



**Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza
Modrzewskiego**

Wydział Zdrowia i Nauk Medycznych

Ratownictwo medyczne

Praca dyplomowa



*Wypalenie zawodowe u Strażaków Państwowej Straży Pożarnej biorących udział w
Działaniach Ratowniczych z udziałem osób poszkodowanych.*

*Taking part in life rescuing actions, taking care of victims. Firefighters job burnout
working in State Fire Service.*

Autor:

Krzysztof Zgrzeblak

Promotor:

dr n. med. Grażyna Dębska

Streszczenie

Wstęp. Zawód strażaka należy do jednego z zawodów, w których dochodzi do intensywnego kontaktu z drugim człowiekiem w sytuacji nagłego zagrożenia życia. Walcząc z czasem, otoczeniem oraz samym sobą podejmują decyzje ratujące życie oraz zdrowie, co może stanowić duże obciążenie psychiczne jak i fizyczne. Stan taki może doprowadzić do wystąpienia tzw. zespołu wypalenia zawodowego (*burnout syndrome*). Opis problemu syndromu wypalenia zawodowego oraz podskal wchodzących w skład wypalenia zawodowego.

Cel pracy. Przedstawienie problemu syndromu wypalenia zawodowego na przykładzie strażaków biorących udział w działaniach ratowniczych Szkoły Aspirantów Państwowej Straży Pożarnej w Krakowie.

Materiał i metody: Badania przeprowadzono w grupie 30 strażaków, wykorzystując kwestionariusz ankiety MBI oceniający trzy wymiary wypalenia zawodowego: wyczerpanie emocjonalne, poczucie osiągnięć oraz depersonalizacje.

Wyniki. W badanej grupie wyniki zostały zestawione w postaci punktowej oraz procentowej oraz zestawione w tabelach oraz na wykresach. Pytano o zadowolenie z wykonywanej służby, które wyniosło 85%. Otrzymane wyniki świadczą, iż 97% badanych znane jest pojęcie wypalenia zawodowego. Należy zwrócić uwagę, iż poziom wypalenia zawodowego dla badanej grupy wyniósł 14,07 punktów i jest to niski wynik.

Wnioski. W badanej grupie strażaków nie stwierdzono wypalenia zawodowego. Może to świadczyć o tym jak mocni psychicznie są strażacy, i by zostać strażakiem nie wystarczy same dobre chęci, ale również odpowiednie predyspozycje psychiczne i fizyczne.

Słowa kluczowe: straż pożarna, syndrom wypalenia zawodowego, osoby poszkodowane, działania ratownicze.

Kraków 2016

Summary:

Introduction. Firefighter profession belongs to one of this group in which exposure and contact with other people are extremely intense. Especially when it comes to life-threatening situations and emergency. Fighting against time, environment and his or her limitations takes decisions which can save life and health of other people. This may cause encumbrance not only psychological but also physical. Such condition may lead to burnout syndrome. Description of burnout syndrome problem and factors behind this syndrome

Aim of thesis. Showing burnout syndrome on firefighters example whose taking part in life rescuing actions in our school (Szkoła Aspirantów Państwowej straży pożarnej w Krakowie)

Methods and Materials: 30 firefighters took part in research. MBI Questionnaires and surveys evaluate three areas of job burnout: emotional burnout, achievements and depersonalisation

Results: In research group results was shown in form of points and percentage. Graphs and tables also show the results. 85% admitted that they are satisfied in what they are doing. 97% knows what is job burnout. The level of job burnout for this group is 14,07 points.

Conclusions: There is no burnout syndrome in examined group of firefighters. It shows how mentally strong they are. If you want to be a firefighter you have to be strong not only mentally but also physically because willingness is not enough

Keywords: fire brigade, job burnout syndrome, victim, rescuing actions.

Kraków, dnia

OŚWIADCZENIE

Świadom odpowiedzialności ja niżej podpisany oświadczam, że poniższa praca pt.:

***Wypalenie zawodowe u Strażaków Państwowej Straży Pożarnej
biorących udział w Działaniach Ratowniczych z udziałem osób
poszkodowanych.***

Została napisana przeze mnie samodzielnie. Jednocześnie oświadczam, że praca nie narusza prawa autorskiego w rozumieniu ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie i prawach pokrewnych (t. jedn. Dz. U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 ze zm.) oraz dóbr osobistych chronionych prawem cywilnym.

Przedłożona praca nie zawiera danych empirycznych ani też informacji, które uzyskałem w sposób niedozwolony. Stwierdzam, iż przedstawiona praca w całości ani też w części nie była wcześniej podstawą żadnej innej urzędowej procedury związanej z nadawaniem dyplomu uczelni ani też tytułów zawodowych.

Ponadto oświadczam, że wersja elektroniczna pracy dyplomowej przekazania do dziekanatu jest wierną kopią egzemplarza papierowego tej pracy.

.....
podpis studenta

Spis treści

Spis treści.....	4
Wstęp.....	5
Cel pracy.....	4
Materiał i metody przeprowadzenia badania	5
Wyniki.....	10
Dyskusja.....	17
Wnioski.....	16
Piśmiennictwo	19

Wstęp:

Państwowa Straż Pożarna, PSP (przed rokiem 1991 *Zawodowa Straż Pożarna- ZSP*)¹ – umundurowana i wyposażona w specjalistyczny sprzęt formacja przeznaczona do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami. Na czele, której stoi Komendant Główny PSP jest organem podległym wobec ministra właściwego ds. wewnętrznych. Krajowy System Ratowniczo-Gaśniczy (KSRG)² – zaczął funkcjonować w 1995. Celem było ujednoczenie działań o charakterze ratowniczym, ochrony zdrowia, życia oraz mienia lub środowiska przez Państwową Straż Pożarną i inne podmioty ratownicze (głównie Ochotnicze Straże Pożarne). Powstałe w 1991 roku KSRG realizuje swoje zadania poprzez koordynację walki z pożarami i innymi klęskami żywiołowymi oraz ratownictwa technicznego, ekologicznego i medycznego na wszystkich szczeblach administracji. Krajowy system ratowniczo-gaśniczy stanowi integralną część systemu bezpieczeństwa państwa. Krajowy system ratowniczo-gaśniczy dzieli się na trzy poziomy:

- Poziom powiatowy.
- Poziom wojewódzki .
- Poziom centralny

W Krajowym Systemie Ratowniczo – Gaśniczym funkcjonuje (stan na 31 grudnia 2013):

- 16 komend wojewódzkich PSP;
- 335 komend powiatowych/miejskich PSP;
- 500 (w tym 5 szkolnych) jednostek ratowniczo-gaśniczych Państwowej Straży Pożarnej;
- 3.993 jednostek ochotniczych straży pożarnych;
- 4 zakładowe straże pożarne;
- 13 szpitali, w tym 11 szpitali Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Łodzi, Olsztynie, Katowicach, Białymstoku, Lublinie, Szczecinie, Wrocławiu i Bydgoszczy oraz Centrum Leczenia Oparzeń w Siemianowicach Śląskich i Szpital Praski;
- 205 specjalistów krajowych z różnych dziedzin ratownictwa.

Z systemem współpracują m.in. Morska Służba Poszukiwania i Ratownictwa (SAR), Stacje Ratownictwa Górniczego, Policja, Państwowe Ratownictwo Medyczne, Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska, Państwowa Agencja Atomistyki, Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej oraz organizacje pozarządowe, jak: GOPR, WOPR, TOPR, POPR, Aeroklub Polski, ZHP, Polska Misja Medyczna, PCK i inne.

Podczas brania udziału w różnego rodzaju akcji strażacy niejednokrotnie mają do czynienia z osobami poszkodowanymi, którym należy udzielić pomocy. Zawód strażaka należy do jednego z zawodów, w których dochodzi do intensywnego kontaktu z drugim człowiekiem w sytuacji nagłego zagrożenia życia. Strażacy podobnie jak i ratownicy medyczni działają na pierwszej linii udzielania pomocy osobą poszkodowanym. Walcząc z czasem, otoczeniem oraz samym sobą w różnego rodzaju warunkach, walczą o ludzkie życie, wielokrotnie w krótkim czasie muszą podejmować decyzje ratujące czyjeś życie oraz zdrowie. Niejednokrotnie funkcjonariusze, jak i ratownicy medyczni stykają się z krzywdą ludzka oraz cierpieniem czy też śmiercią, co stanowi duże obciążenie psychiczne jak i fizyczne. Stan taki może doprowadzić do wystąpienia tzw. Zespołu wypalenia zawodowego (*burnout syndrome*).

Termin wypalenie zawodowe analizowanym piśmiennictwie, zdefiniowane jest jako zespół psychologiczno-emocjonalnego wyczerpania osoby ludzkiej, rodzaju obniżonego poczucia dokonań osobistych jak i depersonalizacji, która w pewien określony sposób wpływa na ludzi pracujących w danym

¹ Źródło ze strony: www.straz.gov.pl – data dostępu: 6.12.2015 rok..

