

Satysfakcja z pracy w opinii badanych pielęgniarek

Job satisfaction in the opinion of surveyed nurses

Anna Gawęda^{1,A,C-F}, Anna Śnieżek^{2,A-C}, Bogusława Serzysko^{1,3,E,F}

¹ Wydział Opieki Zdrowotnej, Wyższa Szkoła Nauk Stosowanych, Ruda Śląska, Polska

² absolwentka Wyższej Szkoły Nauk Stosowanych w Rudzie Śląskiej, Ruda Śląska, Polska

³ Śląskie Centrum Chorób Serca, Zabrze, Polska

A – koncepcja i projekt badania, B – gromadzenie i/lub zestawianie danych, C – analiza i interpretacja danych,

D – napisanie artykułu, E – krytyczne zrecenzowanie artykułu, F – zatwierdzenie ostatecznej wersji artykułu

Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne, ISSN 2082-9876 (print), ISSN 2451-1870 (online)

Piel Zdr Publ. 2018;8(4):269–276

Adres do korespondencji

Anna Gawęda

e-mail: annagaweda@wp.pl

Zewnętrzne źródła finansowania

Brak

Konflikt interesów

Nie występuje

Praca wpłynęła do Redakcji: 21.12.2017 r.

Po recenzji: 19.02.2018 r.

Zaakceptowano do druku: 24.05.2018 r.

Streszczenie

Wprowadzenie. Wiele osób spędza w pracy sporą część życia. Na satysfakcję z pracy wpływ wywierają nie tylko czynniki zewnętrzne, ale również wewnętrzne. Do czynników wewnętrznych można zaliczyć m.in. możliwość zdobywania wiedzy, poziom odpowiedzialności w pracy oraz docenianie przez przełożonych. Satysfakcja, w tym także satysfakcja z pracy, rozumiana jest również jako możliwość realizowania przez jednostkę swoich potrzeb, celów, wartości i przekonań.

Cel pracy. Celem pracy było poznanie opinii badanych pielęgniarek na temat satysfakcji z pracy i czynników mogących mieć na nią wpływ.

Materiał i metody. Badaniem objęto 100 pielęgniarek zatrudnionych w jednym ze szpitali specjalistycznych województwa śląskiego. Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego, a jako narzędzie badawcze wykorzystano autorską anonimową ankietę.

Wyniki. Dobre relacje ze współpracownikami były głównym źródłem zadowolenia dla ankietowanych (52%). Badani wymieniali również w tym kontekście pewność zatrudnienia (42%) i dobrą atmosferę w pracy (40%). Zdecydowanie najwięcej respondentów (76%) wskazało na biurokrację/formalizm jako czynniki najbardziej przeszkadzające im w pracy. Znaczna część (89%) ankietowanych nie wyrażała chęci zmiany miejsca pracy. Większość (71%) respondentów była zdania, że wykonywana przez nich praca jest raczej satysfakcjonująca.

Wnioski. Wykazano istotną zależność pomiędzy wiekiem ankietowanych a ich satysfakcją z wykonywanej pracy oraz pomiędzy stażem pracy ankietowanych a chęcią zmiany miejsca pracy.

Słowa kluczowe: satysfakcja, pielęgniarka, praca

Cytowanie

Gawęda A, Śnieżek A, Serzysko B. Satysfakcja z pracy w opinii badanych pielęgniarek. *Piel Zdr Publ.* 2018;8(4):269–276. doi:10.17219/pzp/91608

DOI

10.17219/pzp/91608

Copyright

© 2018 by Wrocław Medical University

This is an article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Abstract

Background. Work is a place where many people spend a large part of their lives. Not only external but also internal factors influence job satisfaction. Internal factors include, among others, the opportunity to acquire knowledge, the level of responsibility at work and the appreciation by superiors. Satisfaction, including job satisfaction, is also understood as the possibility for the individual to fulfill his or her needs and goals, and actualize values and beliefs.

Objectives. The aim of the conducted research was to survey the nurses' opinions about job satisfaction and to indicate factors that can affect it.

Material and methods. The research involved 100 nurses employed in one of the specialist hospitals in Silesian voivodeship. The study was carried out using a diagnostic opinion poll; the specific research tool was an anonymous survey designed by the authors.

Results. Good relations with co-workers were the main source of job satisfaction for the respondents (52%). Security of employment (42%) and a good working atmosphere (40%) were also mentioned. Definitely the highest number of respondents (76%) indicated bureaucracy/formalism as the most hindering factors at the workplace. The majority (89%) of respondents did not want to change their place of work and most (71%) of them were of the opinion that their work was rather satisfying.

Conclusions. A significant relationship was found between the age of the respondents and satisfaction with the work performed, and between the job seniority of the respondents and the willingness to change the workplace.

