



Viti i XVI-të i Botimit, Nr.1

Qershor 2024

PREVALENCA E EZAURIMIT PROFESIONAL TEK PERSONELI INFERMIEROR

Juventina Ngjela*

**Albanian University, Tirana, Albania*

Abstrakt

Hyrje: Sindroma e ezaurimit profesional është një çrregullim kronik adaptiv që prek personelin infermieror dhe karakterizohet nga tre forma të shqetësimit psikologjik: rraskapitje emocionale, depersonalizimi dhe një ndjenjë e mosplotësimit personal.

Sindroma e ezaurimit profesional është përcaktuar nga Maslach dhe kolegët si një gjendje kronike stresi e karakterizuar nga nivele të larta të rraskapitjes emocionale dhe depersonalizimit dhe nivele të ulëta të efikasitetit profesional. Ezaurimi profesional ndikon në shëndetin e personelit infermieror, si dhe në strukturat dhe funksionet e trurit, duke përfshirë funksionin njohës, i cili mund të cojë në performancën e punës dhe cështjet e sigurisë së pacientit. Studimet dhe evidencat kanë treguar se ezaurimi profesional është një problem i vazhdueshëm i punës së personelit infermieror, i cili mund të ketë pasoja në produktivitetin dhe cilësinë e punës.

Qëllimi: Qëllimi i punimit është hulumtimi, analizimi i faktorëve të ezaurimit profesional dhe lidhja me mjedisin e punës tek profesionistët e kujdesit infermieror.

Metodologjia: Metoda e punës do të bazohet tek hulumtimi i literaturës kombëtare dhe ndërkombëtare mbi ezaurimin profesional të personelit infermieror.

Konkluzionet: Presioni për të ofruar kujdes cilësor për pacientët mund të jetë një faktor kyc në shfaqjen e ezaurimit profesional tek profesionistët e infermierisë. Personeli infermieror, për shkak të kontaktit të ngushtë dhe angazhimit emocional gjatë kujdesit ndaj pacientëve janë vecanërisht të prekshëm ndaj fenomenit të ezaurimit profesional. Në bazë të hipotezave të ngritura dhe rezultateve të pritshme, mund të sugjerohet një program i strukturuar trajnimesh dhe menaxhimi të stresit për zhvillimin profesional, për të zvogëluar stresin në punë si dhe t'u sigurojë infermirëve strategji dhe mjete për të menaxhuar faktorët që çojnë në ezaurimin profesional.

Fjalë çelës: *personel infermieror, ezaurim profesional, stresi psikologjik, shëndeti në punë, etj.*

PROFESSIONAL EXHAUSTION PREVALENCE IN NURSING STAFF

Abstract

Introduction: Professional exhaustion syndrome is an adaptive chronic disorder which affects nursing staff and is characterized of three psychological anxiety forms: emotional exhaustion, deperson-

alization and a personal unfulfillment feeling.

Professional exhaustion syndrome is defined by Maslach and his colleagues as a chronic stress condition characterized by high levels of emotional exhaustion and depersonalization and low levels of professional efficacy. Professional exhaustion influences in nursing staff health as well as in brain structures and functions, including cognitive functions, which can affect the work performance and patients' safety cases. Studies and evidences show that professional exhaustion is a continued problem of nursing staff work, which might have consequences in the work productivity and quality.

Objective: Study objective is research, analysis of professional exhaustion factors and the relation between work environment in nursing care professionals.

Methodology: Study methodology shall be based on national and international literature review about the professional exhaustion of the nursing staff.

Conclusion: Pressure to provide quality care for patients can be a key factor in presenting professional exhaustion in nursing professionals. Nursing professionals due to close contact and emotional engagement during patients' care are especially effectible to professional exhaustion phenomenon. Based on the raised hypothesis and expected results, a structured training program and stress management for professional development can be suggested, in order to decrease the stress at work as well as to ensure strategy and equipment to nurses in order to manage factors which cause professional exhaustion.