² Źródło ze strony: www.straz.gov.pl – data dostępu: 6.12.2015 rok.

zawodzie.^{3,4} Pierwszy raz pojęcie to zostało sformułowane przez Chistinę Maslach⁵ na podstawie badań przeprowadzonych głównie na pielęgniarkach pracujących w jakże ważnym i potrzebnym ludziom zawodzie. Opracowane przez Chistinę Maslach pojęcie, autorka podzieliła na trzy składniki zawodowego wypalenia się:

Skala emocjonalnego wyczerpania – uczucie pustki i odpływu sił wywołane nadmiernymi wymaganiami psychologicznymi i emocjonalnymi, jakie stawiała przed pracownikiem praca (bądź sam stawiał sobie takie nierealistyczne wymagania wobec własnych możliwości);

Skala braku poczucia osiągnięć – poczucie marnowania czasu i wysiłku na swoim stanowisku pracy. Drugim składnikiem w tej ocenie jest skala osobistego zaangażowania będąca przeciwieństwem braku poczucia własnych osiągnięć świadcząca o poczuciu zaangażowania w własną pracę.

Skala depersonalizacji – poczucie bezduszości, bezosobowości, cyniczne patrzyenie na innych ludzi, obniżenie wrażliwości wobec innych.

Badania te były częścią psychometrycznego programu badawczego, który posłużył do opracowania wystandaryzowanego narzędzia pomiarowego – MBI (Maslach Burnout Inventory – Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach). Narzędzie to zostało skonstruowane w taki sposób, by pozwalało oszacować trzy komponenty zespołu wypalenia: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i obniżone poczucie dokonań osobistych. W analizowanym piśmiennictwie jest wiele prac, które przedstawia omawianie zjawisko w różnych grupach zawodowych związanych z pomaganiem drugiemu człowiekowi. Najczęściej zjawisko wypalenie zawodowe analizowane jest w grupie pielęgniarek, pod pracy pod tytułem „Wypalenie zawodowe u pielęgniarek pracujących w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej”⁶, czy też praca pod tytułem „Stres i wypalenie zawodowe w pracy pielęgniarek”⁷

Cel pracy

Celem pracy była ocena poziomu wypalenia zawodowego u strażaków biorących udział w działaniach ratowniczych z udziałem osób poszkodowanych. Jak wiemy Państwowa Straż Pożarna stoi na straży bezpieczeństwa cywilnego w naszym kraju, przeciwdziała i walczy z wieloma zagrożeniami, podczas tych działań strażacy narażają swoje zdrowie i życie. W tym zawodzie może niejednokrotnie dochodzić do problemu zwanego wypaleniem zawodowym. Badanie było ukierunkowane na czynniki mogące przyczynić się do wystąpienia tego niepożądanego zjawiska. Na przestrzeni lat powstało mało prac opisujących ten problem w zawodzie strażaka. Wielu z nas zada sobie pytanie czy ta praca nie wpłynie w negatywny sposób na postrzeganie roli strażaka w społeczeństwie oraz nie zaniży prestiżu wśród zawodów szanowanych w naszym kraju, oraz może zaburzyć postrzeganie strażaka, jako osoby której ten problem nie dotyczy, jednak strażacy też są ludźmi. W pracy zwrócono też uwagę na ocenę narażenia na stres i wypalenie zawodowe strażaków pracujących w systemie zmianowym na Jednostce Ratowniczo Gaśniczej Szkoły Aspirantów w Krakowie. Analiza syndromu wypalenia zawodowego u strażaków, czyli: wyczerpania emocjonalnego, braku poczucia osiągnięć, depersonalizacji, sposoby radzenia sobie ze stresem, obciążenie zmianami żywymi oraz atmosferą w rodzinie i miejscu pełnienia służby.

³ Pasikowski T. Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Red. H. Sęk. PWN. Warszawa 2000: 147- 138.

⁴ Maslach CH., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. J. Organ. BEHAV. 1981; 2 : 99-113.

⁵ Christina Maslach - twórczyni najbardziej znanej koncepcji wypalenia, żona znanego psychologa społecznego Philipa Zimbardo; jej przodkowie pochodzili z Polski.

⁶ Grażyna Dębska., Grażyna Cepuch,- Wypalenie zawodowe u pielęgniarek pracujących w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej. Problemy Pielęgniarstwa 2008; 16 (3): 273- 279.

⁷ Edyta Kędra, Krystyna Sanak- Stres i wypalenie zawodowe w pracy pielęgniarek. Piel. Zdr. Publ. 2013, 3, 2, 119–132 ISSN 2082-9876, Copyright by Wrocław Medical University

Materiał i metoda przeprowadzenia badania:

Badanie przeprowadzono w grupie 30 strażaków kadry Szkoły Aspirantów, spośród 36 pełniących na stałe służbę na terenie Jednostki Ratowniczo- Gaśniczej Państwowej Straży Pożarnej Szkoły Aspirantów w Krakowie zlokalizowanej w dzielnicy Nowa Huta, będącej terenem chronionym przez strażaków z JRG SA PSP w Krakowie, jednostka działa w trzy zmianowym systemie. Wiek ankietowanych wahał się od 25 do 46 lat oraz staż w służbie od 4 lat do 26 lat. Pierwsza część ankiety obejmowała 20 pytań zestawionych pod badaną grupę funkcjonariuszy, opracowanych przez autora pracy.

W pierwszej części badania pytano ankietowanych między innymi o wiek, staż służby, celem uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników do określenia tej skali użyto przedziału wiekowego dla stażu służby oraz wieku w latach by ankietowani mogli czuć się swobodnie podczas wypełniania ankiety. Z pytań z pierwszej części ankiety zestawiono wyniki, których treść przedstawiono w dalszej części opisu metody przeprowadzenia badania.

W pytaniu o wiek ankietowanych użyto czterech przedziałów wiekowych. W przedziale wiekowym 20-30 lat na 30 badanych w tym przedziale mamy 8 ankietowanych, w przedziale 31- 40 lat na 30 badanych mamy do czynienia z grupą 18 mężczyzn, w trzecim przedziale wiekowym 41-50 mamy 4 na 30 badanych. W badaniu nie brał udziału żaden strażak powyżej 50 roku życia.

Pytanie o staż służby zawierało również cztery przedziały wiekowe. Przedział 2-5 lat zaznaczyło 4 z 30 ankietowanych, ze stażem służby w przedziale 6- 10 lat mamy 9 na 30 ankietowanych, w trzecim przedziale 11- 15 lat mamy 10 na 30 ankietowanych, ze stażem powyżej 15 lat służby w badanej grupie jest 7 na 30 ankietowanych.

W głównej części badania zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, wykorzystując dwa narzędzia. Jednym z nich była ankieta ogólna własnego autorstwa, a drugie narzędzie to kwestionariusz MBI w wersji polskiej⁸. Kwestionariusz własnego autorstwa obejmował pytania, które charakteryzują sytuację demograficzną badanej grupy oraz wstępnie rozpoznają problem obciążenia oraz stresu związanego z pełnieniem służby.

Drugie narzędzie zawierało 22 pytania na które funkcjonariusze odpowiadali na pytania z gotowej ankiety mającej na celu sprawdzenie poziomu wypalenia zawodowego- MBI Maslach Burnout Inventory⁹, opracowanej przez Chistinę Maslach. W czasie badania zapewniono takie warunki, by wszyscy ankietowani mogli w pełni pozostać anonimowi. Przystępując do przedstawienia wyników badania z przeprowadzonej anonimowej ankiety, która miała na celu ustalenie poziomu wypalenia zawodowego w badanej grupie oparto na kluczu z Polskiej adaptacji kwestionariusza MBI¹⁰, składa się ona jak już wcześniej wspomniano z 22 pytań. Na każde z pytań ankietowany mógł odpowiedzieć w 7-mio punktowej skali od 0 do 6.

Wyniki przedstawiono zgodnie z kluczem w trzech podskalach. By określić poziom wypalenia zawodowego użyto klucza, w którym pytania z ankiety odpowiadały danej podskali. Dzięki czemu można określić w jakim stopniu mamy do czynienia z opisywanym problemem w badanej grupie.

O wysokim poziomie wypalenia zawodowego świadczą wysokie wyniki w podskalach: „emocjonalne wyczerpanie”, „braku poczucia osiągnięć” w przypadku tej skali wysoki wynik świadczy o zaangażowaniu w pracy, natomiast niski wynik w skali „ braku poczucia osiągnięć” może znacząco przyczyniać się do wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego, oraz ostatni trzeci element „ skala depersonalizacji”. Poniżej przedstawione zostały trzy elementy wypalenia zawodowego oraz numery pytań godnie z kluczem opisujące daną podskale:

⁸ Pasikowski T. tamże.

⁹ MBI - Maslach Burnout Inventory- najbardziej znane narzędzie do badania wypalenia zawodowego.

¹⁰ Pasikowski T.: Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: Sęk H. [red.]. Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 135–149.

1. Skala wyczerpania emocjonalnego :

PYTANIA NR. ; 1,2,3,6,8,13,14,16,20.