Key words: work, satisfaction, nurse

Wprowadzenie

Wiele osób spędza w pracy znaczną część dnia, trudno więc nie doceniać jej wpływu na pozazawodowe obszary życia. Pozytywne emocje związane z pracą są ważne nie tylko ze względu na to, że odgrywają rolę w zwiększaniu efektywności podejmowanych w pracy działań, ale też dlatego, że podnoszą jakość życia. Satysfakcja z pracy rozumiana jest jako wyższy poziom zadowolenia z pracy. Warunkują ją nie tylko czynniki zewnętrzne (środowisko), ale również wewnętrzne. Do czynników wewnętrznych możemy zaliczyć m.in. możliwość zdobywania wiedzy, poziom odpowiedzialności w pracy oraz docenianie przez przełożonych, natomiast do zewnętrznych – środowisko pracy, wysokość wynagrodzenia i styl kierowania. Satysfakcja zawodowa wpływa więc na poczucie własnej wartości, ale także powoduje u pracowników większe zaspokojenie ich potrzeb.¹ Poza tym praca powinna być miejscem samorealizacji pracowników; takim, w którym odczuwają zadowolenie z rozwoju zawodowego i wyzwań intelektualnych. To z kolei wywołuje poczucie utożsamiania się z celami organizacji.²

Satysfakcja, w tym także satysfakcja z pracy, rozumiana jest również jako możliwość realizowania przez jednostkę swoich potrzeb, celów, wartości i przekonań.³ Determinują ją różne czynniki, z których część wiąże się z pracą w sposób bezpośredni, a część – pośredni. Poszczególne czynniki usytuowane są w sferach związanych z pracą, pracownikiem i pracodawcą. Tym samym trudno jednoznacznie określić, które z działań pracodawcy mają większy, a które mniejszy wpływ na zadowolenie pracowników z życia zawodowego.⁴ Czynnikiem obniżającym poczucie satysfakcji z pracy wykonywanej w szpitalu może być konieczność pracy w porze nocnej.⁵ Brak satysfakcji z wykonywanej pracy stanowi jedną z głównych przyczyn rozwoju zespołu wypalenia zawodowego.⁶

W XXI w. stawia się przed pielęgniarzkami nowe wyzwania i na nowo określa ich rolę w interdyscyplinarnym zespole terapeutycznym. Współczesne pielęgniarki to osoby, które posiadają nie tylko odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje i kompetencje, ale także wyznają wartości, których źródło stanowi filozofia zawodu, etyka oraz odpowiedzialność zawodowa. Pełnienie tej roli jest niemożliwe bez motywacji i satysfakcji jako motoru napędzającego aktywność zawodową i pozazawodową pielęgniarek.⁷

Celem badania było poznanie opinii badanych pielęgniarek na temat satysfakcji z pracy i czynników mogących mieć na nią wpływ.

Materiał i metody

Przeprowadzone w 2015 r. badania objęły 100 pielęgniarek zatrudnionych w jednym ze szpitali specjalistycznych województwa śląskiego. Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego, a jako narzędzie badawcze wykorzystano autorską anonimową ankietę. Uzyskane dane poddano analizie opisowej, graficznej oraz statystycznej. Do zbadania zależności statystycznej pomiędzy analizowanymi zmiennymi użyto testu χ^2 . Wartość prawdopodobieństwa $p < 0,05$ uznano za statystycznie istotną. Wszystkie obliczenia wykonano za pomocą pakietu statystycznego SPSS Statistics 21.0 (IBM Corp., Armonk, USA).

Wyniki

Charakterystyka badanej populacji

Wśród badanych 100% było płci żeńskiej. Najliczniejszą grupę respondentek – 67% – stanowiły osoby w wieku 41–50 lat. W 51–60 r.ż. było 19% badanych, natomiast w 31–40 r.ż. – 12%. Wśród ankietowanych nie znalazły się

osoby w wieku >60 lat. W badanej grupie pielęgniarki mające <30 lat reprezentowały zaledwie 2% ogółu. Najliczniejszą grupę ankietowanych stanowiły osoby z wykształceniem średnim (58%). Wśród badanych osób 1 posiadała tytuł zawodowy licencjata pedagogiki oraz 1 magistra zarządzania. Tytuł licencjata pielęgniarstwa miało 34% respondentek, a magistra pielęgniarstwa – 6%. Spośród ankietowanych pielęgniarek 71% zadeklarowało ukończenie kursu kwalifikacyjnego, a tylko 8% miało specjalizację. Kurs specjalistyczny odbyło 43% badanych, a doksztalający – 28% z nich. Tylko 2% pielęgniarek nie zadeklarowało ukończenia jakiegokolwiek kursu/szkolenia związanego ze specyfiką pracy, natomiast 10 pielęgniarek ukończyło 3 rodzaje kursów/szkoleń. Prawie wszystkie badane (98%) były zatrudnione w formie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wśród ankietowanych najkrótszy staż zawodowy wynosił 4 lata, najdłuższy 37 lat, natomiast średnia stażu zawodowego pielęgniarek wynosiła prawie 25 lat.

Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy

Najważniejszym czynnikiem powodującym niezadowolenie z pracy było niskie wynagrodzenie – zadeklarowało tak 95% ankietowanych. Wśród innych czynników ankietowane wskazywały na zbyt małą liczbę pielęgniarek w stosunku do stanu zdrowia oraz liczby pacjentów (73%), niski status zawodu (61%) oraz duże obciążenie psychiczne i fizyczne pracą (59%). Jedna osoba zakreśliła odpowiedź „inne”, dopisując: „niewłaściwe traktowanie personelu przez osoby z zewnątrz”. Żadna z pielęgniarek nie wskazała trudności z pogodzeniem pracy zawodowej z życiem prywatnym jako przyczyny niezadowolenia z pracy (tabela 1).

Tabela 1. Czynniki wywołujące uczucie niezadowolenia z pracy w badanej grupie*

Table 1. Work-related factors causing job dissatisfaction in the study group

Odpowiedzi	n = 100	%
Zła atmosfera w pracy	17	17
Niska płaca	95	95
Niski status zawodu	61	61
Duża odpowiedzialność	45	45
Ograniczenie samodzielności w podejmowaniu decyzji związanych z pielęgnowaniem	6	6
Niewłaściwe traktowanie przez przełożonych	11	11
Zbyt mała liczba pielęgniarek w stosunku do stanu zdrowia oraz liczby pacjentów	73	73
Praca zmianowa	6	6
Duże obciążenie psychiczne i fizyczne pracą	59	59
Obcowanie z umierającymi, cierpieniem	7	7
Trudności w pogodzeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym	0	0
Inne (jakie?)	1	1

n – liczebność próby.

* Pytanie wielokrotnego wyboru.

Dobre relacje ze współpracownikami były głównym źródłem zadowolenia z pracy ankietowanych (52%). Badane wymieniały również w tym kontekście pewność zatrudnienia (42%) i dobrą atmosferę w pracy (40%; tabela 2).

Tabela 2. Czynniki wpływające na zadowolenie z obecnej pracy w badanej grupie*

Table 2. Work-related factors influencing job satisfaction in the current workplace in the study group

Odpowiedzi	n = 100	%
Dobra atmosfera w pracy	40	40
Wynagrodzenie	0	0
Prestiż szpitala	1	1
Możliwość rozwoju zawodowego	0	0
Dobre relacje z przełożonymi	34	34
Dobre relacje ze współpracownikami (lekarzami/pielęgniarkami)	52	52
Pewność zatrudnienia	42	42
Wyposażenie w urządzenia ułatwiające pracę i zmniejszające wysiłek	4	4
Dostępność środków do pielęgnacji chorych (np. pościel, rękawice, materiały opatrunkowe)	10	10
Inne (jakie?)	1	1

* Pytanie wielokrotnego wyboru.

Ponad połowa respondentek (57%) deklarowała zadowolenie z relacji interpersonalnych z przełożonymi, a 13% było bardzo zadowolonych. Niezadowolonych było tylko 7%, przy czym żadna z respondentek nie wskazała odpowiedzi „bardzo niezadowolona”. Tylko 23% ankietowanych deklarowało, że relacje interpersonalne z przełożonym nie wpływają na ich zadowolenie z pracy.

Ponad połowa (58%) pielęgniarek deklarowała zadowolenie z relacji interpersonalnych z innymi pielęgniarkami/pielęgniarszami, a bardzo zadowolonych było 12%. Niezadowolonych było tylko 6%, przy czym żadna z respondentek nie wskazała odpowiedzi „bardzo niezadowolona”, a 24% osób zadeklarowało, że stosunki te nie wpływają na ich zadowolenie z pracy. Dla ponad połowy ankietowanych (51%) stosunki interpersonalne z lekarzami nie miały wpływu na zadowolenie z pracy, zadowolonych było 40% badanych. Zarówno bardzo niezadowolonych, jak i bardzo zadowolonych było tylko 1% pielęgniarek.

Największą grupę respondentek stanowiły te, dla których stosunki interpersonalne z pacjentami oraz ich rodzinami nie mają wpływu na zadowolenie z pracy (48%). Pozytywne oddziaływanie tych stosunków na satysfakcję z pracy zadeklarowało aż 40% ankietowanych. Negatywny wpływ tych relacji na zadowolenie z pracy wskazało 12% badanych, jednakże żadna nie wskazała odpowiedzi „bardzo niezadowolona”.

Prawie połowa (47%) respondentek stwierdziła, że fizyczne warunki pracy nie wpływają na ich poziom zadowolenia z pracy. Zadowolonych z fizycznych warunków pracy było 30%, a niezadowolonych 23% badanych pie-

łęgniarek. Ponad połowa respondentek (51%) uznała, że wyposażenie miejsca pracy i dostępność sprzętu medycznego nie mają wpływu na zadowolenie z wykonywanej pracy. Zadowolonych było 28%, a niezadowolonych 21%. Dla 38% respondentek wyposażenie w odzież roboczą pozostawało bez wpływu na zadowolenie; zadowolonych było 32%, z czego tylko 2% bardzo zadowolonych. Wśród niezadowolonych z wyposażenia w odzież roboczą (łącznie 30%) 4% stanowiły bardzo niezadowolone.