Key words: *nursing staff, professional exhaustion, psychologic stress, health at work etc.*

Hyrje

Christina Maslach e përkufizon djegien si “një konstruksion shumë-dimensional të përbërë nga lodhja emocionale, depersonalizimi dhe aftësia personale e zvogëluar që ndodh midis atyre që bëjnë “punë me njerëz” (Maslach 1982).

Sipas Maslach, sindromi i ezaurimit profesional është një reagim i fundit që manifestohet si rezultat i stresit kronik nga puna e karakterizuar në tre dimensione të cilat janë: neglizhencë, joefikasitet dhe lodhje (Maslach 1997).

Kjo nënkupton që ezaurimi nga puna karakterizohet nga një numër faktorësh jo vetëm nga një simptomë e vetme, pra një ditë e përafërt në punë ose një ditë e keqe nuk nënkupton që individi po vuan nga ezaurimi profesional.

Stresi është pjesë e jetës së përditshme dhe mund të konsiderohet si një nga pandemitë më të mëdha të shekullit të 21 (Detzel, T.; Carlotto, M.S., 2008). Në vendin e punës mund të ndikojë në shëndetin, kënaqësinë në punë dhe në raste të rënda mund të provokojë shfaqjen e sindromës së ezaurimit profesional (Lewis, H.S.; Cunningham, C.J. 2016).

Ezaurimi profesional po bëhet gjithnjë e më i përhapur midis punëtorëve në shumë fusha profesionale, por veçanërisht atyre të ekspozuar ndaj stresorëve kronikë mjedisorë. Një nga fushat më të prekura është ajo e kujdesit shëndetësor, brenda së cilës infermierët konsiderohen si grupi më vulnerabël. (Molina-Praena, J., et al, 2018).

Në këtë profesion, puna e përditshme mbështetet në punën ekipore dhe kujdesin e drejtpërdrejtë për pacientët, një përgjegjësi që gjeneron lidhje të ngushta dhe përfshirje emocionale (de Oliveira, S. M., et. al 2019).

Pasojat e ezaurimit profesional tek personeli infermieror

Sipas (*Maslach et al, 2001*) ezaurimi profesional është kategorizuar në tre dimensionë të cilat janë lodhja emocionale, depersonalizimi dhe arritjet personale. Kur një ose dy ose të gjithë nga këta faktorë përjetojnë nga personeli infermieror, produktiviteti i përgjithshëm i punës zvogëlohet. Kjo ka pasoja të rënda në mirëqënien e infermierëve, sigurinë e pacientëve, cilësinë e jetës, si dhe cilësinë e kujdesit të ofruar.

Një studim i kryer në mesin e 667 infermierëve kanadezë për të përcaktuar nëse ezaurimi profesional ndikoi në synimin e tyre për të lënë profesionin, është zbuluar se disa zona të jetës së infermierëve kanë kontribuar në ezaurimin profesional të tyre duke bërë që ata të mendojnë për të lënë profesionin (*Leiter & Maslach 2009*).

Ezaurimi profesional nga puna ishte i lidhur me një rritje të infeksioneve spitalore, siç janë infeksioni i traktit urinar dhe infeksione të plagëve kirurgjikale. Kështu, sipas një studimi të bërë në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, duke përfshirë 7076 infermierë në 161 spitale. Këto infeksione ishin të lidhura me ezaurimin profesional tek personeli infermieror, i cili ndodhi si rezultat i ngarkesës së madhe në punë p.sh. tek pacientët mbipeshë dhe kujdesi për shumë pacientë njëherësh. Në rastet kur ezaurimi profesional ishte në nivele të ulta dhe stafi ishte i përshtatshëm, kanë ndodhur më pak infeksione (*Cimoitti et al 2012*).

