

Satysfakcja personelu medycznego z wykonywanej pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pielęgniarek

Job satisfaction among medical staff with particular reference to the nurses

Dorota Kozak-Putowska¹, Michał Putowski², Jolanta Piskorz^{1,3}, Gustaw Wójcik⁴

¹ Samodzielna Pracownia Rehabilitacji Neurologicznej
Katedra Rehabilitacji, Fizjoterapii i Balneoterapii,
Wydział Nauk o Zdrowiu, Uniwersytet Medyczny w Lublinie

² Instytut Psychiatrii i Neurologii w Warszawie

³ Wojewódzki Szpital im. Zofii z Zamoyskich Tarnowskiej w Tarnobrzegu

⁴ Zakład Balneoterapii, Katedra Rehabilitacji, Fizjoterapii i Balneoterapii,
Wydział Nauk o Zdrowiu, Uniwersytet Medyczny w Lublinie

AUTOR DO KORESPONDENCJI/CORRESPONDING AUTHOR:

Dorota Kozak-Putowska
Samodzielna Pracownia Rehabilitacji Neurologicznej
Katedra Rehabilitacji, Fizjoterapii i Balneoterapii
Wydział Nauk o Zdrowiu
Uniwersytet Medyczny w Lublinie
ul. Staszica 4/6, 20-081 Lublin
e-mail: dorothy56@wp.pl

STRESZCZENIE

SATYSFAKCYJA PERSONELU MEDYCZNEGO Z WYKONYWANEJ PRACY, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM PIELĘGNIAREK

Wprowadzenie. Satysfakcja z pracy zarówno lekarzy jak i pielęgniarek, oraz pozostałego personelu medycznego, prowadzi do lepszej jakości opieki oraz poprawia satysfakcję pacjenta. Istnieje wiele czynników determinujących zadowolenie z pracy. Główne powody niskiej lub braku satysfakcji zawodowej to nieadekwatne do pracy wynagrodzenie, środowisko pracy, relacje z przełożonym, godziny pracy oraz niski prestiż zawodu. Istotne jest stałe monitorowanie satysfakcji zawodowej pracowników oraz podejmowanie działań zmierzających do jej podnoszenia.

Cel pracy. Celem pracy jest ocena poziomu satysfakcji zawodowej wśród personelu medycznego.

Materiał i metoda. Badanie przeprowadzono wśród personelu medycznego – 73 osób losowo wybranych i pracujących w szpitalach państwowych w Lublinie, Warszawie i Tarnobrzegu. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, jako narzędzie badawcze wykorzystano kwestionariusz ankiety własnego autorstwa.

Wyniki. Zdecydowana większość – 83,5% personelu medycznego lubi swoją pracę. Osoby, które lubią swoją pracę, 84,9% odczuwają jednocześnie satysfakcję z jej wykonywania. Prawie wszyscy ankietowani nie są zadowoleni z otrzymywanego wynagrodzenia za pracę – 94,5%. Warunki pracy w miejscu zatrudnienia badanych są z reguły zadowolające. Zdecydowana większość, bo 89% respondentów zadeklarowało, że praca, którą wykonują, wywołuje u nich zmęczenie. Ponad połowa uważa swoją pracę za niebezpieczną. Badani w 56,1% poleciłoby wykonywany zawód przyszłym pokoleniom studentów.

Wnioski. Personel medyczny deklaruje, że lubi swoją pracę i odczuwa satysfakcję z jej wykonywania. Zdecydowana większość personelu medycznego nie jest zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia. Istnieje zależność między relacjami z przełożonym a tym czy pracownik lubi swoją pracę.