Zdecydowanie najwięcej respondentek (76%) wskazało odpowiedź „biurokracja/formalizm” na pytanie o czynniki najbardziej przeszkadzające w pracy. Na drugim miejscu znalazło się „przerzucanie licznych obowiązków nie należących w kompetencji pielęgniarki” (74%; tabela 3).

Tabela 3. Czynniki przeszkadzające w pracy osobom z badanej grupy*

Table 3. Factors hindering work in the study group

Odpowiedzi	n = 100	%
Biurokracja/formalizm	76	76
Atmosfera w zespole	18	18
Ścisła zależność od lekarza	3	3
Przerzucanie licznych obowiązków nie należących w kompetencji pielęgniarki	74	74
Inne	0	0
Nic mi nie przeszkadza	3	3

* Pytanie wielokrotnego wyboru.

Większość respondentek uznała, że na obecnym stanowisku pracy ma możliwość pełnego wykorzystania swoich wiedzy i umiejętności (85%), z czego 15% stanowiły pielęgniarki, które udzieliły odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Tylko 15% ankietowanych uważało, że nie ma takiej możliwości, a 2% z nich udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie nie”. Przekonanie, że nie wykorzystuje się w pracy swojej wiedzy i umiejętności, może negatywnie wpływać na poczucie satysfakcji z pracy oraz chęć podnoszenia kwalifikacji.

Według 42% ankietowanych ich praca była doceniana przez przełożonych sporadycznie, często zdaniem 38%, a bardzo często – 14%. Jedyne 4% uważało, że przełożeni zawsze doceniają ich pracę. Zdaniem 2% badanych pielęgniarek przełożeni nie doceniają ich pracy nigdy. Długotrwałe poczucie niedoceniaenia przez przełożonego może stać się przyczyną braku zaangażowania oraz bierności pracownika. Ponad połowa (53%) respondentek uznała, że ich wyniki pracy doceniane są przez koleżanki pielęgniarki sporadycznie, 37% – że często, ale tylko 1% odpowiedziało „zawsze”.

Wśród ankietowanych przeważało przekonanie, że przełożony sporadycznie wyraża opinię na temat ich pracy (59% badanych), natomiast 12% respondentek uważało, że nigdy nie otrzymują informacji na temat swojej pracy. Opinię na temat swojej pracy często otrzymywało 19% respondentek, a bardzo często – 9%. Zaledwie 1% ba-

danych zawsze otrzymuje opinię przełożonego na temat swojej pracy.

Pielęgniarka powinna podnosić swoje kwalifikacje i kształcić się ustawicznie. Większość respondentów uważała, że pracodawca i przełożeni nie stwarzają warunków do podnoszenia kwalifikacji: aż 40% było zdania, że raczej nie, a 37%, że zdecydowanie nie. Tylko 17% badanych odpowiedziało na to pytanie twierdząco, a 6% nie miało zdania na ten temat. Aż 96% ankietowanych uważało, że podniesienie kwalifikacji nie daje im możliwości awansu, z czego 44% wybrało odpowiedź „zdecydowanie nie”.

Najczęściej wybieranymi odpowiedziami na pytanie o pomoc przełożonego w rozwiązywaniu konfliktów były „często” oraz „sporadycznie”, odpowiednio przez 37% i 36% badanych. Zdaniem 10% badanych przełożony bardzo często pomaga rozwiązywać konflikty, zdaniem 8% – zawsze, natomiast 9% respondentek było zdania, że przełożony nigdy nie pomaga w rozwiązywaniu konfliktów.

Większość (84%) respondentek stwierdziła, że lubi przebywać w swoim zespole, z czego 72% wybrało odpowiedź „raczej tak”, a 12% „zdecydowanie tak”. Większość (70%) badanych była zdania, że zespół, w którym pracują, jest oparciem przy realizacji trudnych zadań, z czego 67% stwierdziło, że „raczej tak”. Odpowiedź „raczej nie” wskazało 15% respondentek, a „zdecydowanie nie” – 6%. Zdania w tej kwestii nie miało 9% badanych.

Duża grupa (63%) respondentek zadeklarowała, że może swobodnie wyrażać opinie, spostrzeżenia i uwagi na temat pracy; prawie jedna trzecia (30%) badanych była zdania, że „raczej nie”, a tylko 5% ankietowanych, że „zdecydowanie nie”. Dwie osoby (2%) nie miały zadania na ten temat.