Gjendja emocionale e infermierëve është faktori kryesor në përcaktimin e cilësisë së kujdesit që ofrohet. Lodhja emocionale dhe depersonalizimi që shoqërohen me ezaurimin profesional ndikojnë në sigurinë e pacientit dhe performancën e punës siç dëshmohet nga një studim i kryer në mesin e 263 infermierëve që punojnë në Taiwan. Studimi konkludoi se stabiliteti emocional garanton teknika të mira të zgjidhjes së problemeve, si dhe menaxhimin e kushteve stresuese (*Teng et al, 2009*).

Një studim seksional i cili përfshin 148 infermierë që punojnë në një spital, kryesisht infermierët në kujdesin intensiv dhe njësitë mjekësore kirurgjikale raportuan gjetje që siguria e pacientëve ishte në rrezik nga infermierët që përjetonin ezaurim profesional. Nga provat e mbledhura u tregua se infermierët tregojnë neglizhencë për t'i raportuar gabimet mjekësore që kërkohet si një detyrim dhe procedurë për sigurinë e pacientit (*Halbesleben et al 2008*).

Pasojat e prevalencës së lartë të ezaurimit profesional tek personeli infermieror reflektohen drejtpërdrejt në institucionin shëndetësor ku ata janë të punësuar duke paraqitur pasoja si: braktisja e profesionit, mungesa në personel mjekësor, mjedisi i varfër i punës dhe përkeqësimi i marrëdhënieve personale (*Adriaenssens, J., Hamelink, A., & van Bogaert, P. (2017)*).

Të gjitha këto rezultate ndikojnë drejtpërdrejt në cilësinë e kujdesit dhe tek përdoruesit e shërbimeve shëndetësore (*de la Fuente-Solana, et al, (2021)*).

Studimet kanë evidentuar se pasojat personale që përjeton personeli infermieror dhe eprorët e drejtpërdrejtë të tyre përfshijnë lodhjen fizike dhe mendore, vështirësinë në përqëndrim, organizimin e dobët të punës, rritjen e numrit të gabimeve mjekësore, mungesën e energjisë, simptomat somatike, pagjumësinë, ankthin dhe zhgënjimin (*Velando-Soriano, et al, 2020*).

Detyrat e kryera nga eprorët e infermierëve kanë evoluuar me kalimin e kohës, por bazohen gjithmonë në provat shkencore të disponueshme dhe u japin përparësi interesave të pacientëve (*Heeb, J. L., & Haberey-Knuessi, V., 2014*).

Qëllimi i tyre është të lehtësojnë ofrimin e kujdesit me cilësi të lartë që është efektiv dhe efikas dhe të ruajnë vazhdimësinë midis niveleve të ndryshme të kujdesit (*Warshawsky, N. E., 2018*).

Studimet kanë evidentuar se dhe eprorët e personelit infermieror janë vazhdimisht të ekspozuar ndaj

stresorëve si presioni i kohës, detyrimet e kërkuara, nivelet e larta dhe nevoja për të marrë në konsideratë përgjegjësinë e dilemave etike (*Bjerregård Madsen, et al, 2016*).

Madje ndonjëherë duhet të ndërmjetësojnë konfliktet brenda mjedisit të punës dhe t'i përgjigjen mb-ingarkesës së konsiderueshme të punës, e cila mund të dëmtojë ekuilibrin punë – jetë (*Warshawsky, N. E. (2018)*).

Disa problematika nga ezaurimi profesional

Dekadat e fundit kanë parë një rritje të interesit kërkimor dhe politikash rreth mënyrës sesi karakteristikat e organizimit të punës ndikojnë në rezultate në ndryshme në kujdesin infermieror.

Disa studime dhe rishikime kanë marrë në konsideratë marrëdhëniet midis variablave të organizimit të punës dhe rezultateve të tilla si cilësia e kujdesit, siguria e pacientit, mungesa nga sëmundjet, qarullimi dhe pakënaqësia në punë (*Dall'Ora C, et al, 2016; Griffiths P, et al, 2016*).

