

Analiza czynników wpływających na zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy pielęgniarek pod koniec kariery zawodowej

The analysis of factors influencing the presence or lack of job satisfaction among nurses at the end of their career

**Agata Krzos¹, Marianna Charzyńska-Gula¹, Andrzej Stanisławek¹,
Zdzisława Szadowska-Szlachetka¹, Marcin Rząca¹**

1. Katedra Onkologii i Środowiskowej Opieki Zdrowotnej, Uniwersytet Medyczny w Lublinie

Autor do Korespondencji:

Agata Krzos

Katedra Onkologii i Środowiskowej Opieki Zdrowotnej

Uniwersytet Medyczny w Lublinie

ul. Stanisława Staszica 6/4

20-081 Lublin

Tel. 609456804

Fax: +48814486811

Mail: krzos.agata@gmail.com

Temat: Analiza czynników wpływających na zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy pielęgniarek pod koniec kariery zawodowej.

Streszczenie

Wprowadzenie: Do osiągnięcia satysfakcji pracy potrzebne jest uzyskanie wysokiego poziomu zadowolenie z pracy- czynniki wewnętrzne pracy- ale także zadowolenie z czynników zewnętrznych pracy, jak: możliwość zdobywania wiedzy, poziom odpowiedzialności w pracy, czy uznanie przełożonych. Celem pracy było poznanie i opisanie czynników związanych z pracą wpływających na zadowolenie lub niezadowolenie pielęgniarek aktywnych i nieaktywnych zawodowo.

Materiał i metoda: W badaniu wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego z techniką ankiety. Narzędzie badawcze stanowił autorski kwestionariusz ankiety. Badania przeprowadzono na terenie siedmiu Okręgowych izb Pielęgniarek i Położnych w Polsce wśród Pań należących do klubów emeryta dla pielęgniarek. Grupę badaną stanowiło 135 kobiet w wieku powyżej 50 lat.

Wyniki i Wnioski: Elementy pracy z wpływające na bardzo wysokie zadowolenie pielęgniarek to stabilność zatrudnienia oraz zakres odpowiedzialności na stanowisku pielęgniarki. Aspekty pracy z których pielęgniarki w wieku emerytalnym są niezadowolone to głównie wysokość wynagrodzenia, system motywacyjny. Zmienne istotnie różnicujące odpowiedzi respondentek w zakresie zadowolenia z czynników pracy to: wiek, stan cywilny, miejsce zamieszkania pełnienie funkcji kierowniczych, miejsce pracy, ilość zmian miejsc pracy oraz aktywność zawodowa.

Słowa kluczowe: satysfakcja zawodowa, pielęgniarki, stan spoczynku

Title: The analysis of factors influencing the presence or lack of job satisfaction among nurses at the end of their career

Abstract

Background: In order to achieve job satisfaction, it is necessary to obtain a high level of satisfaction with internal factors and also external factors such as the possibility of acquiring knowledge, the level of responsibility at work and appreciation shown by superiors.

Objectives: The purpose of the study has been to identify and describe work-related factors having impact on the presence or lack of satisfaction among professionally active and inactive nurses.

Material and methods: The study was carried out using the diagnostic survey method with the questionnaire technique. A questionnaire prepared by the authors constituted the research instrument. The survey was conducted in seven District Chambers of Nurses and Midwives in Poland among women being members of retired nurses clubs. The surveyed group consisted of 135 women above 50 years of age.

Result and conclusions: Among factors causing a high level of job satisfaction among nurses is employment stability and the range of responsibility assigned to this job position. The aspects which causes dissatisfaction among nurses in the retirement age are primarily the amount of remuneration and the motivation system. Variables causing significant differences between the respondents' answers on job satisfaction are age, marital status, place of residence, performing managerial functions, workplace, the number of job changes and professional activity.

Key words: job satisfaction, nurses, retirement

Temat: Analiza czynników wpływających na zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy pielęgniarek pod koniec kariery zawodowej.

Wstęp

Zadowolenie z pracy wiąże się z odczuwaniem pozytywnych lub negatywnych emocji w związku z pełnieniem określonych zadań, funkcji, ról [1, 2]. Pojęcia „satysfakcja z pracy” oraz „zadowolenie z pracy” często w literaturze używane są zamiennie [3,4]. Część autorów jednak, jak np. Juchnowicz M. opowiada się za wyraźnym rozróżnieniem tych dwóch pojęć. Twierdzi on, że zadowolenie z pracy, które jest wyrazem pozytywnego stosunku do współpracowników i zwierzchników, wykonywanych zadań, warunków środowiska pracy. Jest także rezultatem działania czynników zewnętrznych takich jak: warunki materialnego środowiska pracy, kontakty międzyludzkie, sposób kierowania oraz wysokość wynagrodzenia. Satysfakcja z kolei jest wyższym poziomem zadowolenia z pracy, a wpływają na nią zarówno czynniki zewnętrzne jak i wewnętrzne. Te drugie to przede wszystkim możliwość zdobywania wiedzy, poziom odpowiedzialności w pracy, czy uznanie przełożonych. Wynika z tego, że do osiągnięcia satysfakcji pracy potrzebne jest uzyskanie wysokiego poziomu zadowolenie z pracy. Według Juchnowicz M. satysfakcja zwiększa poczucie własnej wartości i zaspokojenia potrzeb pracowników [5, 6]. Dodatkowo praca powinna dawać intelektualne wyzwanie, odczucie sukcesu i samorealizacji, zadowolenie z rozwoju zawodowego, poczucie identyfikacji z organizacją.