Ponad połowa (51%) badanych stwierdziła, że nigdy nie spotkała się z agresją słowną ze strony przełożonych. Sporadycznie doświadczała jej 44% respondentek, natomiast często tylko 5%. Na ataki słowne ze strony współpracowników sporadycznie było narażonych 50% badanych pielęgniarek, często – 13%, natomiast bardzo często – 6% ankietowanych. Ataków słownych ze strony współpracowników nigdy nie doświadczyło 31% respondentek. Na pytanie o ataki słowne ze strony pacjentów i ich bliskich odpowiedzi „sporadycznie” udzieliło aż 34% respondentek, „często” – 27%, natomiast „bardzo często” – 17%. Tylko 22% ankietowanych deklarowało, że nigdy nie była narażona na ataki słowne ze strony pacjentów lub ich bliskich.

Można stwierdzić, że ankietowane pielęgniarki zdecydowanie nie są zadowolone ze swojego wynagrodzenia, ponieważ zadeklarowało to 78% spośród nich, z czego 38% było bardzo niezadowolonych (tabela 4).

Większość ankietowanych (89%) nie wyrażała chęci zmiany miejsca pracy. Spośród pielęgniarek, które deklarywały chęć zmiany miejsca pracy, 3 osoby nie określiły powodu chęci odejścia, natomiast pozostałe wymieniały po kilka przyczyn, m.in.: niskie zarobki, przeciążenie pra-

Tabela 4. Stopień zadowolenia z wynagrodzenia w odniesieniu do potrzeb oraz odpowiedzialności w opinii badanych

Table 4. Degree of satisfaction with pay in relation to needs and responsibilities in the opinion of the respondents

Odpowiedzi	n = 100	%
Bardzo zadowolona	0	0
Zadowolona	14	14
Niezadowolona	40	40
Bardzo niezadowolona	38	38
Nie mam zdania	8	8

cą spowodowane zbyt małą liczbą personelu w stosunku do liczby i stanu pacjentów, jak również brak współpracy z lekarzami i przełożonymi. Jedna osoba jako przyczynę chęci zmiany miejsca pracy podała wypalenie zawodowe.

Większość respondentek (71%) była zdania, że wykonywana przez nich praca jest raczej satysfakcjonująca, a 7% ankietowanych odpowiedziało, że zdecydowanie jest. Przeczące odpowiedzi na to pytanie rozkładały się następująco: 20% było zdania, że raczej nie, natomiast 2% badanych, że zdecydowanie nie.

Dla 63% respondentek o atrakcyjności zawodu pielęgniarki/pielęgniarsza decyduje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens (tabela 5).

Tabela 5. Czynniki wpływające na atrakcyjność zawodu pielęgniarki/pielęgniarsza*

Table 5. Factors affecting the attractiveness of the nursing profession

Odpowiedzi	n = 100	%
Poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	63	63
Interesująca praca	25	25
Możliwość doskonalenia posiadanych umiejętności	3	3
Pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	15	15
Pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	9	9
Dobre zarobki	0	0
Inne (jakie?)	0	0
Nie uważam, że zawód pielęgniarki/pielęgniarsza jest atrakcyjny	39	39

* Pytanie wielokrotnego wyboru.

Analiza wybranych zależności

Podczas analizy statystycznej nie zaobserwowano istotnej zależności pomiędzy stażem pracy ankietowanych a ich satysfakcją z wykonywanej pracy. Zdecydowana większość respondentek – bez względu na staż pracy – przyznała, iż wykonuje swoją pracę raczej z satysfakcją.

Analiza statystyczna wykazała istotną zależność pomiędzy stażem pracy ankietowanych a chęcią zmiany miejsca pracy. Osoby z krótszym stażem częściej wyraża-

ły chęć zmiany miejsca pracy niż pielęgniarki ze stażem pracy dłuższym niż 11 lat (tabela 6, 7).

Tabela 6. Staż pracy badanych a chęć zmiany miejsca pracy

Table 6. Job seniority of the respondents and the willingness to change the workplace

Staż pracy [lata]	Czy chciałaby Pani zmienić miejsce pracy?		Ogółem	
	nie	tak		
0–10	n	14	6	20
	%	70,0	30,0	100,0
11–20	n	19	2	21
	%	90,5	9,5	100,0
>20	n	56	3	59
	%	94,9	5,1	100,0
Ogółem	n	89	11	100
	%	89,0	11,0	100,0

Tabela 7. Zależność chęci zmiany miejsca pracy od stażu pracy

Table 7. Relationship between job seniority and the willingness to change the workplace

Parametr statystyczny	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
χ^2 Pearsona	9,530 ^a	2	0,009
Iloraz wiarygodności	7,941	2	0,019
Test związku liniowego	8,425	1	0,004

df – liczba stopni swobody.

^a 33,3% komórek (2) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 2,20.

Nie zaobserwowano istotnej zależności pomiędzy wiekiem ankietowanych a chęcią zmiany miejsca pracy. Aż 50% osób w wieku <30 lat, ponad 83% osób w wieku 31–40 lat, ponad 88% osób w wieku 41–50 lat oraz 100% osób >50 r.ż. nie planowało zmiany miejsca pracy.