2. Skala braku poczucia osiągnięć:

PYTANIA NR: 4,7,9,12,17,18,21.

3. Skala depersonalizacji:

PYTANIA 5,10,11,15,22.

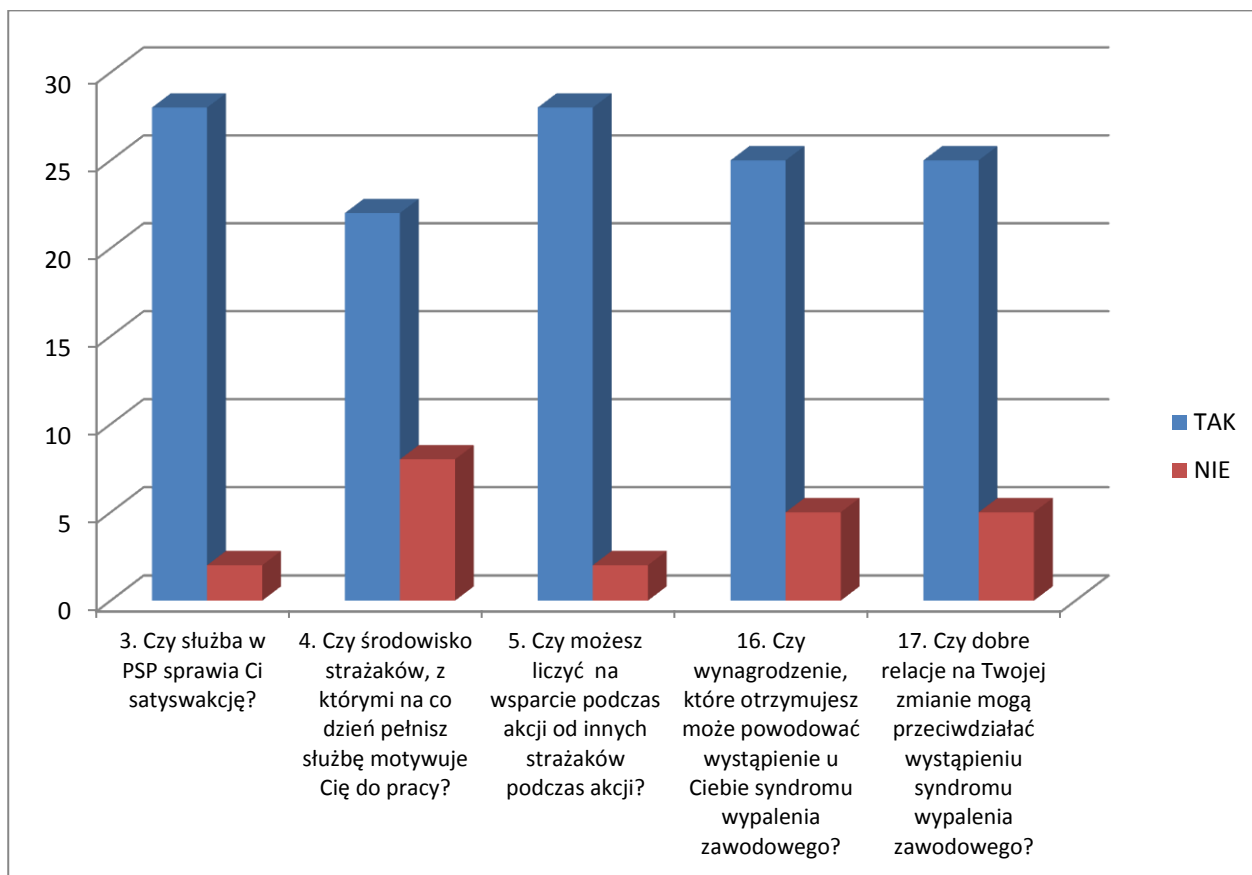
Wyniki

Pozostała część pytań z ankiety miała formę odpowiedzi TAK, lub NIE, tą część badania podzielono na 4 podgrupy w celu przejrzystego przedstawienia wyników dla każdej podgrupy sporządzone zostały tabele oraz wykresy, ta część badania jest pomocniczym elementem dla narzędzia jakim jest kwestionariusz MBI. Pierwsza część ankiety przedstawia nam charakter grupy na jakiej przeprowadzono badanie.

Pierwsza część pytań, na które odpowiadał każdy z badanych miała na celu otrzymanie informacji między innymi o poziomie satysfakcji z wykonywanej służby czy poziomu satysfakcji z wynagrodzenia. (Tab. 1.1, Ryc. 1.1)

Tabela 1.1. Satysfakcja z wykonywanej służby

Numer pytania i treść pytania	TAK	NIE
3. Czy służba w PSP sprawia Ci satysfakcję?	28	2
4. Czy środowisko strażaków, z którymi na co dzień pełnisz służbę motywuje Cię do pracy?	22	8
5. Czy możesz liczyć na wsparcie podczas akcji od innych strażaków podczas akcji?	28	2
16. Czy wynagrodzenie, które otrzymujesz może powodować wystąpienie u Ciebie syndromu wypalenia zawodowego?	25	5
17. Czy dobre relacje na Twojej zmianie mogą przeciwdziałać wystąpieniu syndromu wypalenia zawodowego?	25	5



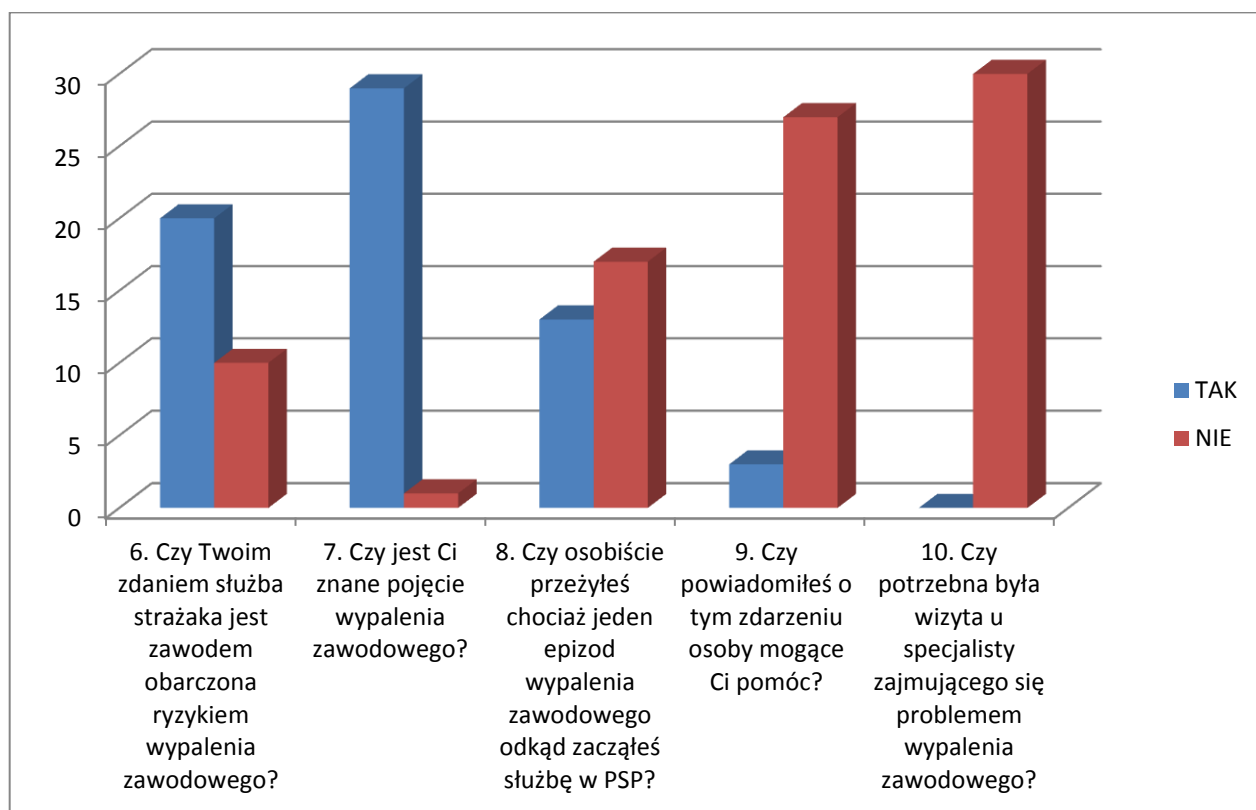
Wykres 1.1. Satysfakcja z wykonywanej służby.

Analizując wyniki pytań dotyczących pytań zawartych w tabeli na temat satysfakcji z wykonywanej służby wynika, iż 85% badanych jest zadowolonych z wykonywanej pracy.