Puna e përditshme e profesionistëve të kujdesit infermieror mund të ndikojë ose të veprojë pozitivisht si një agjent promovues shëndetësor. Faktorë të tillë si inteligjenca emocionale, angazhimi dhe mirëqënia në punë konsiderohen si tregues të përmirësimit të shëndetit mendor dhe profesional të infermierëve (*Faria S, et al 2019*). Në këtë aspekt besohet se kënaqësia në punë dhe perceptimi i një klime të favorshme organizative mund të ketë rol mbrojtës në gjenezën e sëmundjes psikike.

Ne studimin e tij Shirom sugjeroi që ezaurimi profesional ndodh kur individët shterojnë burimet e tyre për shkak të ekspozimeve afatgjata ndaj rrethanave kërkuese emocionale si në mjediset e punës ashtu dhe në jetën e tyre, duke sugjeruar që ezaurimi profesional nuk është ekskluzivisht një sindromë profesionale (*Shirom A., 2003*).

Shërbimi infermieror si sektor profesional shpesh përfshin punëmetur dhe orët e gjatë të punës. Sigurisht kjo situatë bën që personeli infermieror të jetë në një rrezik të lartë për t'uprekur nga stresi dhe ezaurimi në punë (*Dall'Ora C et al, 2020*).

Prevalenca e ezaurimit profesional midis infermierëve që punojnë në Evropë dhe SHBA është raportuar të jetë midis 25% dhe 37% (*McHugh MD et al, 2011*). Pasojat e ezaurimit profesional janë serioze si për stafin ashtu edhe për punëdhënësit e tyre. Ka raste të punonjësve kur pasojat janë afatgjata kërkojnë të largohen nga vendi i punës.

Gjithashtu, ezaurimi profesional ndikon në sigurinë e pacientit pasi shoqërohet me rritjen e rrezikut të gabimeve të mjekimit dhe pacientët kanë më shumë gjasa të përjetojnë infeksione, rënie dhe ngjarje të pafavorshme (*Dall'Ora C et al, 2020*).

Studimet me mostra të vogla kanë treguar një lidhje midis punës së turnit të natës dhe ezaurimit profesional. Megjithatë kjo marrëdhënie ka potencialin që formësohet nga mënyra sesi punohet gjatë turneve të natës, ku ndërrimet e përhershme dhe të radhës mund të kenë efekte të ndryshme në shëndetin dhe mirëqënien e infermierëve (*Chang W-P, Peng Y-X., 2021*).

Stresi i përjetuar nga puna lidhet me ezaurimin profesional dhe rezultatet e shëndetit fizik dhe mendor (*Kalliath, T.; Morris, R., 2002*).

Faktorët që kontribuojnë në përvojën e stresit të lidhur me punën duke përfshirë mikëqyrjen e dobët, dikutimet me koleget dhe pacientët, kërkesat e larta në punë dhe orët jashtë orarit janë të gjithë të lidhur me një ose më shumë dimensionet e ezaurimit profesional (*Garrosa, E. Et al, 2010*).

Sipas teorisë së ruajtjes së burimeve (*Hobfoll, S.E., 1998*) ezaurimi profesional ndikon drejtpërdrejt në rezultatet shëndetësore përmes sherrimit të burimeve të nevojshme për përballimin duke çuar kështu në gjendje negative të karakterizimit nga ezaurimi, lodhja, somatizimi dhe tërheqja sociale (*Gorgievski, M.J.; Hobfoll, S.E. 2008*).

Një ndikim të madh në produktivitetin e punës, kujdesin ndaj pacientit, uljen e stafit dhe normat e qarkullimit kërkohet një kuptim më i mirë i marrëdhënieve ekzistuese midis stresit të lidhur me punën, ezaurimin profesional, kënaqësinë në punë dhe shëndetin e përgjithshëm të infermierëve (*Gibson, D. 2004*).

