

Krzysztof Stablewski*

Katarzyna Kretowicz**

OCENA TEMPERAMENTU I ODPORNOŚCI NA STRES WŚRÓD PERSONELU PIELĘGNIARSKIEGO W LECZNICTWIE ZAMKNIĘTYM

Streszczenie

Stres jest zjawiskiem wszechobecnym, codziennie towarzyszącym ludziom. To jakie reakcje w nich wywołuje w znacznym stopniu uzależnione jest od temperamentu, czyli genetycznie uwarunkowanego zespołu cech, odpowiadających za inteligencję emocjonalną. Wyróżniamy cztery typy temperamentu: energicznego choleryka, towarzyskiego sangwinika, spokojnego flegmatyka i perfekcyjnego melancholika. Dwa pierwsze należą do grupy ekstrawertyków, a kolejne do introwertyków. Pielęgniarki i pielęgniarze wykonują zawód w miejscach znacząco różniących się swoją specyfiką, a co za tym idzie, w różnym stopniu narażeni są na stres.

W niniejszej pracy zbadano korelację pomiędzy typem temperamentu i odpornością na stres wśród personelu pielęgniarskiego pracującego w oddziałach ratunkowych i zachowawczych.

W pracy zastosowano metodę analizy piśmiennictwa z użyciem klasycznych technik treściowych, metodę szacowania z wykorzystaniem techniki pomiaru oraz metodę sondażu diagnostycznego, korzystając z techniki ankietowej. Grupę badanych stanowiło 120 pielęgniarek i pielęgniarzy pracujących w oddziałach ratunkowych oraz zachowawczych. Badanie prowadzono od marca do maja 2020 roku.

Większość badanego personelu pielęgniarskiego wykazuje wysoki poziom odporności na stres, który nie jest związany ze zmiennymi demograficznymi ani kształceniem podyplomowym,

* Mgr piel., absolwent studiów II° na kierunku pielęgniarstwo, Gdański Uniwersytet Medyczny, Wydział Nauk o Zdrowiu z IMMiT.

** Dr n. med., Gdański Uniwersytet Medyczny, Wydział Nauk o Zdrowiu z IMMiT, Instytut Pielęgniarstwa i Położnictwa, Zakład Zarządzania w Pielęgniarstwie.

ma natomiast istotny związek z rodzajem kształcenia kierunkowego. Osoby z wyższym wykształceniem wykazują wyższy poziom odporności na stres od pielęgniarek, które ukończyły szkołę średnią. Personel pielęgniarski pracujący w oddziałach ratunkowych odznacza się wyższym poziomem odporności na stres od pracującego w oddziałach zachowawczych. Dominującym typem temperamentu wśród personelu pielęgniarskiego w oddziałach zachowawczych oraz pielęgniarki z oddziałów ratunkowych jest typ melancholika, a pielęgniarki z oddziałów ratunkowych najczęściej są choleryczkami. Typ temperamentu nie ma wpływu na wybór specyfiki oddziału, jednak pielęgniarki i pielęgniarze o ekstrawertycznych temperamentach częściej pracują w oddziałach ratunkowych. W oddziałach zachowawczych częściej pracują introwertycy.

Słowa kluczowe: temperament, pielęgniarka, pielęgniarz, odporność na stres.

Summary

Stress is a ubiquitous phenomenon that accompanies mankind every day. Which reactions it causes in people depends largely on temperament, i.e. a genetically conditioned set of traits responsible for emotional intelligence. There are four types of temperament: energetic choleric, sociable sanguine, calm phlegmatic and perfect melancholic. The first two belong to the group of extroverts, and the next two to introverts. Nurses practice their profession in places that differ significantly in their specificity, and thus are exposed to various degrees of stress.

This study examines the correlation between types of temperament and resistance to stress among nursing staff working in emergency and internal diseases units.

In this study the method of literature analysis using classical content techniques, the estimation method using the measurement technique and the diagnostic survey method using the survey technique were used. The group of respondents consisted of 120 nurses working in emergency ward and internal medicine departments. The study was conducted from March to May 2020.

Research suggests that most nursing staff show a high level of stress resistance that is not associated with demographic variables nor postgraduate education. However, it has a significant relationship with the type of specialization education. Nurses with higher academic education show a higher level of stress resistance than nurses after high school. Nursing staff working in emergency departments have a higher level of stress resistance than those working in internal medicine units. The dominant type of temperament among nursing staff in internal medicine units and nurses from emergency departments is a melancholic and nurses from emergency departments are usually choleric. The type of temperament does not affect the choice of the ward's specificity, however, nurses with extroverted temperaments more often work in emergency departments, and introverted ones in conservative departments.

Keywords: temperament, nurse, stress resistance.

Wprowadzenie

Zawód pielęgniarki i pielęgniarza zalicza się do grupy zawodów wiążących się z odczuwaniem wysokiego poziomu stresu. Personel pielęgniarski ma możliwość pracy w miejscach znacząco różniących się od siebie. Powodem to napotykanie różnych sytuacji trudnych na różnych ścieżkach zawodo-

wych. Radzenie sobie z sytuacją trudną pozostaje w bliskim związku z temperamentem, czyli z umiejętnością zarządzania inteligencją emocjonalną oraz zarządzania stresem [1].

Wyróżnia się cztery typy temperamentu: towarzyskiego sangwinika, perfekcyjnego melancholika, energicznego choleryka oraz spokojnego flegmatyka. Każdy z nich obdarzony jest zestawem charakterystycznych cech. Zrozumienie podstawowych różnic między temperamentami może poprawić relacje międzyludzkie. Warto rozpowszechniać tę wiedzę w organizacjach takich jak placówki ochrony zdrowia, aby rozpatrywać różnice w funkcjonowaniu pracowników w pozytywny sposób i wykorzystywać ich zalety [2, 3].

Stres definiowany jest jako dynamiczna relacja między wymogami sytuacji a możliwościami jednostki. Jest zjawiskiem wszechobecnym. W pracy personelu pielęgniarskiego napotkać można wiele sytuacji stresowych [4]. To jaką reakcję wywołają w dużej mierze podyktowane jest typem temperamentu prezentowanym przez pielęgniarki i pielęgniarzy oraz ich poziomem odporności na stres [1].