Powszechnie wiadomo, że poziom ogólnej satysfakcji nie jest równy poziomowi zadowolenia z poszczególnych aspektów pracy. W literaturze można wyróżnić cztery obszary kategorii, będące źródłem zadowolenia z pracy, takie jak: warunki pracy, czynności i zadania, relacje interpersonalne oraz ekonomiczne aspekty pracy [3]. Warunki pracy odnoszą się do środowiska pracy. Powinno ono spełniać niezbędne wymogi, które pozwolą pracownikowi zaspokoić potrzeby w tym poczucia bezpieczeństwa fizycznego oraz zapewnią ogólne zadowolenie. Dotyczyć mogą one różnych czynników regulowanych przez wymogi BHP, oraz wyposażenie stanowiska pracy w stosowne narzędzia (komputer, samochód, telefon). Relacje interpersonalne przekładają się, na jakość relacji ze współpracownikami, oraz z przełożonymi. Dotyczą one także ogólnej atmosfery w pracy, na którą składają się formy komunikowania, przekazywanie informacji zwrotnych od przełożonych, ale także zachowania rywalizacyjne. Czynności i zadania wykonywane w pracy mogą być oceniane, jako urozmaicone lub monotonne. W zakresie tego obszaru kategorii bierze się pod uwagę ilość zadań (ich nadmiar lub niedobór), czas możliwy do poświęcenia na ich wykonanie. Oceniany jest także zakres samodzielności wykonywania pracy oraz odpowiedzialności za jej wynik. Ostatni obszar to warunki ekonomiczne, czyli wszystkie możliwe do osiągnięcia w pracy nagrody, ale także kary. Zalicza się do nich wszystkie elementy systemu motywacyjnego: wynagrodzenie finansowe wraz z dodatkami, nagrody i premie, także kary pieniężne [3, 7, 8, 9].

Cel pracy

Poznanie i opisanie czynników związanych z pracą wpływających na zadowolenie lub niezadowolenie pielęgniarek aktywnych i nieaktywnych zawodowo.

Materiał i metoda

Badania miały charakter anonimowy. W badaniu wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego z techniką ankiety. Narzędzie badawcze stanowił autorski kwestionariusz ankiety. Do zbadania opinii pielęgniarek odnośnie zadowolenia z czynników pracy posłużono się pięciostopniową skalą Likerta. Zbadano opinię w stosunku do 25 aspektów pracy. Na potrzeby opisu grupy badawczej oraz analizy statystycznej uwzględniono wpływ takich zmiennych jak: wiek obecny respondentek, stan cywilny, miejsce zamieszkania, pełnienie funkcji kierowniczej w takcie aktywności zawodowej, miejsce pracy, ilość zmian miejsc pracy, aktywność zawodowa. Zgromadzony materiał został poddany analizie statystycznej w programie Statistica 10.0. W analizie statystycznej zastosowano test Anova rang Kruskala – Wallisa oraz test mediany. Przyjęto za próg istotności statystycznej wartość $p < 0,05$.

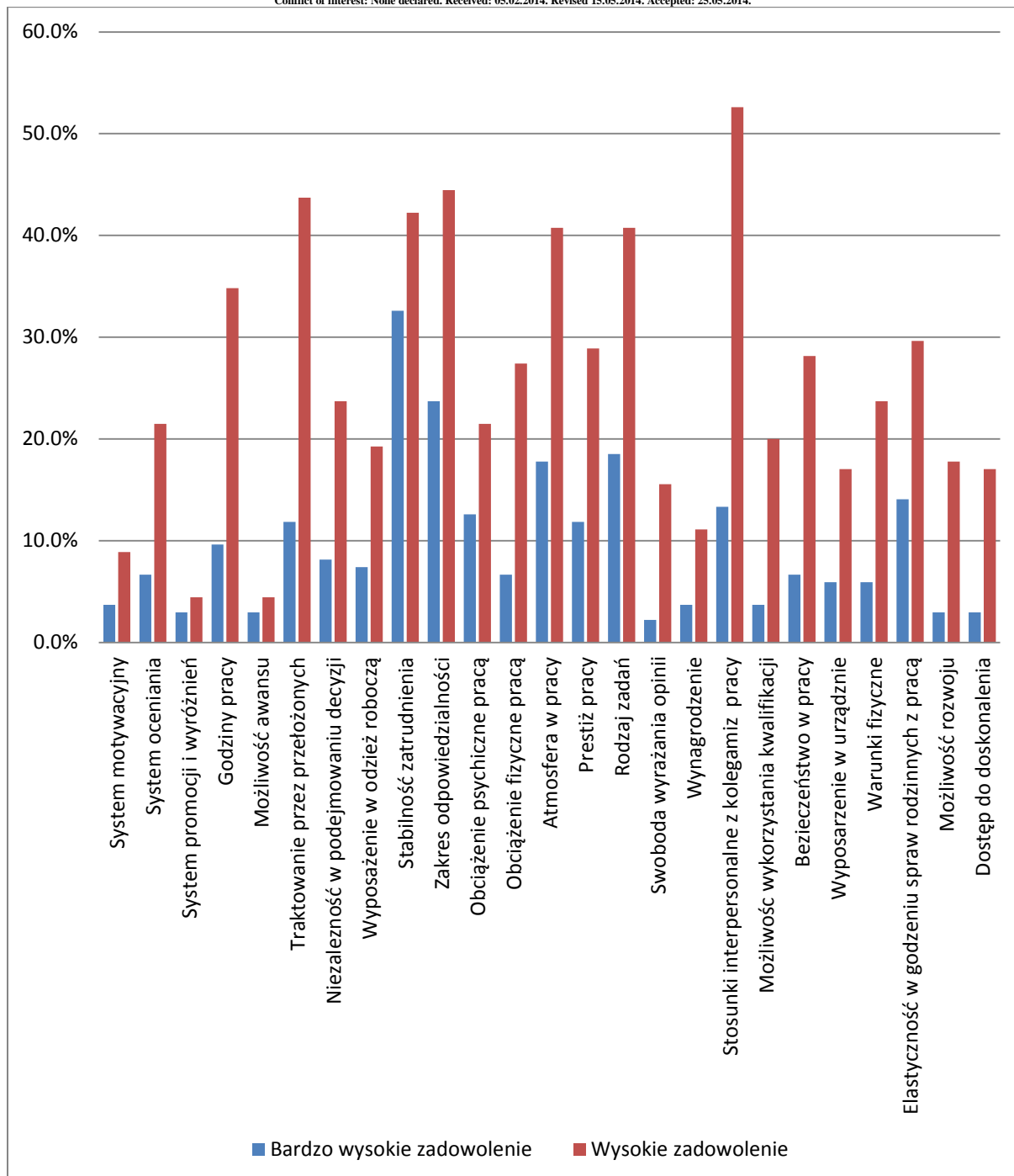
Badania przeprowadzono na terenie siedmiu Okręgowych izb Pielęgniarek i Położnych w Polsce wśród Pań należących do klubów emeryta dla pielęgniarek. Grupę badaną stanowiło 135 kobiet w wieku powyżej 50 lat. Charakterystykę grupy badanej przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy

Zmienna różnicująca	%	n	
Wiek:	Poniżej 60 roku życia	25,2	34
	60 do 64 lat życia	35,6	48
	Powyżej 64 roku życia	39,2	53
Status cywilny:	Zamężna	69,6	94
	Samotna	30,4	41
Miejsce zamieszkania:	Małe miasto, wieś	23,7	32
	Duże miasto	70,4	95
Stan zdrowia	Bardzo dobry	6,7	9
	Dobry	72,6	98
	Zły	18,5	25
	Bardzo zły	2,2	3
Pełnienie funkcji kierowniczej:	Pełnienie	30,4	41
	Niepełnienie	68,9	93
Środowisko pracy:	Szpital, Klinika	62,2	84
	Placówki POZ	21,5	29
	Opieka długoterminowa i doraźna	8,9	12
	Brak kontaktu z pacjentem:	7,4	10
Ilość zmian miejsc pracy:	Brak zmian	36,3	49
	1-2 zmiany	34,1	46
	3 lub więcej zmian	29,6	40
Obecna aktywność zawodowa:	Brak aktywności zawodowej, emerytura	65,2	88
	Aktywność zawodowa, emerytura	22,2	30
	Aktywność zawodowa, ok. 1 rok do przejścia na emeryturę	12,6	17

Wyniki

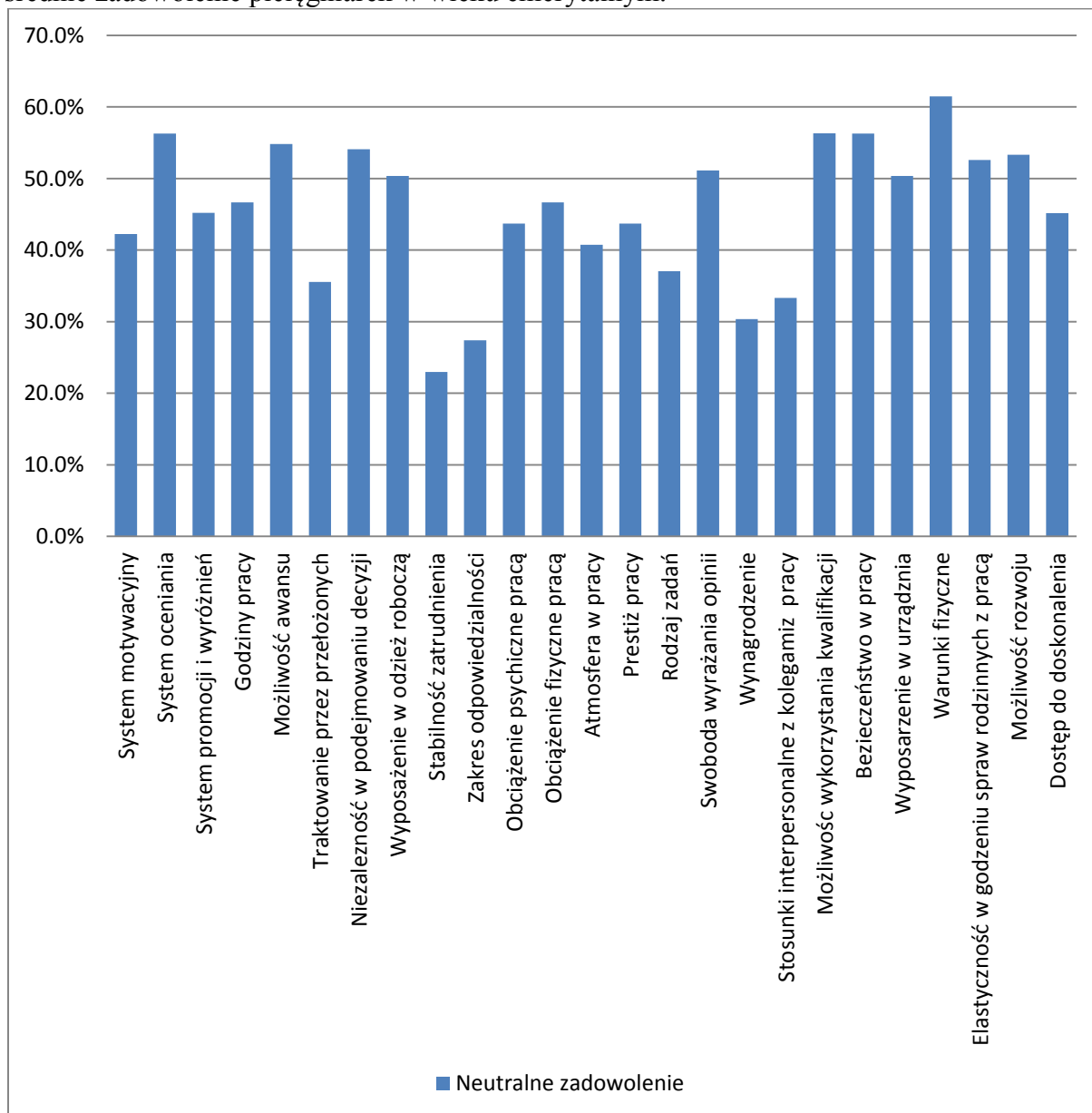
Aspekty pracy z których pielęgniarki są zadowolone to stosunki interpersonalne z kolegami z pracy (52,6%), zakres odpowiedzialności (44,5%), traktowanie przez bezpośrednich przełożonych (43,7%), stabilność zatrudnienia (42,2%), atmosfera w pracy oraz rodzaj zadań wykonywanych w pracy. Czynniki wpływające na bardzo wysokie zadowolenie to przede wszystkim stabilność zatrudnienia (32,6%) zakres odpowiedzialności na stanowisku pielęgniarki (23,7%) następnie rodzaj zadań wykonywanych w pracy, atmosfera w pracy oraz elastyczność w godzeniu spraw zawodowych z rodzinnymi. Te oraz inne czynniki prezentuje ryc. 1.



