

* Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II. Wydział Nauk Społecznych

** Uniwersytet Śląski w Katowicach. Wydział Teologii

*PAWEŁ BRUDEK, *STANISŁAWA STEUDEN,
*MICHALINA FURMANEK, **GRZEGORZ CIUŁA

ORCID: 0000-0003-0251-9415; ORCID: 0000-0003-0078-5613;

ORCID: 0000-0003-1082-2131; ORCID: 0000-0002-2247-7227

brudekp@gmail.com, steuden@kul.lublin.pl,

michalina.wojdyła@gmail.com, wicerektor@wsd.opole.pl

*Cechy temperamentu i style radzenia sobie ze stresem
jako predyktory wypalenia zawodowego u pielęgniarek
psychiatrycznych*

Temperamental Traits and Types of Coping Styles as Predictors of Burnout Among
Psychiatric Nurses

STRESZCZENIE

Wśród predyktorów wypalenia zawodowego wskazuje się na temperament i style radzenia sobie ze stresem. Nadzędnym celem prezentowanych badań było zbadanie, w jakim stopniu zarówno cechy temperamentalne, jak i konkretne style postępowania w obliczu sytuacji stresowych wyjaśniają zmienność wyników w obszarze wypalenia zawodowego pielęgniarek psychiatrycznych. Dla realizacji tego celu przeprowadzono badania, którymi objęto 60 kobiet pracujących w sektorze psychiatrycznej opieki zdrowotnej. W projekcie badawczym zastosowano trzy metody psychologicznego pomiaru. Należą do nich: 1) Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu J. Strelaua i B. Zawadzkiego (FCZ-KT), 2) Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych N.S. Endlera i J.D.A. Parkera (CISS), 3) Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego C. Maslach (MBI-HSS). Przeprowadzone analizy statystyczne pozwoliły na potwierdzenie predykcyjnej roli wrażliwości sensorycznej, stylu zadaniowego i stylu emocjonalnego w zakresie wypalenia zawodowego. W przypadku stylu unikowego oraz pozostałych pięciu cech temperamentu nie ma podstaw do uznania tych zmiennych za predyktory wypalenia zawodowego. Rezultaty zrealizowanych badań sugerują, że w pomocy psychologicznej czy terapeutycznej świadczonej pielęgniarkom psychiatrycznym: 1) w większym stopniu należy koncentrować się na wzmacnianiu czynnego angażowania się w roz-

wiązywanie problemów zawodowych aniżeli na uświadamianiu szkodliwości unikowych tendencji w obszarze radzenia sobie, 2) ważne wydaje się kształtowanie umiejętności świadomego przeżywania emocji negatywnych, ujawniających się w kontakcie z pacjentem psychiatrycznym.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe; temperament; radzenie sobie ze stresem; pielęgniarstwo psychiatryczne

WPROWADZENIE

Jedną ze szczególnie narażonych na stres i wypalenie zawodowe grup społecznych są pielęgniarki. Pacjenci psychiatryczni zazwyczaj chorują przewlekle, często nie wykazują chęci wyleczenia bądź współpracy z personelem, co rodzi uczucie frustracji. W tym kontekście interesujące z poznawczego punktu widzenia jest pytanie o czynniki ryzyka wypalenia zawodowego personelu medycznego zatrudnionego w placówkach służby zdrowia. Z danych literatury przedmiotu można wnosić, że duże znaczenie ma temperament, który odgrywa istotną rolę w regulacji zachowania, oraz percepcja sytuacji trudnych i sposoby radzenia sobie z nimi. Głównym celem niniejszej pracy uczyniono zatem analizę związków pomiędzy cechami temperamentu, stylami radzenia sobie ze stresem a wypaleniem zawodowym u pielęgniarek psychiatrycznych.

TEORETYCZNE PODSTAWY BADAŃ

Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat obserwujemy wzrost zainteresowania badaczy problematyką wypalenia zawodowego (*burnout*) – czynników ryzyka i jego skutków w obszarze psychospołecznego funkcjonowania jednostki (Okła, Steuden 1998, 1999; Sęk 2009; Stawiarska 2016; Schaufeli, Maslach, Marek [eds.] 2017). Przekonuje o tym m.in. imponująca liczba artykułów naukowych raportujących wyniki badań empirycznych z zakresu wypalenia zawodowego, które ukazały się na łamach prestiżowych czasopism medycznych i psychologicznych w minionych 15 latach (Lee, Chang, Chien 2017). Ryzyko ujawnienia się syndromu wypalenia dotyczy przede wszystkim profesjonalistów z obszaru zawodów służb społecznych (*human services*), w tym pracowników opieki zdrowotnej (Kwiatkowska, Pyć 2016; Gotlib i in. 2017; Schaufeli, Buunk 2017). Obecnie coraz częściej podkreśla się, że spośród osób zatrudnionych w sektorze służby zdrowia na doświadczanie stresu i wypalenia zawodowego narażone są szczególnie pielęgniarki pracujące na oddziałach psychiatrycznych (Kilfedder, Power, Wells 2001; McTiernan, McDonald 2015). Wynika to niewątpliwie ze specyfiki ich pracy. Pielęgniarki psychiatryczne bowiem aktywnie uczestniczą w procesie diagnozy, leczenia i rehabilitacji osób chorych psychicznie. Są one zatem obciążone odpowiedzialnością za życie i zdrowie innych ludzi. Ponadto, pozostając

w ciągłym kontakcie z pacjentem psychiatrycznym, są narażone na przejmowanie negatywnych uczuć hospitalizowanych czy doświadczanie zachowań agresywnych z ich strony. Potęguje to niewątpliwie stres zawodowy, a tym samym ryzyko wystąpienia syndromu wypalenia (Klajda, Szewczyk 2016).