Słowa kluczowe: satysfakcja zawodowa, praca, pielęgniarki, personel medyczny

ABSTRACT

JOB SATISFACTION AMONG MEDICAL STAFF WITH PARTICULAR REFERENCE TO THE NURSES

Introduction. The higher the doctors' and nurses' work satisfaction rates are, the better the quality of patient care. There are many factors influencing job satisfaction. Low salaries, working environment, relations with superiors, working hours and low prestige, especially of the nursing job is the main causes of dissatisfaction. Measuring the nurses' professional satisfaction and constant improvements in this field are necessary.

Aim. The aim of the work was to assess the level of job satisfaction among the medical staff.

Material and methods. The research was conducted on a group of health care employees of different hospitals in Lublin, Warszawa and Tarnobrzeg – 73 people selected at random. A diagnostic survey using the authors' own questionnaires was applied.

Results. The vast majority (83.5%) of the medical staff likes their job. Among those respondents, some 84.9%, take satisfaction from their work. Practically every respondent is dissatisfied with the salaries they receive – 94.5%. Working conditions at the place of employment are usually satisfactory. The vast majority (89%) of the respondents declared that the work they do makes them tired.

More than a half of the respondents have determined their job as dangerous. Fifty six per cent of them were likely to recommend a medical profession as a career choice to the next generation of students.

Conclusions. Medical staff declare that they like their work and feel satisfied with it. The vast majority of medical staff is not satisfied with their salary. There is a relationship between relations with the superior and the fact that an employee likes their work.

Key words: job satisfaction, work, nurses, medical staff

WPROWADZENIE

Zawody medyczne są złożone i wielozadaniowe, co wywołuje wysoki poziom ryzyka psychospołecznego. Pracownicy medyczni wyszkoleni są do świadczenia profesjonalnej opieki medycznej, ale też przygotowani są do udzielania szeroko rozumianego wsparcia. Każdy oddział, jego specyfika oraz zakres obowiązków wymaga od personelu medycznego określonych cech charakteru, umiejętności przystosowania się do różnych warunków oraz indywidualnych sposobów radzenia sobie ze stresem. Satysfakcja z pracy jest wynikiem zadowolenia z wykonywanego zakresu obowiązków oraz warunków pracy. Brak satysfakcji oznacza niezadowolenie z powodu dysproporcji między oczekiwaniami a stanem faktycznym. Wysokie wymagania i oczekiwania w stosunku do osób wykonujących zawód medyczny, szczególnie zawód pielęgniarki oraz niewielkie wsparcie społeczne wpływają na obniżenie jakości pracy oraz satysfakcji zawodowej [1,2].

Badania satysfakcji z pracy opierają się na analizie różnych aspektów pracy które są równocześnie czynnikami determinującymi zadowolenie pracowników medycznych z wykonywanej pracy. Są to m.in. wynagrodzenie, warunki pracy, relacje z przełożonym i współpracownikami. Według dostępnych badań, wysoki poziom satysfakcji zawodowej osiągany jest u osób pracujących w dobrze zorganizowanym zespole, w którym istnieje jasny podział zadań oraz odpowiedzialności osób, które mają wsparcie ze strony swoich przełożonych [1,3,4]. Natomiast niski poziom satysfakcji zawodowej związany jest z nieodpowiednimi warunkami pracy (brak obsady, brak sprzętu, itp.), brakiem możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji, niskim prestiżem zawodu, wynagrodzeniem, nadmiernym obciążeniem pracą oraz niezadowolającymi relacjami z przełożonymi [3,5].

Wraz ze wzrostem wymagań związanych z opieką nad pacjentem z chorobą ostrą i przewlekłą, wzrasta problem braku obsady personelu medycznego, szczególnie pielęgniarek. Polska jest jednym z krajów, w którym następuje globalny brak pielęgniarek. Jest wiele powodów tego zjawiska. Jednym z nich jest niski poziom satysfakcji zawodowej. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdza się, że powodem odchodzenia z zawodu jest brak satysfakcji, na który składają się konkretne czynniki [6].