Osoby o wysokiej odporności na stres podejmują aktywną walkę ze stresem w celu jego pokonania. Ich stosunek do pracy jest pozytywny, nastawiony na zdobywanie nowych doświadczeń i realizacji zadań. Osoby o niskim poziomie odporności na stres przejawiają szereg reakcji obronnych wobec przeszkód. W swojej pracy stronią od nowości i uciekają przed sytuacjami trudnymi [5].

W różnych miejscach pracy oczekuje się od pracowników różnych cech. W oddziałach ratunkowych – szybkości w podejmowaniu decyzji, umiejętności wykonywania obowiązków pod presją czasu, a w oddziałach zachowawczych – rozległej wiedzy łączącej wiele dziedzin medycyny [6].

Temperament jako zespół cech osobowości

Temperament to zespół cech osobowości uwarunkowany genetycznie. Ujawnia się już w pierwszym roku życia i stanowi podstawę rozwoju i kształtowania osobowości. Wyróżnia się cztery podstawowe typy temperamentu: sangwinik, melancholik, choleryk i flegmatyk [2, 7].

Typowi sangwinicy są wylewni i emocjonalni, radośni w pracy i towarzyscy. Wszelkie nowe doświadczenia są dla nich ekscytujące. Są otwarci i pełni optymizmu. W pracy chętnie stają na czele grupy. Zwracają na siebie uwagę pozostałych współpracowników, organizując spotkania towarzyskie. Chętnie

zgłaszają się na ochotnika do wykonywania dodatkowych zadań. Mają szczerą chęć, lecz ich zapał szybko mija [2, 3].

Perfekcyjny melancholik to typ temperamentu charakteryzujący się przede wszystkim zamiłowaniem do porządku, zorganizowania i wewnętrzznego ładu. Źle znosi naruszanie ustalonego szyku zajęć oraz ciągłe zmiany, nie lubi szybkich działań dyktowanych emocjami, lecz obmyśla możliwie najlepsze życiowe scenariusze. Melancholik nie uzewnętrznia swoich emocji, głęboko je przeżywa wewnątrz. W pracy temperament perfekcyjnego melancholika przejawia się skłonnością do poświęceń na rzecz firmy lub instytucji [2, 3, 8].

Energiczni cholerycy to osoby nastawione na działanie. Są niezależni, a za konsekwencje swoich decyzji są gotowi ponosić pełną odpowiedzialność. W kontaktach z innymi są otwarci i bezpośredni. Stają się naturalnymi liderami. Rozdzielają pracę, jednak chcą sprawować ścisłą kontrolę nad najważniejszymi zadaniami, a jedynie do pomniejszych delegują współpracowników. Pracują więcej, przez co często osiągają szczyt kariery w swojej dziedzinie. Energiczni cholerycy najlepiej pracują sami i są nastawieni na sukces [2, 3, 9].

Spokojni flegmatycy są uniwersalni, a co za tym idzie, są najłatwiejsi we współżyciu w porównaniu z przedstawicielami innych typów temperamentu. Łatwo przystosowują się do elastycznego planu dnia. Niewiele rzeczy im przeszkadza, ponieważ są zadowoleni gdziekolwiek się znajdują. W pracy flegmatycy unikają zamieszania i konfliktów. Współpracownicy dobrze czują się w ich towarzystwie. Spokojni flegmatycy szczerze akceptują każdego takim, jakim jest. Z łatwością dopasowują się do sytuacji, w której się znajdują [3, 10].

Typy temperamentu można podzielić na ekstrawertyczne oraz introwertyczne. Do ekstrawertycznych zaliczamy sangwinika i choleryka, a do introwertycznych melancholika i flegmatyka. Ekstrawertycy odznaczają się dużą liczbą interakcji społecznych, w które wchodzi oraz zdolnością odczuwania pozytywnych emocji. Introwertycy cechują się brakiem zachowań ekstrawertycznych [2].

Odporność na stres jako cecha pracownika

Będąc członkiem organizacji, pracownik stale zmagają się z wyzwaniem efektywności swojego funkcjonowania. Postawy i zachowania człowieka w relacji z otoczeniem są odzwierciedleniem złożonych interakcji będących źródłem wszechobecnego stresu. Pracownik jest częścią zbiorowości w danej organizacji, na przykład grupy zadaniowej, która charakteryzuje się

swoją jednością umysłową, wyobrażeniami, anonimowością osobniczą i sugestywnością zachowań. W każdej zbiorowości, niezależnie od uwarunkowań formalnych i nieformalnych, jednostka wywiera wpływ na członków grupy. Człowiekiem kierują trzy struktury ustroju: społeczna, fizyczna i psychiczna. Jeśli równowaga pomiędzy nimi ulega zaburzeniu, to układ traci równowagę, a człowiek narażony jest na stres [5, 11].

Terminem *stres* określa się stan w organizmie wywołany przez działanie szkodliwych bodźców. Jako że człowiek nie przyjmuje zmian z entuzjazmem, a raczej z niechęcią, stres towarzyszy mu na co dzień. Utrzymujący się lub nasilony prowadzi do rozwoju chorób psychosomatycznych, a nierozładowane napięcie skutkuje zmianami w fizjologii organizmu, takimi jak: zaburzenia rytmu serca, tachykardia, tiki nerwowe, grymasy twarzy, skurcze mięśni kończyn, poliuria, nadmierna potliwość, zaburzenia pamięci, koncentracji i uwagi, zmiana rytmu wypróżnień, brak apetytu, spadek masy ciała, obniżenie nastroju, irytacja, drażliwość lub gwałtowne wybuchy śmiechu, zmniejszona odporność lub choroba wrzodowa układu pokarmowego. Taki rodzaj stresu nosi nazwę dystresu. Jego przeciwieństwem jest eustres, który jest pozbawiony stanów cierpienia, frustracji i agresji. Pozytywnie wpływa na nastrój oraz motywuje do działania [5, 12].

Stres można podzielić na organizacyjny, który będzie przedmiotem niniejszych rozważań oraz pozaorganizacyjny. Stres organizacyjny stanowi nieodłączne zjawisko występujące w każdej pracy. Wewnątrz organizacji nieustannie zachodzą złożone oddziaływania międzyludzkie. Występują w nich elementy stresu organizacyjnego, uznaje się je zatem za stresogenne. Jeśli w organizacji funkcja zarządcza nie spełnia się prawidłowo, istnieje podatność na manipulacje, a członkowie organizacji ulegają zwierzchnikom bezkrytycznie, to sytuacje stresowe są częstsze. Aby zmniejszyć liczbę sytuacji stresowych, stwarza się pracownikom możliwość doskonalenia umiejętności i wiedzy, a także zapewnia bezkolizyjną adaptację zawodową. Przełożeni wymagają od podwładnych nie tylko wykonywania poleceń, ale także samodzielności, precyzyjnej komunikacji i wzajemnej życzliwości [1, 5].