W drugiej składowej pytano ankietowanych między innymi o znajomość pojęcia wypalenia zawodowego, czy służba strażaka może powodować wystąpienie syndromu wypalenia zawodowego. (Tab. 1.2, Ryc. 1.2)

Tabela 1.2. Wiedza na temat wypalenia zawodowego

Numer pytania i treść pytania	TAK	NIE
6. Czy Twoim zdaniem służba strażaka jest zawodem obarczona ryzykiem wypalenia zawodowego?	20	10
7. Czy jest Ci znane pojęcie wypalenia zawodowego?	29	1
8. Czy osobiście przeżyłeś chociaż jeden epizod wypalenia zawodowego odkąd zacząłeś służbę w PSP?	13	17
9. Czy powiadomiłeś o tym zdarzeniu osoby mogące Ci pomóc?	3	27
10. Czy potrzebna była wizyta u specjalisty zajmującego się problemem wypalenia zawodowego?	0	30



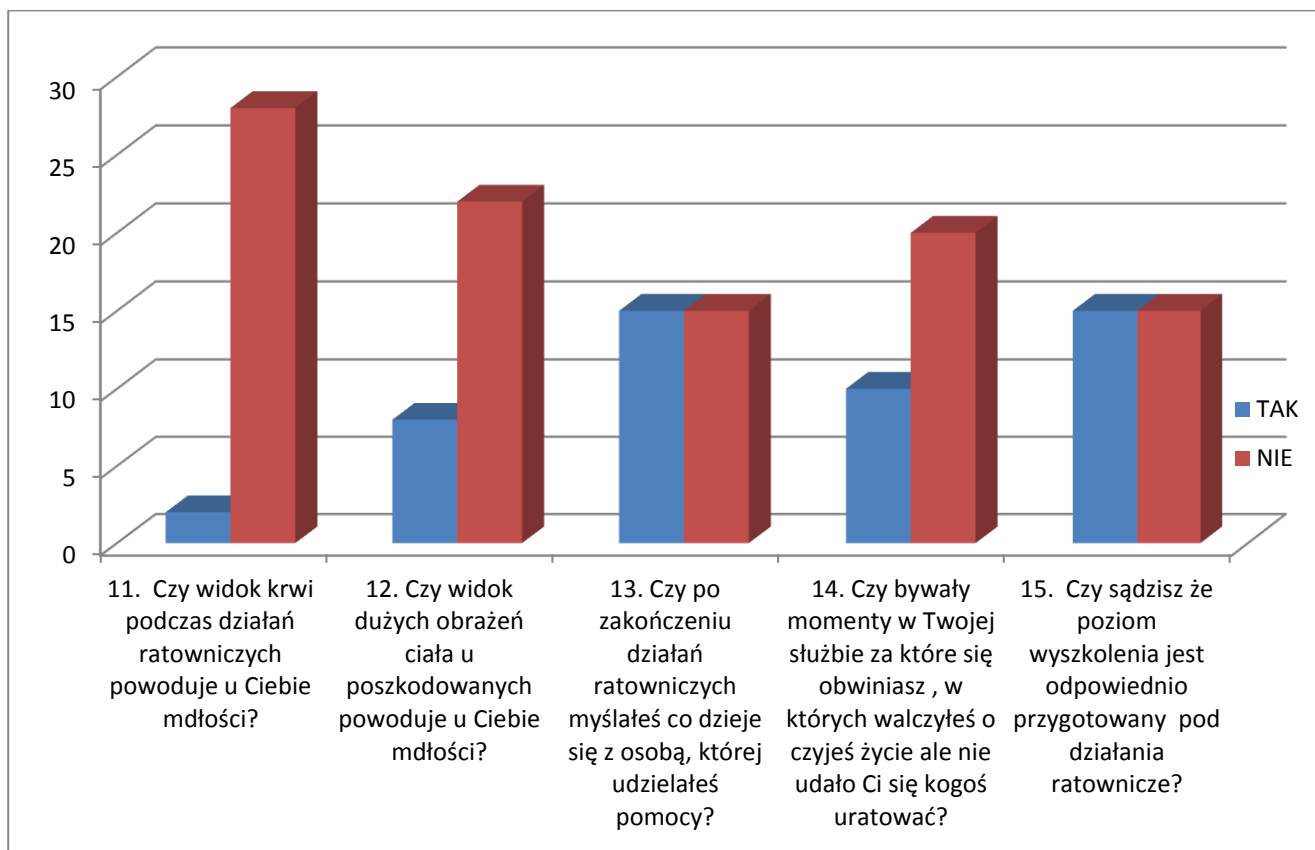
Wykres 1.2. Wiedza na temat wypalenia zawodowego

Interpretując wyniki z tabeli dotyczące wiedzy na temat wypalenia zawodowego 97% badanych wykazało, iż znane jest im pojęcie wypalenia zawodowego. Natomiast w badanej grupie 43% ankietowanych przyznało się do wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego, z czego zaledwie 10% powiadomiło o tym fakcie osoby mogące im pomóc. Na szczęście żadnemu z ankietowanych nie była potrzebna wizyta u specjalisty lekarza z dziedziny wypalenia zawodowego.

Trzeci element opisujący przedstawianą grupę odnosił się do pytań dotyczących działań ratowniczych, oraz czynności podejmowanych na miejscu w zależności oraz myśli związanych z wykonywanymi czynnościami. (Tab. 1.3, Ryc. 1.3)

Tabela 1.3. Trudne sytuacje podczas działań ratowniczych

Numer pytania i treść pytania	TAK	NIE
11. Czy widok krwi podczas działań ratowniczych powoduje u Ciebie mdłości?	2	28
12. Czy widok dużych obrażeń ciała u poszkodowanych powoduje u Ciebie mdłości?	8	22
13. Czy po zakończeniu działań ratowniczych myślałeś co dzieje się z osobą, której udzielałeś pomocy?	15	15
14. Czy bywały momenty w Twojej służbie za które się obwiniasz, w których walczyłeś o czyjeś życie ale nie udało Ci się kogoś uratować?	10	20
15. Czy sądzisz że poziom wyszkolenia jest odpowiednio przygotowany pod działania ratownicze?	15	15



Wykres 1.3. Trudne sytuacje podczas działań ratowniczych

Przedstawiając wyniki dotyczące trudnych sytuacji podczas działań ratowniczych w zaledwie 33% przypadkach mają miejsce zdarzenia, które sprawiają trudności w działaniach ratowniczych wykonywanych przez strażaków.

Ostatnie dwa pytania dotyczyły życia prywatnego oraz wsparcia od rodziny i świadomości o podejmowanym ryzyku podczas działań jakie niesie za sobą służba w straży. (Tab. 1.4)

Tabela 1.4. Wsparcie ze strony bliskich

Numer pytania i treść pytania	TAK	NIE
18. Czy Twoje życie prywatne oraz rodzinne wpływa pozytywnie na Ciebie i przeciwdziała wystąpieniu syndromu wypalenia zawodowego?	25	4
19. Czy myśl o tym iż możesz nie wrócić do rodziny może wpływać na poziom wypalenia zawodowego?	17	13

W każdym zawodzie wsparcie ze strony rodziny oraz bliskich ma znaczący wpływ na nasze życie zawodowe, jak widać po udzielonych odpowiedziach aż u 84% ankietowanych życie prywatne ma pozytywny wpływ i przeciwdziała wypaleniu zawodowemu. W pytaniu czy myśl o możliwości ulegnięcia wypadkowi na służbie może wpływać na poziom wypalenia zawodowego, pozytywnej odpowiedzi udzieliło 57% ankietowanych.

Ostatnie pytanie nie zostało zestawione w tabeli ponieważ miało kilka możliwości odpowiedzi. W tym pytaniu chciałem uzyskać jedną odpowiedź spośród czterech możliwych. Które z rodzajów zdarzeń, może wpływać na poziom wypalenia zawodowego wśród strażaków, wszyscy ankietowani wybrali odpowiedź, w której podczas realnego zdarzenia mieliby udzielać pomocy rodzinie wraz z małymi dziećmi.

Pozostałe odpowiedzi przedstawiały zdarzenie z udziałem osób starszych, ograniczonych ruchowo. Osób młodych, samotnych oraz ludzi dorosłych i zwierząt.