Ponieważ praca zajmuje znaczną część naszego życia, satysfakcja z pracy wpływa na ogólną satysfakcję z życia, i odwrotnie, satysfakcja z życia ma wpływ na satysfakcję z pracy [7]. Ważne jest skierowanie odpowiednich działań w stosunku do kadry kierowniczej która w największym stopniu odpowiedzialna jest za warunki i organizację pracy oraz ma wpływ na integrację i motywację pracowników oraz stałe wprowadzanie zmian ukierunkowanych na poprawę satysfakcji zawodowej pracowników [8].

CEL PRACY

Celem pracy była ocena poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy wśród personelu medycznego.

MATERIAŁ I METODYKA

W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety własnego autorstwa złożony z 19 pytań. Pytania dotyczyły samooceny poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy, czynników determinujących zadowolenie z pracy oraz ogólnej charakterystyki badanej grupy. Udział w badaniu był anonimowy i dobrowolny.

Grupę badaną stanowił personel medyczny w liczbie 73 osób z różnych oddziałów szpitali państwowych. Było to 56 pielęgniarek, 11 lekarzy, 4 instrumentariuszki, 2 techników radiologów zatrudnionych w Państwowym Szpitalu Klinicznym nr 1 w Lublinie, Instytucie Neuropsychiatrii w Warszawie, Wojewódzkim Szpitalu w Tarnobrzegu oraz Centralnym Szpitalu Klinicznym MSW w Warszawie.

Zebrany materiał poddano analizie opisowej i statystycznej. Zmienne jakościowe scharakteryzowano podając liczebność (%) występowania ich kategorii. Wybrane zależności pomiędzy badanymi cechami sprawdzono za pomocą testu χ^2 oraz korelacji rang Spearmana, przyjmując istotność statystyczną $p < 0,05$.

WYNIKI BADAŃ

Z analizy danych wynika, że 27 osób (36,9%) było w wieku do 34 lat, 46 osób (63%) w wieku 35 i więcej. Badanymi najczęściej były kobiety – 62 osoby (84,9%), mężczyźni stanowili tylko 15% (11 osób). Połowa tych osób mieszkała w mieście powyżej 100 tys. – 37 (50,6%), 19 osób pochodziła z miasta do 100 tys. (26%), zaś 17 osób (23,2%) ze wsi. Najwięcej z badanych pozostawało w związku małżeńskim – 47 osób (64,3%), 19 osób to osoby stanu wolnego (26%), 6 osób rozwiedzionych (8,2%), 1 osoba owdowiała (1,3%). Studia wyższe ukończyło 47 osób (64,3%) w tym 17 magistrów pielęgniarstwa (23,2%), 17 licencjatów pielęgniarstwa (23,2%), 11 lekarzy medycyny (15%) i dwóch magistrów radiologii (2,7%). Ponad połowa ankietowanych posiadała wieloletni staż pracy. Najliczniejsza grupa, bo 26 osób (35,6%) pracuje w swoim zawodzie od 10 do 20 lat, 18 osób (24,6%) od 5 do 10 lat, 16 osób (20,5%) powyżej 20 lat. Najmniejszą grupę stanowiły osoby z krótkim stażem pracy – 9 osób (12,3%) do 3 lat, 5 osób (6,8%) od 3 do 5 lat. Badani zatrudnieni byli na następujących oddziałach szpitalnych: 24 osoby (32,8%) na chirurgii naczyń i angiologii, 12 osób (16,4%) na neurologii, 8 osób (10,9%) na chirurgii onkologicznej, 7 osób (9,5%) na psychiatrii, 5 osób (6,8%) na chirurgii szczękowo-twarzowej, 4 osoby (5,4%) na oddziale

anestezjologii i intensywnej terapii, 4 osoby (5,4%) na bloku operacyjnym i po 2 osoby (2,7%) na hematologii, internie, chirurgii ogólnej, diagnostyce obrazowej. Jedna osoba pracowała na neurochirurgii.

