

Supervīzija izdegšanas mazināšanai māsām

*Inese Paiča,
Elīna Belecka*

Profesionālajā literatūrā nozīmīga vieta ir atvēlēta jautājumiem par supervīziju izdegšanas mazināšanai māsu darbā. Šai tēmai veltīti daudzi pētījumi, kā arī pieredzes stāsti. Lai gan šķiet, ka profesionāļi zina, ko nozīmē termins “izdegšana” (*burnout*), un emocionāli un fiziski izsīkuši darbinieki bieži mēdz teikt: “Esmu izdedzis,” tomēr līdz pat šim brīdim nav vienotas definīcijas, kas raksturotu izdegšanu. Dažādos pieejamos pētījumos ($n = 182$) ir norādīts, ka ir identificēti 142 atšķirīgi izdegšanas termina skaidrojumi (*Rotenstein et al.*, 2018; *Hewitt et al.*, 2020). Neiedziļinoties niansēs, kopumā var teikt, ka izdegšanas sindroms ir fenomens, kas veidojas darbiniekiem, kuriem ir augstas prasības pret sevi un citiem un kuri ilgstoši uzturas vidē ar lielu stresa un slodzes līmeni (*Paudere-Logina*, 2023).

Raksta autores balstās uz vienu no zināmākajām izdegšanas definīcijām – tajā izdegšana tiek skaidrota kā ilgstoša atbildes reakcija uz hronisku fizisku vai emocionālu stresoru iedarbību, kas rezultējas ar izsīkuma stāvokli un profesionālo neefektivitāti (*Maslach & Leiter*, 1997). Izdegšanai ir raksturīgas trīs dimensijas: emocionāls izsīkums, pieaugoša depersonalizācija attiecībā pret klientiem un jūtīguma samazināšanās pret personīgo sasniegumu rezultātiem (*Maslach et al.*, 2001).

Kas izraisa hronisku stresu un pēc tam izdegšanu māsas darbā? Var izdalīt vairākus ārējos un iekšējos faktorus, kas noteiktos apstākļos kļūst gan par stresa cēloņiem, gan tā uzturētājiem.

Pirmkārt, ar darba vidi saistītie stresori: diskomfortu izraisoša darbavietā (telpas, vide); konflikti ar kolēģiem, vadību; sliktas māsu un pacientu attiecības; profesionālās atzinības vai atalgojuma trūkums; vadītāja darba stils; atgriezeniskās saites trūkums; vājš sociālais nodrošinājums; profesionālās izaugsmes iespēju trūkums; nepietiekams personāla daudzums; neskaidra darba organizācija un citi (*Jenkins & Elliott*, 2004; *Chayu & Kreitler*, 2011; *Lee & Akhtar*, 2011; *Ohue et al.*, 2011).

Otrkārt, ar darba saturu saistītie stresori: neskaidrība par māsas lomu vai lomu konfliktis (*Wu et al.*, 2007); pacientu aprūpe, darba prasības (*Chayu & Kreitler*, 2011; *Lee & Akhtar*, 2011); pārslodze, virsstundas (*Garrosa et al.*, 2010; *Patrick & Lavery*, 2007); darbs ar sarežģītiem pacientiem (*Jenkins & Elliott*, 2004).

Treškārt, tie ir individuālie faktori: katra individuālā ievainojamība un izturība (*Fink*, 2016); noteiktas personības iezīmes (*Judge et al.*, 2002), personīgās dzīves problēmas, nespēja līdzsvarot darbu, ģimeni un personīgo izaugsmi (*Hämmig*, 2018).