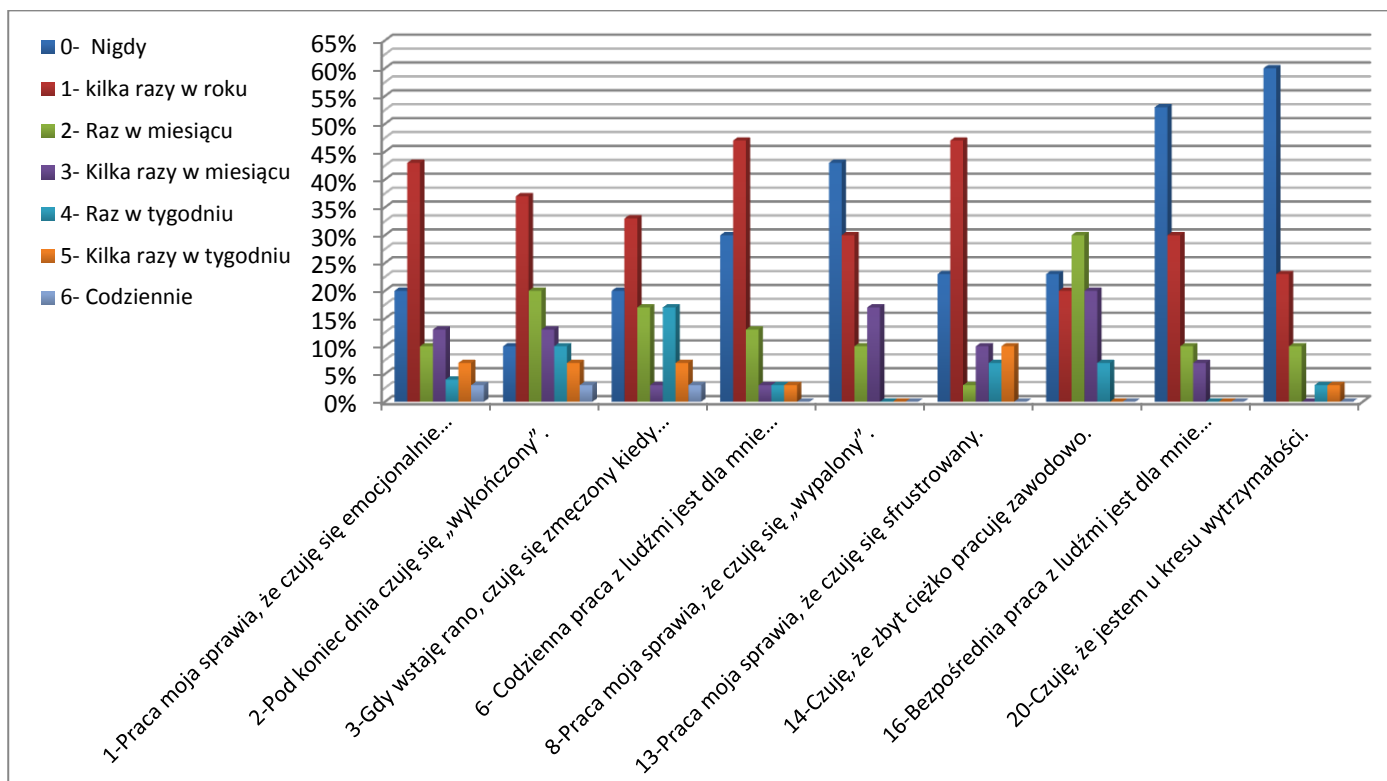
Analizując każdą z podskal wypalenia zawodowego, wyniki zostały zapisane w tabelach oraz przedstawione w postaci graficznej w formie wykresu. Opisując grupę pod względem poziomu wypalenia w każdej z podskali, przedstawiono wyniki ilościowe i procentowe odpowiedzi na każde pytanie oraz wartości średnie trzech składowych syndromu wypalenia zawodowego. Wyniki składowych z arkusza MBI, zgodnie z kluczem przedstawiono w skali procentowej. W dalszej części dla porównania wyniki zostaną ukazane w skali punktowej.

Wyczerpanie emocjonalne:

Pierwszą spośród skal braną pod uwagę w ocenie poziomu wypalenia badanej grupy strażaków była skala wyczerpania emocjonalnego, wyniki zestawiono w tabeli oraz graficznie (Tab.2, Ryc. 2):

Tabela 2. Wyczerpanie emocjonalne- częstość odpowiedzi na pytania zgodnie z kluczem kwestionariuszem MBI.

Skala wyczerpania emocjonalnego							
Zestawienie odczuć wyrażających z jaką częstością występuje dane zjawisko w zadanym pytaniu zgodnie ze skalą w procentach - %							
Numer pytania opisujący zjawisko zgodnie z kluczem	0- Nigdy	1- kilka razy w roku	2- Raz w miesiącu	3- Kilka razy w miesiącu	4- Raz w tygodniu	5- Kilka razy w tygodniu	6- Codziennie
1-Praca moja sprawia, że czuję się emocjonalnie wyczerpany.	20%	43%	10%	13%	4%	7%	3%
2-Pod koniec dnia czuję się „wykończony”.	10%	37%	20%	13%	10%	7%	3%
3-Gdy wstaję rano, czuję się zmęczony kiedy muszę stanąć wobec kolejnego dnia intensywnej pracy.	20%	33%	17%	3%	17%	7%	3%
6- Codzienna praca z ludźmi jest dla mnie naprawdę stresująca.	30%	47%	13%	3%	3%	3%	0%
8-Praca moja sprawia, że czuję się „wypalony”.	43%	30%	10%	17%	0%	0%	0%
13-Praca moja sprawia, że czuję się sfrustrowany.	23%	47%	3%	10%	7%	10%	0%
14-Czuję, że zbyt ciężko pracuję zawodowo.	23%	20%	30%	20%	7%	0%	0%
16-Bezpośrednia praca z ludźmi jest dla mnie zbyt stresująca.	53%	30%	10%	7%	0%	0%	0%
20-Czuję, że jestem u kresu wytrzymałości.	60%	23%	10%	0%	3%	3%	0%



Wykres 2. Graficzne przedstawienie częstości odpowiedzi na pytania w skali- wyczerpanie emocjonalne

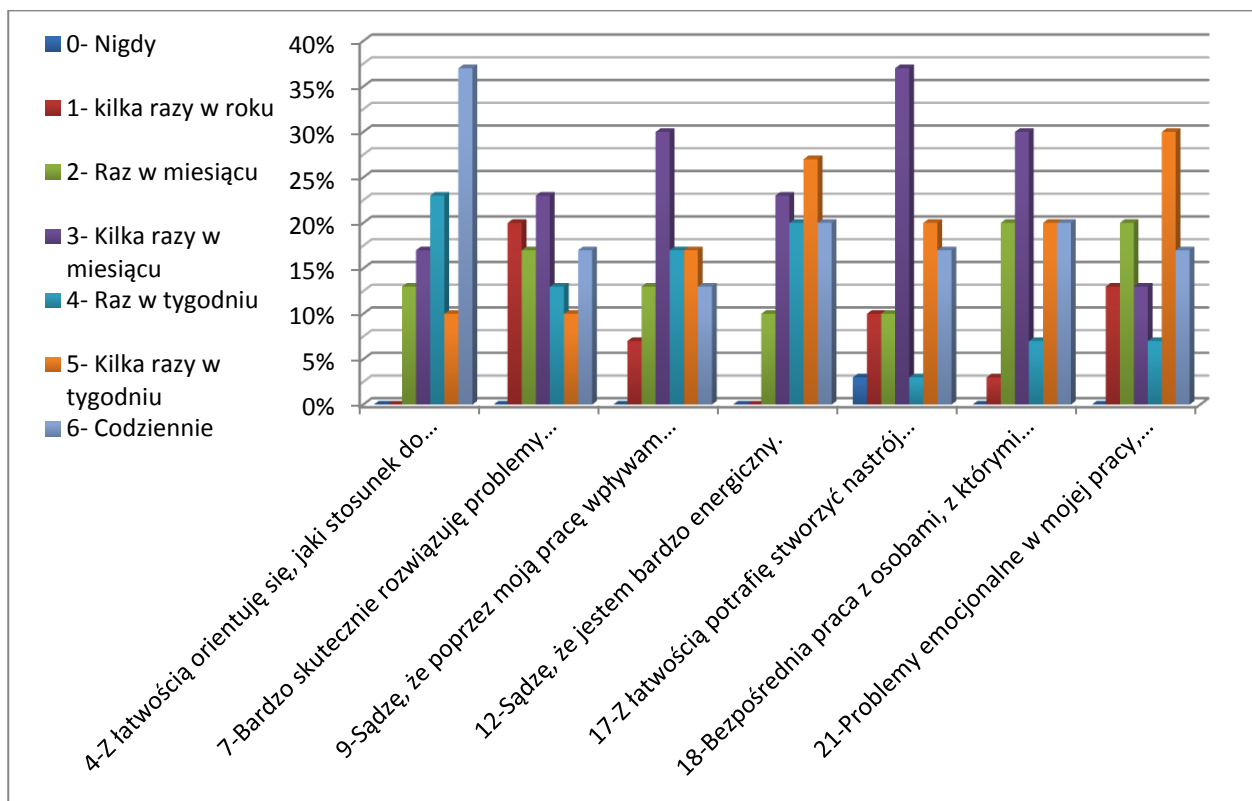
Z przedstawionej analizy wynika, że procent częstości występowania negatywnych odczuć wpływających na poziom wyczerpania emocjonalnego występuje w badanej grupie rzadko, gdyż respondenci najczęściej wybierają kategorię odpowiedzi: kilka razy w roku oraz nigdy. Bardzo dobrze widoczne jest to w pytaniu o kres wytrzymałości w którym 83% badanych nie odczuwa tego syndromu bądź ma z nim do czynienia kilka razy w roku.