Przeprowadzone badania wykazują, że zdecydowana większość personelu medycznego lubi swoją pracę – 61 osób (83,5%), pozostałe 5 osób (6,8%) jej nie lubi, 7 osób (9,5%) udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. To co najbardziej powoduje, że ankietowani lubią swoją pracę to: udzielanie pomocy chorym i otoczenie ich opieką – 47 osób (64,3%), kontakt z człowiekiem – 41 osób (56,1%), praca w systemie zmianowym – 20 osób (27,4%) oraz współpracownicy – 10 osób (13,7%). Z kolei aspekty, które najbardziej nie podobają się badanym w wykonywanej pracy to: ryzyko zawodowe – 40 osób (54,7%), szkodliwe warunki pracy – 36 osób (49,3%) oraz praca w systemie zmianowym i w okresie świąt – 16 osób (21,9%). Osoby, które lubią swoją pracę, odczuwają jednocześnie satysfakcję z jej wykonywania – 62 osoby (84,9%). Na pytanie czy badani chcieliby wykonywać inny zawód najczęściej padała odpowiedź „nie” – 32 osoby (43,8%), rzadziej odpowiedź „tak” – 21 osoby (28,7%) i „nie wiem” – 20 osób (27,3%).

■ Tab. 1. Aspekty, które najbardziej podobają się ankietowanym w wykonywanej pracy

Aspekty, które najbardziej podobają się ankietowanym w wykonywanej pracy	Liczba ankietowanych	Odsetek ankietowanych
1. Kontakt z człowiekiem	41	56,16
2. Udzielanie pomocy chorym otoczenie ich opieką	47	64,38
3. Specyfika oddziały	5	6,85
4. Zakres wykonywanych obowiązków	6	8,22
5. Współpracownicy	10	13,70
6. Praca w systemie zmianowym	20	27,40
7. Inne	2	2,74

■ Tab. 2. Odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy

Odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy	Liczba ankietowanych	Odsetek ankietowanych
1. Tak	39	53,42466
2. Raczej tak	23	31,50685
3. Raczej nie	5	6,84932
4. Nie	6	8,21918

Zdecydowana większość ankietowanych nie jest zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia za pracę – 69 osób (94,5%), tylko 4 (5,4%) osoby odpowiedziało „raczej tak”. Tylko 27 badanych (36,9%) otrzymuje w miejscu pracy dodatkowe świadczenia pozapłacowe (premie, dodatki świąteczne itp.).

■ Tab. 3. Zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia

Czy otrzymywane przez Panią/Pana wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest dla Pani/a satysfakcjonujące?	Liczba ankietowanych	Odsetek ankietowanych
1. Raczej tak	4	5,47945
2. Raczej nie	7	9,58904
3. Nie	62	84,93151

W grupie osób, które są zadowolone z wynagrodzenia znalazło się 82,26% badanych, którzy lubią swoją pracę i 17,74% tych, którzy jej nie lubią lub nie były w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi. W pozostałej grupie badanych 90,01% badanych lubi swoją pracę, a jedna osoba (9,09% grupy) jej nie lubi lub nie potrafiła jednoznacznie określić odpowiedzi. Nie wykazano, za pomocą testu Chi² istotnych statystycznie zależności zadowolenia z wynagrodzenia a odpowiedziami na pytanie czy lubi Pan/i swoją pracę.

Warunki pracy w miejscu zatrudnienia badanych są z reguły zadowalające – 48 osób (65,7%), pozostałe osoby twierdzą przeciwnie – 25 (34,2%). Nie odnotowano istotnych statystycznie zależności między pytaniem czy lubi Pan/i swoją pracę a warunkami pracy oraz satysfakcją z pracy a warunkami pracy.