Ryc. 1 Czynniki pracy wpływające na bardzo wysokie i wysokie zadowolenie w badanej grupie

Jak wynika z ryciny 2 większość czynników oznaczonych jest jako neutralnie wpływające na zadowolenie badanych respondentek. Są to głównie warunki fizyczne pracy (61,5%), bezpieczeństwo pracy (56,3%), możliwość wykorzystania kwalifikacji (56,3%), możliwość awansu (54,8%) i rozwoju (53,3%) oraz niezależność w podejmowaniu decyzji (54,1%). Dość

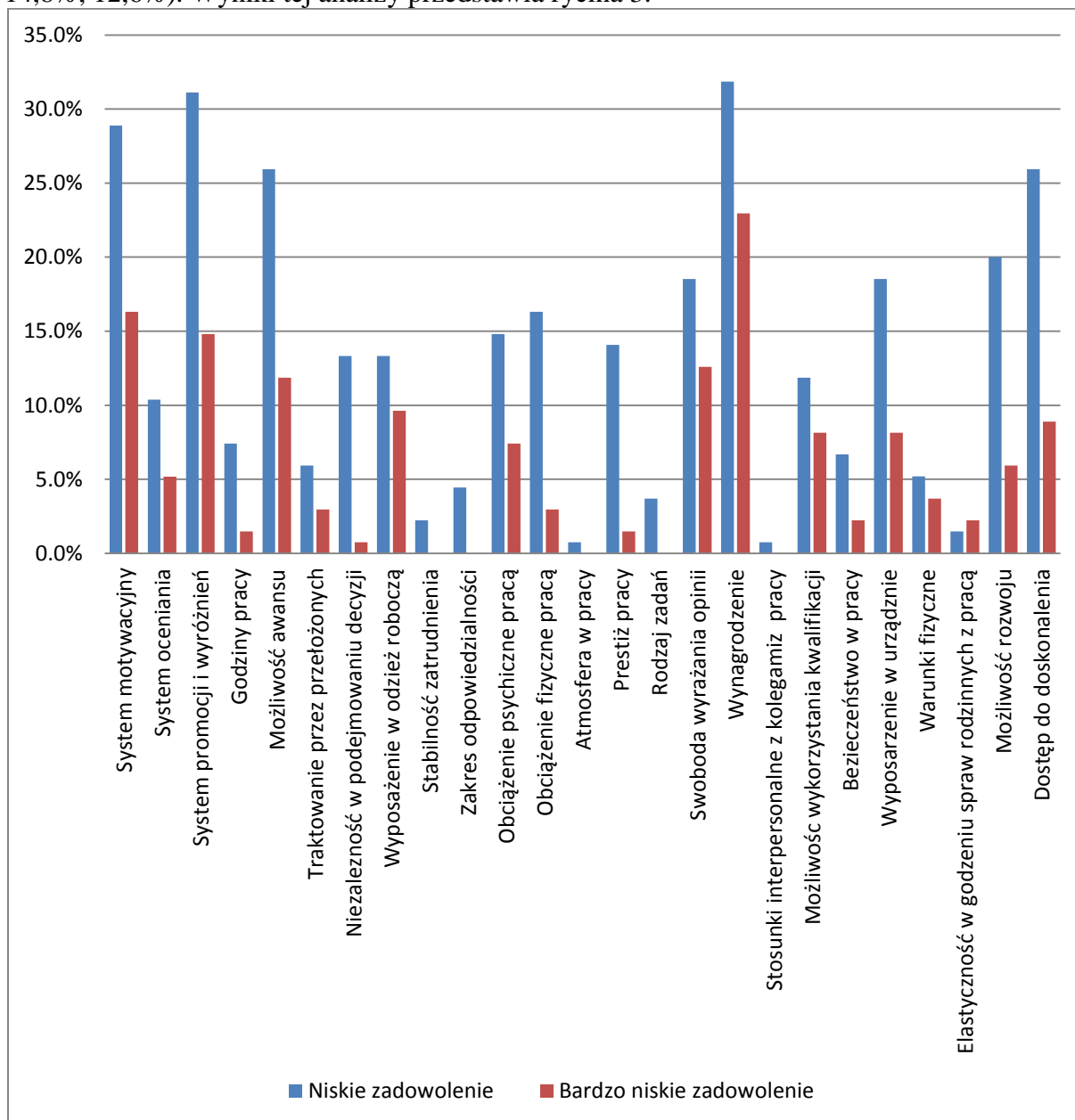
często jako neutralnie wpływający na zadowolenie był też system oceniania, elastyczność w godzeniu spraw zawodowych z rodzinnymi oraz swoboda wyrażania opinii (odpowiednio: 56,3%; 52,6%; 51,1%). Rycina 2 przedstawia czynniki związane z pracą wpływające na średnie zadowolenie pielęgniarek w wieku emerytalnym.