Brak poczucia osiągnięć:

Drugą spośród skal braną pod uwagę w ocenie poziomu wypalenia badanej grupy strażaków była skala braku poczucia osiągnięć, wyniki zestawiono w tabeli oraz graficznie (Tab.3, Ryc. 3):

Tabela 3. Przedstawiająca skalę braku poczucia osiągnięć zgodnie z kluczem kwestionariuszem MBI.

Skala braku poczucia osiągnięć.							
Zestawienie odczuć wyrażających z jaką częstością występuje dane zjawisko w zadanym pytaniu zgodnie ze skalą w procentach - %							
Numer pytania opisujący zjawisko zgodnie z kluczem	0- Nigdy	1- kilka razy w roku	2- Raz w miesiącu	3- Kilka razy w miesiącu	4- Raz w tygodniu	5- Kilka razy w tygodniu	6- Codziennie
4-Z łatwością orientuję się, jaki stosunek do różnych spraw mają osoby, z którymi mam kontakty zawodowe.	0%	0%	13%	17%	23%	10%	37%
7-Bardzo skutecznie rozwiązuję problemy ludzi, z którymi mam kontakty zawodowe.	0%	20%	17%	23%	13%	10%	17%
9-Sądzę, że poprzez moją pracę wpływam pozytywnie na życie innych ludzi.	0%	7%	13%	30%	17%	17%	13%
12-Sądzę, że jestem bardzo energiczny.	0%	0%	10%	23%	20%	27%	20%
17-Z łatwością potrafię stworzyć nastrój odprężenia u osób, z którymi mam kontakty zawodowe.	3%	10%	10%	37%	3%	20%	17%
18-Bezpośrednia praca z osobami, z którymi mam kontakty zawodowe dodaje mi sił i energii.	0%	3%	20%	30%	7%	20%	20%
21-Problemy emocjonalne w mojej pracy, rozwiązuję bardzo spokojnie.	0%	13%	20%	13%	7%	30%	17%



Wykres 3. Graficzne przedstawienie wyników braku poczucia osiągnięć.

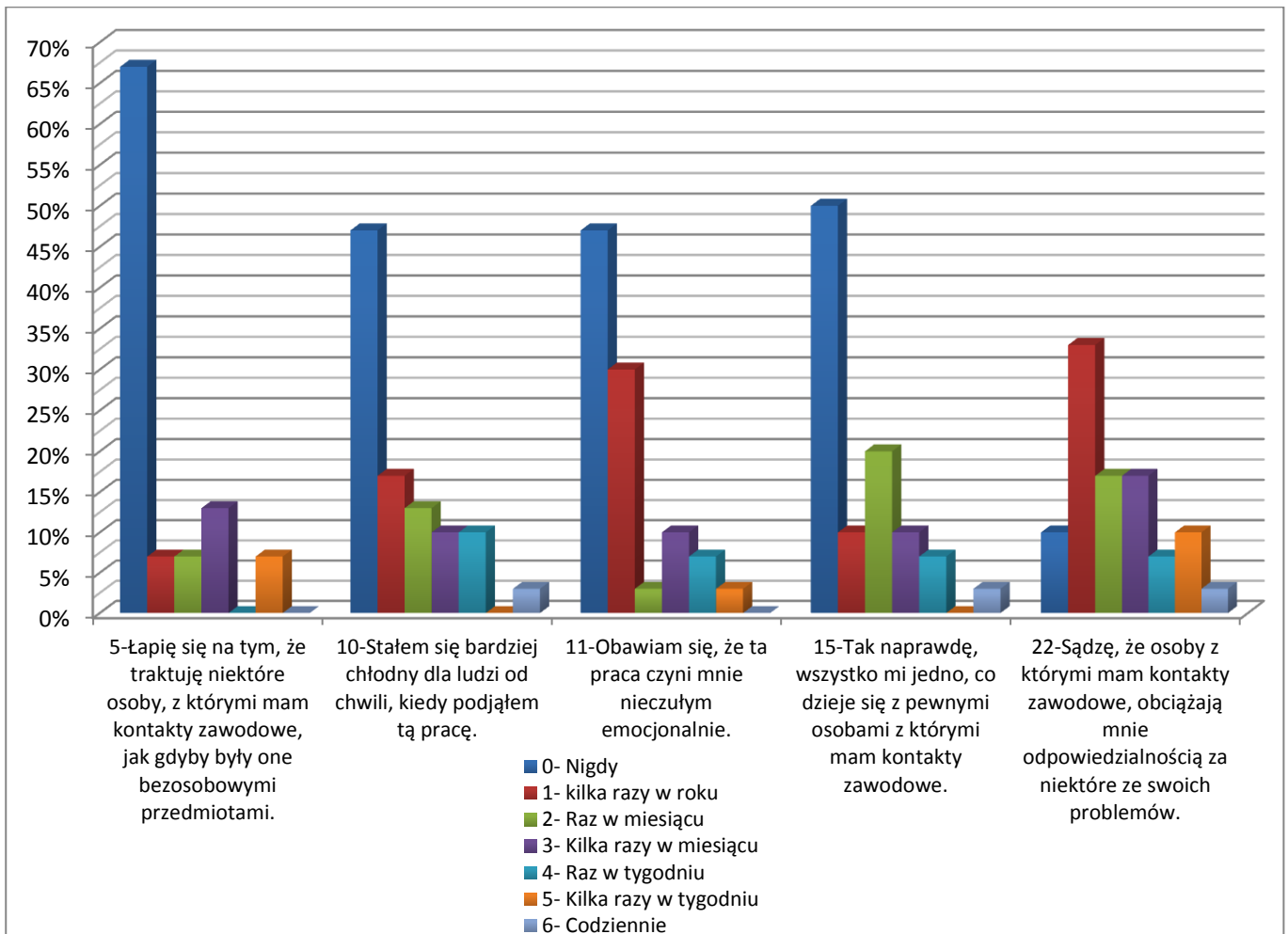
W skali braku poczucia osiągnięć można powiedzieć, iż mamy do czynienia z skalą zaangażowania w służbę, świadczą o tym wyniki, w których zdecydowana ilość strażaków osiąga stan zaangażowania w swoje czynności od kilku razy w tygodniu lub więcej przykładem jest pytanie w którym zdecydowana większość strażaków orientuje się jaki stosunek do różnych spraw mają osoby, z którymi utrzymuje kontakty zawodowe.

Skala depersonalizacji:

Trzecią skalą braną pod uwagę w badanej grupie strażaków jest- skala depersonalizacji, wyniki zestawiono w tabeli oraz graficznie (Tab.4, Ryc. 4):

Tabela 4. Przedstawiająca skalę depersonalizacji zgodnie z kluczem kwestionariuszem MBI.

Skala depersonalizacji							
Zestawienie odczuć wyrażających z jaką częstością występuje dane zjawisko w zadanym pytaniu zgodnie ze skalą w procentach - %							
Numer pytania opisujący zjawisko zgodnie z kluczem	0- Nigdy	1- kilka razy w roku	2- Raz w miesiącu	3- Kilka razy w miesiącu	4- Raz w tygodniu	5- Kilka razy w tygodniu	6- Codziennie
5-Łapię się na tym, że traktuję niektóre osoby, z którymi mam kontakty zawodowe, jak gdyby były one bezosobowymi przedmiotami.	67%	7%	7%	13%	0%	7%	0%
10-Stałem się bardziej chłodny dla ludzi od chwili, kiedy podjąłem tą pracę.	47%	17%	13%	10%	10%	0%	3%
11-Obawiam się, że ta praca czyni mnie nieczułym emocjonalnie.	47%	30%	3%	10%	7%	3%	0%
15-Tak naprawdę, wszystko mi jedno, co dzieje się z pewnymi osobami z którymi mam kontakty zawodowe.	50%	10%	20%	10%	7%	0%	3%
22-Sądzę, że osoby z którymi mam kontakty zawodowe, obciążają mnie odpowiedzialnością za niektóre ze swoich problemów.	10%	33%	17%	17%	7%	10%	3%



Wykres 4. Graficzne przedstawienie wyników skali depersonalizacji.

W ostatniej skali opisującej poziom depersonalizacji można dostrzec jak w pytaniu, w którym pytamy ankietowanych o to czy czują się nieczuli emocjonalnie poprzez wykonywaną pracę, widzimy że tutaj z taką sytuacją mamy do czynienia kilka razy do roku bądź nigdy, dobrze widoczne jest to w pytaniu o to czy wykonywany zawód powoduje wystąpienie znieczulicy co może prowadzić do przedmiotowego traktowania innych ludzi, w tym pytaniu również zdecydowana większość nie wykazuje takich zachowań bądź są one sporadyczne.

Zestawienie ogólnych wyników pod skal z wypalenia zawodowego.

Poniżej w tabeli (Tab.4), zestawiono minimalne, średnie oraz maksymalne wyniki z poszczególnych pod skal wypalenia zawodowego, w części po lewej stronie tabeli zestawiono wyniki skali punktowej oraz wyniki w salki procentowej, by ocenić ilu strażaków znajduje się w niskim, średnim bądź wysokim przedziale wypalenia zawodowego.