Ndikimi i ezaurimit profesional në personelin infermior

Më shumë se gjashtë milion infermierë në vitin 2019 përfaqësojnë numrin më të madh të profesionistëve në fuqinë punëtore të kujdesit shëndetësor, ku 30 % e punonjësve të spitaleve në Shtetet e Bashkuara e përbëjnë punonjësit infermior në spitale. Personeli infermior përshkruan se një deri në dy vitet fillesate të praktikës janë veçanërisht sfiduese dhe stresuese duke raportuar nivele të larta ankthi, stresi dhe ezaurimi profesional gjatë viteve të tyre fillesate në fuqinë punëtore.

Profesionistët e kujdesit infermior merren dhe punojnë më shumë me njerëzit, përfshirë pacientët, familjet dhe bashkëpunëtorët e tjerë, gjë që i bën ata të cënueshëm nga sindroma e ezaurimit profesional (burnout) (*Chou, L. P., et al, 2014*).

Sipas *Maslach et al., (1986)*, ezaurimi profesional (burnout) është një sindromë e raskapitjes emocionale të kombinuar, depersonalizimit dhe reduktimit të arritjeve personale. Lodhja emocionale sjell një ndjenjë psikologjike të paafësisë për të dhënë për shkak të burimeve emocionale të varfëruara.

Në depersonalizim, stafi infermior bëhet i ftohtë me pacientët. Reduktimi i arritjeve personale duhet të jetë i pakënaqur me arritjet e punës së tij (*Maslach et al, 1986*).

Në mënyrë të ngjashme, Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSh) e përshkroi sindromën e ezaurimit profesional (burnout) si një sindromë të raskapitjes, ndjenjës së negativizmit dhe uljes së efikasiteti personal për shkak të stresit afatgjatë të punës që nuk u trajtua në mënyrë efektive (*Organizata Botërore e Shëndetësisë, 2018*). =

Saço (2015) e shpjegon ezaurimin profesional si një gjendje ku zhgënjimi në mjedisin e punës akumulohet dhe arrin deri në atë pikë ku individit nuk e kontrollon dot. Nga hulumtimet e tij ai arriti në përfundimin se më tepër rrezik për t'u prekur nga ezaurimi profesional kanë infermierët që punojnë dhe kujdesen për pacientë që kanë kaluar traumë (*Sacco, T. L. Et al, 2015*).

Hinderer dhe të tjerë (2014) studioi infermierë të urgjencës, kujdesit intensiv, onkologjisë dhe pediatrikë dhe zbuluan se 82% e infermierëve kishin nivele të moderuara deri në nivele të larta të ezaurimit profesional, gjë që tregon se sa i përhapur ky fenomen është. Ai vendosi të bëjë dhe një krahasim mes infermierëve që punonin në pavione të ndryshme dhe arriti në përfundim se ata infermierë që raportonin nivele më të larta të ezaurimit profesional i përkisnin pavionit të onkologjisë. Kjo mund të lidhet me faktin se në këtë pavion numri i rasteve të vdekjeve është i lartë (*Hinderer, K. A., et al, (2014)*).

Gjithashtu Saço dhe studiues të tjerë (2015) gjetën se infermierët të cilët kishin mbi 40 vjet përvojë në punë përjetonin nivele më të larta të ezaurimit profesional. Një gjetje tjetër e rëndësishme ishte se infermierët të cilët kishin një nivel më të lartë arsimor ishin më pak të rrezikuar (*Sacco, T. L., et al,*

2015).

Në një studim të realizuar me personelin infermieror në Jordani doli që ezaurimi profesional kishte një marrëdhënie korrelacionale pozitive me eksperiencën në punë që do të thotë se me kalimin e viteve rriten mundësitë që infermierët të preken nga ezaurimi profesional.