Oddaleniu i opanowaniu stresogennych sytuacji w nawiązaniu do ról społecznych wewnątrz organizacji sprzyjają szczególnie: fachowość, kompetentność i profesjonalizm, lojalność i uczciwość wobec przełożonych, poczucie odpowiedzialności zarówno za siebie, jak i za pozostałe osoby w zespole, otwartość w komunikacji międzyludzkiej oraz okazywanie życzliwości [1].

Zdecydowanie lepszą strategią przeciwdziałania stresowi jest zapobieganie jego występowaniu niż likwidacja po wystąpieniu. Jednym z czynników determinujących zdrowie człowieka są warunki zapewnione w jego miejscu pracy. Jeśli są dobre, wtedy praca staje się satysfakcjonująca i korzystnie wpływa na kondycję pracowników. Aktualnie jedną z najbardziej narażonych na stres grup zawodowych w ochronie zdrowia są pielęgniarki i pielęgniarze. Środowisko pracy personelu pielęgniarskiego nacechowane jest stresem. W wielu przypadkach pielęgniarki i pielęgniarze nie są dobrze przystosowani do walki z nim, co skutkuje rozwinięciem się zespołu wypalenia zawodowego. U jego przyczyn doszukiwać się można również indywidualnych postaw, cech i sposobów zachowywania się.

Jako najpowszechniejsze w tej grupie zawodowej źródła stresu wyróżnia się: zmienowość, która zakłóca rytm dnia i nocy, brak odpowiedniej organizacji pracy, niesatysfakcjonujące wynagrodzenie, brak uznania u przełożonych, zły przepływ informacji w zespole interprofesjonalnym, niepewność zatrudnienia, duża odpowiedzialność związana z kompetencjami zawodowymi, wysokie oczekiwania pacjentów i ich rodzin oraz obcowanie z cierpieniem i umieraniem [13, 14, 15].

Cel pracy

Celem pracy jest ukazanie korelacji między temperamentem a poziomem odporności na stres wśród personelu pielęgniarskiego pracującego na oddziałach zachowawczych i ratunkowych. Z powyższego celu wynikają następujące problemy badawcze:

1. Jaki jest dominujący temperament pielęgniarek i pielęgniarzy ratunkowych, a jaki pielęgniarek i pielęgniarzy internistycznych?
2. Czy osoby wykonujące zawód pielęgniarki/pielęgniarza wykazują wysoki poziom odporności na stres?
3. Czy typ temperamentu pielęgniarek i pielęgniarzy ma wpływ na wybór specyfiki oddziału, w którym pracują?
4. Czy wiek, płeć i miejsce zamieszkania wpływają na poziom odporności na stres wśród personelu pielęgniarskiego?
5. Czy wykształcenie, dodatkowe kwalifikacje i wybór oddziału mają związek z prezentowaną odpornością na stres?

6. Czy personel pielęgniarski pracujący na oddziałach ratunkowych wykazuje wyższy poziom odporności na stres niż personel pielęgniarski z oddziałów zachowawczych?

7. Czy pielęgniarki i pielęgniarze o ekstrawertycznych typach temperamentu odznaczają się wyższym poziomem odporności na stres od pielęgniarek i pielęgniarzy o introwertycznych typach temperamentu?

Metody i materiał badań

W pracy wykorzystano metodę analizy piśmiennictwa. Zgromadzoną literaturę naukową poddano analizie, korzystając z klasycznych technik treściowych, aby na ich podstawie dokonać dalszych rozważań naukowo-badawczych [16].

Kolejnymi metodami, których użyto dla potrzeb niniejszej pracy, były metoda szacowania, wykorzystująca technikę pomiaru oraz sondaż diagnostyczny wykorzystujący technikę ankietową [16]. W celu zebrania danych o respondentach określających ich dane społeczno-demograficzne, typ temperamentu oraz poziom odporności na stres wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety, kwestionariusz temperamentu [2], skalę samooceny odporności na stres [5].

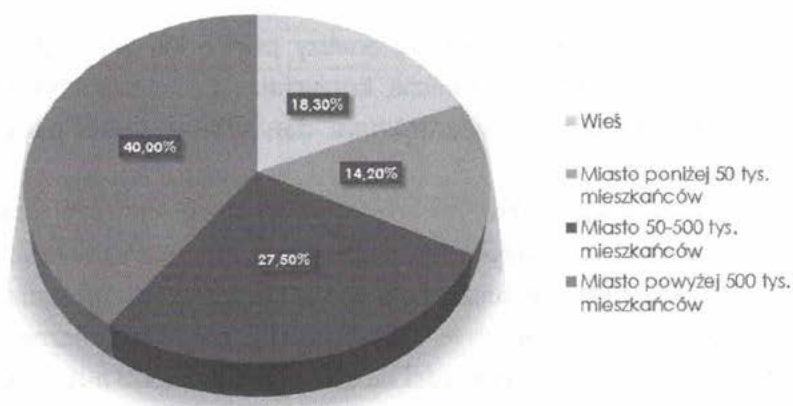
Obliczenia statystyczne przeprowadzono z zastosowaniem pakietu statystycznego IBM SPSS 23, a także arkusza kalkulacyjnego Excel 2016. Zmienne ilościowe scharakteryzowano przy pomocy średniej arytmetycznej oraz odchylenia standardowego, a zmienne typu jakościowego przedstawiono, korzystając z licznosci oraz wartości procentowych. Do sprawdzenia różnic między dwiema grupami wykorzystano test t-Studenta. W celu analizy zmiennych jakościowych użyto testu chi-kwadrat. Do wszystkich obliczeń za poziom istotności uznano $p \leq 0,05$.

Badanie zostało przeprowadzone online w okresie od marca do maja 2020 roku. Materiał badawczy stanowiła grupa 120 pielęgniarek i pielęgniarzy z całej Polski. Wszyscy respondenci zostali poinformowani o celu badania, a udział w nim był dobrowolny i anonimowy. Warunkiem włączenia respondentów do grupy badanej było wykonywanie zawodu pielęgniarki lub pielęgniarza w oddziale ratunkowym lub oddziale o profilu zachowawczym.