Tabela 4. Poziom wypalenia zawodowego- statystyki opisowe.

Skala z poszczególnych elementów wypalenia zawodowego						
	Liczba uzyskanych punktów			Ilość w procentach- %		
	Minimum	Średnia	Maksimum	Poziom niski.	Poziom średni.	Poziom wysoki.
Skala wyczerpania emocjonalnego*	1	12,6	30	77%	23%	0%
Skala braku poczucia osiągnięć/ osobistego zaangażowania **	13	26,6	42	3%	67%	30%
Skala depersonalizacji***	0	3	19	70%	30%	0%

* Liczba uzyskanych punktów. Minimalna ilość punktów możliwych do uzyskania w tej skali wynosi 0 punktów natomiast maksymalna ilość punktów do uzyskania w skali wynosi 54 punkty, przedziały punktowe przedstawiają się następująco:

- poziom niski: 0-18 punktów.
- poziom średni: 19-36 punktów.
- poziom wysoki: 37-54 punktów.

** Liczba uzyskanych punktów. Minimalna ilość punktów możliwych do uzyskania w tej skali wynosi 0 punktów natomiast maksymalna ilość punktów do uzyskania w skali wynosi 42 punkty, przedziały punktowe przedstawiają się następująco:

- poziom niski: 0-14 punktów.
- poziom średni: 15-28 punktów.
- poziom wysoki: 29-42 punktów.

*** Liczba uzyskanych punktów. Minimalna ilość punktów możliwych do uzyskania w tej skali wynosi 0 punktów natomiast maksymalna ilość punktów do uzyskania w skali wynosi 30 punkty, przedziały punktowe przedstawiają się następująco:

- poziom niski: 0-10 punktów.
- poziom średni: 11-20 punktów.
- poziom wysoki: 21-30 punktów.

Syndrom wypalenia zawodowego to składowa trzech elementów: wyczerpania emocjonalnego, braku poczucia osiągnięć lub osobistego zaangażowania oraz depersonalizacja. W tabeli nr.4 zestawiono wyniki minimalne, średnie oraz maksymalne uzyskanych punktów przez poszczególnych ankietowanych. W skali wyczerpania emocjonalnego, średni wynik to 12,6 punktów (min 1, max 30). Oceniając skalę braku poczucia osiągnięć/osobistego zaangażowania, średnia to 26,6 punktów (min. 13, max. 42). Interpretacja jest odwrotna im więcej punktów uzyska badany tym poczucia osiągnięć/osobiste zaangażowanie jest wyższe. W ostatniej skali depersonalizacji mamy do czynienia z najniższym wynikiem, średni wynik to zaledwie 3 punkty (min.1, max. 19).

Podsumowując badana grupa nie doświadcza wypalenia zawodowego, uzyskując niski poziom wyczerpania emocjonalnego oraz depersonalizacji, a wysoki wynik braku poczucia osiągnięć/ zaangażowania. Ogólny poziom wypalenia zawodowego dla badanej grupy wyniósł 14,07 punktów i też mieści się w przedziale niskich wyników.

W tabeli nr. 4 przedstawiono wynik w procentach dla poszczególnej ze składowych opisywanego zjawiska wypalenia zawodowego, każde ze składowych posiada oddzielną skalę punktową minimalną, średnią oraz maksymalną. Procenty zestawione w tym przypadku stanowią ilość badanych mieszczących się w przedziale punktowym dla poszczególnej skal.

Dla skali wyczerpanie emocjonalne maksymalny wynik uzyskanych punktów wynosi 54 punkty, punkty te podzielono na trzy przedziały 0-18 punktów, 19-36 punktów oraz 37- 54 punktów, w analizowanym przypadku w grupie o niskim poziomie depersonalizacji mamy 77% ankietowanych co daje nam 23 osoby, w średnim poziomie depersonalizacji znajduje się 23% ankietowanych czyli 7 osób. Poziomu wysokiej depersonalizacji, czyli przedziału punktowego 37-54 punkty nie przekroczył żaden z badanych.

Przedstawiając wyniki z skali braku poczucia osiągnięć mamy do czynienia również ze zjawiskiem pozytywnym w tej skali, czyli osobistym zaangażowaniu, w tej skali maksymalną ilość punktów, jaką może było uzyskać to 42 punkty, dla tego elementu ustalono przedziały punktowe, niski poziom 0-14 punktów, średni 15- 28 punktów oraz wysoki 29-42 punkty. W pierwszym przedziale znalazł się tylko 1 ankietowany, czyli 3% badanej grupy, w drugim mamy do czynienia z 67% badanych, czyli 20 osób, oraz trzeci wysoki poziom to 30%, czyli 9 osób.

Wyniki ostatniego elementu wypalenia zawodowego to skala depersonalizacji w tej części ankiety można było uzyskać maksymalnie 30 punktów, przedział ustalono, niski 0-10 punktów, średni 11- 20 punktów oraz wysoki 21-30 punktów ostatniego przedziału nie osiągnął żaden z ankietowanych. W przedziale niskim uplasowało się 70% ankietowanych, czyli 21 badanych pozostałych 9, czyli 30% w przedziale średnim.

Dyskusja

System kształcenia oraz szkolenia funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej w Krakowie¹¹ prowadzony jest przez odpowiedni przygotowaną do tego celu kadre służącą w systemie codziennym oraz zmianowym, zgodnie z odpowiednio przygotowanym programem kształcenia dla strażaków straży pożarnej, adepci pożarnictwa nabywają wiedzy z zakresu teorii oraz praktyki, kształcenie jest głównie ukierunkowana na przygotowanie do działań w Jednostkach Ratowniczo-Gaśniczych jak i do służby w równie ważnym systemie pracy codziennej, czyli tzw. „systemie ośmiogodzinnym”, w/w systemy są dla siebie uzupełnieniem niezbędnym do prawidłowego funkcjonowania oraz niesienia pomocy osobom jej potrzebującym. Służba w systemie zmianowym daje dużo możliwości dla strażaków działających w tym systemie, lecz niesie za sobą wielką odpowiedzialność. Strażacy zmianowi muszą być gotowi do działań 24h na dobę nie zależnie od pory roku czy dnia włączając w to święta. Prowadzenie działań ratowniczych wiąże się z dużą odpowiedzialnością, niejednokrotnie strażacy działają pod presją czasu, a każda czynność wiąże się z dużą odpowiedzialnością kadry ze Szkolnego JRG. Wiele z tych czynników może przyczyniać się do wypalenia zawodowego, które jest zagrożeniem dla każdego funkcjonariusza niezależnie od pełnionej funkcji oraz zajmowanego stanowiska.

Wyżej wymieniony system na przestrzeni lat ulegał wielokrotnym modernizacjom oraz przemianom jednak nieprzerwanie kształci od 55 lat strażaków biorących udział w różnego rodzaju działaniach. W ostatnich latach nasila się jednak ilość zdarzeń z udziałem ludzi, nie są to tylko jak może myśleć pewna część społeczeństwa działania polegające na „laniu wody” czy „lataniu ze sikawką w rękę”. Każdy strażak musi być przygotowany na codzienny trud służby niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz funkcji. Na jego barkach spoczywa niejednokrotnie ludzie życie oraz obserwowane są ludzie dramaty. Różnego rodzaju zdarzenia oraz zagrożenia związane ze służbą mogą wpływać na poziom wypalenia zawodowego, lecz każdy ze strażaków musi sobie tymi problemami radzić. Jak widać po przeprowadzonym badaniu jest to bardzo mocna grupa, mimo iż jest to dla wielu tylko jednostka szkoleniowa, biorąca udział w normalnych działaniach, posiadająca własny rejon działań, wielu się może z tym nie zgodzić, ale oprócz działań kadra Szkoły Aspirantów od lat kształci funkcjonariuszy służących dzisiaj czy jutro bądź za jakiś czas u Twojego

¹¹ Dodatkowe informacje na temat pracy: JRG SA PSP - Jednostka Ratowniczo Gaśnicza Szkoły Aspirantów Państwowej Straży Pożarnej w Krakowie, której powstania sięga 1952 r. początkowa siedziba ul. Klasztorna. Od początku powstania szkolne JRG przechodziło wiele transformacji oraz reorganizacji związanych ze zmianami w strukturach szkolenia w zawodzie strażaka, by z powstałego w 2001r. Wydziału Działań Ratowniczo-Gaśniczych, przekształcić się od 1 lipca 2007r. w Jednostkę Ratowniczo Gaśniczą zabezpieczającą teren Nowej Huty. Szkoła Aspirantów w Krakowie-powstała w 1960 r. jedna z trzech szkół w Polsce, policealne studium zawodowe, kształcąca strażaków w 2 letnim systemie dziennym oraz strażaków w służbie stałej w systemie zaocznym. Po jej ukończeniu oraz zdaniu egzaminu zawodowego absolwenci otrzymują stopień młodszego aspiranta PSP. Nowa Huta- północno- wschodnia część Krakowa. Zaplanowane i zbudowane od podstaw miasto, rozpoczęcie budowy w 1949 r. od 1951r. włączone do miasta jako jedna z dzielnic. Obecnie liczy około 55 tysięcy mieszkańców na powierzchni 6540,99 hektara.

boku i każdego z nas. Ci chłopcy na początku swojej przygody z pożarnictwem nie mają zbyt dużego bagażu doświadczeń, wszystkie umiejętności wpajane są im przez kadrę ośmiogodzinną oraz kadrę na podziale bojowym, którzy oprócz nauczania i edukacji, ratowania ludzi i walki z żywiołem mają z tyłu głowy to, że co dzień muszą dbać o tych, którzy w przyszłości będą dbali o innych. Mając na uwadze badaną społeczność strażaków możemy sobie uświadomić z jak zróżnicowaną grupą pod względem doświadczeni zawodowego oraz różnicy wieku mamy do czynienia, oraz poglądów na służbę strażaka oraz problem wypalenia zawodowego, swobodę wypowiedzi uzyskano dzięki pełnej anonimowości podczas przeprowadzenia ankiety, dzięki czemu ankietowani udzielali odpowiedzi w sposób faktyczny i zgodny z prawdą. Dzięki czemu otrzymano wyniki mogące w realny sposób określić, w jakiej skali i czy mamy do czynienia w badanej grupie w z syndromem wypaleniem zawodowym.

