
ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN - POLONIA

VOL.LX, SUPPL. XVI, 568

SECTIO D

2005

Katedra i Klinika Psychiatrii AM w Lublinie
The Chair and Department of Psychiatry, Medical University of Lublin
Kierownik: prof. dr hab. n. med. Marek Masiak

*Katolicki Uniwersytet Lubelski, Katedra Psychologii Różnic Indywidualnych
Catholic University of Lublin, Department of Psychology,
Division of Individual Differences

Kierownik: prof. dr hab. Andrzej Sękowski

**Katedra Wirusologii Akademii Medycznej w Lublinie
The Chair of Virology of Medical University of Lublin
Kierownik: prof. dr hab. n. med. Małgorzata Polz-Dacewicz

ANIELA PŁOTKA, MARIOLA KICIA, MARTA MAKARA-STUDZIŃSKA,
KINGA SZYMONA, HANNA KARAKUŁA, *ANNA WOŁPIUK-OCHOCIŃSKA,
**ANNA KOWAL

Studies on the conditions of burnout syndrome in midwives

Badania nad uwarunkowaniami syndromu burnout u położnych

Dotychczas nie prowadzono w Polsce oraz w innych krajach badań nad uwarunkowaniami syndromu burnout u położnych, mimo iż widoczne są symptomy wypalania się w tej grupie zawodowej. Czynniki wspomagające lub uodporniające wobec wypalenia działają w interakcji z dwóch stron: z jednej strony wpływają cechy podmiotu, zarówno te, które uodporniają na stres jak i te, które usposabiają podmiot do reagowania wypaleniem; z drugiej strony działają pozytywnie lub negatywnie czynniki tkwiące w środowisku pracy, takie jak struktura wynagrodzenia, warunki pracy, cechy zarządzania instytucją [5, 6, 8, 10, 11].

W opiece nad kobietą położnej przypada odpowiedzialna rola. Wymaga się od niej wiedzy i umiejętności praktycznych na wysokim poziomie. Działania położnej to umiejętność łączenia procesu pielęgnowania z odpowiednim standardem opieki. Takie czynniki jak dobre przygotowanie zawodowe, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, odpowiedni system przyjętych wartości z reguły gwarantują wysoki poziom opieki [4, 9].

Zdrowie ma wiele uwarunkowań środowiskowych z tym, że część z nich nie jest dotychczas dokładnie poznana [2, 3, 7].

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż oprócz obciążeń oddziałujących na położną w miejscu pracy istnieją również stresory, z którymi spotyka się ona w środowisku domowym tak, jak każda kobieta [1].

Celem pracy było zbadanie, jakie uwarunkowania występujące w pracy zawodowej położnej mają wpływ na wystąpienie u niej syndromu burnout.

Do osiągnięcia założonego celu konieczne było zbadanie:

- ⊗ czynników stresogennych z jakimi spotykają się położne pracujące w oddziałach ginekologiczno-położniczych;
- ⊗ występowania objawów syndromu burnout oraz ich częstotliwości;
- ⊗ źródeł frustracji odczuwanej przez położne w pracy zawodowej;
- ⊗ cech osobowości predysponujących położne do wypalenia się;

- ⊗ rodzaju technik zaradczych stosowanych w celu odseparowania się od problemów w pracy zawodowej;
- ⊗ poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy;
- ⊗ wpływu trudności rodzinnych na kontakty z pacjentkami oraz problemów w pracy na życie osobiste, rodzinne;
- ⊗ motywacji w pracy zawodowej;
- ⊗ znaczenia czynnika czasu dla rozwoju objawów syndromu burnout, na podstawie różnic w funkcjonowaniu zawodowym położnych ze stażem pracy do 10 lat a osobami pracującymi dłużej.