W kolejnym pytaniu ankietowani zapytani zostali czy wykorzystują w swojej pracy posiadane kwalifikacje. Sześćdziesiąt trzy osoby udzieliły odpowiedzi twierdzącej (86,3%), 10 osób (13,6%) odpowiedziało przecząco. Badany personel stale podnosi swoje kwalifikacje – 57 osób (78%). Możliwość podnoszenia kwalifikacji w obecnym miejscu zatrudnienia istnieje u 46 osób (63%), 27 osób nie ma takiej możliwości (36,9%). U połowy badanych nie ma możliwości uzyskania awansu – 37 osób (50,6%), 22 osoby (30,1%) nie wie czy istnieje taka szansa.

W odczuciu respondentów praca, którą wykonują, wywołuje u nich zmęczenie – 65 osób (89%). 44 osoby (60,2%) uważa swoją pracę za niebezpieczną. Nie odnotowano istotnych statystycznie zależności między satysfakcją z pracy a zmęczeniem z powodu pracy.

Zdaniem badanych, 54 osoby (73,9%) czuje się członkiem dobrze współpracującego zespołu, 19 osób (26%) odpowiedziało przeciwnie. Na pytanie jak układają się relacje ze współpracownikami, 36 osób (49,3%) odpowiedziało „raczej zadowolająco”, 28 osób (38,3%) „zadowolająco”, 6 osób (8,2) odpowiedziało „niezadowolająco”, 3 osoby (4,1%) „raczej niezadowolająco”. Relacje z przełożonym u znacznej większości badanych kształtują się zadowolająco – 66 osoby (90%).

Odnotowano istotną statystycznie zależność pomiędzy relacjami z przełożonymi a odpowiedziami na pytanie czy lubi Pan/i swoją pracę. W grupie osób, które określiły swoje relacje z przełożonym jako „zadowolająco” znalazło się 92,86% osób lubiących swoją pracę i 7,14% tych, którzy jej nie lubią lub nie są w stanie jednoznacznie określić odpowiedzi. W grupie, która określiła swoje relacje z przełożonym jako raczej zadowolająco/raczej niezadowolająco/niezadowolająco znalazło się 70,97% osób lubiących swoją pracę i aż 29,03% badanych, którzy jej nie lubią lub nie są w stanie jednoznacznie udzielić odpowiedzi. Czyli w grupie, która jest mniej zadowolona z relacji z przełożonym w porównaniu z grupą, która jest zadowolona z tych relacji, jest więcej osób nielubiących swojej pracy.

Nie wykazano istotnych statystycznie zależności między satysfakcją z pracy a relacjami z przełożonym.

Praca na obecnym stanowisku spełnia oczekiwania/wyobrażenia u 48 osób (65,7%), pozostałe osoby – 25 (34,2%) są zawiedzione. Czterdzieści jeden osób (56,1%)

Satysfakcja personelu medycznego z wykonywanej pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pielęgniarek

■ Tab. 4. Związek między relacjami z przełożonym a pozytywnym nastawieniem do wykonywanej pracy

Jak określa Pan/i swoje relacje z przełożonym?	Podsumowująca tabela dwudzielcza		
	Czy lubi Pan/i swoją pracę?		
	tak	nie/nie wiem	Wiersz razem
1. Zadowolające	39	3	42
% wiersz	92,86%	7,14%	
2. Raczej zadowolające/niezadowolające /raczej niezadowolające	22	9	31
% wiersza	70,97%	29,03%	
ogół	61	12	73
statystyka	Jak określa Pan/i swoje relacje z przełożonym? x Czy lubi pan/i swoją pracę?		
	Chi-kwadrat	df	P
Chi ² Yatesa	4,729918	df=1	p=,02964

poleciłoby wykonywany zawód przyszłym pokoleniom studentów, pozostałe osoby by tego nie zrobiły.