Madje dhe në një studim të realizuar nga Michalec, Diefenbeck, dhe Mahoney (2013), u arrit në përfundim se infermierët e rinj pavarësisht se gjatë viteve të universitetit kishin raportuar një nivel të lartë kënaqësie për këtë profesion, gjatë viteve të punës kanë përjetuar një nivel të lartë të lodhjes dhe zhgënjimit .

Sipas një hulumtumi të bërë nga Departamenti i Shëndetësisë në lidhje me mirëqënien fizike dhe psikologjike të infermierëve u arrit në përfundimin se sa më shumë të përmirësohet niveli i mirëqënies së infermierëve, aq më shumë do të rritet cilësia e kujdesit ndaj pacientëve.

Maslach rekomandon që ndërhyrjet e ezaurimit profesional nuk duhet të përqendrohen vetëm tek individit, por edhe në rrethanat e punës (*Maslach et al, 2012*). Ezaurimi profesional nuk ndikon vetëm në performancën e punës, por edhe në shëndetin fizik dhe mendor. Problemet shëndetësore si problemet e gjumit, sëmundjet kardiovaskulare, dhimbja e kokës dhe presioni i lartë i gjakut mund të ndodhin si rezultat i ezaurimit profesional. (*Shoqata Amerikane e Psikologjisë 2015*).

Përfundime dhe rekomandime

Organizatat dhe drejtuesit e kujdesit shëndetësor duhet të pranojnë problemin e stresit të lidhur me punën dhe të sigurojnë masa të nevojshme dhe të duhura parandaluese.

Mungesa e infermierëve është ende një problem në mbarë botën. Nga rishikimi i literaturës konkludoi se një faktor në ezaurimin profesional ka të bëjë dhe ngarkesa e punës së përditshme të personelit infermieror. Ku dhe specialistët përkatës rekomandojnë shtimin e stafit të personelit infermieror dhe reduktimin e ngarkesës së punës së tyre.

Profesionistët e kujdesit shëndetësor përballen në përditshmëri me situata intensive dhe të përsëritura që janë specifike për profesionin e urgjencës (ashpërsia e patologjive, paparashikueshmëria e situatave, ngarkesa emocionale dhe dhuna e shpeshtë fizike dhe verbale, të cilat prbëjnë një terren të favorshëm për zhvillimin e stresit dhe ezaurimit profesional.

Kufizimet që lidhen me mjedisin e punës, si kërkesat e misionit, ristrukturimi dhe kthimi në ekuilibër janë gjithashtu faktorët që ndikojnë në shëndetin mendor të profesionistëve.

Një nga sfidat kryesore për institucionet është identifikimi i këtyre situatave të tensionuara, të cilat janë shumë të dëmshme për shëndetin dhe produktivitetin e stafit të tyre. Duke synuar një qasje parandaluese ndaj stresit dhe ezaurimit profesional, vecanërisht në mjekësinë urgjente, të cilat duhet të parashikohen për të promovuar cilësinë e jetës në punë.

Disa rekomandime për parandalimin dhe reduktimin e ezaurimit profesional tek profesionistët e kujdesit infermieror:

- Kujdesi për punonjësit të shërbimit shëndetësor duhet të jetë në fokus periodik nga specialistët përkatës të institucionit ku janë të punësuar.
- Përmirësimi i kushteve të punës për të rritur nivelin e kënaqësisë në punë.
- Personelit infermieror duhet t'u ofohet mbështetje e vazhdueshme psikologjike.