MATERIAŁ I METODA

Dla realizacji celu zastosowano dwa narzędzia badawcze: kwestionariusz ankiety (24 pytania) oraz Test Przymiotnikowy ACL H.B. Gougha i A.B. Heilbruna. Ogółem przebadano 200 położnych zatrudnionych w 7 szpitalach w oddziałach ginekologiczno-położniczych. Badania przeprowadzono od kwietnia 2002 do lutego 2003. Przy interpretacji wyników brano pod uwagę podział położnych na dwie grupy – zależne od długości stażu pracy: grupa I – badane pracujące do 10 lat (68 osób), grupa II – położne pracujące powyżej 10 lat (132 respondentki).

Dużą grupę – 55 (27,5%) stanowiły osoby w wieku 36 – 40 lat. Nieco mniej badanych-51(25,5%) znalazło się w przedziale wiekowym 31–35 lat. Tylko jedna (0,5%) respondentka osiągnęła wiek powyżej 56 lat.

Najliczniejszą grupę stanowiły ankietowane ze stażem od 11 do 15 lat – 59 (29,5%). Dość liczna grupa położnych – 43 (21,5%) pracowała w zawodzie od 6 do 10 lat. Niewielka liczba respondentek miała staż zawodowy od 21 – 25 lat – 22 (11,0%). Tylko – 5 (2,5%) ankietowanych pracowało powyżej 31 lat.

Wśród badanych 158 położnych (79,0%) to mężatki, natomiast 42 ankietowane zadeklarowały w badaniach stan wolny (21,0%).

Pierwszym problemem, który poddano analizie badawczej był stres związany ze środowiskiem pracy.

Odpowiadając na pierwsze pytanie ankiety badane wyraziły jednomyślny pogląd, iż uznają swoje środowisko zawodowe za stresogenne – 200 osób (100,0%).

Tab. 1. Czynniki najbardziej obciążające (stresujące) w pracy zawodowej

L.p.	Rodzaj czynnika (wyszczególnienie wyborów)	GRUPA I		GRUPA II		RAZEM	
		N	%	N	%	N	%
1	Zagrożenie bezpieczeństwa osobistego	35	51,4	48	36,3	83	41,5
2	Mało widoczne efekty pracy	20	29,4	26	19,7	46	23,0
3	System wynagrodzeń	40	58,8	85	64,3	125	62,5
4	Bezradność, ograniczona możliwość pomocy niektórym pacjentkom	15	22,0	25	18,9	40	20,0
5	Praca w godzinach nocnych	38	55,9	62	46,9	100	50,0
6	Przeciążenie obowiązkami	26	38,2	60	45,4	86	43,0
7	Złe warunki pracy	6	8,9	28	21,2	34	17,0
8	Stosunki międzyludzkie (atmosfera w pracy)	18	26,4	49	37,1	67	33,5
9	Wielokierunkowa zależność personalna	18	26,4	59	44,7	77	38,5
10	Niejasno określony zakres kompetencji	10	14,7	20	15,1	30	15,0
11	Występowanie czynników szkodliwych (infekcje, alergie)	12	17,6	30	22,7	42	21,0
12	Obcowanie z cierpieniem	5	7,3	7	5,3	12	6,0
13	Ograniczone możliwości awansu i rozwoju zawodowego	11	16,1	46	34,8	57	28,5
14	Pozorowana dyscyplina pracy	14	20,6	28	21,2	42	21,0
15	Uciążliwość dojazdów	6	8,9	7	5,3	13	6,5
16	Konieczność podejmowania samodzielnych decyzji	7	10,2	30	22,7	37	18,5

Uwaga: suma wypowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wyboru kilku wariantów

Położne z grup I i II zgodnie uznały za najbardziej obciążające (stresujące) następujące uwarunkowania:

- ⊗ System wynagrodzeń – 125 badanych (62,5%);

- ⓐ Pracę w godzinach nocnych – 100 respondentek (50,0%);
- ⓑ Przeciążenie obowiązkami – 86 ankietowanych (43,0%);
- ⓒ Zagrożenie bezpieczeństwa osobistego – 83 osoby (41,5%);
- ⓓ Wielokierunkową zależność personalną – 77 (38,5%);
- ⓔ Stosunki międzyludzkie (atmosfera w pracy) – 67 (38,5%) badanych.