Ja izdegšanu uztver kā ilgstošas dažādu stresoru ietekmes sekas, tad jāpiebilst, ka tomēr ne visiem darbiniekiem stresa iespaidā izdegšana noteikti attīstīsies. Cilvēki spēj strādāt produktīvi un efektīvi arī stresa pilnos un augstu prasību apstākļos, ja vien jūtas novērtēti un vajadzīgi. Tāpēc būtisks ir darba vides kopējais klimats – vairāku apstākļu kopums (*LaMontagne et al.*, 2007). Svarīgi piebilst un atgādināt par vēl kādu aspektu, ko izdegšanas kontekstā bieži aizmirst, proti, individuālās vajadzības (parasti vairāk tiek akcentēta stresa un ārējo apstākļu ietekme). Paši pirmie izdegšanas pētnieki 20. gadsimta 70. gados uzskatīja, ka izdegšana primāri ir “savu vajadzību pamešana novārtā, sevi piesaistot un pilnībā veltot kādai idejai, strādājot pārāk smagi un intensīvi, ar ļoti lielu atdevi, jūtot iekšēju, kā arī administrācijas spiedienu” (*Ģeģere un Merkulova*, 2018).

Laika gaitā uzmanība no izdegšanas cēloņiem vairāk ir novirzīta prom no darbinieka neapmierinātajām vajadzībām uz sistēmu, sabiedrību, ārējām prasībām. Ir lietas, ko ietekmēt vai mainīt nevaram, taču varam apzināties savas vajadzības, parūpēties par to piepildīšanu un uzņemties atbildību par savas dzīves kvalitāti arī stresa apstākļos un izaicinošā darba vidē – tas būtu vērtīgs ieguvums un arī viens no jēgpilnas supervīzijas uzdevumiem.

Ja skatāmies uz Latvijas situāciju, tad ir redzams, ka ilgstoši ir vispārējās aprūpes māsu trūkums un arī ikgadējais māsu absolventu skaits ir nepietiekams (*Veselības ministrija*, 2023). Situāciju veselības aprūpes sistēmā ar māsu nodrošinājumu var vērtēt kā kritisku, un tā ir būtiski sliktāka par Eiropas Savienības valstu vidējiem rādītājiem (*OECD*, 2021).

Latvijā 2023. gadā tika veikta vispārējās aprūpes māsu aptauja, kuras rezultāti liecināja, ka diennakts maiņu darbs var veicināt profesionālo izdegšanu un kavēt nodarbinātību profesijā, turklāt nepieciešamība strādāt vairākās darbavietās, lai nopelnītu, un darba vides faktori, piemēram, pārāk liels aprūpējamo pacientu skaits, var veicināt izdegšanu (*Veselības ministrija*, 2023). Ņemot vērā izdegšanas akūto problemātiku veselības aprūpes jomā un māsu vidū, tiek meklēti risinājumi, kā to novērst. Informatīvajā ziņojumā “Par māsu nodarbinātību un profesijas attīstību” (*Ibid.*) ir atzīmēts, ka ir nepieciešami risinājumi izdegšanas mazināšanai māsām, kā vienu no stratēģijām minot arī psihosociālā atbalsta, tajā skaitā supervīziju, nodrošināšanu.

Vērojama tendence, ka arvien vairāk daudzās valstīs tiek domāts par izdegšanas mazināšanu vai izdegšanas profilaksi māsu darbā. Tiek uzskaitīti ieguvumi, ko māsu darbā var dot efektīva supervīzija: piemēram, emocionāls atbalsts, vieta un iespēja reflektēt, komunikācijas un sadarbības prasmju uzlabošana, veiksmīgāka konfliktu risināšana, savu vērtību apzināšanās, apstiprinājums un novērtējums, iespēja mācīties (Johansson et al., 2006; Begat et al., 2005).

Šobrīd jau ir uzkrāta pierādījumu bāze, kas rāda, ka efektīva supervīzija palīdz risināt ar izdegšanu saistītos jautājumus māsu profesijā. Tomēr pietrūkst apkopotas un zinātniski pamatotas informācijas par šādiem jautājumiem: kā tieši tas notiek? Kuras supervīzijas formas ir efektīvākas? Varbūt ir kādas īpaši veiksmīgas metodes, kādi paņēmieni, ko derētu zināt supervizoriem? Kā var noteikt, ka izdegšana ir novērsta?