W badanej grupie strażaków mamy do czynienia z bardzo niskim poziomem wypalenia zawodowego mimo, iż niektóre symptomy są typowe i nie odbiegają w istotny sposób od tych, które dotyczą przedstawicieli grup zawodowych, pracujących w podobnych zawodach, mam tu na myśli formację mundurową jaką są Policjanci oraz temat wypalenia zawodowego przedstawiony w pracy „Stres w pracy a syndrom wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji”¹². Z reguły są one rozległe oraz indywidualne, na problem wypalenia zawodowego mogą wpływać warunki prywatne, społeczne i ekonomicznym, większość konsekwencji ponosi zarówno jednostka, rodzina, współpracownicy jak i instytucja (miejsce pełnienia służby). Jednak jak wykazała przeprowadzona ankieta na grupie strażaków służących w systemie zmianowym, zdecydowana większość z nich nie wykazuje znacznych syndromów wypalenia zawodowego. Wnioskując po średnich wynikach z trzech elementów składowych wypalenia zawodowego: wyczerpanie emocjonalne, braku poczucia osiągnięć/ osobistego zaangażowania oraz depersonalizacji.

Badana grupa wskazuje wysoki poziom wiedzy na temat wypalenia zawodowego, jak i również wykazuje wysoki poziom satysfakcji z służby, jaką wykonuje, jak widać po udzielonych odpowiedziach, badani posiadają również wsparcie od rodziny oraz otoczenia, co może mieć znaczący wpływ na niski poziom wypalenia zawodowego. Po dokładnym przeanalizowaniu wyników oraz udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, iż ankietowani są świadomi odpowiedzialności, jakie niesie za sobą służba strażaka a co za tym idzie poczucia zaufania społeczeństwa w służbę, jaką wynotuje, na co dzień strażak niosący pomoc ludziom, którzy jej potrzebują. Jednak każdy z badanych jest też zwykłym człowiekiem, borykającym się z wieloma problemami życia codziennego czy wynikającymi ze służby oraz roli, jaką pełni w społeczeństwie, nie obcy jest im syndrom wypalenia zawodowego. Jak widać to w udzielonych odpowiedziach w mniejszym bądź większym stopniu problem wypalenia może dotknąć nawet strażaków, którzy dla wielu ludzi są „super bohaterami” naszych czasów i powinni być niezniszczalni. Jednak są ludźmi i borykają się z różnymi problemami jak każdy zwykły człowiek, jednak jak widać po badanej grupie znakomicie potrafią sobie radzić z problemem wypalenia zawodowego. Miejmy nadzieję, iż nie jest to odosobniony przypadek w tak ważnej dla bezpieczeństwa cywilnego naszego kraju służbie, jaką jest Państwowa Straż Pożarna. Miejmy również nadzieję, iż dzięki temu, że jest to instytucja kształcąca przyszłych strażaków, adepci pożarnictwa wyniosą od ludzi kształcących ich jak najwięcej dobrych wzorów, dzięki czemu będziemy mogli czuć się bezpieczni w naszym kraju.

Wnioski

- Badana grupa różni się między sobą w zakresie wieku oraz stażu służby, jak widać na podanym przykładzie najstarszy z ankietowanych ma prawie tyle samo lat służby, co najmłodszy ankietowany, dzięki czemu młodzi w zawodzie mogą korzystać z doświadczenia starszych.
- W wielu podobnych pracach można zauważyć, iż im większe doświadczenie tym większe wypalenie zawodowe, w badanej grupie nie stwierdzono takiej zależności. Na taki wynik mogą wpływać czynniki jak integracja w grupie, satysfakcja z wykonywanej służby czy wsparcie bliskich oraz rodziny.
- Jednym z czynników wpływających na wypalenie zawodowe jest z pewnością wynagrodzenie otrzymywane za wykonywaną pracę, nie dotyczy się to tylko badanej grupy, lecz wszystkich grup

¹² Nina Ogińska-Bulik- Stres w pracy a syndrom wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji. Zakład Psychoprofilaktyki Instytut Psychologii UŁ. Katedra Psychologii w Łodzi. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna. Folia Psychologica, 2003; (7): 27-35.

zawodowych. Jak widać to z wyników ankiety, badani są zaangażowani w swoją służbę, może mieć na wpływ wynagrodzenia oraz stosunek przełożonych do trudu w służbę swoich podwładnych.

- Straż pożarna jest jednostką mundurową, w której obowiązują odpowiednie zasady, niejednokrotnie naszymi przełożonymi są osoby od nas młodsze posiadające wyższe stopnie jednak nieraz młodsze i z mniejszym doświadczeniem, jak można wywnioskować po badanej grupie nie sprawia to problemu w relacjach służbowych czy też prywatnych.

- W przedstawiony wynikach widać, iż syndrom wypalenia zawodowego nie jest czymś nieznanym dla naszych badanych, nieraz w swojej służbie nasi ankietowani mogli przeżyć epizod wypalenia zawodowego, jednak jak widać potrafili sobie z tym poradzić, co świadczy o ich profesjonalizmie.

- Służba strażaka, policjanta, żołnierza, lekarza, pielęgniarki oraz ratownika medycznego jest zawodem obarczona wysokim ryzykiem wypalenia zawodowego z racji kontaktu z ludźmi, ich problemami, nieszczęściami, jakie ich dotykają. Niejednokrotnie udzielając pomocy osobom jej potrzebującym widzi ich dramaty a ludzie Ci reagują w specyficzny sposób na zaistniałe problemy szukając pocieszenia bądź pomocy nie tylko fizycznej, ale i psychicznej od w/w osób. Sytuacje, w których niejednokrotnie są stawiani ludzie wykonujące przedstawione zawody i czynności, jakie wykonują mogą decydować o czymś dalszym życiu, niejednokrotnie walka o to życie mimo nadludzkich starań bywa nieskuteczna. Miejmy nadzieję, iż mimo wszystkich czynników negatywnych w pracy czy służbie ludzi zawodowo ratujących czyjeś życie, będziemy mieli do czynienia z jak rzadszym występowaniem syndromu wypalenia zawodowego.

Piśmiennictwo

1. Źródło ze strony: www.straz.gov.pl – data dostępu: 6.12.2015 rok.
2. Źródło ze strony: www.straz.gov.pl – data dostępu: 6.12.2015 rok.
3. Pasikowski T. Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. PWN. Warszawa 2000: 147- 138.
4. Maslach CH., Jackson S.E. The measurment of experienced burnout. J. Organ. BEHav. 1981; 2 : 99-113.
5. Christina Maslach - twórczyni najbardziej znanej koncepcji wypalenia, żona znanego psychologa społecznego Philipa Zimbardo; jej przodkowie pochodzili z Polski.
6. Grażyna Dębska., Grażyna Cepuch,- *Wypalenie zawodowe u pielęgniarek pracujących w zakładach podstawowej opieki zdrowotnej*. Problemy Pielęgniarstwa 2008; 16 (3): 273- 279.
7. Edyta Kędra, Krystyna Sanak- *Stres i wypalenie zawodowe w pracy pielęgniarek*. Piel. Zdr. Publ. 2013, 3, 2, 119–132 ISSN 2082-9876, Copyright by Wroclaw Medical University.
8. MBI - Maslach Burnout Inventory- najbardziej znane narzędzie do badania wypalenia zawodowego.
9. Pasikowski T.: Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: Sęk H. [red.]. *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 135–149.
10. Nina Ogińska- Bulik. *Stres w pracy a syndrom wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji*. Zakład Psychoprofilaktyki Instytut Psychologii UŁ. Katedra Psychologii w Łodzi. Wyższa Szkoła Humanistyczno- Ekonomiczna. Folia Psychologica, 2003; (7): 27-35