Wyniki badań

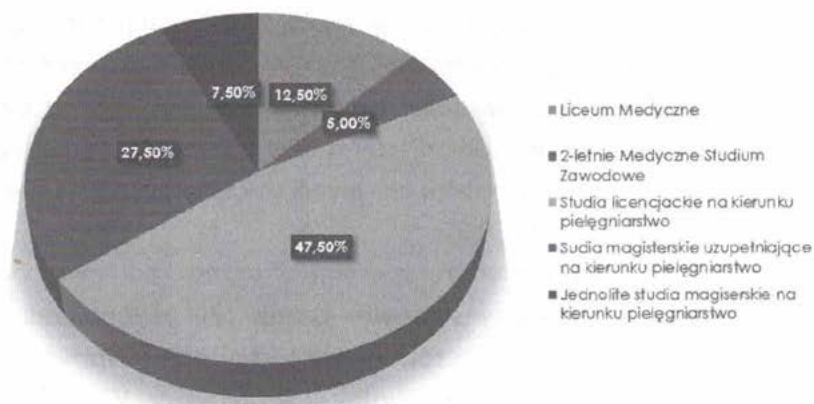
Charakterystyka badanej grupy

Badanie objęło 120 osób, w tym 110 kobiet (91,7%) oraz 10 mężczyzn (8,2%). Wiek badanych wahał się w zakresie od 21 do 65 lat, a średni wiek wynosił 37,77 lat. Średni staż pracy wynosił 13,59 lat, maksymalny 46 lat, a minimalny 0 lat – mediana 14,9 lat. Miejsce zamieszkania badanych przedstawiono na rys. 1, a wykształcenie respondentów obrazuje rys. 2.



Rys. 1. Miejsce zamieszkania badanych

Źródło: oprac. własne



Rys. 2. Rozkład procentowy wykształcenia respondentów

Źródło: oprac. własne

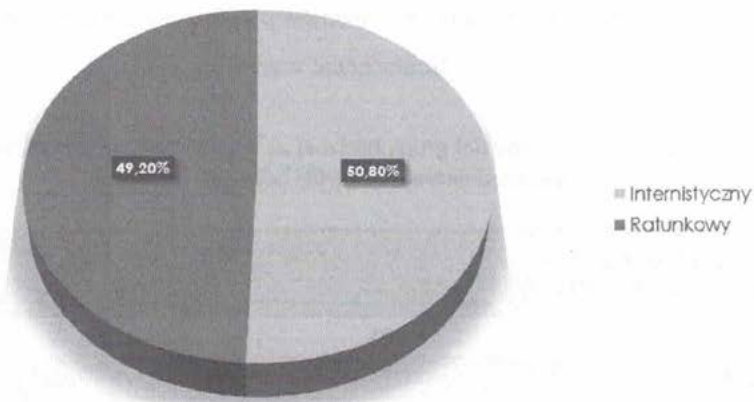
Udział badanych w kształceniu podyplomowym obrazuje tab. 1.

Tab. 1. Kształcenie podyplomowe badanych

Kształcenie podyplomowe	N	%
Brak	62	51,7
Szkolenie specjalizacyjne	41	34,2
Kurs kwalifikacyjny	17	14,2

Źródło: oprac. własne.

Podział personelu pielęgniarskiego ze względu na oddział, w którym pracuje, obrazuje rys. 3.



Rys. 3. Rozkład procentowy oddziałów, w których pracują respondenci

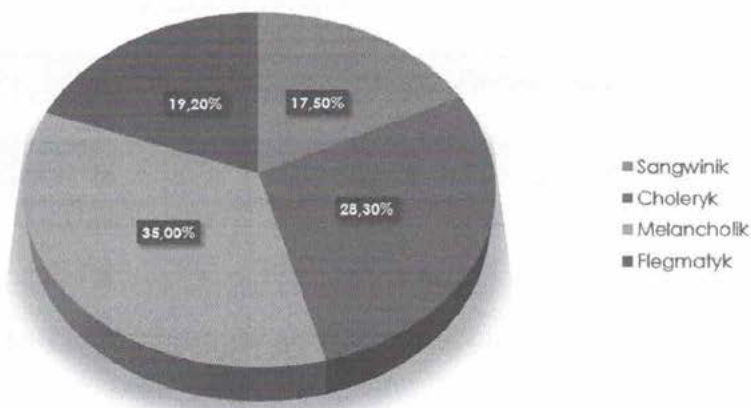
Źródło: oprac. własne

Ocena temperamentu wśród personelu pielęgniarskiego

Ogólny podział badanych z uwagi na typ temperamentu zobrazowano na rys. 4.

Wśród respondentów pracujących w oddziałach zachowawczych dominującym typem temperamentu okazał się melancholik. Z kolei badane kobiety z oddziałów ratunkowych odznaczały się najczęściej temperamentem choleryka, a mężczyźni – melancholika. Szczegółowy podział typów

temperamentu występujących u badanych, z uwzględnieniem specyfiki oddziały oraz płci, przedstawiono w tabeli 2.



Rys. 4. Rozkład procentowy temperamentów prezentowanych przez badanych

Źródło: oprac. własne

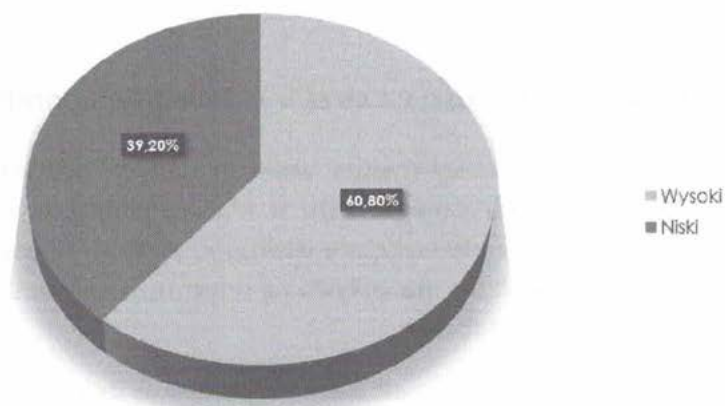
Tab. 2. Szczegółowy podział grupy badanej ze względu na typ temperamentu, z uwzględnieniem specyfiki oddziały oraz płci

Temperament – oddział zachowawczy	Płeć [w %]		Ogółem N
	Kobiety	Mężczyźni	
Sangwinik	100	0	10
Choleryk	85,7	14,3	14
Melancholik	100	0	24
Flegmatyk	100	0	13
Ogółem	96,7	3,3	61
Temperament – oddział ratunkowy	Płeć [w %]		Ogółem N
	Kobiety	Mężczyźni	
Sangwinik	100	0	11
Choleryk	95	5	20
Melancholik	66,7	33,3	18
Flegmatyk	90	10	10
Ogółem	86,4	13,6	59

Źródło: oprac. własne.