Uzyskane wyniki wskazują na niską ocenę własnej skuteczności, jak również przeciążenie emocjonalne i fizyczne w grupie położnych. Podkreślona została również niewystarczająca motywacja materialna, uciążliwość pracy w godzinach nocnych oraz duże znaczenie wielokierunkowej zależności personalnej.

Należy podkreślić, że położne młodsze (staż zawodowy do 10 lat) częściej uznają za obciążające: system wynagrodzeń – 40 (58,8%), pracę w godzinach nocnych – 38 (55,9%).

Z kolei przedstawicielki II grupy istotną rolę przypisują wielokierunkowej zależności personalnej – 59 (44,7%) oraz stosunkom międzyludzkim – 49 (37,1%).

Wśród testowanych kobiet dominują takie, które nie znają technik radzenia sobie ze stresem – 107 (55,2%). Pozostałych – 93 (46,5%) deklaruje znajomość technik copingu.

Poprzez jedno z pytań ankiety zwrócono się do położnych o wskazanie najskuteczniejszych w ich ocenie przedsięwzięć ograniczających stres zawodowy. Wyniki ilustruje tabela nr 2.

Tab. 2. Ocena skuteczności działań podejmowanych w celu zmniejszenia stresu związanego z zawodem

L.p.	Zakres przedmiotowy przedsięwzięć ograniczających stres związany z zawodem	GRUPA I		GRUPA II		RAZEM	
		N	%	N	%	N	%
1	Uczenie w szkole skutecznych technik radzenia sobie ze stresem	40	58,5	56	42,4	86	43,0
2	Edukacja w zakresie asertywnego komunikowania się	16	13,5	60	45,4	76	38,0
3	Umożliwienie pracownikom korzystania z porad psychologa w miejscu pracy	33	48,5	44	33,3	77	38,5
4	Tworzenie grup wsparcia w środowisku pracy	19	27,9	72	54,5	91	45,5
5	Wyselekcjonowanie jednostek nadmiernie wrażliwych na stres w ramach preorientacji zawodowej	10	14,7	9	6,8	19	9,5

Spośród pięciu przedstawionych odpowiedzi respondentki z grupy pierwszej uznały za najbardziej celowe: uczenie w szkole skutecznych technik radzenia sobie ze stresem – pozytywna opinia czterdziestu osób (58,5%) oraz umożliwienie pracownikom korzystania z porad psychologa w miejscu pracy – w odczuciu trzydziestu trzech respondentek.

Ponad połowa testowanych w grupie II – 72 osoby (54,5%) wyraziła potrzebę tworzenia grup wsparcia w środowisku pracy, a 60 położnych (45,4%) za skuteczne przedsięwzięcie uważa edukację w zakresie asertywnego komunikowania się. Najmniejszy odsetek ankietowanych w obydwu grupach (9,5%) sądzi, że celowa jest selekcja jednostek nadmiernie wrażliwych na stres w ramach preorientacji zawodowej.

Zdecydowana większość położnych w całej badanej próbie wybierając zawód kierowała się własnymi zainteresowaniami.

Osoby z mniejszym stażem pracy (grupa I) za istotny czynnik ukierunkowujący ich decyzję uznały dostępność szkoły – 15 kobiet (22,0%) oraz możliwość znalezienia zatrudnienia – 9 ankietowanych (13,2%). Prestiż zawodu, jako czynnik wpływający na decyzję o jego wyborze, wyraźnie różnicuje obie grupy. Wśród pracownic starszych – 38 pań (28,8%) podkreśliło prestiż zawodu jako uzasadnienie swojego wyboru, podczas gdy tylko 3 położne z grupy pierwszej dostrzegają taki motyw swojej decyzji. Wynik ten sugeruje spadek prestiżu zawodu.

Tab. 3. Ocena możliwości awansu zawodowego

Czy masz możliwość awansu zawodowego	GRUPA I		GRUPA II		RAZEM	
	N	%	N	%	N	%
Tak	8	11,8	6	4,5	14	7
Nie	60	88,2	126	95,5	186	93
Razem	68	100,0	132	100,0	200	100,0

Wśród badanych 186 osób (93,0%) jest zdania, że nie ma możliwości awansu w zawodzie przez siebie wykonywanym.