Fakt ten zachęca do podejmowania konkretnych działań mających na celu podnoszenie kompetencji zawodowych (i osobowościowych) personelu psychiatrycznej opieki zdrowotnej. Pomocne w realizacji tego celu są badania empiryczne zorientowane na poszukiwanie korelatów i/lub predyktorów wypalenia zawodowego typowych dla tej profesji (Lee, Ashforth 1996; Wang, Liu, Wang 2015; Adriaenssens, De Gucht, Maes 2015).

Pośród różnych koncepcji (modeli teoretycznych) wypalenia zawodowego (zob. Sęk, 2009) na uwagę zasługuje propozycja C. Maslach (1982, 2017, 2018; Maslach i in. 1986; Maslach, Leiter 2017). Autorka definiuje wypalenie zawodowe jako zespół „wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach 2009, s. 15). Zgodnie z tą definicją w strukturze wypalenia można wyodrębnić trzy wymiary: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizację i obniżenie poczucia dokonań osobistych. Pierwszy z nich odnosi się do pomniejszenia zasobów i poczucia silnego zmęczenia. Depersonalizacja ujawnia się poprzez negatywne, przedmiotowe czy obojętne postawy względem innych ludzi. Z kolei obniżenie poczucia dokonań osobistych wiąże się z niskim poczuciem własnych umiejętności oraz z „niedoszacowaniem” możliwości osiągnięcia sukcesu. Wielowymiarowy model wypalenia zawodowego zaproponowany przez Maslach (1982, 2009, 2017) ukazuje wypalenie jako osobiste doświadczenie stresu, które odnosi się do relacji społecznych, własnej osoby i innych ludzi.

W prezentowanym projekcie badawczym wśród uwarunkowań (predyktorów) wypalenia zawodowego wskazuje się na dwa kluczowe czynniki: cechy temperamentalne i style radzenia sobie ze stresem. Na gruncie psychologii badania nad temperamentem mają już długą historię. Ich wymiernym efektem jest przede wszystkim wielość propozycji ujęcia tego konstrukt w koncepcyjne ramy (zob. Strelau 2015, s. 232–268). Jedną z nich, cieszącą się uznaniem badaczy, jest regulacyjna teoria temperamentu autorstwa J. Strelaua (1985, 1995, 2006). Zgodnie z jej założeniami temperament: 1) wyraża się w formalnej charakterystyce zachowania, 2) składa się z poziomu energetycznego i czasowego, 3) ukazuje względnie stałe różnice indywidualne pod względem formalnych charakterystyk zachowania, 4) zachowanie, niezależnie od jego rodzaju i treści, można opisać w kategoriach energetycznych i czasowych, co ukazuje różnice indywidualne między ludźmi, 5) kształtuje się już w okresie życia prenatalnego, 6) wszystkie ssaki można opisać na podstawie właściwości odnoszących się do kategorii czasu i intensywności, 7) jest wynikiem ewolucji biologicznej, 8) jego cechy podlega-

ją powolnym zmianom ontogenetycznym, pomimo względnej stałości, 9) steruje i modyfikuje wartości stymulacyjne oraz temporalne zachowań, reakcji i sytuacji, w jakich dana jednostka się znajduje, 10) jego relacyjna funkcja ukazuje się w zachowaniu osoby zwłaszcza w trudnych oraz ekstremalnych sytuacjach (Strelau 2015, s. 331).

Temperament jest konstruktem wielowymiarowym, w ramach którego można wyróżnić sześć zasadniczych dymensji (cech). Należą do nich: żwawość, perseweratywność, wrażliwość sensoryczna, reaktywność emocjonalna, wytrzymałość i aktywność (Strelau, Zawadzki 1997; por. Cyniak-Cieciura, Zawadzki, Strelau 2018). Żwawość to cecha przejawiająca się szybkim reagowaniem, łatwością zmian zachowania w odpowiedzi na warunki zewnętrzne, łatwością dopasowania się do otoczenia, impulsywnością i wytrwałością w dążeniu do celu. Persewercja to właściwość wskazująca na tendencje do powtarzania i ciągłości zachowań po ustąpieniu bodźca, do drobiazgowości w analizie zdarzeń, wrażliwości emocjonalnej i napięcia emocjonalnego w sytuacjach stresujących. Wrażliwość sensoryczna opisywana jest jako zdolność osoby do reagowania w sposób wrażliwy i czujny tam, gdzie bodźce posiadają małą wartość stymulacyjną. Kolejna cecha – reaktywność emocjonalna – wskazuje na dużą pobudliwość przy jednocześnie niskiej odporności emocjonalnej. Wytrzymałość to aspekt temperamentu odpowiedzialny za dużą odporność emocjonalną, a także odporność na zagrażające sytuacje. Ostatni wymiar – aktywność – uzdalnia do podejmowania wysoko stymulujących zachowań oraz zadań, które dostarczają zewnętrznej stymulacji (Strelau 2001, 2002; Strelau, Zawadzki 2014).