Analiza statystyczna wykazała istotną zależność pomiędzy wiekiem ankietowanych a satysfakcją z wykonywanej pracy. Ponad 78% ankietowanych w wieku 51–60 lat oraz ponad 71% osób w wieku 41–50 lat przyznało, iż ich praca jest dla nich raczej satysfakcjonująca, natomiast ponad 33% osób w wieku 31–40 lat stwierdziło, że praca, którą wykonują, jest raczej niesatysfakcjonująca (tabela 8, 9).

Badania statystyczne nie wykazały istotnej zależności pomiędzy wykształceniem ankietowanych a chęcią zmiany miejsca pracy. Bez względu na wykształcenie większość ankietowanych nie chciała zmieniać pracy.

Analiza statystyczna nie wykazała istotnej zależności pomiędzy wykształceniem ankietowanych a satysfakcją z wykonywanej pracy. Bez względu na wykształcenie ankietowani przyznawali, iż praca, którą wykonują, jest dla nich raczej satysfakcjonująca.

Tabela 8. Wiek badanych a opinia na temat satysfakcji z pracy

Table 8. Age of respondents in relation to their opinion on job satisfaction

Wiek [lata]	Czy chciałaby Pani zmienić miejsce pracy?				Ogółem
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	
<30	n	0	2	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	100,0
31–40	n	0	6	4	12
	%	0,0	50,0	33,3	16,7
41–50	n	4	48	15	67
	%	6,0	71,6	22,4	100,0
51–60	n	3	15	1	19
	%	15,8	78,9	5,3	100,0
Ogółem	n	7	71	20	100
	%	7,0	71,0	20,0	100,0

Tabela 9. Zależność między wiekiem badanych a satysfakcją z wykonywanej pracy

Table 9. Relationship between the age of the respondents and the level of job satisfaction

Parametr statystyczny	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
χ^2 Pearsona	22,721 ^a	9	0,007
Iloraz wiarygodności	18,098	9	0,034
Test związku liniowego	8,753	1	0,003

^a 75,0% komórek (12) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 0,04.

Omówienie

Wśród badanych 100% stanowiły kobiety, co w znaczącym stopniu potwierdza feminizację zawodu pielęgniarki. Pod koniec 2016 r. w Polsce zarejestrowanych było ponad 288 tys. pielęgniarek, z czego zatrudnionych było niewiele ponad 222 tys. Prawie 98% tej grupy zawodowej stanowiły kobiety.⁸

Najliczniejszą grupę respondentek (67%) stanowiły osoby w wieku 41–50 lat. Można więc stwierdzić, że badana grupa odzwierciedla średnią wieku pielęgniarek w Polsce. Bezsporny pozostaje fakt, że średnia wieku w tej grupie zawodowej stale się podnosi. Według Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych w 2008 r. średnia wieku pielęgniarek wynosiła 44,19 roku,⁹ a wg danych z 2010 r. – 44,24 roku.¹⁰ Szacunki Centralnego Rejestru Pielęgniarek i Położnych wskazują, że pod koniec 2015 r. 42 206 pielęgniarek było w wieku przedemerytalnym (56–60 lat), a kolejne 42 451 miało >61 lat.¹¹ W Polsce jest ok. 5% zarejestrowanych pielęgniarek w wieku <30 lat. Najmniej liczną grupę stanowią natomiast pielęgniarki w wieku 21–25 lat, których jest niecałe 2%.¹²

Czynniki wpływające na satysfakcję zawodową aktywnych zawodowo pielęgniarek badały m.in. Zielińska-

-Więczkowska i Buśka.⁵ Wyniki ich badań doprowadziły do wniosku, że czynnikami wpływającymi na poziom satysfakcji pielęgniarek były m.in. wynagrodzenie, atmosfera w miejscu pracy, wyposażenie oddziału i stres zawodowy. Podobnie jak w badaniach własnych, wynagrodzenie okazało się czynnikiem wpływającym niekorzystnie na poziom satysfakcji z pracy w grupie badanych pielęgniarek.⁵ Potwierdzają to również wyniki badań przeprowadzonych przez Andruszkiewicz.¹³

Według Krzos et al. ok. jedna trzecia badanych pielęgniarek była niezadowolona z wysokości swojego wynagrodzenia (31,1%), a bardzo niezadowolona z niego była niemal jedna czwarta respondentek (23,0%).¹ W badaniach własnych odsetek ten wyniósł odpowiednio: 40% i 38%.