Ryc. 2 Czynniki pracy wpływające na neutralne zadowolenie w badanej grupie

Ponad 1/3 badanych pielęgniarek była niezadowolona z wysokości swojego wynagrodzenia (31,1%) bardzo niezadowolonych z tego czynnika jest niemal ¼ respondentek (23,0%). Elementy pracy z których badane pielęgniarki są nisko zadowolone to dodatkowo: system promocji i wyróżnień (31,1%), system motywacyjny (28,9%); możliwości awansu (25,9%), dostępu do doskonalenia (25,9%) oraz możliwości rozwoju (20,0%). Bardzo niskie zadowolenie wywołują w szczególności takie czynniki jak: system motywacyjny, system

promocji i wyróżnień, swoboda wyrażania opinii w miejscu pracy (odpowiednio: 16,3%; 14,8%; 12,6%). Wyniki tej analizy przedstawia rycina 3.



Ryc. 3 Czynniki pracy wpływające na bardzo niskie i niskie zadowolenie w badanej grupie

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić że istnieją różnice statystyczne w postrzeganiu 20 spośród 25 badanych czynników pracy wpływających na zadowolenie pielęgniarek. Zmienne istotnie różnicujące odpowiedzi respondentek to: wiek, stan cywilny, miejsce zamieszkania, pełnienie funkcji kierowniczych, miejsce pracy, ilość zmian miejsc pracy oraz aktywność

zawodowa. Wyniki analizy przedstawia tabela 2, szczegółowe wyniki z wartościami procentowymi uzyskanych odpowiedzi prezentuje tabela 3.

Tabela 2. Wynik analizy statystycznej testem Kruskala-Wallisa lub testem mediany, zależności między deklarowanym poziomem zadowolenia z czynników pracy a zmiennymi socjodemograficznymi.

Czynniki	Wiek	Stan cywilny	Miejsce zamieszkania	Stan zdrowia	Stanowisko kierownicze	Środowisko pracy	Ilość zmian miejsc pracy	Aktywność zawodowa
System motywacyjny	IS p =,0138*	NS	NS	NS	NS	NS	NS	IS p =,0101*
System oceniania	NS	NS	WIS p =,0059*	NS	NS	NS	NS	NS
System promocji i wyróżnień	WIS p =,0012*	NS	NS	NS	IS p =,0477*	NS	NS	WIS p =,0088*
Godziny pracy	NS	IS p = ,0492**	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Możliwość awansu	WIS p =,0021*	NS	IS p = ,0330**	NS	WIS p =,0014*	NS	IS p =,0151*	NS
Traktowanie przez przełożonych	NS	NS	IS p =,0219*	NS	NS	NS	NS	NS
Wyposażenie w odzież roboczą	NS	NS	NS	NS	IS p = ,0120**	NS	IS p =,0338*	NS
Stabilność zatrudnienia	IS p = ,0295*	NS	NS	NS	IS p = ,0244**	IS p =,0555*	NS	NS
Zakres odpowiedzialności	NS	IS p =,0252*	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Obciążenie psychiczne pracą	NS	NS	IS p = ,0252**	IS p =,0236*	NS	NS	NS	NS

Tabela 3. Uwarunkowania opinii nt. wybranych aspektów wpływających na satysfakcję z pracy – zależności istotne statystycznie.