Viens no pirmajiem mēģinājumiem rast atbildes uz praktiskiem un supervizorus interesējošiem jautājumiem bija Rīgas Stradiņa universitātē profesionālās maģistra studiju programmas “Supervīzija” ietvaros tapušais pētījums (Belecka, 2024). Šāds pētījuma dizains (*scoping review*) ļauj paskatīties uz profesionālo lauku kopumā, ieraudzīt noteiktas tendences, aktualizēt jautājumus un rosināt turpmākos pētniecības virzienus.

Pētījuma mērķis bija veikt darbības jomu noteikšanas pārskatu par supervīzijas ietekmi uz izdegšanas mazināšanu māsām, un tika izvirzīti trīs uzdevumi:

- 1) noskaidrot, kādas ir izmantotās pieejas, metodes un tehnikas izdegšanas mazināšanai;
- 2) izpētīt, kā tiek organizētas supervīzijas māsām (grupā vai individuāli, sesiju skaits, ilgums, biežums, sesijas struktūra);
- 3) noskaidrot, kādi instrumenti izmantoti izdegšanas simptomu mērījumu veikšanai.

Darbības jomu noteikšanas pārskatā tika iekļauti pētījumi pēc šādiem kritērijiem:

- 1) tajos pētīta supervīzijas ietekme uz izdegšanas mazināšanu;
- 2) pētījumiem ir dažādi dizaini (izņemot sistemātiskos pārskatus), tie ir angļu valodā un pieejami pilnteksta formātā;
- 3) pētījumos aplūkota supervīzija grupā, individuāli, pāri, komandā, organizācijā;
- 4) pētījumi publicēti laikposmā no 2012. gada līdz 2023. gada septembrim;
- 5) pētījuma dalībnieki ir pilngadīgi un profesijā strādājoši.

Pētījumu meklēšana notika no 2023. gada maija līdz septembrim. Par datu ieguves avotiem tika izmantotas RSU brīvpieejas elektroniskās datubāzes: *PubMed*, *EBSCOHost*, *ProQuest*, *Cochrane Library* un *Google Scholar*. Pētījumi tika meklēti pēc šādiem atslēgvārdiem: (*burnout OR burnout profesional OR burnout syndrome OR burnout profesional OR burnout psychological*) AND (*supervision OR clinical*)

supervision) AND (nurses OR nursing OR nursery). Lai nodrošinātu pētījuma rezultātu zinātnisko stiprumu, atlasīto rakstu identifikāciju un atbilstību visiem iekļaušanas kritērijiem neatkarīgi viens no otra veica divi pētnieki.

No sākotnēji atlasītajiem 382 pētījumiem pēc dublikātu un saturiski neatbilstošo pētījumu izslēgšanas darbības jomu noteikšanas pārskatā tika iekļauti tikai septiņi pētījumi, kuri atbilda visiem iepriekš definētajiem kritērijiem. Šajos pētījumos aprakstīta supervīzija, kas vadīta māsām pēc Eiropas modeļa ar mērķi mazināt izdegšanu, un tie veikti Austrālijā (*Posselt et al.*, 2020), Lielbritānijā (*Berry & Robertson*, 2019), Ķīnā (*Potash et al.*, 2014), Itālijā (*Caruso et al.*, 2013), Latvijā (Circenis u. c., 2015), ASV (*Gamache et al.*, 2023) un Somijā (*Koivu et al.*, 2013).

Lai gan pētījumu supervīzijas jomā attiecībā uz izdegšanu šķietami ir ļoti daudz, tomēr to metodoloģiskā kvalitāte ne vienmēr ir pietiekami augsta. Jāteic, ka lielā daļā pētījumu supervīzijas māsām vadītas pēc atšķirīgas pieejas – Amerikas modeļa, un šajā gadījumā tas bija izslēgšanas kritērijs. Supervīzijas Amerikas modelī paredzēts, ka supervizors ir tās pašas profesijas pieredzējušāks kolēģis, kas veic darba pārraudzību noteiktas palīdzošās profesijas ietvaros, un supervizoram var arī nebūt supervizora izglītība (Stankus-Viša, 2017)