Powyższe składowe temperamentu można dodatkowo podzielić na dwie grupy: czynniki temporalne (czasowe) i czynniki energetyczne. Czasowe cechy temperamentu (żwawość, perseweratywność) opisują sposoby zachowania jednostki w warunkach związanych z presją czasową. Z kolei właściwości energetyczne zachowania (wrażliwość sensoryczna, reaktywność emocjonalna, wytrzymałość, aktywność) odnoszą się do możliwości działania osoby w warunkach wymagających długiej i intensywnej pracy, odporności emocjonalnej na stres oraz tolerancji na silną stymulację fizyczną (Strelau 2002, s. 249).

W myśl opisanej wyżej koncepcji temperament przenika przez wszystkie sfery zachowania jednostki, a tym samym wpływa na percepcję sytuacji trudnych oraz radzenie sobie z nimi (Strelau 2000). Wpływ temperamentu na zachowanie jednostki w sytuacji stresowej należy rozpatrywać z uwzględnieniem trzech perspektyw. W ramach pierwszej z nich podkreśla się oddziaływanie temperamentu na intensywność stymulacyjnej wartości wymagań. Kolejna dotyczy właściwości poziomu aktywacji, określającego normę funkcjonowania. Ostatnia zaś uwzględnia cechy temperamentu zorientowane na emocjach, szczególnie negatywnych.

Warto w tym miejscu przywołać wyniki badań J. Strelaua, A. Jaworskiej, K. Wrześniewskiego i P. Szczepaniaka (2015, s. 377–379) nad uwarunkowa-

niami wypalenia zawodowego w obszarze temperamentu. Otrzymane rezultaty sugerują, że: 1) wszystkie cechy temperamentalne (poza wrażliwością sensoryczną) korelują z poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego, 2) najwyższe współczynniki korelacji (r -Pearsona) odnotowano w zakresie powiązań wyczerpania emocjonalnego z reaktywnością emocjonalną (0,37) i wytrzymałością (-0,36), 3) reaktywność emocjonalna i perseweratywność pozytywnie wiążą się z wyczerpaniem emocjonalnym oraz depersonalizacją, aktywność i żywotność pozostają w ujemnym związku z tymi aspektami wypalenia, 4) związek cech temperamentu z poczuciem osiągnięć okazał się mniej spójny, 5) konfiguracja cech temperamentu, wskazująca na ograniczone możliwości przetwarzania stymulacji, stanowi temperamentalny czynnik ryzyka wystąpienia syndromu wypalenia.

Analiza literatury psychologicznej przekonuje, że obok temperamentu predykcję wypalenia zawodowego umożliwiają także style radzenia sobie ze stresem. W prezentowanym projekcie badawczym przyjęto – zgodnie z koncepcją Endlera i Parkera (1992) – że styl radzenia sobie ze stresem to stały i powtarzalny sposób zachowań typowych dla danej jednostki, który zostaje uskuteczniiony w obliczu różnych sytuacji stresowych. Przywołani autorzy wyróżnili trzy style radzenia sobie ze stresem: styl zorientowany na zadaniu, styl zorientowany na emocjach oraz styl skoncentrowany na unikaniu. Pierwszy styl – zadaniowy – charakteryzuje się podejmowaniem wysiłku zmierzającego do rozwiązania problemu będącego źródłem stresu. Styl emocjonalny wyraża się koncentracją jednostki na własnych negatywnych przeżyciach emocjonalnych oraz na własnej osobie. Wreszcie styl unikowy sprowadza się do aktywnego unikania przeżywania stresu i myślenia o nim – może przyjmować dwie formy: angażowania się w czynności zastępcze oraz poszukiwania kontaktów towarzyskich (por. Strelau i in. 2005).

Prowadzone dotychczas badania nad związkiem stylów radzenia sobie ze stresem i syndromu wypalenia przekonują, że wskaźniki wypalenia są zazwyczaj wyższe u osób, które wybierają styl bierny i unikowy (Okła, Steuden 1998, 1999; Maslach 2017; Strelau 2015). Projekty badawcze realizowane w tym obszarze, dotyczące pielęgniarek, pozwalają na wyciągnięcie analogicznych wniosków. Pielęgniarki preferujące radzenie sobie skoncentrowane na problemie wykazują dużą odporność na wypalenie zawodowe. Styl zadaniowy ujemnie koreluje z wyczerpaniem emocjonalnym. Z kolei styl skoncentrowany na emocjach pozytywnie wiąże się z wyczerpaniem emocjonalnym i depersonalizacją (zob. Nowakowska, Jabłkowska-Górecka, Borkowska 2009; Howlett i in. 2015; McTiernan, McDonald 2015; Stawiarska 2016).