Aspekty pracy	Zmienne socjo-demograficzne		Bardzo niskie zadowolenie (%)	Niskie zadowolenie (%)	Neutralne zadowolenie (%)	Wysokie zadowolenie (%)	Bardzo wysokie zadowolenie
System motywacyjny	Wiek	Do 60 r. ż.	29,4	29,4	35,3	-	5,9
		60 -64 r. ż.	16,7	35,4	33,3	10,4	4,2
		Powyżej 64 r. ż.	7,6	22,6	54,7	13,2	1,9
	Aktywność zawodowa	Emerytura	11,3	26,1	47,8	11,4	3,4
		Praca	35,3	41,1	17,7	-	5,9
		Emerytura i praca	20,0	30,0	40,0	6,7	3,3
System oceniania	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	7,5	15,0	65,0	12,5	-
		Duże miasto	4,2	8,4	52,6	25,3	9,5
System promocji i wyróżnień	Wiek	Do 60 r. ż.	30,3	42,5	24,2	-	3,0
		60 -64 r. ż.	12,5	35,4	41,6	6,3	4,2
		Powyżej 64 r. ż.	7,7	21,2	63,4	5,8	1,9
	Aktywność zawodowa	Emerytura	10,5	30,2	50,0	7,0	2,3
		Praca, ok. 1 rok do przejścia na emeryturę	29,4	52,9	11,8	-	5,9
		Emerytura i praca	20,0	23,3	53,4	-	3,3
	Stanowisko kierownicze	Nie	17,4	33,7	42,4	3,3	3,3
		tak	7,5	27,5	55,0	7,5	2,5
Godziny pracy	Stan cywilny	W związku	2,1	9,6	38,3	38,3	11,7
		Samotna	-	2,4	65,9	26,8	4,9
Możliwość awansu	Stanowisko kierownicze	Nie	15,1	30,1	50,4	2,2	2,2
		Tak	4,9	14,6	65,9	9,8	4,9
	Ilość zmian miejsc pracy	zero	16,3	34,7	47,0	-	2,0
		1-2	4,4	23,9	56,5	8,7	6,5
		3 i więcej	15,0	17,5	62,5	5,0	-
	Wiek	Do 60 r. ż.	29,4	29,4	38,3	-	2,9
		60 -64 r. ż.	4,2	33,3	54,1	6,3	2,1

The journal has had 5 points in Ministry of Science and Higher Education of Poland parametric evaluation. Part B item 1107. (17.12.2013).

© The Author (s) 2014.

This article is published with open access at Licenses Open Journal Systems of Radom University in Radom, Poland

Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

Conflict of interest: None declared. Received: 05.02.2014. Revised 15.05.2014. Accepted: 25.05.2014.

		Powyżej 64 r. ż.	7,6	17,0	65,9	5,7	3,8
	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	12,5	27,5	60	-	-
		Duże miasto	11,6	25,3	52,6	6,3	4,2
Traktowanie przez przełożonych	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	5,0	7,5	47,5	32,5	7,5
		Duże miasto	2,1	5,3	30,5	48,4	13,7
Wyposażenie w odzież roboczą	Stanowisko kierownicze	Nie	9,7	12,9	44,0	26,9	6,5
		Tak	9,8	14,6	63,4	2,4	9,8
	Ilość zmian miejsc pracy	zero	10,2	16,3	51,1	16,3	6,1
		1-2	8,7	8,7	39,1	32,6	10,9
		3 i więcej	10,0	15,0	62,5	7,5	5,0
Stabilność zatrudnienia	Stanowisko kierownicze	Nie	-	2,2	20,4	51,6	25,8
		Tak	-	2,4	29,3	22,0	46,3
	Miejsce pracy	Szpital, klinika	-	1,2	24,7	44,7	29,4
		Placówki POZ	-	3,5	17,2	31,0	48,3
		Opieka długoterminowa/doraźna	-	-	16,6	41,7	41,7
		Sanepid, wyższe uczelnie	-	11,1	33,3	55,6	-
		Wiek	Do 60 r. ż.	-	2,9	29,4	53,0
	60 -64 r. ż.	-	2,1	20,8	41,7	35,4	
	Powyżej 64 r. ż.	-	1,9	20,7	35,9	41,5	
	Zakres odpowiedzialności	Stan cywilny	W związku	-	3,2	22,3	47,9
samotna			-	7,3	39,0	36,6	17,1
Obciążenie psychiczne pracą	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	2,5	20,0	57,5	7,5	12,5
		Duże miasto	9,5	12,6	37,9	27,4	12,6
	Stan zdrowia	Bardzo dobry	-	-	66,7	-	33,3

The journal has had 5 points in Ministry of Science and Higher Education of Poland parametric evaluation. Part B item 1107. (17.12.2013).

© The Author (s) 2014.

This article is published with open access at Licenses Open Journal Systems of Radom University in Radom, Poland

Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

Conflict of interest: None declared. Received: 05.02.2014. Revised 15.05.2014. Accepted: 25.05.2014.

		Dobry	7,1	16,3	38,9	25,5	12,2
		Zły	12,0	16,0	60,0	8,0	4,0
		Bardzo zły	-	-	-	66,7	33,3
Atmosfera w pracy	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	-	-	60,0	32,5	7,5
		Duże miasto	-	1,1	32,6	44,2	22,1
Prestiż pracy	Stan cywilny	W związku	1,1	10,6	44,6	27,7	16,0
		Samotna	2,4	22,0	41,5	31,7	2,4
Swoboda wyrażania opinii w pracy	Stanowisko kierownicze	Nie	15,1	21,5	48,3	12,9	2,2
		Tak	7,3	12,2	56,1	22,0	2,4
Stosunki interpersonalne	Stan cywilny	W związku	-	1,1	33,0	47,8	18,1
		Samotna	-	-	34,2	63,4	2,4
Autonomia i niezależność	Ilość zmian miejsc pracy	zero	-	16,3	47,0	30,6	6,1
		1-2	-	8,7	63,0	19,6	8,7
		3 i więcej	2,5	15,0	52,5	20,0	10,0
	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	-	12,5	70,0	12,5	5,0
		Duże miasto	1,0	13,7	47,4	28,4	9,5
Możliwość wykorzystania kwalifikacji	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	7,5	12,5	67,5	12,5	-
		Duże miasto	8,4	11,6	51,5	23,2	5,3
Wyposażenie w urządzenia	Ilość zmian miejsc pracy	zero	8,2	22,5	44,8	16,3	8,2
		1-2	8,7	13,0	45,7	26,1	6,5
		3 i więcej	7,5	20,0	62,5	7,5	2,5
Warunki fizyczne	Miejsce pracy	Szpital, klinika	3,5	5,9	63,5	20,0	7,1
		Placówki POZ	6,9	3,5	44,8	37,9	6,9
		Opieka długoterminowa/doraźna	-	8,3	91,7	-	-
		Sanepid, wyższe uczelnie	-	-	55,6	44,4	
	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	-	7,5	75,0	17,5	-
		Duże miasto	5,3	4,2	55,8	26,3	8,4