W kolejnym etapie dokonano oceny zależności pomiędzy satysfakcją zawodową a: wynagrodzeniem, warunkami pracy, zmęczeniem oraz relacjami ze współpracownikami i przełożonymi wykorzystując współczynnik korelacji Spearmana. Zaobserwowano istotną statystycznie zależność ($R=0,231$, $p=0,049$) satysfakcji zawodowej i satysfakcji z wynagrodzenia. Korelacja jest dodatnia co oznacza, że badani, którzy są mniej zadowoleni z wynagrodzenia odczuwają też niższą satysfakcję z pracy.

■ Tab. 5. Związek między wynagrodzeniem a satysfakcją z pracy

Para zmiennych	Korelacja porządku rang Spearmana Oznaczone wsp. korelacji są istotne z $p < ,0500$	
	R Spearman	p
1. Satysfakcja z wynagrodzenia a satysfakcja z pracy	0,231036	0,049230
2. Warunki w pracy a satysfakcja z pracy	0,217804	0,064156
3. Zmęczenie z powodu wykonywanej pracy a satysfakcja zawodowa	-0,148148	0,210991
4. Relacje ze współpracownikami a satysfakcja z pracy	0,223394	0,057457
5. Relacje z przełożonym a satysfakcja z pracy	0,173937	0,141099

Pozostałe zależności nie są istotne statystycznie. Nie odnotowano istotnych statystycznie zależności między satysfakcją zawodową a takimi zmiennymi socjodemograficznymi jak wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, staż w zawodzie oraz staż w miejscu zatrudnienia.

OMÓWIENIE

Z analizy dostępnej literatury wynika, że pozostanie w zawodzie czy też rezygnacja z niego związana jest z satysfakcją z pracy. Pielęgniarki z niskim poziomem satysfakcji zawodowej mają o ok. 65% mniejsze prawdopodobieństwo pozostania w obecnej pracy niż pielęgniarki

z wysokim poziomem satysfakcji zawodowej [3]. Z badań własnych wynika, że 84,9% przebadanego personelu medycznego odczuwa satysfakcję z pracy. Podobne wyniki można odnaleźć w pracy GM. Mbaruku et al. [9] – 73,9% respondentów, praca EH. Engeda et al. [10], w której na 423 przebadanych pielęgniarek 64,5 % jest usatysfakcjonowana swoją pracą oraz badania przeprowadzone przez S. Kaur et al. [11] wśród lekarzy rodzinnych, z których wynika, że 74% z nich jest usatysfakcjonowana ze swojej pracy. Powodem satysfakcji zawodowej pielęgniarek są głównie czynniki „duchowe” (kontakt z człowiekiem, udzielanie pomocy chorym i otoczenie ich opieką) natomiast lekarzy, szacunek społeczny i również pomoc choremu człowiekowi.

Wynagrodzenie jest jednym z najważniejszych czynników mających wpływ na satysfakcję z pracy. Zdecydowana większość ankietowych nie jest zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia (94,5%). Odpowiedzi „raczej tak” padły tylko wśród lekarzy. W większości dostępnych publikacji [3,4,7,12], szczególnie pielęgniarki są grupą zawodową, która podkreśla, że praca jest ciężka i stresująca, a wynagrodzenie niskie i mało motywujące. Wiele pielęgniarek czuje się sfrustrowana z powodu niesprawiedliwego i nieadekwatnego do ciężkości i zakresu odpowiedzialności pracy wynagrodzenia w porównaniu z innymi zawodami medycznymi, szczególnie lekarzami. W pracy K. Kęcka i wsp. [8] Niskie wynagrodzenia jest głównym powodem braku satysfakcji zawodowej, a dopiero potem wymieniane było brak partnerstwa w zespole oraz niski prestiż zawodu.

I. Rotter, E. Kemicer-Chmielewska, P. Lipa, i wsp. [1] podają w swojej pracy, że pielęgniarki pracujące w 12-godzinnym systemie zmianowym mają niski poziom satysfakcji zawodowej. Z prezentowanej pracy wynika, że wśród aspektów które najbardziej nie podobają się badanym w wykonywanej pracy, obok ryzyka zawodowego i szkodliwych warunków pracy, na trzecim miejscu respondenci podawali zmianowy system pracy.