Odnosząc się do powyższych ustaleń, głównym celem prezentowanych badań uczyniono zidentyfikowanie wzajemnych powiązań cech temperamentu i stylów radzenia sobie ze stresem z wymiarami wypalenia zawodowego. W nawiązaniu do tak sformułowanego celu postawiono następujące pytania badawcze:

1. Czy i jak cechy temperamentalne oraz style radzenia sobie ze stresem wiążą się z poszczególnymi komponentami wypalenia zawodowego pielęgniarek psychiatrycznych?
2. Jakie cechy temperamentu i style radzenia sobie ze stresem w największym stopniu wyjaśniają zmienność wyników w obszarze wypalenia zawodowego pielęgniarek psychiatrycznych?

OSOBY BADANE

Badaniami zostało objętych 106 pielęgniarek pracujących na oddziałach psychiatrycznych. Spośród nich 73 zwróciły w całości lub w części wypełnione kwestionariusze, jednak do dalszych analiz zakwalifikowano badania 60 osób. Średnia wieku badanych kobiet wyniosła $M = 45,21$, przy odchyleniu standardowym $SD = 5,81$. Zdecydowana większość respondentek mieszka na wsi (93,3%), w mieście zamieszkuje jedynie 6,7% badanych osób. Osoby badane różniły się między sobą stopniem posiadanego wykształcenia. Ponad połowa z nich (56,7%) posiada wykształcenie średnie, a 43,3% – wyższe. Jeżeli chodzi o staż pracy, to najbardziej licznie były reprezentowane pielęgniarki pracujące w zawodzie od 21 do 30 lat (53,3%), około 21,7% badanych to kobiety o stażu pracy mieszczącym się w przedziale od 11 do 20 lat, natomiast 11,7% respondentek posiada ponad trzydziestoletnie doświadczenie zawodowe.

NARZĘDZIA BADAWCZE

W realizacji projektu badawczego wykorzystano trzy metody psychologicznego pomiaru. Do oceny wypalenia zawodowego pielęgniarek (zmiennej wyjaśnianej) posłużono się równoległą wersją Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (*Maslach Burnout Inventory* – MBI) autorstwa C. Maslach i S.E. Jackson (1981), przeznaczoną do badania osób pracujących w zawodach służebnych – *MBI – Human Services Survey* (MBI-HSS). Narzędzie to składa się z 22 itemów charakteryzujących wypalenie w takich obszarach, jak: emocjonalne wyczerpanie (EW), depersonalizacja (D) oraz obniżone poczucie dokonań własnych (PDO). Skala oceny jest 7-punktowa, gdzie 0 oznacza „nigdy”, a 6 – „każdego dnia”. Polska adaptacja metody odznacza się dobrymi wskaźnikami psychometrycznymi. Współczynniki rzetelności mierzone alfą Cronbacha wynoszą dla poszczególnych skal kwestionariusza: 0,85 (WE), 0,60 (D) oraz 0,76 (PDO) (Tucholska 2001; Pasikowski 2009).

Pomiaru zmiennych wyjaśniających, czyli cech temperamentalnych i stylów radzenia sobie ze stresem, dokonano przy użyciu odpowiednio Kwestionariusza Temperamentu – FCZ-KT J. Strelaua i B. Zawadzkiego (2014) oraz Kwestionariusza Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych – CISS (*Coping Inventory for*

Stressful Situations) Endlera i Parkera w polskiej adaptacji J. Strelaua, A. Jaworowskiej, K. Wrześniewskiego i P. Szczepaniaka (2005). Kwestionariusz FCZ-KT jest zbudowany ze 120 twierdzeń umożliwiających charakterystykę temperamentu w obrębie sześciu wymiarów (skal), takich jak: żwawość (ŻW), perseweratywność (PE), wrażliwość sensoryczna (WS), reaktywność emocjonalna (RE), wytrzymałość (WT) i aktywność (AK). Zadaniem osoby badanej jest ustosunkowanie się do poszczególnych pytań poprzez wybór jednej z dwóch odpowiedzi („tak” lub „nie”). Metoda odznacza się bardzo satysfakcjonującymi właściwościami psychometrycznymi. Wskaźniki rzetelności (alfa Cronbacha) dla poszczególnych skal FCZ-KT wahają się od $\alpha = 0,72$ (WS) do $\alpha = 0,88$ (W).

Kwestionariusz CISS składa się z 48 itemów pozwalających na pomiar trzech stylów radzenia sobie: stylu skoncentrowanego na zadaniu (SSZ), stylu skoncentrowanego na emocjach (SSE) oraz stylu skoncentrowanego na unikaniu (SSU). W przypadku stylu unikowego można ponadto wyróżnić dwa jego rodzaje: angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ) oraz poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT). Podczas badania respondenci dokonują oceny (na skali pięciostopniowej, gdzie najniższa wartość jest określana jako „nigdy”, a najwyższa jako „zawsze”) stopnia prawdziwości każdego ze stwierdzeń w odniesieniu do własnej osoby. Rzetelność polskiej wersji kwestionariusza CISS mierzona za pomocą współczynnika alfa Cronbacha waha się w granicach od 0,72 do 0,92.