Możliwość rozwoju	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	7,5	27,5	57,5	7,5	-
		Duże miasto	5,3	16,8	51,6	22,1	4,2
	Wiek	Do 60 r. ż.	2,9	29,4	56,0	8,8	2,9
		60 -64 r. ż.	6,3	27,1	52,7	12,5	2,1
		Powyżej 64 r. ż.	7,6	7,6	51,1	28,3	3,8
	Ilość zmian miejsc pracy	zero	6,1	30,6	51,0	10,2	2,0
		1-2	2,2	13,0	52,2	26,1	6,5
		3 i więcej	10,0	15,0	57,5	17,5	-
	Dostęp do doskonalenia	Miejsce zamieszkania	Małe miasto/wieś	12,5	32,5	47,5	7,5
Duże miasto			7,4	23,2	44,1	21,1	4,2

Dyskusja

Z badań własnych prowadzonych wśród pielęgniarek które zakończyły lub planują zakończyć aktywność zawodową wynika, iż większość pielęgniarek (określa z perspektywy czasu) czynniki związane z pracą jako neutralnie wpływające na ich zadowolenie. Istnieje jednak możliwość wyróżnienia tych czynników, które wpływają na zadowolenie bądź niezadowolenie badanej grupy zawodowej pielęgniarek oraz zmiennych, które istotnie wpłynęły na uzyskane odpowiedzi. Co więcej zauważalne są pewne znaczące podobieństwa między wynikami badań własnych, a badaniami prowadzonymi wśród pielęgniarek aktywnych zawodowo w wieku średnim oraz tych z innych państw.

Badanie nad czynnikami wpływającymi na poziom satysfakcji prowadziła m. in. D. Kunecka wraz z zespołem badawczym [2]. Choć badania te były swego rodzaju „pilotażem”, gdyż prowadzone były na małej grupie badawczej 38 osób to jednak są dość cenne. Dowiadujemy się z nich, że na niezadowolenie z pracy pielęgniarek mają wpływ w szczególności świadczenia pozapłacowe, a także poziom wynagrodzenia oraz możliwości awansu, a raczej jego brak. Zadowolenie badanych pielęgniarek z pracy zawodowej było podyktowane w szczególności, dobrymi stosunkami z współpracownikami, znaczeniem pracy, uznaniem oraz dobrym kontaktem z przełożonymi. Autorka zdecydowała się na przeprowadzenie poszerzonych badań opublikowanych w 2011 roku [10]. Choć badania te prowadzone były już na znacznie większej grupie, bo wśród 1578 osób to zasadniczo nie odbiegały od wyników badania pilotażowego przeprowadzonego w 2006 roku. Kunecka D. skupiła się w nich na analizie wpływu zmiennych socjo-demograficznych na zadowolenie z poszczególnych aspektów pracy. Podobnie jak w badaniach własnych, powyższa autorka dowiodła, że zmienne socjo-demograficzne mogą wpływać na takie aspekty jak: komunikacja w zespole, możliwość awansu, dobre stosunki z przełożonymi, świadczenia pozapłacowe. Były to podobnie jak w badaniach własnych wiek oraz miejsca pracy ale także: forma zatrudnienia, staż pracy, płeć, wykształcenia oraz status społeczny.

Na czynniki wpływające na zadowolenie z pracy zawodowej pielęgniarek aktywnych zawodowo uwagę zwróciły także Zielińska-Wieczorkowska H. wraz z Bušką A. Czynniki wpływającymi na poziom satysfakcji pielęgniarek w powyższych badaniach były: atmosfera

w miejscu pracy, wyposażenie oddziału, stres zawodowy. Niezmiennie jednak wynagrodzenie okazało się czynnikiem rzutującym niekorzystnie na poziom satysfakcji z pracy badanych pielęgniarek [11]. Potwierdzają to również wyniki badań Andruszkiewicz [12].

Z badań Zajkowskiej E. oraz Marcinowicz L. dowiadujemy się, że czynniki które pomogłyby badanym pielęgniarkom polskim w osiągnięciu wyższego poziomu satysfakcji to: wyższe wynagrodzenia, zaufanie lekarzy współpracujących, dofinansowanie na prowadzenie edukacji pacjentów, większa dostępność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także polepszenie warunków pracy. Pielęgniarki amerykańskie które również brały udział w badaniu wymieniały takie czynniki jak: umiejętność porozumiewania się oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji, niewiele z nich potrzebuje motywacji finansowej [13].

Warto także przeanalizować doniesienia z badań nad czynnikami wpływającymi na poziom zadowolenia z pracy pielęgniarek prowadzone w innych krajach, rozwiniętych oraz tych rozwijających się. Asgerid A. wraz z zespołem badawczym przeprowadził badania wśród pielęgniarek w Południowej Etiopii [14]. Z badań tych wynika, że większość pracowników jest zadowolonych z relacji interpersonalnej z kierownictwem, warunków środowiska pracy i spójności grupy zawodowej, uznania w pracy oraz postrzeganych alternatywnych możliwości zatrudnienia. Czynniki wpływające na niezadowolenie tychże pielęgniarek to podobnie jak w badaniach własnych: możliwość awansu, autonomia, szkolenia zawodowe, wynagrodzenie i dodatkowych korzyści z pracy.