Jedynie 8 położnych (11,8%) w grupie I i – 6(4,5%) w grupie II dostrzega takie możliwości.

Tab. 4. Częstotliwość nadmiernego obciążenia obowiązkami

Jak często odczuwasz obciążenie pracą zawodową	GRUPA I		GRUPA II		RAZEM	
	N	%	N	%	N	%
Nigdy	3	4,4	7	5,3	10	5,0
Bardzo rzadko	9	13,2	11	8,3	20	10,0
Często	40	58,9	81	61,3	121	60,5
Bardzo często	16	23,5	33	25,0	49	24,5
Razem	68	100,0	132	100,0	200	100,0

Wśród położnych w grupie I – 3(4,4%) osoby nigdy nie odczuwają przeciążenia obowiązkami. Ogółem 121 (60,5) respondentek deklaruje nadmierne obciążenie pracą występujące często, 40 (58,9%) badanych w grupie I i aż 81 (61,3%) w grupie II.

U 49 (24,5) respondentek przeciążenie pracą zawodową pojawiają się bardzo często.

Według opinii ankietowanych – 115 (57,5%) osób warunki lokalowe były dostateczne, z kolei 43 (21,5%) położne w obu grupach uznały warunki lokalowe za złe.

Tylko jedna położna była w pełni usatysfakcjonowana z wyposażenia swojego oddziału.

Tab. 5. Opinie położnych na temat podanych stwierdzeń

Podawane stwierdzenia	GRUPA I				GRUPA II				RAZEM			
	Tak	%	Nie	%	Tak	%	Nie	%	Tak	%	Nie	%
Odczuwam nadmierne obciążenie emocjonalno – zawodowe	41	60,2	27	39,7	89	67,4	43	32,6	130	65,0	70	35,0
Uważam siebie za osobę niezastąpioną	0	0	68	100,0	2	1,5	130	98,5	2	1,0	198	99,0
Nie mam wspólnej płaszczyzny porozumienia ze swoim zwierzchnikiem	10	14,7	58	85,3	20	15,1	112	84,8	30	15,0	170	85,0
Uważam, że „spalam się w pracy”	7	10,3	61	89,7	10	7,6	122	92,4	17	8,5	183	91,5
Problemy rodzinne zdarza mi się przenosić na płaszczyznę zawodową	15	22,1	53	77,9	7	5,3	125	94,7	22	11,0	178	89,0
Moje problemy zawodowe negatywnie wpływają na życie rodzinne	15	22,1	53	77,9	5	3,8	127	9,1	20	10,0	180	90,0

W badanej populacji 130 (65,0%) testowanych potwierdziło nadmierne obciążenie emocjonalno-zawodowe, 41 (60,2%) w grupie I i 89 (67,4%) położnych w grupie II. Jedynie 17 położnych (8,5%) zauważyło objawy „ spalania się ” w pracy zawodowej.

Przy omówieniu wyników Testu Przymiotnikowego ACL brano również pod uwagę podział położnych na dwie grupy. Grupę I stanowiły ankietowane ze stażem pracy do 10 lat, natomiast grupę II utworzono z respondentek mających wyższy niż 10 lat staż pracy zawodowej.

Poddano analizie wyniki uzyskane przez obie grupy badanych położnych w aspekcie oceny siebie i swojego psychospołecznego funkcjonowania w relacji do pacjentek.

Analizę danych przeprowadzono w oparciu o trzy perspektywy czasowe:

- Ⓛ jaka byłam na początku pracy zawodowej w stosunku do swoich pacjentek,
- Ⓛ aktualnie wobec podopiecznych jestem,
- Ⓛ wobec pacjentek chciałabym być – wyobrażenia o zawodowym modelu wzorcowym położnej.