Atbildot uz pirmo pētījuma jautājumu (Kādas ir supervīzijās izmantotās pieejas, metodes, tehnikas?), jāteic, ka kopumā autori to apraksta reti. Tiek minēts, ka tā bijusi gadījumu izskatīšana (*Caruso et al.*, 2013), savstarpējās palīdzības modelis (*mutual aid model; Gamache et al.*, 2023) vai mākslā balstītas aktivitātes (*Potash et al.*, 2014). Jāizceļ pētījums par mākslā balstīto supervīziju, jo tas ir arī praktiski izmantojams (sk. 1. tabulu). Piemēram, supervizoriem idejām var noderēt tēmu un aktivitāšu apkopojums, kas paredzēts sešu sesiju supervīzijas procesam medicīnas darbiniekiem, kuri ikdienā saskaras ar pacientu nāvi.

Supervīziju laikā tiek praktizētas arī elpošanas tehnikas, vizualizācija, relaksācija un diskusijas mazajās grupās.

Ir novērots, ka mākslas elementi, mākslā balstīti uzdevumi vai metodes var būt ļoti lietderīgas veselības aprūpē strādājošo supervīzijā, jo palīdz izpaust un izpētīt emocijas, labāk izprast sevi un citus, uzturēt personāla labsajūtu, kā arī mazina stresu (*Vaartio-Rajalin et al.*, 2021). Supervīzijā svarīgs ir arī radošums, it sevišķi, ja supervīzijas dalībnieki jūtas garlaikoti, noguruši, neiesaistīti, “iestrēguši” vai pārāk intelektualizē. Palīdzošā var būt metaforu, drāmas, lomu spēļu, psihodrāmas elementu, metaforiskās zīmēšanas, filmu, mūzikas un citu pieeju izmantošana (*Aasheim*, 2012), tomēr jāapzinās arī šo metožu riski un grūtības.

No otrā jautājuma (Kā tiek organizētas supervīzijas sesijas?) atbildēm ir redzams, ka lielākoties supervīzija notikusi komandā, kopā ar citiem ārstniecībā iesaistītajiem profesionāļiem, vai grupā (tikai praktizējošās māsas). Vienā pētījumā minēta arī kovīzijas forma (*Gamache et al.*, 2023).

1. tabula. Uz mākslu balstītās supervīzijas aktivitātes (pēc Potash et al., 2014)

Galvenā tēma	Apakštēma	Aktivitāte
Pašaprūpe un stresa pārvarēšana	Sevis apzināšanās	Izveidot mandalu (apli), kas simbolizē pašreizējās izjūtas
	Stresa simboli	Izveidot mākslas darbu, kas atspoguļo stresu, un pēc tam pārveidot to tā, lai justos labāk
Gadījumu izskatīšana un klīniskās prasmes	Pacienta un profesionāļa jēgpilna mijiedarbība	Izveidot mākslas darbu par mijiedarbību ar pacientu, kas demonstrē profesionālo spēku, pārliecību, varēšanu
	Izaicinoša pacienta un profesionāļa mijiedarbība	Izveidot mākslas darbu par mijiedarbību ar pacientu, kas bija izaicinoša
Bēdas un sāras	Bēdu simboli	Izveidot mākslas darbu, lai attēlotu emocijas saistībā ar pacienta nāvi
	Jēgas meklēšana	Izveidot mandalu, lai parādītu šīs pieredzes jēgu un nozīmi

Supervīziju skaits variē no piecām līdz astoņām sesijām divu līdz trīs stundu garumā. Tā kā darbības jomu noteikšanas pārskatā tika iekļauti tie pētījumi, kuru mērķis bija novērtēt supervīziju ietekmi uz izdegšanas mazināšanu, var secināt, ka piecas līdz astoņas tikšanās reizes grupā vai komandā var būt pietiekami efektīvas, ja turklāt to saturs un forma ir mērķtiecīgi plānoti, koncentrējoties uz izdegšanu.