WYNIKI

W pierwszym etapie analiz statystycznych dokonano identyfikacji związków w zakresie analizowanych zmiennych. Wyniki przeprowadzonych analiz korelacyjnych ujawniły istnienie istotnych statystycznie współzależności (r-Pearsona) między trzema wskaźnikami wypalenia zawodowego a poszczególnymi wymiarami temperamentu i stylami radzenia sobie ze stresem. W przypadku WE (wyczerpania emocjonalnego) najwyższe wartości współczynników korelacji odnotowano w zakresie WS (wrażliwości sensorycznej) ($-0,35$; $p \leq 0,01$) i SSZ (stylu skoncentrowanego na zadaniu) ($-0,31$; $p \leq 0,01$). Jeżeli chodzi o D (depersonalizację), to stwierdzono, iż wiąże się ona w sposób istotny statystycznie z SSZ ($-0,30$; $p \leq 0,01$) i AK (aktywnością) ($-0,23$; $p \leq 0,01$). Zależności te mają charakter ujemny. Analogiczne wyniki uzyskano w odniesieniu do PDO (obniżonego poczucia dokonań własnych) (SSZ: $-0,31$; $p \leq 0,01$; AK: $-0,24$; $p \leq 0,01$), jednak w przypadku tego wymiaru wypalenia odnotowano dodatkowo pozytywne współzależności z RE (reaktywnością emocjonalną) ($0,27$; $p \leq 0,01$). Szczegółowe dane prezentuje tab. 1.

Następnym etapem analiz statystycznych było poszukiwanie uwarunkowań wypalenia zawodowego (zmienna zależna) w ramach struktury cech temperamentalnych i stylów radzenia sobie ze stresem (zmienne niezależne). W tym

Tab. 1. Wyniki korelacji r-Pearsona pomiędzy analizowanymi zmiennymi

Zmienne	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
CISS	1. SSZ	-												
	2. SSE	-0,14	-											
	3. SSU	0,05	0,18	-										
	4. ACZ	-0,21	0,33**	0,83**	-									
FCZ-KT	5. PKT	0,25*	-0,09	0,74**	0,31**	-								
	6. ŻW	0,08	-0,26*	0,03	0,01	0,08	-							
	7. PE	-0,17	0,37**	-0,01	0,13	-0,12	-0,29*	-						
	8. WS	0,32**	-0,22*	-0,09	-0,16	0,07	0,08	-0,14	-					
	9. RE	-0,12	0,45**	-0,08	0,00	-0,09	-0,49**	0,65**	-0,21	-				
	10. WT	-0,11	-0,21	-0,01	-0,04	-0,04	0,48**	-0,41**	0,06	-0,57**	-			
	11. AK	0,10	-0,43**	0,25*	0,09	0,26*	0,38**	-0,48**	0,08	-0,59**	0,35**	-		
MBI-HSS	12. WE	-0,31**	0,35**	0,07	0,11	0,04	0,04	-0,35**	0,28*	-0,06	-0,20	-		
	13. D	-0,30**	0,19	-0,06	-0,01	-0,05	-0,04	-0,12	0,20	0,01	-0,23*	0,37**	-	
	14. PDO	-0,31**	0,20	0,08	0,16	-0,03	-0,11	-0,10	0,27*	0,04	-0,24*	0,31**	0,40**	-

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Źródło: badania własne.

celu przeprowadzono analizę krokowej regresji wielokrotnej dla wyniku ogólnego każdego z trzech czynników (wymiarów) MBI-HSS względem głównych czynników (skal) w FCZ-KT i CISS. Do modelu regresji (z uwagi na liczebność próby) wprowadzano tylko te zmienne niezależne, które statystycznie istotnie korelowały z poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego. Syntezę uzyskanych rezultatów prezentuje tab. 2.

Tab. 2. Podsumowanie regresji zmiennych zależnych (wymiarów wypalenia zawodowego)

Zmienne	β	t	p
Wyczerpanie emocjonalne: $R = 0,45$; $R^2 = 0,20$; $F_{(2,57)} = 7,21$; $p < 0,01$			
Styl skoncentrowany na emocjach	0,29	2,41	0,019
Wrażliwość sensoryczna	-0,29	-2,35	0,022
Depersonalizacja: $R = 0,30$; $R^2 = 0,09$; $F_{(1,58)} = 5,84$; $p < 0,05$			
Styl skoncentrowany na zadaniu	-0,14	-2,42	0,019
Poczucie dokonań osobistych: $R = 0,31$; $R^2 = 0,10$; $F_{(1,58)} = 6,18$; $p < 0,05$			
Styl skoncentrowany na zadaniu	-0,31	-2,49	0,016

Źródło: badania własne.

Efekty otrzymane za pomocą krokowej regresji wielokrotnej dla pierwszego z komponentów wypalenia zawodowego – WE – pokazały, że najsilniej z tym wymiarem związane są SSE i WS. Zmienne te wyjaśniają łącznie 20% wariancji wyników w obszarze WE. Uzyskany wzorzec wyników sugeruje, że im bardziej w obliczu sytuacji trudnych osoba podejmuje konkretne działania zmierzające do usunięcia problemu oraz im większą posiada zdolność do reagowania w sposób wrażliwy przy bodźcach o małej wartości stymulacyjnej, tym mniejsze poczucie nadmiernego zmęczenia i wyczerpania emocjonalnych zasobów. Kolejne wymiary MBI-HSS – D oraz PDO – są wyjaśniane odpowiednio w 9% i 10% przez tylko jedną zmienną – SSZ. Świadczy to o tym, że pielęgniarki psychiatryczne będą odznaczać się tym większym cynizmem i zdystansowaniem w kontaktach z ludźmi oraz tym mniejszym poczuciem posiadania stosownych kompetencji, w im mniejszym stopniu będą przejawiały tendencję do zadaniowej konfrontacji z ujawniającymi się trudnościami.