Profesjonalizacja zawodu pielęgniarki, kształcenie pielęgniarek na poziomie uniwersyteckim, większa samodzielność i wykonywanie odpowiedzialnych zadań wiąże się z koniecznością ciągłego kształcenia i doskonalenia zawodowego. Niestety zwiększenie kwalifikacji pielęgniarek nie łączy się ze zwiększeniem prestiżu zawodowego, wynagrodzenia czy zwiększenia możliwości awansu, co wywiera negatywny wpływ na poziom satysfakcji zawodowej [13]. W badaniach własnych 50,6 % respondentów nie ma możliwości uzyskania awansu. Wśród osób które udzieliły takiej odpowiedzi były głównie pielęgniarki.

Zdecydowana większość badanych (89%) potwierdza, że praca którą wykonuje wywołuje u nich zmęczenie. Literatura podaje, że przeciążenie pracą i zakresem obowiązków prowadzi do zmęczenia co w konsekwencji obniża satysfakcję z pracy [1].

Analiza wypowiedzi badanych ujawniła zależność między relacjami z przełożonymi a tym czy pracownik lubi swoją pracę. W artykule S. Ghiyasvandiana i A.A. Gebra [14] czytamy, że pielęgniarki, które otrzymują mocne wsparcie ze strony przełożonego doświadczają

niższego poziomu stresu w pracy oraz emocjonalnego wyczerpania co ma duży wpływ na satysfakcję z pracy.

Nie wykazano istotnych statystycznie zależności między satysfakcją zawodową a zmiennymi socjodemograficznymi. Inne wyniki prezentuje DK. McNeese i G. VanServellen [15]. Wykazują oni, że ściśle z satysfakcją zawodową związany jest wiek, staż pracy oraz wykształcenie. K. Shader, M. Broome, CD. Broome et al. [16] Podkreślają, że młodsze pielęgniarki częściej rezygnują z pracy ponieważ doświadczają więcej stresu i mają niższy poziom satysfakcji zawodowej. Z kolei Chan et al. podkreśla, że pielęgniarki ze stażem pracy krótszym niż 5 lat, są skłonne 4.62 razy częściej odejść z pracy niż pielęgniarki z ponad 10 letnim stażem [17].

Według uzyskanych wyników 56,1% ankietowanych poleciłoby wykonywany zawód przyszłym pokoleniom studentów. Podobne wyniki zgromadzili N.E. Warszawsky i D.S. Havens [18]. Przebadali oni 291 pielęgniarek pracujących w szpitalach w Stanach Zjednoczonych, z których 68% poleciłoby zawód pielęgniarki jako wybór kariery zawodowej.

Satysfakcja z wykonywanej pracy wśród personelu medycznego jest ważna nie tylko dla niego, ale też dla pacjenta i instytucji zatrudniających ten personel. Satysfakcja ta ma wpływ na zadowolenie pacjenta, stopień wypalenia zawodowego personelu, częstość popełniania błędów w pracy, a także jakość świadczonych usług medycznych [19]. Dyssatysfakcja personelu medycznego może zwiększyć niedobory tego personelu, zmniejszyć efektywność pracy i w konsekwencji bardzo znacząco obniżyć jakość opieki. Konieczny jest stały monitoring czynników wpływających na zadowolenie z pracy, przede wszystkim ocenę poziomu wynagrodzenia, obsady personelu medycznego oraz środowiska pracy, aby zmieniać poziom obciążenia pracą, strukturę wynagrodzenia oraz polepszać warunki rozwoju zawodowego.