Wśród cech osobowości położnych ze stażem pracy do 10 lat należy wymienić:
stabilność w zachowaniu,

- Ⓛ lęk o przyszłość, sceptycyzm,
- Ⓛ w relacjach z pacjentkami przejawianie ambiwalentnej postawy, wynikającej z obawy przed nadmiernym zaangażowaniem się w ich problemy,
- Ⓛ docenianie zmian i różnorodności w pracy zawodowej,
- Ⓛ osobowość zamknięta w sobie i konwencjonalna,
- Ⓛ w relacjach z ludźmi przejawianie nastawień obronnych,
- Ⓛ nadmiernie unikanie w pracy zawodowej sytuacji nieo określonych lub ryzykownych,
- Ⓛ konwencjonalność i brak impulsywności w pracy zawodowej,
- Ⓛ skuteczność w stosowaniu i osiąganiu celów zawodowych,
- Ⓛ śmiałość i szybkość w reakcjach.

Wśród cech osobowości położnych ze stażem powyżej 10 lat należy wymienić:

- Ⓛ tendencję do zachowań konwencjonalnych,
- Ⓛ w relacjach zawodowych przyjmowanie postawy podporządkowanej i zależnej,
- Ⓛ wysoką samokontrolę swoich uczuć,
- Ⓛ wysoką ocenę stabilności w życiu zawodowym,
- Ⓛ efektywność w osiąganiu wyznaczonego celu,
- Ⓛ cechy określające silną indywidualność, ambicję i pewność siebie,
- Ⓛ przejawianie umiejętności radzenia sobie ze stresem.

W zakresie spostrzegania swojego funkcjonowania w początkowym okresie pracy zawodowej różnice te dotyczyły:

- Ⓛ podwyższonej potrzeby porządku i wytrwałości. Potrzeba ta występowała częściej u położnych z dłuższym stażem pracy;
- Ⓛ poziomu efektywności i zdolności osiągania celów (grupa II);
- Ⓛ podejmowania takich postaw i zachowań, które przyczyniają się do podejmowania logicznych decyzji (grupa II).

Należy podkreślić, że na podstawie wyliczonych zależności wykazano istotność statystyczną, która dowodzi, że do uwarunkowań występowania zespołu wypalenia zawodowego (burnout) przyczyniają się: relacje z przełożonymi i pacjentkami, wielokierunkowa zależność personalna, system wynagrodzeń oraz praca w godzinach nocnych.

W związku z taką sytuacją należałoby wdrożyć programy edukacyjne eliminujące uwarunkowania powstawania i rozwoju symptomów syndromu burnout u położnych.

WNIOSKI

1. Badane położne uznały środowisko pracy za stresogenne. Wyniki uzyskane z ankiet dowodzą, że najbardziej stresującymi relacjami interpersonalnymi są kontakty z przełożonymi. Na drugim miejscu znalazły się relacje z pacjentkami i zespołem współpracowników. Ponad połowa respondentek nie zna i nie stosuje technik radzenia sobie ze stresem. Ankiety wykazują nikłą wiedzę na temat profesjonalnych technik rozładujących stres.
2. Wyniki badań dotyczące specyfiki i częstotliwości występowania objawów syndromu burnout wśród położnych dowiodły, iż dolegliwości te są odczuwane przez wszystkie osoby badane bez względu na staż pracy.
3. Za nadmiernie obciążające (stresujące) położne uznały następujące uwarunkowania: system wynagrodzeń – 125 (62,5%), pracę w godzinach nocnych 100 (50,0%), przeciążenie obowiązkami 86 (43,0%).
4. Czynnikiem nadmiernie obciążającym w pracy położnej jest zgodnie wybrany przez zdecydowaną większość testowanych kobiet system wynagrodzeń – 125 (62,2%) odpowiedzi.
5. Dalej należy wymienić: pracę w godzinach nocnych – 100 respondentek (50,0%), przeciążenie obowiązkami – 86 (43,0%), zagrożenie bezpieczeństwa osobistego – 83 (41,5%), wielokierunkową zależność personalną – 77 (38,5%) badanych.