Na odmienne wyniki wskazuje Pietersen Ch. która jest autorką badań prowadzonych wśród pielęgniarek z południowej Afryki [15]. Większość respondentów w niniejszym badaniu było niezadowolonych z interakcji z kierownictwem. Byli również wyraźnie niezadowoleni z warunków pracy w szpitalu, dodatkowo respondenci deklarowali, że klimat organizacyjny nie sprzyjał wysokiemu poziomowi zadowolenia z pracy. Niezmiennie jednak wynagrodzenie pozostawało czynnikiem wpływającym na niezadowolenie pielęgniarek z południowej Afryki. Co ciekawe także pielęgniarki pracujące w Wielkiej Brytanii wskazują na podobne czynniki wywołujące niezadowolenie [16]. Respondenci nie byli zadowoleni ze swoich wynagrodzeń, biorąc pod uwagę swoje obowiązki i kwalifikacje w porównaniu do pielęgniarek pracujących w szpitalach prywatnych. Kolejne czynniki, które wpłynęły na brak satysfakcji to odmienne jak w badaniach własnych: szacunek okazany przez zarządzających i komunikacja między członkami zespołu interdyscyplinarnego.

Powyższa analiza pozwala stwierdzić że wynagrodzenie u wszystkich autorów pojawia się w grupie czynników wpływających na wysoki poziom niezadowolenia w grupie zawodowej pielęgniarek. A zatem niezadowolenie z tego czynnika jest niezależne od wieku, płci, aktywności zawodowej czy kraju.

Powinny zostać podjęte działania aby wyeliminować możliwe czynniki wpływające na niezadowolenie pielęgniarek z pracy, tym bardziej mogą one mieć wpływ nie tylko na satysfakcję zawodową ale także na satysfakcję z życia, chęć odejścia od zawodu oraz samą jakość wykonywanej pracy. Jest to pole do działania dla osób kierujących zespołami pielęgniarskimi, przy współpracy z całą grupą zawodową.

Wnioski:

1. Elementy pracy z wpływające na bardzo wysokie zadowolenie pielęgniarek to stabilność zatrudnienia oraz zakres odpowiedzialności na stanowisku pielęgniarki

2. Aspekty pracy z których pielęgniarki w wieku emerytalnym są niezadowolone to głównie wysokość wynagrodzenia, system motywacyjny.
3. Zmienne istotnie różnicujące odpowiedzi respondentek w zakresie zadowolenia z czynników pracy to: wiek, stan cywilny, miejsce zamieszkania, pełnienie funkcji kierowniczych, miejsce pracy, ilość zmian miejsc pracy oraz aktywność zawodowa.

Literatura:

1. Bańska A. Psychologia organizacji. W: Sterlau J, (red.) Psychologia. Podręcznik akademicki. T. 3. Gdańsk: GWP; 2002: 321-350.
2. Kunecka D, Kamińska M, Karakiewicz B. Analiza czynników wpływających na zadowolenie z wykonywanej pracy w grupie zawodowej pielęgniarek. Badanie wstępne. *Probl Piel*. 2007; 15(2,3):192-196.
3. Bajcar B. Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania. Sopot: GWP; 2011.
4. Bolesta-Kukułka K. Mały słownik menedżera. Warszawa: Państwowe Wyd. Ekonomiczne; 1993.
5. Kaczkowska-Serafińska M. Dlaczego przedsiębiorcy powinni dbać o satysfakcję z pracy swoich pracowników? *Postera*. 2011; 10(23): 11-16;
6. Juchnowicz M. Paradygmat człowieka usatysfakcjonowanego w polskich realiach. W: Juchnowicz M, (red.). Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Kraków: Wyd. Wolters Kluwer; 2009: 121 - 122.
7. Herzberg F. The new industrial psychology. *ILR Review*. 1965; 18 (3): 364-376.
8. Locke E.A, Smith P.C, Kendal L.M, Hulin C.L, Miller A.M. Convergent and discriminant validity for areas and methods of rating job satisfaction. *J Appl Psychol*. 1964; 48(5): 313-319.
9. Zalewska A. „Arkusze opisu pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck-adaptacja do warunków polskich. *Stud Psychol*. 2001; 39(1): 197-218.
10. Kunecka D. Satysfakcja pracownika a jakość usług medycznych. *Probl Hig Epidemiol*. 2010; 9(3): 451-457
11. Zielińska-Więczkowska H, Buśka A. Satysfakcja zawodowa pielęgniarek na tle wybranych czynników środowiska pracy. *Pielęg XXI w*. 2010; 3-4(32-33):5-8.
12. Andruszkiewicz A. Typy zachowań i przeżyć w pracy w grupie pielęgniarek. *Probl Piel*. 2007; 2-3(15): 159-160.
13. Zajkowska E, Marcinowicz L. Elementy satysfakcji zawodowej pielęgniarek podstawowej opieki zdrowotnej w Polsce i Stanach Zjednoczonych. *Zdr Publ*. 2005; 115(3): 274 – 278.
14. Asgerid A, Belachew T, Yimam E. Factors influencing job satisfaction and anticipated turnover among nurses in Sidama zone public health facilities South Ethiopia. *Nursing Research and Practice*. 2014, Article ID 909768, 26 pages, doi:10.1155/2014/909768
15. Pietersen Ch. Job satisfaction of hospital nursing staff. *Journal of Human Resource Management*. 2005; 3 (2): 19-25
16. Lephala R.P, Ehlers V.J, Oosthuizen M.J. Factors influencing nurses' job satisfaction in selected private hospitals in England. *Curationis*. 2008; 31(3): 60-69.