowują poprzez niecenzuralne słowa, 21% to nałogowe palaczki. Zdrowsze metody odreagowania stresu deklarują mniejsze grupy: przez muzykę 15%, hobby 11%, ćwiczenia fizyczne 8% i jogging 5%. Bardzo istotne jest by osoba obarczona stresogenną pracą potrafiła rozładować napięcie emocjonalne w najbardziej dla niej skuteczny sposób zapobiegając tym samym kumulowaniu się stresu negatywnego. Respondentki w swoich wypowiedziach podkreślały kilka sposobów redukcji stresu. Wydaje się jednak zadowolające, że 72% odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy, dostrzega motywację do działań a to w znacznym stopniu oddala możliwość wystąpienia wypalenia zawodowego.

Dyskusja

Zawód pielęgniarki jest jedną z najpiękniejszych profesji kobiecych, bo sięga on po wrodzone cechy osobowości kobiet takie jak: dobroć, łagodność, empatia, czułość i wrażliwość na potrzeby innych. Zawód ten zaangażowania, profesjonalnej odpowiedzialności bycia autentyczną i otwartą. Cechy te charakteryzują osoby wrażliwe a to rodzi zagrożenie zbyt dużego zaangażowania niosącego za sobą sytuacje konfliktowe a w efekcie wypalenie zawodowe. Zbadanie stresu towarzyszącego pracy zostało oparte na definicji stresu podanej przez Bargiel [3]. Badania udowodniły istnienie wielu stresorów występujących w pracy pielęgniarki i choć wydawać by się mogło, że będą to problemy związane z pacjentem i jego potrzebami okazuje się, że zła organizacja pracy, braki personalne i zła komunikacja jest głównym źródłem obciążeń pielęgniarki. Nadmiar obciążeń dezorganizuje działania często prowadząc do załamania nerwowego, czego następstwem jest wypalenie zawodowe [6]. Powyższe badania udowadniają, iż pracy większości pielęgniarek towarzyszy dystres powodując niezadowolenie z pracy. W wypowiedziach respondentek można dostrzec spadek energii i brak zadowolenia z pracy, co wg. Fenglera jest zaczątkiem procesu wypalenia [9]. Jednak mimo tych objawów i trudności większość respondentek

uważa swoją pracę za satysfakcjonującą. Powyższe wnioski właściwie powinny się wykluczać a jednak są odzwierciedleniem badań. Stres jest i będzie nieodłącznym elementem pracy pielęgniarki, praca ta, bowiem jest obarczana wieloma sytuacjami traumatologicznymi, jest trudna do zaplanowania a poprzez zmienność dodatkowo zaburza cykl biologiczny. Jednak, jeśli wybór zawodu został oparty na właściwych przesłankach, a pielęgniarka potrafi znaleźć formy odreagowania stresu, to może być on pięknym i satysfakcjonującym zawodem.

Wnioski

Na podstawie analizy uzyskanych wyników wysunięto następujące wnioski:

1. Większość badanej grupy to pielęgniarki po 30 roku życia z dużym stażem pracy, obciążone obowiązkami domowymi
2. Wybór zawodu dla większości był oparty na chęci niesienia pomocy i był to wybór świadomy
3. Duża grupa badanych zauważa brak komunikacji i konflikty w własnej grupie zawodowej, mają one podłoże w złej organizacji pracy i nadmiarze obowiązków
4. Pielęgniarki w miejscu pracy odczuwają brak wsparcia i szacunku
5. Brak jasno określonych obowiązków i kompetencji pracowników jest źródłem stresu
6. Pielęgniarki dość często odczuwają **wyczerpanie** pracą i przenoszą te emocje na czas wolny od pracy
7. Większość badanej grupy nie potrafi w zdrowy sposób odreagować stresu związanego z pracą
8. Mimo wielu trudności i braku doceniania roli pielęgniarki, większość badanej grupy przychodzi do pracy chętnie i odczuwa satysfakcję z jej wykonywania.

Piśmiennictwo

1. Kuczyński J., Kuriata B., Przyczyny stresu wśród pielęgniarek Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego w Suwałkach, WSZ Suwałki, 2009, I, s. 53-59
2. Borkowska T., Pedagogika ograniczeń ludzkiej egzystencji, Kodruk, Łomianki 2000
3. Bargiel Z., Stres problem otwarty, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1997
4. Machowska H. Poprawa R., Radzenie sobie ze stresem w procesie budowania zdrowia, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1996
5. Ogińska-Bulik N., Kuczyński Z., Osobowość, stres a zdrowie”, Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o., Warszawa 2008
6. Bartkowiak G., Pielęgniarki są zmęczone i walczą ze stresem, WWW.pulsmedyczny.com.pl, 2002-09-11
7. Trzcieniecka-Green A., Psychologia. Podręcznik dla studentów kierunków medycznych, Universitas, Kraków 2006
8. Masłach Ch. (red. Sęk H.), Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. PWN, Warszawa 2004
9. Feugler J., Pomaganie mężczyznom, wypalenie w pracy zawodowej, Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000
10. Serzysko B., Czynniki stresorodne występujące w codziennej pracy pielęgniarki szpitalnej, Nasze Sprawy 2010, IV, 22-25