6. W grupie położnych należy wymienić następujące cechy osobowości mające znaczenie dla występowania zespołu wypalenia zawodowego: istnienie rozbieżności między założonymi a realnie wykonywanymi zadaniami – 143 (71,5%), brak satysfakcji z wykonywanego zawodu – 42 (21%) oraz odczuwanie ograniczenia w pełnionej roli zawodowej – 133 (66,5%).
7. Położne nisko oceniają własną skuteczność, możliwości awansu i rozwoju zawodowego, warunki pracy, system wynagrodzeń, politykę kadrową instytucji. Wskazują również na deficyt sukcesu zawodowego i satysfakcji z wykonywanej pracy.
8. Wśród uwarunkowań, które mają istotny wpływ na występowanie u położnych syndromu burnout należy wymienić na pierwszym miejscu relacje z przełożonymi i pacjentkami a następnie kontakty w grupie współpracowników.
9. Istotne uwarunkowania zwiększające możliwość wystąpienia zespołu wypalenia zawodowego w grupie położnych ze stażem pracy do 10 lat to: niski poziom satysfakcji zawodowej, nadmierna identyfikacja z problemami podopiecznych, niska pewność zawodowa, wysoki poziom zawodowego obciążenia emocjonalnego, niski poziom wynagrodzeń za pracę. W grupie położnych ze stażem zawodowym powyżej 10 lat stwierdzono następujące cechy zwiększające ekspozycję na wystąpienie syndromu burnout: rutyna w działaniu, dostrzeganie ograniczeń w wykonywaniu pracy, zmęczenie fizyczne, znużenie wynikające z monotonii obowiązków.
10. Prestiż zawodu, jako czynnik wpływający na decyzję o jego wyborze, wyraźnie różnicuje obie grupy. Wśród starszych pracownic – 38 osób (28,8%) podkreśliło prestiż zawodu jako uzasadnienie swojego wyboru, podczas gdy tylko 3 położne z grupy pierwszej dostrzegają taki motyw swojej decyzji. Wynik ten sugeruje spadek prestiżu zawodu położnej.
11. W oparciu o analizę danych Testu Przymiotnikowego ACL, należy wymienić następujące cechy osobowości położnych ze stażem pracy do 10 lat: stabilność w zachowaniu, lęk o przyszłość, sceptycyzm, przejawianie postawy ambiwalentnej w kontaktach z pacjentkami z obawy przed nadmiernym zaangażowaniem się w ich problemy a także skuteczność w osiągnięciu celów zawodowych, śmiałość i szybkość w reakcjach.

Wśród cech osobowości położnych ze stażem powyżej 10 lat należy zwrócić szczególną uwagę na tendencję do zachowań konwencjonalnych w relacjach zawodowych, przyjmowanie postawy podporządkowanej i zależnej, efektywność w osiągnięciu wyznaczonego celu, wysoką samokontrolę oraz przejawianie umiejętności radzenia sobie ze stresem.

POSTULATY PRAKTYCZNE

1. Konieczne jest wyeliminowanie takich uwarunkowań, które mają wpływ na występowanie objawów syndromu burnout wśród położnych.
2. Należy rozpowszechniać wiedzę o przyczynach, objawach i skutkach stresu i zespołu wypalenia zawodowego.
3. Należy zmniejszyć negatywne skutki stresu zawodowego wśród położnych poprzez: nauczanie ich metod zaradczych w walce ze stresem (coping), tworzenie grup wsparcia w środowisku pracy, zwiększenie dostępu do psychologa.
4. Kadra szpitala powinna być wrażliwa na problematykę wypalenia zawodowego i świadoma znaczenia demokratycznego stylu zarządzania dla profilaktyki tego właśnie syndromu.
5. Należy wdrożyć programy edukacyjne na temat uwarunkowań występowanie objawów syndromu burnout, stresu zawodowego, form rozwiązywania konfliktów w pracy profesjonalnej oraz umiejętności pozytywnego myślenia.