Visbeidzot, kā supervīziju dalībnieki tika novērtēti, un pēc kādiem kritērijiem varēja secināt, ka ir samazinājušies izdegšanas simptomi? Galvenokārt tika izmantota Maslakas izdegšanas aptauja (*Maslach Burnout Inventory, MBI*) un tās adaptācijas konkrētajās valstīs, atsevišķos pētījumos tika mērīti arī trauksmes, depresijas simptomi, supervīzējamo uztvertā atbalsta līmenis, supervizora–supervīzējamā darba alianse un supervīzējamo viedoklis par saņemto supervīzijas pakalpojumu kvalitāti.

Pēc darbības jomu noteikšanas pārskata pabeigšanas tika secināts, ka:

- 1) supervīzija, kas paredzēta tieši izdegšanas mazināšanai, var sniegt gaidītos rezultātus tad, ja tiek īstenota grupā vai komandā vismaz piecas līdz astoņas reizes divu līdz trīs stundu garumā;
- 2) lietderīgi supervīzijas sesijā ir iekļaut mākslas uzdevumus, to skaitā relaksāciju, elpošanas tehnikas un vizualizāciju.

Pētījuma rezultāti parāda nepieciešamību turpināt izziņāt, kā supervīzija var palīdzēt mazināt izdegšanu māsām, daudz detalizētāk izpētīt gan supervīzijas sesiju saturu un supervizoru izmantotās metodes un tehnikas, gan supervīziju regularitāti, sesiju garumu un veidu. Vienlaikus pētījumos būtu vērtīgi pievērst uzmanību

tam, kā apkārtējās vides faktori (piemēram, izmaiņas darbavietā, kolēģu vai vadītāju maiņa, darba pienākumu maiņa un slodze) un personīgie faktori (piemēram, ģimene, attiecības) mijiedarbojas vai ietekmē izdegšanu un supervīzijas efektivitāti izdegšanas mazināšanai.

Avoti un literatūra

- Aasheim, L. (2012). Practical clinical supervision for counselors: An experiential guide. Springer Publishing Company, 209–224.
- Begat, I., Ellefsen, B. & Severinsson, E. (2005). Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. *Journal of Nursing Management*, 13(3), 221–230. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00527.x>
- Belecka, E. (2024). *Supervīzija izdegšanas mazināšanai medicīnas māsām: darbības jomu noteikšanas pārskats* [Maģistra darbs. Rīgas Stradiņa universitāte].
- Berry, S. & Robertson, N. (2019). Burnout within forensic psychiatric nursing: Its relationship with ward environment and effective clinical supervision? *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 26(7/8), 212–222. <https://doi.org/10.1111/jpm.12538>
- Caruso, R., Biancosino, B., Borghi, C., Marmai, L., Kerr, I. B. & Grassi, L. (2013). Working with the 'difficult' patient: The use of a contextual cognitive-analytic therapy based training in improving team function in a routine psychiatry service setting. *Community Mental Health Journal*, 49, 722–727. <https://doi.org/10.1007/s10597-012-9579-x>
- Chayu, T., & Kreitler, S. (2011). Burnout in nephrology nurses in Israel. *Nephrology Nursing Journal: Journal of the American Nephrology Nurses' Association*, 38(1), 65–78.
- Circenis, K. (2013). *Praktizējošu māsu profesionālās dzīves kvalitātes psihosociālie aspekti un tos ietekmējošie faktori* [Promocijas darbs. Rīgas Stradiņa universitāte]. https://doi.org/10.25143/prom-rsu_2013-08_pd
- Circenis, K., Jeremejeva, J., Millere, I., Deklava, L., Paparde, A. & Sudraba, V. (2015). Supervision in nursing: Latvian sample study. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 205, 86–91. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.023>
- Fink, G. (2016). Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined lessons from anxiety. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior. Handbook of stress series* (pp. 3–11). Vol.1. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00001-7>
- Gamache, K., Gamache, S. & Robillard, J. (2023). Peer-supervision of nursing professionals: A shield against burnout. *Journal of Wellness*, 4(2), 9. <https://doi.org/10.55504/2578-9333.1158>
- Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B., & Monteiro, M. J. (2010). The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *International Journal of Nursing Studies*, 47(2), 205–215. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.05.014>
- Ģeģere, A., un Merkulova, I. (2018). *Izdegšanas sindroms sociālā darba speciālistiem. Profesionālās pilnveides un supervīzijas centrs "AISMA"*.