Ocena odporności na stres wśród personelu pielęgniarskiego

Badany personel pielęgniarski w 60,8% wykazuje wysoki poziom odporności na stres czyli aktywnie mierzy się ze stresorami. Pozostała część badanego personelu, stanowiąca 39,2% ogółu wykazuje niski poziom odporności na stres, charakteryzujący się bierną postawą wobec stresorów. Na rys. 5 zaprezentowano poziom odporności badanych na stres.



Rys. 5. Rozkład procentowy poziomu odporności na stres respondentów

Źródło: oprac. własne

Zależność temperamentu i wyboru miejsca pracy

Badani o różnych typach temperamentów pracowali zarówno w oddziałach ratunkowych, jak i zachowawczych. Analiza statystyczna z zastosowaniem testu chi-kwadrat nie wykazała istotnego związku pomiędzy zmiennymi $X^2_{(3)} = 2,32$; $p = 0,508$. Typ temperamentu nie ma wpływu na wybór specyfiki oddziału. W tabeli 3 zaprezentowano rozkład typów temperamentów badanych w poszczególnych oddziałach.

Tab. 3. Typ temperamentu i specyfika pracy badanych

Temperament	Oddział [w %]		Ogółem N
	Zachowawczy	Ratunkowy	
Sangwinik	47,6	52,4	21
Choleryk	41,2	58,8	34
Melancholik	57,1	42,9	42
Flegmatyk	56,5	43,5	23
Ogółem	50,8	49,2	120

Źródło: oprac. własne.

Poziom odporności na stres a zmienne demograficzne

Do zbadania zależności między wiekiem badanych a odpornością na stres użyto nieparametrycznego testu U Manna Whitneya. Przeprowadzona analiza statystyczna nie wykazała istotnego związku między zmiennymi $Z = 1,00$; $p > 0,05$. Wiek nie ma wpływu na odporność na stres. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 4.

Tab. 4. Zależność wieku i odporności na stres

Wiek a poziom odporności na stres	N	M	SD	Z	P
Wysoki	73	38,36	12,33	1,00	0,316
Niski	46	36,82	13,80		

Źródło: oprac. własne.

Do zbadania zależności między płcią a odpornością na stres użyto testu chi-kwadrat. Przeprowadzona analiza statystyczna nie wykazała istotnego związku pomiędzy zmiennymi $\chi^2_{(1)} = 1,68$; $p = 0,195$. Płeć nie ma wpływu na odporność na stres. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 5.

Tab. 5. Odporność na stres z podziałem na płeć badanych

Odporność na stres	Płeć [w %]		Ogółem N
	Kobieta	Mężczyzna	
Wysoka	89,0	11,0	73
Niska	95,7	4,3	47
Ogółem	91,7	8,3	120

Źródło: oprac. własne.

Do zbadania zależności między miejscem zamieszkania respondentów a odpornością na stres użyto testu chi-kwadrat. Przeprowadzona analiza statystyczna nie wykazała istotnego związku pomiędzy zmiennymi $X^2_{(3)} = 0,71$; $p = 0,870$. Wielkość miasta lub wsi będącego miejscem zamieszkania badanych nie ma wpływu na ich odporność na stres. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 6.

Tab. 6. Zależność miejsca zamieszkania i odporności na stres

Miejsce zamieszkania	Odporność na stres [w %]		Ogółem N
	Wysoka	Niska	
Wieś	63,6	36,4	22
Miasto poniżej 50 tys. mieszkańców	64,7	35,3	17
Miasto 50–500 tys. mieszkańców	63,6	36,4	33
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	56,3	43,7	48
Ogółem	60,8	39,2	120

Źródło: oprac. własne.

Poziom odporności na stres a ukończone kształcenie

Pielęgniarki i pielęgniarze w badanej grupie różnią się między sobą ukończonym kształceniem kierunkowym. Aby określić związek między ukończonym kształceniem a odpornością na stres, użyto testu chi-kwadrat. Poprzez analizę statystyczną wykazano związek pomiędzy zmiennymi $X^2_{(4)} = 8,62$; $p = 0,050$. Istotnie częściej wysoką odporność na stres wykazywali badani z wykształceniem licencjackim na kierunku pielęgniarstwo. Szczegółowe wyniki zobrazowano w tabeli 7.

Tab. 7. Zależność wykształcenia kierunkowego i odporności na stres

Wykształcenie	Odporność na stres [w %]		Ogółem N
	Wysoka	Niska	
Liceum Medyczne	46,7	53,3	15
2-Letnie Medyczne Studium Zawodowe	33,3	66,7	6
Studia licencjackie na kierunku pielęgniarstwo	61,4	38,6	57
Studia magisterskie uzupełniające na kierunku pielęgniarstwo	72,7	27,3	33
Jednolite studia magisterskie na kierunku pielęgniarstwo	88,9	11,1	9
Ogółem	60,1	38,9	120

Źródło: oprac. własne.

W badanej grupie blisko połowa pielęgniarek i pielęgniarzy ukończyła przynajmniej jedną z wyżej wymienionych form kształcenia. Do określenia związku między ukończonym kształceniem podyplomowym a poziomem odporności na stres użyto testu chi-kwadrat. Przeprowadzona analiza nie wykazała związku pomiędzy zmiennymi $X^2_{(2)} = 4,20$; $p = 0,120$. Dodatkowe kwalifikacje nie mają wpływu na odporność na stres. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 8.

Tab. 8. Zależność dodatkowych kwalifikacji i odporności na stres

Dodatkowe kwalifikacje	Odporność na stres [w %]		Ogółem N
	Wysoka	Niska	
Brak	54,8	45,2	62
Specjalizacja	61,0	39,0	41
Kurs kwalifikacyjny	82,4	17,6	17
Ogółem	60,8	39,2	120

Źródło: oprac. własne.