PIŚMIENNICTWO

1. Cooper G. L. , Pane R.: Stres w pracy. PWN, Warszawa 1987.
2. Dworżańska M.: Podmiotowe uwarunkowania syndromu wypalenia zawodowego. „Rocznik Naukowo–Dydaktyczny Akademii Pedagogicznej w Krakowie”, „Prace psychologiczne”, 1999, 7 zeszyt 105.
3. Jędrzychowski W.: Środowiskowe uwarunkowania stanu zdrowia (W:) Wolański N., Siniarska A. (red.): Ekologia populacji ludzkich. Ossolineum. PAN Instytut Ekologii, 1982, 83–110.
4. Korzeniewska J.: Analiza psychofizycznych warunków pracy. „Magazyn Pielęgniarki i Położnej”, 1999, 10.

5. Malinowska W.: Satysfakcją dla nas położnych – jest pamięć o nas /wspomnienie/. Biuletyn Informacyjny Położnych, Elbląg 1998, 2.
6. Matuszewska E.: Opieka położnicza na kobietą rodzącą i dzieckiem w Polsce. Polskie Towarzystwo Ginekologiczne – Sekcja Położnych, Zarząd Główny we Wrocławiu, 1997, 2.
7. Płotka A.: Zdrowy styl życia psychicznego. Wyd. NeuroCentrum, Lublin 2003.
8. Sęk H.: Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000.
9. Smolińska E.: Diagnostowanie i metody nadzoru. Zagrożona ciąża. „Magazyn Pielęgniarki i Położnej”, 1999, 10.
10. Włodarczyk D.: Efektywność radzenia sobie ze stresem – kryteria oceny i uwarunkowania. „Sztuka leczenia”, 1998, 1, t. IV.
11. Zuber-Dzikowa L.: Koszty psychologiczne pracy zawodowej. „Humanizacja pracy”, 1988, 4.

STRESZCZENIE

Czynnikami usposabiającymi lub uodporniającymi wobec wypalenia zawodowego są cechy podmiotu i kontekstu pracy. Sprawia to, że w naszych warunkach społeczno-ekonomicznych wypalenie się pracowników ochrony zdrowia, a w szczególności położnych jest problemem szczególnej wagi. Celem pracy było zbadanie, jakie uwarunkowania występujące w pracy zawodowej położnej mają wpływ na rozwój syndromu burnout. Dla realizacji celu zastosowano dwa narzędzia badawcze: kwestionariusz ankiety (24 pytania) oraz Test Przymiotnikowy ACL H.B. Gougha i A.B. Heilbruna. Ogółem przebadano 200 położnych zatrudnionych w 7 szpitalach w oddziałach ginekologiczno-położniczych. Badania przeprowadzono od kwietnia 2002 do lutego 2003. Przy interpretacji wyników brano pod uwagę podział położnych na dwie grupy – zależne od długości stażu pracy: grupa I – badane pracujące do 10 lat (68 osób), grupa II – położne pracujące powyżej 10 lat (132 respondentki). Należy podkreślić, że na podstawie wyliczonych zależności wykazano istotność statystyczną, która dowodzi, że do uwarunkowań występowania zespołu wypalenia zawodowego (burnout) przyczyniają się: relacje z przełożonymi i pacjentkami, wielokierunkowa zależność personalna, system wynagrodzeń oraz praca w godzinach nocnych.

SUMMARY

The resistance factors toward burnout syndrome depend on the subject and the work context. Therefore in our social – economic conditions the burnout syndrome of health service workers and particularly of midwives is of particular importance. The aim of the study was to test what conditions occurring in midwives' work influence the development of burnout syndrome. For the realization of the study two research tools were applied: a survey (24 questions) and Adjective Test ACL by H.B. Gough and A.B. Heilbrun. On the whole 200 midwives were tested who were employed in 7 hospitals in gynaecological – obstetric wards. The tests were carried out from April 2002 to February 2003. When interpreting the results the division of midwives into two groups was considered. The division depended on the length of work experience (group I – the studied subjects working not more than 10 years – 68 women; group II – midwives working more than 10 years – 132 women). It should be emphasized that on the basis of the calculated relationships the statistical significance was confirmed and it proves that the following factors cause the burnout syndrome: the relationships with the superiors and patients, multidirectional personal dependency, the system of payment and night shift work.