DYSKUSJA

Wyniki przeprowadzonych analiz wykazały, że poszczególne wymiary wypalenia zawodowego pozostają w statystycznie istotnych związkach z niektórymi cechami temperamentu oraz z dwoma stylami radzenia sobie ze stresem. Zaobserwowane współzależności plasują się na poziomie niskim i umiarkowanym, ale potwierdzają ogólne prawidłowości i ujawniają szereg ciekawych tendencji.

Zrealizowane badania ujawniły, że spośród sześciu cech temperamentalnych tylko jedna – WS – posiada status predyktora wypalenia zawodowego (a ściślej rzecz ujmując – wyczerpania emocjonalnego) u pielęgniarek psychiatrycznych. Jeżeli chodzi o style radzenia sobie ze stresem, to zrealizowany projekt upoważnia do przyjęcia wniosku, zgodnie z którym tylko dwa style pozwalają na predykcję wypalenia zawodowego pielęgniarek psychiatrycznych. Dla wymiaru WE kluczowy okazał się SSE, zaś dla D i PDO istotne znaczenie posiada SSZ.

Uzyskany wzorzec wyników koresponduje z rezultatami innych badań dotyczących zjawiska wypalenia zawodowego i leżących u jego podstaw mechanizmów. W autorskim projekcie I. Heszen (2013) dowiodła, że ŻW, RE oraz PE w największym stopniu i ujemnie korelują ze strategią ukierunkowaną na redukcję negatywnych emocji. Analogiczne związki zidentyfikowano w odniesieniu do AK, jednak siła korelacji była w tym przypadku nieco niższa i obejmowała dodatkowo zarówno strategię zadaniową, jak i unikową. Ponadto badaczka w oparciu o wyniki analiz regresyjnych ustaliła, że cechy temperamentu stanowią istotne predyktory wszystkich wskaźników aktywności w sytuacji stresowej. Procent wyjaśnionej wariancji wahał się od 5% dla oceny poznawczej wyzwania do 17% dla strategii unikowych i skoncentrowanych na obniżeniu negatywnych emocji (por. Eley i in. 2011; Yazici i in. 2014).

Wart przywołania w kontekście niniejszego artykułu wydaje się być również projekt badawczy zrealizowany przez M. Rzeszutka i K. Schier (2014) w grupie polskich terapeutów (N = 200). Dotyczył on identyfikacji wzajemnych powiązań między objawami wypalenia zawodowego i cechami temperamentu oraz rodzajami wsparcia społecznego. Rezultaty tego projektu ujawniły, że poziom objawów wypalenia u wszystkich terapeutów był związany z takimi cechami temperamentu, jak ŻW i PE. W obszarze wsparcia społecznego kluczowym korelatem wypalenia okazało się spostrzegane dostępne wsparcie (SDW). PE wiązała się ze wzrostem, natomiast ŻW i SDW współwystępowały ze zmniejszeniem objawów wypalenia zawodowego (por. Teven 2007; Świętochowski 2011; Wątorczyk, Brudnik 2013).

W odniesieniu do uwarunkowań wypalenia zawodowego pielęgniarek psychiatrycznych, zidentyfikowanych w obszarze stylów radzenia sobie ze stresem, za godne przywołania można uznać badania przeprowadzone przez C. Jenaro, N. Flores i B. Arias (2007), którymi objęto hiszpańskich przedstawicieli zawodów społecznych. Ich efekty sugerują, że zadaniowe strategie radzenia sobie ze stresem współwystępują z wysoką satysfakcją zawodową. Dla odmiany strategie skoncentrowane na emocjach lub unikaniu pozwalają na predykcję wyczerpania emocjonalnego.

Do podobnych wniosków skłaniają irlandzkie badania dotyczące wypalenia zawodowego i strategii radzenia sobie w obliczu sytuacji problemowych wśród pielęgniarek środowiskowych i psychiatrycznych (szpitalnych). Wyniki w tym przypadku ujawniły występowanie średniego poziomu nasilenia emocjonalnego

wyczerpania i osiągnięć osobistych w obu badanych grupach. Analiza różnic wykazała, że pielęgniarki szpitalne odznaczają się wyższym wskaźnikiem depersonalizacji w porównaniu z pielęgniarkami środowiskowymi. Te ostatnie z kolei charakteryzują się większym poczuciem osobistego spełnienia zawodowego niż ich odpowiedniczki pracujące z osobami chorymi (zaburzonymi) psychicznie. Warto zauważyć, że autorzy nie odnotowali żadnych znaczących różnic między analizowanymi grupami pielęgniarek w zakresie strategii radzenia sobie ze stresem. W równym stopniu preferowane przez pielęgniarki środowiskowe i psychiatryczne były przede wszystkim strategie unikowe (McTiernan, McDonald 2015).