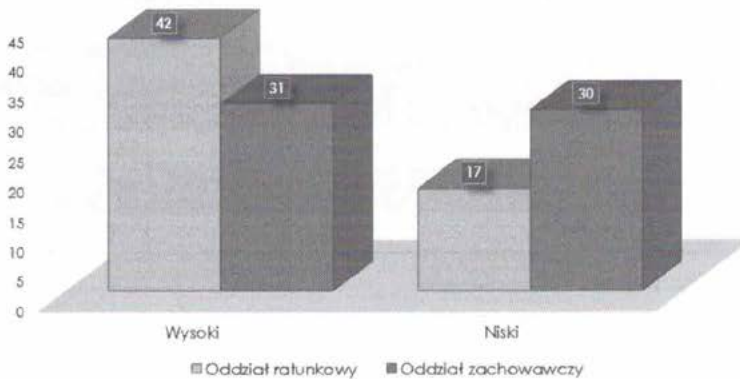
Porównanie odporności na stres wśród respondentów z różnych oddziałów

Uczestnicy badania pracowali w oddziałach o specjalności ratunkowej lub zachowawczej. Za pomocą testu chi-kwadrat dokonano analizy związku odporności na stres i specyfiki oddziału, która wykazała związek pomiędzy zmiennymi $X^2_{(1)} = 5,22$; $p = 0,022$. Istotnie częściej wysoką odporność na stres mieli badani pracujący w oddziale ratunkowym. Szczegółowe wyniki zobrazowano w tabeli 9 i na rys. 6.

Tab. 9. Zależność odporności na stres i wyboru oddziału

Oddział	Odporność na stres [w %]		Ogółem N
	Wysoka	Niska	
Zachowawczy	50,2	49,2	61
Ratunkowy	71,2	28,8	59
Ogółem	60,8	39,2	120

Źródło: oprac. własne.

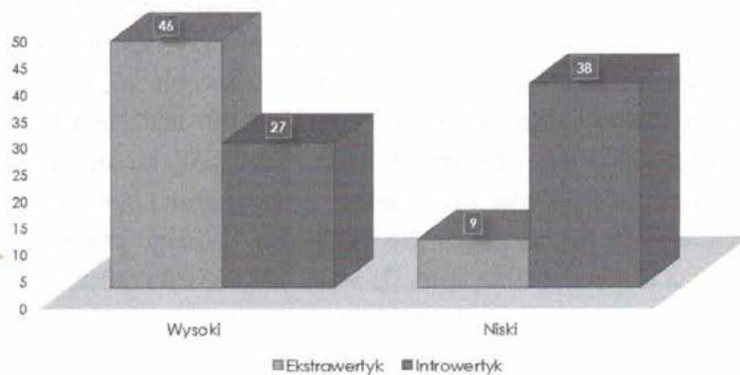


Rys. 6. Poziom odporności na stres a specyfika pracy badanych

Źródło: oprac. własne

Zależność odporności na stres i temperamentu

Przy pomocy testu chi-kwadrat dokonano analizy statystycznej, która wykazała związek między zmiennymi $X^2_{(1)} = 22,16$; $p = 0,000$. Istotnie częściej wysoką odporność na stres częściej mieli ekstrawertycy niż introwertycy, a niską istotnie częściej introwertycy niż ekstrawertycy. Wyniki analizy zobrazowano w tabeli 10 i na rys. 7.



Rys. 7. Temperament i poziom odporności na stres respondentów

Źródło: oprac. własne

Tab. 10. Temperament i odporność na stres wśród badanych

Temperament	Odporność na stres		Ogółem
	Wysoka	Niska	
Ekstrawertyk	83,6%	16,4%	55
Introwertyk	41,5%	58,5%	65
Ogółem	60,8%	39,2%	120

Źródło: oprac. własne.

Dyskusja

Od wielu lat zawód pielęgniarki i pielęgniarza uznawany jest w piśmiennictwie za jeden z najbardziej stresujących. W badaniu z 1985 roku przeprowadzonym w Wielkiej Brytanii zawód ten uplasował się na 9. miejscu wśród najbardziej stresujących profesji, obok górnika, pilota i policjanta. Podobne badania z roku 1997, przeprowadzone również w Wielkiej Brytanii, wykazały, że praca personelu pielęgniarskiego jest coraz bardziej stresująca; zawód pielęgniarki i pielęgniarza ulokował się na 6. miejscu w rankingu [17]. W 2019 roku redakcja portalu rankingmlm.pl wskazała branżę medyczną jako najbardziej stresującą, argumentując ten fakt obcowaniem pracowników z cierpieniem i śmiercią oraz przemęczeniem [18].

Badanie opublikowane w „Romanian Journal of Psychology, Psychotherapy and Neuroscience” w 2011 roku wykazało, że najpowszechniejszy temperament wśród studentek psychologii to melancholik [19]. Z kolei badania nad studentami pielęgniarstwa z 2017 roku, które ukazały się w „Revista Medico-Chirurgicala a Societati de Medici si Naturalisti din Iasi”, wykazały, że najczęstszy typ temperamentu badanych to choleryk [20], co znajduje potwierdzenie w badaniu przeprowadzonym wśród pielęgniarek i pielęgniarzy.

Badanie własne przeprowadzone na kadrze pielęgniarskiej z użyciem kwestionariusza odporności na stres Dz wykazało, że większość, bo aż 60,8% respondentów charakteryzuje się wysokim poziomem odporności na stres. Badanie z użyciem tego samego narzędzia przeprowadzono w 2013 roku na grupie studentek położnictwa oraz położnych w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym. Dowiedziono wówczas, że studentki odznaczają się niższą odpornością na stres niż aktywnie pracujące położne [21]. Biorąc pod uwagę fakt, że odporność na stres jest cechą nabytą [1], wyniki powyższych badań pozwa-

lają zaryzykować stwierdzenie, że praca zawodowa personelu pielęgniarskiego, podobnie jak praca położnych, zwiększa poziom odporności na stres.

Badania opublikowane przez Akademicki Instytut Naukowo-Wydawniczy Altus w 2011 roku przeprowadzone na grupie studentek pielęgniarstwa [22] oraz badanie z 2013 roku przeprowadzone przez Magdalenę Łapińską i współpracowników na grupie położnych [21] wykazały, że zmienne społeczno-demograficzne takie jak wiek, płeć i miejsce zamieszkania nie wpływają na odporność na stres, co znalazło potwierdzenie w badaniu własnym.