Badania przeprowadzone w ramach projektu Nurses' Early Exit Study (NEXT) w latach 2002–2005 świadczą o bardzo niskim poziomie zadowolenia z pracy wśród polskich pielęgniarek oraz mniejszej atrakcyjności tego zawodu w Polsce w porównaniu z pozostałymi krajami Unii Europejskiej.¹⁴

Z badań Zajkowskiej i Marcinowicz, przeprowadzonych wśród pielęgniarek podstawowej opieki zdrowotnej, wynika, że czynniki, które mogłyby pomóc polskim pielęgniarkom w osiągnięciu satysfakcji zawodowej, to przede wszystkim wyższe wynagrodzenia, zaufanie lekarzy współpracujących, szersze możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także polepszenie warunków pracy. Pielęgniarki amerykańskie były zdania, że na wzrost ich satysfakcji szersze możliwości pracy wpływają takie czynniki jak: umiejętność porozumiewania się oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji, natomiast – w przeciwieństwie do pielęgniarek polskich – niewiele z nich potrzebuje motywacji finansowej.¹⁵

Na przestrzeni ostatnich lat sytuacja niestety zbyt mało się poprawiła. Badania Pawlik et al. przeprowadzone wśród czynnych zawodowo pielęgniarek w Polsce i Norwegii wykazały, że niski i bardzo niski poziom satysfakcji zawodowej prezentowało aż 75% responden-

tów z Polski, a tylko 16% badanych z Norwegii. Wśród czynników mających wpływ na zadowolenie z wykonywanej pracy autorki wymieniały m.in. wiek i staż pracy. Satysfakcja z pracy rosła wraz z wiekiem i stażem pracy. Pielęgniarki pracujące w Norwegii charakteryzował wyższy poziom zadowolenia z badanych aspektów satysfakcji zawodowej, z wyjątkiem zadowolenia z wynagrodzenia.¹⁶

Badania własne także pokazały, że ocena satysfakcji z pracy zmienia się wraz z wiekiem. Osoby z krótszym stażem pracy częściej deklarowały chęć zmiany miejsca pracy, natomiast wraz z wiekiem rosło poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy (zależności statystycznie istotne). Do podobnych wniosków doszły Kosińska i Pilarz, które przeprowadziły badania wśród 189 pielęgniarek w 2004 r.¹⁷ Zauważyły one, że subiektywna ocena poziomu satysfakcji z pracy rośnie wraz z wiekiem. We wspomnianych badaniach pielęgniarki wysoko oceniły swój poziom satysfakcji z pracy zawodowej. Duży wpływ na jej poziom miały takie czynniki, jak m.in. współpracownicy, przełożeni, możliwość rozwoju zawodowego oraz wynagrodzenie.¹⁷ W badaniach własnych niskie wynagrodzenie było głównym powodem niezadowolenia z pracy wśród respondentek. Niepokojące jest, że łączy się ono z zatrudnianiem niewystarczającej liczby pielęgniarek oraz dużym obciążeniem fizycznym i psychicznym pracą. Prawdopodobnie to połączenie sprawia, że pielęgniarki czują się przepracowane i niedoceniane. Niedoceniając wyników pracy nie tylko przez przełożonych, ale i współpracowników może skutkować poczuciem braku integracji z zespołem oraz niechęcią do kreatywnego rozwiązywania problemów, gdyż pracownik nie otrzymuje informacji o tym, że jego wysiłki są zauważane i chwalone przez otoczenie. W badaniach własnych większość (84%) respondentek stwierdziła, że lubi przebywać w swoim zespole, a dla ponad połowy (52%) dobre relacje ze współpracownikami były głównym źródłem zadowolenia z pracy. Można więc przypuszczać, że przebywanie w zespole może być dla badanych pracowników źródłem satysfakcji.

Badanie satysfakcji pracowników to powszechnie stosowane narzędzie, które pozwala na poznanie poziomu zadowolenia zatrudnionych osób w wybranych obszarach. Satysfakcja pracowników jest kluczowym czynnikiem kształtującym ich efektywność. Wysoki poziom satysfakcji z pracy powinien leżeć w interesie pracodawcy, ponieważ pozytywnie koreluje z cechami tzw. „dobrego pracownika”.¹⁸

Wnioski

Analiza statystyczna wykazała istotną zależność pomiędzy wiekiem ankietowanych a satysfakcją z wykonywanej pracy oraz pomiędzy stażem pracy ankietowanych a chęcią zmiany miejsca pracy. Wraz z wiekiem i stażem pracy rosło poczucie satysfakcji z pracy.

Nie zaobserwowano istotnej zależności pomiędzy stażem pracy ankietowanych i ich wykształceniem a satysfakcją z wykonywanej pracy. Nie wykazano istotnej zależności pomiędzy wiekiem i wykształceniem ankietowanych a chęcią zmiany miejsca pracy.

Dla zdecydowanej większości ankietowanych bez względu na wiek najczęściej wymienianym powodem niezadowolenia z pracy było niskie wynagrodzenie.