- Krijimin e strategjive institucionale për mbështetje të personelit infermieror në të gjitha repara-
- Ofrimin e konsultave psikologjike, sociale për tejkalimin e vështirësive me të cilat ballafaqo-
- hen infermierët, për të parandaluar ndonjë çrregullim psikologjik.
- Hartimin e politikave të duhura nga drejtuesit e personelit infermieror, që të ndihmojnë
- infermierët për të përmirësuar cilësinë e kujdesit infermieror tek pacientët e tyre në punën e
- tyre të përditshme.
- Realizimi i trajnimeve të vazhdueshme për personelin infermieror në mënyrë që të ndihen të
- sigurt dhe më të aftë për të kuptuar dhe përballuar simptomat e ezaurimit profesional (burn-
- out).
- Përpjekje për të inkurajuar balancën punë-jetë dhe mundësi për t'u përballuar me stresin dhe
- ezaurimin profesional të marrë në punë.

Referencat

1. Detzel, T.; Carlotto, M.S. Síndrome de burnout em trabalhadoras da enfermagem de um hospital geral [*Burnout syndrome in nursing staff in a general hospital*]. Rev. SBPH 2008, 11 (Suppl. 1), 113–130. [Google Scholar].
2. Lewis, H.S.; Cunningham, C.J. *Linking nurse leadership and work characteristics to nurse burnout and engagement*. Nurs. Res. 2016, 65 (Suppl. 1), 13–23. [Google Scholar] [CrossRef] [PubMed].
3. Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J., Cañadas, G., de la Fuente, E., & Cañadas-De la Fuente, G. (2018). *Levels of burnout and risk factors in medical area nurses: A meta-analytic study*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122800>.
4. De Oliveira, S. M., de Alcantara Sousa, L. V., Gadelha, M. D. S. V., & do Nascimento, V. B. (2019). *Prevention actions of burnout syndrome in nurses: An integrating literature review*. Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health: CP & EMH, 15, 64–73. <https://doi.org/10.2174/1745017901915010064>.
5. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. The Career Development International, 14(3), 204–220.
6. Cimiotti JP, Aiken LH, Sloane DM and Wu ES.(2012): *Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection*. Available at <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3509207/pdf/nihms387953.pdf> last accessed 15th September 2015.
7. Teng C. I., Chang S. S., Hsu K. H. (2009). *Emotional stability of nurses: impact on patient safety*. Journal of Advanced Nursing, 65(10), 2088–2096. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05072.x>
8. Jonathon R B Halbesleben , Bonnie J Wakefield, Douglas S Wakefield, Lynn B Cooper, *Nurse burnout and patient safety outcomes: nurse safety perception versus reporting behavior* 2008 Aug;30(5):560-77.doi: 10.1177/0193945907311322. Epub 2008 Jan 9.
9. Adriaenssens, J., Hamelink, A., & van Bogaert, P. *Predictors of occupational stress and well-being in first-line nurse managers: A cross-sectional survey study*. International Journal of Nursing Studies, 73, 85–92. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.05.007>.
10. De la Fuente-Solana, E. I., Pradas-Hernández, L., González-Fernández, C. T., Velando-Soria-