Wśród respondentów badania zaprezentowanego w niniejszej pracy personel z wyższym wykształceniem przejawia wyższy poziom odporności na stres niż personel z wykształceniem średnim zawodowym. Znalazło to potwierdzenie w badaniu poświęconym pielęgniarkom pediatrycznym [23] oraz w chorwackim badaniu z 2009 roku, gdzie dowiedziono, że dla pielęgniarek i pielęgniarzy ze średnim wykształceniem więcej zadań zawodowych i sytuacji w pracy stanowią źródło stresu [24].

Badanie przeprowadzone w 2015 roku na pielęgniarkach z oddziału ratunkowego w Cieszynie wykazało, że głównymi sytuacjami stresogennymi w ich pracy są: zbyt duża liczba pacjentów, zbyt obszerna i skomplikowana dokumentacja medyczna, relacje w zespole interprofesjonalnym oraz możliwość zarażenia się chorobami zakaźnymi [25]. Z kolei w badaniach przeprowadzonych w 2018 roku przez naukowców z Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego jako główne czynniki stresu w pracy zespołu pielęgniarskiego wskazano: obcowanie ze śmiercią, obciążenie pracą, relacje w zespole oraz wątpliwości co do stosowanej terapii. Dowiedziono również, że pielęgniarki w oddziałach ratunkowych są bardziej narażone na stres niż pielęgniarki w oddziałach internistycznych [26]. Można zatem przypuszczać, że pielęgniarki i pielęgniarze w oddziałach ratunkowych odznaczają się wyższym poziomem odporności na stres od pielęgniarek z oddziałów internistycznych, bo w pracy zawodowej są bardziej narażeni na sytuacje stresowe. Badanie własne potwierdza tę tezę, gdyż wysoką odporność na stres częściej prezentował personel pielęgniarski pracujący w oddziałach ratunkowych.

Wśród badanych 45,8% osób odznaczało się ekstrawertycznym typem temperamentu (sangwinik – 17,5%, choleryk – 28,3%), a 54,2% respondentów typem introwertycznym (melancholik – 35%, flegmatyk – 19,2%). Podobne dane uzyskała Regina Żuralska, badając grupę studentek pielęgniarstwa w 2012 roku i uzyskując następujące wyniki – 39,5% ekstrawertyków i 60,5% introwertyków [27]. Wnioskować można zatem, że typ temperamentu

nie ulega zmianie w wyniku wykonywanej pracy zawodowej. Ma to odzwierciedlenie w publikacjach Jana Strelaua, które wskazują temperament jako cechę osobowości uwarunkowaną genetycznie [28].

W niniejszej pracy stwierdzono, że częściej wysoką odporność na stres prezentują pielęgniarki i pielęgniarze o temperamentach ekstrawertycznych – sangwinicy i cholerycy, a niższą odporność na stres osoby o temperamentach introwertycznych – flegmatycy i melancholicy. Badania ze Stanów Zjednoczonych z 2006 roku, prowadzone na populacji bez podziału na wykonywany zawód, wskazują na inne wyniki i mówią, że to cholerycy i melancholicy gorzej znoszą stresowe sytuacje niż flegmatycy i sangwinicy [29]. Daje to perspektywę do dalszych pogłębionych badań na większej grupie badanych, w celu uzyskania kolejnych danych do analiz.

Badanie, które ukazało się w 2017 roku w „Revista Medico-Chirurgicala a Societati de Medici si Naturalisti din Iasi”, nie potwierdza wyników uzyskanych w badaniu własnym dotyczących stosunku temperamentów ekstrawertycznych i introwertycznych. Badani studenci pielęgniarstwa odznaczyli się najczęściej temperamentami ekstrawertycznymi [20], natomiast badany w Polsce personel pielęgniarstwa – introwertycznymi.

Rozważania na temat wpływu temperamentu na wybór specyfiki oddziału w którym pracują pielęgniarki i pielęgniarze nie znalazły odniesienia w analizowanych źródłach. To nowatorskie zagadnienie mogłoby znaleźć zastosowanie w procesie rekrutacji przyszłych kadr pielęgniarstwa i ułatwić absolwentom wybór miejsca pracy tak, aby był zgodny z ich temperamentem.

W toku nauki zawodu pielęgniarki i pielęgniarza studenci powinni nabyć wiedzę dotyczącą typów temperamentów. Umiejętność rozpoznawania sangwiników, choleryków, melancholików i flegmatyków wśród pacjentów nad którymi sprawują opiekę, pomogłaby lepiej zrozumieć ich zachowania oraz oczekiwania wobec personelu medycznego.

Zawód pielęgniarki i pielęgniarza od lat obarczony jest dużym stresem. Określenie odporności na stres wśród nowych pracowników podmiotów leczniczych mogłoby pomóc w delegowaniu ich do zadań dostosowanych do ich możliwości. Ponadto kadra kierownicza mogłaby lepiej wykorzystać zalety pracowników, charakterystyczne dla ich typów temperamentów. Pozwoliłoby to zmniejszyć ryzyko wystąpienia wypalenia zawodowego oraz poprawić jakość świadczonej opieki [30].

Wskazując poziom odporności na stres już wśród kandydatów na studia pielęgniarstwa, można byłoby zaproponować dodatkowe zajęcia w toku

studiów, nauczające o sposobach radzenia sobie ze stresem. W ten sposób więcej młodych adeptów zawodu uniknęłyby zjawiska wypalenia zawodowego w przyszłości, a także rozważań dotyczących zmiany ścieżki kariery zawodowej i porzucenia wyuczzonej profesji.

Wnioski

1. Dominującym temperamentem wśród personelu pielęgniarskiego w oddziałach zachowawczych jest melancholik, podobnie jak u pielęgniarki pracujących w oddziałach ratunkowych. Choleryk jest najczęstszym typem temperamentu wśród pielęgniarek pracujących w oddziałach ratunkowych.
2. Osoby wykonujące zawód pielęgniarki lub pielęgniarza w 60,8% odznaczają się wysokim poziomem odporności na stres.
3. Typ temperamentu personelu pielęgniarskiego nie ma wpływu na wybór specyfiki oddziału, w którym pracują.
4. Zmienne demograficzne takie jak: wiek, płeć oraz liczba ludności w miejscu zamieszkania nie mają wpływu na poziom odporności na stres wśród pielęgniarek i pielęgniarzy.
5. Personel pielęgniarski posiadający wyższe wykształcenie akademickie wykazuje wyższą odporność na stres niż pielęgniarki i pielęgniarze z wykształceniem średnim. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji w postaci specjalizacji w dziedzinach pielęgniarstwa lub ukończonego kursu kwalifikacyjnego nie wpływa na poziom odporności na stres u badanych.
6. Wysoką odporność na stres częściej wykazuje personel pielęgniarski pracujący w oddziałach ratunkowych.
7. Pielęgniarki i pielęgniarze o ekstrawertycznych typach temperamentu – cholerycy i sangwinicy – wykazują wyższy poziom odporności na stres od personelu pielęgniarskiego wykazującego introwertyczne typy temperamentu – melancholicy i flegmatycy.