WNIOSKI

1. Personel medyczny deklaruje, że lubi swoją pracę i odczuwa satysfakcję z jej wykonywania.
2. Wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest czynnikiem determinującym satysfakcję zawodową. Im większe zadowolenie z wynagrodzenia tym większa satysfakcja z pracy. Zdecydowana większość personelu medycznego nie jest zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia.
3. Istnieje zależność między relacjami z przełożonym a tym czy pracownik lubi swoją pracę.

PIŚMIENNICTWO

1. Rotter I, Kemicer-Chmielewska E, Lipa P, i wsp. Assessment of psychosocial work conditions of nurses at selected hospital wards. *Med. Pracy.* 2014; 65(2): 173-179.
2. Kaniewska E, Stawny P. Satysfakcja zawodowa pracowników sektora ochrony zdrowia. *Pielęgniarstwo Pol.* 2012; 2(44): 81-84.
3. Atefi N, Abdullah KL, Wong LP, et al. Factors influencing registered nurses perception of their overall job satisfaction: a qualitative study. *Int. Nurs. Rev.* 2014; 61:352-360.
4. Curtis EA, Glacken M. Job satisfaction among public health nurses: a national survey. *J Nurs. Manag.* 2014; 22: 653-663.
5. Jiang H, Li Ch, Gu Y, et al. Nurse satisfaction and burnout in Shandhai neurology wards. *Rehabil. Nurs.* 2014; 0: 1-8.
6. Goh Y, Lee A, Chan SW, et al. Profiling nurses' job satisfaction, acculturation, work environment, stress, cultural values and coping abilities: A cluster analysis. *Int. J Nurs. Pract.* 2014; 2: 1-10.
7. Gurova E, Harokova S, Dzuka J, et al. Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *Int. J Nurs. Pract.* 2014; 20: 194-203.
8. Kęcka K, Jasińska M, Brzeźniak H, i wsp. Tożsamość zawodowa pielęgniarek i położnych. *Fam. Med. Prim. Care Rev.* 2011; 13(4): 719-723.
9. Mbaruku GM, Larson E, Kimweri A, et al. What elements of the work environment are most responsible for health worker dissatisfaction in rural primary care clinics in Tanzania? *Hum. Resour. Health.* 2014; 12: 1-9.
10. Engeda EH, Birhanu AM, Elene KA. Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia. *BMC Nurs.* 2014; 13: 1-8.
11. Kaur S, Sharma R, Talwar R et al. A study of satisfaction and work environment perception among doctors in a tertiary hospital in Delhi. *Indian J Med. Sci.* 2009; 63: 139-44.
12. Kunecka D. Satysfakcja pracownika a jakość usług medycznych. *Probl. Hig. Epidemiol.* 2010; 91(3): 451-457.
13. Szreter B. Czy lubisz być pielęgniarką? *Mag. Pielęgniarki i Położnej.* 2012; 5: 6-7.
14. Ghiyasvandian S, Gebra AA. Coping work strategies and job satisfaction among Iranian nurses. *Iran Red. Crescent Med. J.* 2014; 16(6): 1-7.
15. McNeese-Smith DK, VanServellen G. Age developmental, and job stage influences on nurse outcomes. *Outcomes Manag. Nurs. Pract.* 2000; 4: 97-104.
16. Shader K, Broome M, Broome CD, et al. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *J Nurs. Adm.* 2001; 31: 210-216.
17. Chan MF, Luk All, Leong SM, et al. Factors influencing Macao nurses intention to leave current employment. *J Clin. Nurs.* 2009; 18: 893-901.
18. Warszawsky NE, Havens DS. Nurse manager Job satisfaction and intent do leave. *Nurs. Econ.* 2014; 32: 32-39.
19. Plomp HN, Van der Beek AJ. Jobsatisfaction of occupational physicians In commercial and Rother delivery settings: a comparative and explorative study. *Int. J Occup Med. Environ. Health.* 2014; 27(4): 672-682.

Praca przyjęta do druku: 26.06.2015

Praca zaakceptowana do druku: 07.07.2015