- no, A., Martos-Cabrera, M. B., & Gómez-Urquiza, J. L. (2021). *Burnout syndrome in paediatric nurses: A multi-Centre study*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(3), 1324. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031324>.
11. Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., de la Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). *Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review*. Japan Journal of Nursing Science, 17(1), 12269. <https://doi.org/10.1111/jjns.12269>.
 12. Heeb, J. L., & Haberey-Knuessi, V. , *Health professionals facing burnout: What do we know about nursing managers?* Nursing Research and Practice, 2014, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2014/681814>.
 13. Warshawsky, N. E., *Promote nurse manager job satisfaction and retention*. American Nurse Today, 2018, 13(8), 33–34.
 14. Bjerregård Madsen, J., Kaila, A., Vehviläinen-Julkunen, K., & Miettinen, M. (2016). *Time allocation and temporal focus in nursing management: An integrative review*. Journal of Nursing Management, 24(8), 983–993. <https://doi.org/10.1111/jonm.12411>.
 15. Warshawsky, N. E., *Promote nurse manager job satisfaction and retention*. American Nurse Today, 2018, 13(8), 33–34.
 16. Dall’Ora C, Ball J, Recio-Saucedo A, Griffiths P. *Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: a literature review*. Int J Nurs Stud. 2016; 57:12–27.
 17. Griffiths P, Ball J, Drennan J, Dall’Ora C, Jones J, Maruotti A, et al. *Nurse staffing and patient outcomes: Strengths and limitations of the evidence to inform policy and practice*. A review and discussion paper based on evidence reviewed for the National Institute for Health and Care Excellence Safe Staffing guideline development. Int J Nurs Stud. 2016; 63:213–25.
 18. Faria S, Queirós C, Borges E, Abreu M. *Nurses’ mental health: contributions of burnout and job engagement*. Rev Port Enferm Saúde Mental. 2019;(22):9-18.
 19. Maslach & Jackson, *The measurement of experienced burnout*, 1981.
 20. Shirom A. *Job-related burnout: a review*. Handbook of occupational health psychology. Washington, DC, US: American Psychological Association; 2003. p. 245-264.
 21. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. *Burnout in nursing: a theoretical review* Hum Resour Health, 2020; 18: 41.
 22. McHugh MD, Kutney-Lee A, Cimiotti JP, Sloane DM, Aiken LH. *Nurses’ widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care*. Health Aff (Millwood) 2011; 30:202–210.
 23. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. *Burnout in nursing: a theoretical review* Hum Resour Health, 2020; 18: 41.
 24. Chang W-P, Peng Y-X. *Influence of rotating shifts and fixed night shifts on sleep quality of nurses of different ages: a systematic literature review and meta-analysis*. Chronobiol Int, 2021;38:1384–1396.
 25. Kalliath, T.; Morris, R. *Job satisfaction among nurses: A predictor of burnout levels*. J. Nurs. Adm. 2002, 32, 648–651. [Google Scholar] [CrossRef].

26. Garrosa, E.; Rainho, C.; Moreno-Jimenez, B.; Monteiro, M.J. *The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. Int. J. Nurs. Stud.* 2010, 47, 205–215. [Google Scholar] [CrossRef].
27. Hobfoll, S.E. *Stress, Culture and Community; The Psychology and Philosophy of Stress* Plenum: New York, NY, USA, 1998. [Google Scholar].
28. Gorgievski, M.J.; Hobfoll, S.E. *Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement.* In *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*; Halbesleben, J.R.B., Ed.; Nova Science Publishers: New York, NY, USA, 2008; pp. 7–22. [Google Scholar].
29. Gibson, D. *The gaps in the gaze in South African hospitals. Soc. Sci. Med.* 2004, 59, 2013–2024. [Google Scholar] [CrossRef].
30. Chou, L. P., Li, C. Y., & Hu, S. C. (2014). *Job stress and burnout in hospital employees: Comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan.* *British Medical Journal Open*, 4(2), e004185. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-004185>.
31. Organizata Botësore e Shëndetësisë, 2018.
32. Sacco, T. L., Ciurzynski, S. M., Harvey, M. E., & Ingersoll, G. L., *Compassion Satisfaction and compassion fatigue among critical care nurses. Critical Care Nurse*, 2015, 35(4), 32-44. doi:10.4037/ccn2015392.
33. Hinderer, K. A., VonRueden, K. T., Friedmann, E., McQuillan, K. A., Gilmore, R., Kramer, B., & Murray, M., *Burnout, compassion fatigue, compassion satisfaction, and secondary traumatic stress in trauma nurses. Journal of Trauma Nursing*, 2014, 21(4), 160-169.
34. Sacco, T. L., Ciurzynski, S. M., Harvey, M. E., & Ingersoll, G. L., *Compassion Satisfaction and compassion fatigue among critical care nurses. Critical Care Nurse*, 2015, 35 (4), 32-44. doi:10.4037/ccn2015392.
35. Shoqata Amerikane e Psikologjisë 2015.