Rezultaty polskich badań autorstwa M. Marcysiaka, O. Dąbrowskiej i M. Marcysiak (2014) przekonują, że pielęgniarki wybierające zadaniowy styl w radzeniu sobie ze stresem cechuje duża odporność na wypalenie zawodowe. SSZ ujemnie korelował bowiem z WE, dodatnio zaś z PDO. W odniesieniu do SSE zidentyfikowano pozytywne związki zarówno z WE, jak i D. Jeśli natomiast idzie o SSU, to stwierdzono, że dodatnio koreluje z PDO. Na bazie uzyskanych efektów autorzy wysnuli wniosek, że zadaniowe podejście do problemów wspiera proaktywne radzenie sobie ze stresem i jednocześnie obniża ryzyko wypalenia zawodowego u pielęgniarek.

ZAKOŃCZENIE

Zaprezentowane w niniejszym artykule wyniki badań upoważniają do wyciągnięcia następujących wniosków o charakterze praktycznym. Po pierwsze, w ramach psychoedukacji adresowanej do pielęgniarek psychiatrycznych lub świadcząc im pomoc psychologiczną czy terapeutyczną, należy koncentrować się przede wszystkim na diagnozie cech i struktury temperamentu w celu określenia stopnia ryzyka wystąpienia syndromu wypalenia w przypadku konkretnej osoby. Po drugie, w procesie pomocowym należy wzmacniać w pielęgniarkach zadaniowe podejście do problemów ujawniających się w pracy z pacjentami psychiatrycznymi. Po trzecie, w przypadku personelu pielęgniarskiego oddziałów psychiatrycznych ważniejsze wydaje się kształtowanie umiejętności „gospodarowania” negatywnymi emocjami aniżeli uświadamianie szkodliwości unikowych tendencji w obszarze radzenia sobie z problemami zawodowymi.

Prezentowane badania, obok wartościowych z poznawczego i klinicznego punktu widzenia rezultatów, mają także swoje ograniczenia. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na fakt, iż omawiany projekt został zrealizowany w schemacie korelacyjnym, który nie upoważnia do wyciągania wniosków o charakterze przyczynowo-skutkowym. Ponadto badana próba pielęgniarek psychiatrycznych nie była reprezentatywna, co skłania do zachowania szczególnej ostrożności w uogólnianiu wyników badań. Z kwestią reprezentatywności próby wiąże się zagadnienie jej liczebności. W niniejszym projekcie próbka badawcza była

małoliczna. Warto zatem w przyszłości rozważyć realizację badań na większej grupie pielęgniarek psychiatrycznych – pozwoliłoby to na zastosowanie zaawansowanych analiz statystycznych (SEM), które w szerszym zakresie umożliwiają prognozowanie badanych zjawisk.

BIBLIOGRAFIA

- Adriaenssens J., De Gucht V., Maes S. (2015), *Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research*, "International Journal of Nursing Studies", Vol. 52(2).
- Cyniak-Cieciura M., Zawadzki B., Strelau J. (2018), *The development of the revised version of the Formal Characteristic of Behaviour-Temperament Inventory FCB-TI (R)*, "Personality and Individual Differences", Vol. 127.
- Eley D., Eley R., Young L., Rogers Clark C. (2011), *Exploring temperament and character traits in nurses and nursing students in a large regional area of Australia*, "Journal of Clinical Nursing", Vol. 20(3–4).
- Endler N.S., Parker J.D.A. (1992), *Coping with coping assessment: A critical review*, "European Journal of Personality", Vol. 6(5).
- Gotlib J., Panczyk M., Zarzeka A., Iwanow L., Samoliński Ł., Belowska J. (2017), *Wypalenie zawodowe w grupie pielęgniarek – przegląd aktualnego polskiego piśmiennictwa naukowego*, „Pielęgniarstwo Polskie”, nr 125.
- Heszen I. (2013), *Psychologia stresu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Howlett M., Doody K., Murray J., LeBlanc-Duchin D., Fraser J., Atkinson P.R. (2015), *Burnout in emergency department healthcare professionals is associated with coping style: A cross-sectional survey*, "Emergency Medicine Journal", Vol. 32(9).
- Jenaro C., Flores N., Arias B. (2007), *Burnout and coping in human service practitioners*, "Professional Psychology: Research and Practice", Vol. 38(1).
- Kilfedder C.J., Power K.G., Wells T.J. (2001), *Burnout in psychiatric nursing*, "Journal of Advanced Nursing", Vol. 34(3).
- Klajda A., Szewczyk L. (2016), *Syndrom wypalenia zawodowego w pracy pielęgniarek psychiatrycznych*, „Aspekty Zdrowia i Choroby”, nr 1(1).
- Kwiatkowska E., Pyć M. (2016), *Syndrom wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek pracujących w wybranych oddziałach szpitalnych*, „Aspekty Zdrowia i Choroby”, nr 1(2).
- Lee H.F., Chang Y., Chien T.W. (2017), *Using Google Maps to Show the Pattern of International Author Collaboration: A Study Based on Nurse Burnout Articles*, "Nurse Health Care", Vol. 5(4).
- Lee R.T., Ashforth B.E. (1996), *A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout*, "Journal of Applied Psychology", Vol. 81(2).
- Marcysiak M., Dąbrowska O., Marcysiak M. (2014), *Wypalenie zawodowe a radzenie sobie ze stresem pielęgniarek*, „Problemy Pielęgniarstwa”, nr 22(3).
- Maslach C. (1982), *Burnout: The Cost of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall.