Piśmiennictwo

1. Krzos A, Charzyńska-Gula M, Stanisławek A, Szadowska-Szlachetka Z, Rząca M. Analiza czynników wpływających na zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy pielęgniarek pod koniec kariery zawodowej. *J Health Sci*. 2014;4(5):11–24. http://psjd.icm.edu.pl/psjd/element/bwmeta1.element.psjd-7612a30c-6d68-46e2-97dd-690c292e585b/c/2014_04_05__011-024_708.pdf. Dostęp 19.10.2018.
2. Juchnowicz M, red. *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*. Kraków, Polska: Wolters Kluwer; 2009.
3. Springer A. Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika. *Problemy Zarządzania*. 2011;9(4):162–180. http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-7cd6236c-5261-4c54-9a68-926e74637d2f/c/pz_4_2011-1_springer.pdf. Dostęp 19.10.2018.
4. Siuta-Stolarska B, Siuta-Brodzińska M. Wartości a satysfakcja zawodowa. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych*. 2011;2(160):333–349. https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-article-BATA-0013-0080/c/httpwww_wso_wroc_plimagesplikiwpikbzn2011zn2201124siuta-stolarska.pdf. Dostęp 19.10.2018.
5. Zielińska-Więczkowska H, Buśka A. Satysfakcja zawodowa pielęgniarek na tle wybranych czynników środowiska. *Piel XXI w*. 2010;3–4(32–33):5–8.
6. Kędra E, Sanak K. Stres i wypalenie zawodowe w pracy pielęgniarek. *Piel Zdr Publ*. 2013;3(2):119–132.
7. Ostrowicka M, Walewska-Zielecka B, Olejniczak D. Czynniki motywujące i satysfakcja z pracy pielęgniarek w wybranych placówkach publicznej i prywatnej służby zdrowia. *Zeszyty Naukowe Ochrony Zdrowia Zdrowie Publiczne i Zarządzanie*. 2013;11(2):191–209.
8. Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. Liczba pielęgniarek i położnych zarejestrowanych z podziałem na płeć oraz liczba pielęgniarek i położnych, które mają przyznane ograniczone prawo wykonywania zawodu – stan na 2016-12-31. <http://nipip.pl/wp-content/uploads/2016/12/Liczba-zarejestrowanych-stan-na-2016-12-31.pdf>. Dostęp 19.10.2018.
9. Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. Wzrasta średnia wieku pielęgniarek i położnych. <http://www.nipip.pl/index.php/samorzad/stat/2730-statystyki-sa-nieublagane-z-rok-una-rok-mimo-ze-rosnie-liczba-zarejestrowanych-pielęgniarek-ipolożnych-chetnych-do-kształcenia-sie-w-tych-zawodach-wciaz-ubywa-dowodem-jest-wzrost-sredniej-wieku-osob-wykonujacych-te-zawody-2>. Dostęp 19.10.2018.
10. Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych. Wstępna ocena zasobów kadrowych pielęgniarek i położnych z Polsce do roku 2020. Warszawa, Polska: Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych; 2010. <http://www.izbapiel.org.pl/attachments/article/1782/Wstepna.ocena.zasobow.kadrowych.pdf>. Dostęp 19.10.2018.
11. Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. *Możliwości zapewnienia opieki pielęgniarskiej i położniczej w Polsce – diagnoza i perspektywy*. Warszawa, Polska: Instytut Zdrowia i Demokracji; 2017. <http://nipip.pl/wp-content/uploads/2017/08/Debata-IZiD-raport.pdf>. Dostęp 19.10.2018.
12. Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. Struktura wieku zarejestrowanych pielęgniarek i położnych. <http://nipip.pl/struktura-wieku>. Dostęp 19.10.2018.
13. Andruszkiewicz A. Typy zachowań i przeżyć w pracy w grupie pielęgniarek. *Probl Pielęg*. 2007;15(2–3):157–166.
14. Widerszal-Bazyl M. Źródła stresu i satysfakcji w pracy pielęgniarki – czy istnieje polska specyfika? Materiały konferencyjne –

- pielęgniarek polskich portret własny z Europą w tle, czyli raport z badań europejskiego projektu NEXT. Warszawa, Polska: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy; 2005:5–17.
15. Zajkowska E, Marcinowicz L. Elementy satysfakcji zawodowej pielęgniarek podstawowej opieki zdrowotnej w Polsce i Stanach Zjednoczonych. *Zdr Publ.* 2005;115(3):274–278.
 16. Pawlik J, Schneider-Matyka D, Jurczak A, Szkup M, Grochans E. Ocena satysfakcji zawodowej pielęgniarek zatrudnionych w Polsce i Norwegii. *Hygeia Public Health.* 2017;52(3):249–254. <http://www.h-ph.pl/pdf/hyg-2017/hyg-2017-3-249.pdf>. Dostęp 19.10.2018.
 17. Kosińska M, Pilarz Z. Satysfakcja pielęgniarek z pracy zawodowej i jej uwarunkowania. *Ann UMCS.* 2005;60(supl 16)236:46–53.
 18. Wołowska A. Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników. *Rocznik Andragogiczny.* 2013;20:119–132.