Bibliografia

1. Cichosz A. Zarządzanie stresem w organizacji. Difin, Warszawa 2018.
2. Littauer F. Osobowość plus. Jak zrozumieć innych przez zrozumienie siebie? Oficyna Wydawnicza Logos, Warszawa 2000.
3. Littauer F., Sweet R. Osobowość plus w praktyce. Jak skutecznie współpracować z każdym? Oficyna Wydawnicza Logos, Warszawa 2011.
4. Dawidziuk K. i in. Przyczyny wypalenia zawodowego w pielęgniarstwie. *Journal of Public Health, Nursing And Medical Rescue* 2011; 4: 20–22.

5. Tokarski S. Kierownik w organizacji. Difin, Warszawa 2006
6. Żurawiecka D., Wojtal M. Wybrane aspekty opieki pielęgniarskiej i położniczej w różnych specjalnościach medycyny. Państwowa Medyczna Wyższa Szkoła w Opolu. 2019, Opole 2019.
7. Stasieńko J. Typ osobowości, a odbiór informacji. Edukacja Ekonomistów i Menadżerów: Problemy, Innowacje, Projekty 2006; 3: 25–33.
8. Buzeti J. The impact leader's temperament on work absence. *Transylvanian Review Of Administrative Sciences* 2016; 1: 23–27.
9. James R. Learning about leadership development in Malawi. *PrexisNote* 2005; 17: 1–10.
10. Rahmawati K., Wardhanji F., Kurniawan J. Adolescent's entrepreneurial orientation in terms perceived self-temperament. *Expert Journal Of Business And Management* 2018; 6: 127–133.
11. Varvogli L., Darviri C. Stress management techniques: evidence-based procedures that reduce stress and promote health. *Health Since Journal* 2011; 2: 74–89.
12. Nowakowska I., Rasińska R., Roszak K., Bańkowska A. Pielęgniarstwo – zawód szczególnie narażony na stres i wypalenie zawodowe. Wybrane założenia teoretyczne i wstępne doniesienia z badań – część 1. *Pielęgniarstwo Polskie* 2017; 3: 120–125.
13. Kędra E., Nowocień M. Czynniki stresogenne a ryzyko wypalenia zawodowego w pracy pielęgniarek. *Pielęgniarstwo Polskie* 2015; 3: 293–306.
14. Wzorek A. Porównanie przyczyn stresu wśród pielęgniarek pracujących na oddziałach różnej specyficy. *Studia Medyczne* 2008; 11: 33–37.
15. Tartas M. i in. Źródła stresu zawodowego w pracy pielęgniarek zatrudnionych w oddziałach o dużym obciążeniu fizycznym i psychicznym – hospicjum oraz chirurgii ogólnej. *Annales Academiae Medicae Gedanensis*. 2009, 39: 145–153.
16. Lenartowicz H., Kózka M. Metodologia badań w pielęgniarstwie. Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa 2010.
17. Cranwell-Ward J., Abbey A. The most stressful jobs. *Organizational Stress*. Palgrave Macmillan, London 2005.
18. <https://rankingmlm.pl/8-najbardziej-stresujacych-zawodow-2018/> [dostęp 10.05.2020]
19. Tatalović Vorkapić S. Electrophysiological differences in sanguine, choleric, phlegmatic and melancholic. *Romanian Journal of Psychology, Psychotherapy and Neuroscience* 2011; 1 (2): 67–96.
20. Iorga M. i in. Factors influencing the level of depression among freshman nursing students. *Revista Medico-Chirurgicala a Societatii de Medici si Naturalisti din Iasi* 2017; 4: 779–786.
21. Łapińska M. i in. Poczucie koherencji a odporność na stres wśród położnych jako predyktory samodzielności zawodowej. *Problemy Pielęgniarstwa* 2013; 21 (3): 306–317.
22. Kretowicz K., Grzegorzczak M., Gaworska-Krzemińska A., Świątlik D. The sense of coherence and resistance to stress among part – time nursing students doing a bachelor degree. W: Czajkowska-Ziobrowska D. (red.). *Academic areas of scientific knowledge*. Akademicki Instytut Naukowo-Wydawniczy Altus, Poznań 2011: 125–140.
23. Stępień M., Szmigiel M. Stres personelu pielęgniarskiego związany z pacą na oddziałach pediatrycznych. *Pielęgniarstwo Polskie* 2017; 1: 62–68.
24. Golubic R. i in. Work-related stress, education and work ability among hospital nurses. *JAN Leading Global Nursing Research* 2009; 10: 2056–2065.

25. Majchrowska G., Tomkiewicz K. Stres i wypalenie zawodowe w zawodzie pielęgniarki – wyniki badań z SOR ZZOZ Cieszyn. *Pielęgniarstwo Polskie* 2015; 3: 267–272.
26. Kwiecień-Jaguś K., Mędrzycka-Dąbrowska W., Małecka-Dubiela A. Źródła stresu zawodowego a sposoby radzenia sobie w sytuacjach stresogennych pielęgniarek pracujących na wybranych oddziałach szpitalnych – doniesienia wstępne. *Pomeranian Journal of Life Sciences* 2016; 3: 53–60.
27. Żuralska R. Majkowski M., Gaworska-Krzywińska A. Psychologiczna ocena stylów radzenia sobie ze stresem a cechy osobowości studentów pielęgniarstwa i położnictwa Gdańskie-go Uniwersytetu Medycznego. *Problemy Pielęgniarstwa* 2012; 20 (2): 30–37
28. Strelau J. *Temperament jako regulator zachowania: z perspektywy półwiecza badań*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
29. Hettema J. i in. A Population-Based Twin Study of the Relationship Between Neuroticism and Internalizing Disorders. *The American Journal of Psychiatry* 2006; 163: 857–864.
30. Dawidziuk K. Przyczyny wypalenia zawodowego w pielęgniarstwie. *Journal of Public Health, Nursing and Medical Rescue* 2011; 4: 20–22.