- Maslach C. (2009), *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach C. (2017), *Burnout: A multidimensional perspective*, [w:] W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, New York: Routledge.
- Maslach C. (2018), *Job burnout in professional and economic contexts*, “Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences”.
- Maslach C., Jackson S.E. (1981), *The measurement of experienced burnout*, “Journal of Organizational Behavior”, Vol. 2(2).
- Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P., Schaufeli W.B., Schwab R.L. (1986), *Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach C., Leiter M.P. (2017), *New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout*, “Medical Teacher”, Vol. 39(2).
- McTiernan K., McDonald N. (2015), *Occupational stressors, burnout and coping strategies between hospital and community psychiatric nurses in a Dublin region*, “Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing”, Vol. 22(3).
- Nowakowska K., Jabłkowska-Górecka K., Borkowska A. (2009), *Style radzenia sobie ze stresem i zespół wypalenia zawodowego u studentów ratownictwa medycznego i ratowników medycznych*, „Psychiatria i Psychologia Kliniczna”, nr 9(4).
- Okła W., Steuden S. (1998), *Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia*, „Roczniki Psychologiczne”, t. 1.
- Okła W., Steuden S. (1999), *Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających*, „Roczniki Psychologiczne”, t. 2.
- Pasikowski T. (2009), *Polska adaptacja Kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rzeszutek M., Schier K. (2014), *Temperament traits, social support, and burnout symptoms in a sample of therapists*, “Psychotherapy”, Vol. 51(4).
- Schaufeli W.B., Buunk B.P. (2017), *Burnout: A perspective from social comparison theory*, [w:] W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, New York: Routledge.
- Schaufeli W.B., Maslach C., Marek T. (eds.) (2017), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, New York: Routledge.
- Sęk H. (2009), *Wstęp*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stawiarska P. (2016), *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, Warszawa: Difin.
- Strelau J. (1985), *Temperament – osobowość – działanie*, Warszawa: PWN.
- Strelau J. (1995), *Regulacyjna Teoria Temperamentu: z perspektywy 20 lat badań*, „Kolokwia Psychologiczne”, nr 5.
- Strelau J. (2000), *Temperament a stres. Temperament jako czynnik moderujący stresory, stan i skutki stresu oraz radzenie sobie ze stresem*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Strelau J. (2001), *Psychologia temperamentu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strelau J. (2002), *Psychologia różnic indywidualnych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Strelau J. (2006), *Temperament jako regulator zachowania z perspektywy półwiecza badań*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Strelau J. (2015), *Różnice indywidualne: historia, determinanty, zastosowania*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Strelau J., Jaworowska A., Wrześniewski K., Szczepaniak P. (2015), *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS*, Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Strelau J., Zawadzki B. (1997), *The Formal Characteristics of Behaviour – Temperament Inventory (FCB – TI): Validity studies*, "European Journal of Personality", No. 9.
- Strelau J., Zawadzki B. (2014), *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu FCZ-KT*, Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Świętochowski W. (2011), *Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich i nauczycieli szkoły średniej – analiza porównawcza*, „Medycyna Pracy”, nr 62 (2).
- Teven J.J. (2007), *Teacher temperament: Correlates with teacher caring, burnout, and organizational outcomes*, "Communication Education", Vol. 56(3).
- Tucholska S. (2001), *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, „Przeгляд Psychologiczny”, nr 3.
- Wang S., Liu Y., Wang L. (2015), *Nurse burnout: Personal and environmental factors as predictors*, "International Journal of Nursing Practice", Vol. 21(1).
- Wątorczyk A., Brudnik M. (2013), *Cechy temperamentu jako predyktory wypalenia zawodowego u nauczycieli wychowania fizycznego*, „Psychologia Społeczna”, nr 8(1).
- Yazici A.B., Esen O., Yazici E., Esen H., Ince M. (2014), *The relationship between temperament and character traits and burnout among nurses*, "Journal of Psychology & Psychotherapy", Vol. 4(5).

SUMMARY

Among the predictors of the staff burnout, the temperament and styles of coping with stress are indicated. The superior goal of the presented researches was to examine the degree to which both temperamental traits and specific styles of proceeding in the face of stressful situations are explaining the variability of the results in the area of staff burnout among psychiatric nurses. To accomplish this goal, the studies were carried out, in which 60 women working in psychiatric medical care sector were examined. In experimental project, three methods of psychologic survey were applied, such as 1) the Formal Characteristics of Behaviour – Temperament Inventory (FCB-TI) by J. Strelau and B. Zawadzki (FCZ-KT), 2) the Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) by N.S. Endler and J.D.A. Parker, 3) the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS). The statistical analysis carried out allowed the confirmation of predictive role of sensorial sensitivity, task style and emotional style in the staff burnout. In case of avoiding style and other five temperamental

traits, there is no reason to consider these variables the predictors of staff burnout. The results of the studies carried out suggests that in the psychological or therapeutic assistance provided to psychiatric nurses: 1) to a greater extent it is needed to concentrate more on strengthening active involvement in solving the occupational problems than on realising the harmfulness of avoiding tendencies in the area of coping, 2) it seems important to shape the ability of aware experiencing the negative emotions revealing in contact with the psychiatric patient.

Keywords: staff burnout; temperament; coping with stress; psychiatric nursing