- Hämmig, O. (2018). Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals – a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 18(1), 785. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>
- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G. & Bili-moria, K. Y. (2020). Evaluating the association of multiple burnout definitions and thresholds with prevalence and outcomes. *JAMA Surg*, 155(11), 1043–1049. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.3351>
- Jenkins, R. & Elliott, P. (2004). Stressors, burnout and social support: Nurses in acute mental health settings. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 622–631. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03240.x>
- Johansson, I., Holm, A. K., Lindqvist, I. & Severinsson, E. (2006). The value of caring in nursing supervision. *Journal of Nursing Management*, 14, 644–651. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00709.x>
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2002). Job satisfaction: A cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Ed.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology. Vol. 2. Organizational psychology* (pp. 25–52). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781848608368>
- Koivu, A., Saarinen, P. I. & Hyrkas, K. (2012). Who benefits from clinical supervision and how? The association between clinical supervision and the work-related well-being of female hospital nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 2567–2578. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.04041.x>
- LaMontagne, A. D., Keegel, T. & Vallance, D. (2007). Protecting and promoting mental health in the workplace: Developing a systems approach to job stress. *Health Promotion Journal of Australia*, 18(3), 221–228. <https://doi.org/10.1071/HE07221>
- Latvijas Republikas Veselības ministrija. (26. septembris, 2023). *Informatīvais ziņojums “Par mūsu nodarbinātību un profesijas attīstību”*.
- Lee, J. S. Y., & Akhtar, S. (2011). Effects of the workplace social context and job content on nurse burnout. *Human Resource Management*, 50, 1–19. <https://doi.org/10.1002/hrm.20421>
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- OECD. (2021). *Health at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ae3016b9-en>
- Ohue, T., Moriyama, M. & Nakaya, T. (2011). Examination of a cognitive model of stress, burnout and intention to resign for Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 8(1), 76–86. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00161.x>
- Patrick, K. & Lavery, J. F. (2007). Burnout in nursing. *The Australian Journal of Advanced Nursing*, 24(3), 43–48.
- Paudere-Logina, S. (8. augusts, 2023). Izdegšanas sindroms. Plaši izplatīts medicīnas speciālistiem. *Doctus.lv*.

- Posselt, M., Baker, A., Deans, C., & Procter, N. (2020). Fostering mental health and well-being among workers who support refugees and asylum seekers in the Australian context. *Health & Social Care in the Community*, 28(5), 1658–1670. <https://doi.org/10.1111/hsc.12991>
- Potash, J. S., Ho, A. H., Chan, F., Wang, X. L. & Cheng, C. (2014). Can art therapy reduce death anxiety and burnout in end-of-life care workers? A quasi-experimental study. *International Journal of Palliative Nursing*, 20(5), 233–240. <https://doi.org/10.12968/ijpn.2014.20.5.233>
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians: A systematic review. *JAMA*, 320(11), 1131–1150. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>
- Stankus-Viša, I. (2017). Supervīzija un supervizors. No K. Mārtinsone un S. Mihailova (sast.), *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse*. RSU.
- Vaartio-Rajalin, H., Santamäki-Fischer, R., Jokisalo, P. & Fagerström, L. (2021). Art making and expressive art therapy in adult health and nursing care: A scoping review. *International Journal of Nursing Sciences*, 8(1), 102–119. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.09.011>
- Wu, S., Zhu, W., Wang, Z., Wang, M., & Lan, Y. (2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *Journal of Advanced Nursing*, 59(3), 233–239. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04301.x>