

## Martyna Maternik

Mgr piel., absolwentka studiów II st. na kierunku pielęgniarstwo, Gdański Uniwersytet Medyczny, Wydział Nauk o Zdrowiu z IMMIT; Copernicus Podmiot Leczniczy Sp. z o.o., Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii

## Katarzyna Kretowicz

Dr n. med., adiunkt, Gdański Uniwersytet Medyczny, Wydział Nauk o Zdrowiu z IMMIT, Instytut Pielęgniarstwa i Położnictwa, Zakład Zarządzania w Pielęgniarstwie

## Magdalena Lemska

Dr n. med., Gdański Uniwersytet Medyczny, Zakład Socjologii Medycyny i Patologii Społecznej

# Ocena satysfakcji z pracy zawodowej studentów studiów drugiego stopnia na kierunku pielęgniarstwo

Praca stanowi ważny element życia każdego człowieka, ponieważ jest to miejsce, w którym spędza on jego znaczącą część. Zadowolenie pracowników jest podstawowym czynnikiem wpływającym na istnienie każdej organizacji. Na satysfakcję wpływa wiele czynników. Są to głównie: czynniki indywidualne, środowiskowe oraz społeczne. Ze względu na deficyt kadry pielęgniarstwa, należy zapewnić wysoki poziom satysfakcji młodemu pokoleniu, który rozpoczyna swoją drogę zawodową i ma szansę zapewnić prawidłowe funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia.

Celem pracy była ocena satysfakcji z pracy zawodowej studentów studiów drugiego stopnia na kierunku pielęgniarstwo w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym oraz jej uwarunkowań. Badaniem objęto 104 studentów studiów drugiego stopnia na kierunku pielęgniarstwo w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym, czynnie pracujących w zawodzie. W pracy wykorzystano metodę analizy piśmiennictwa z klasyczną techniką treściową oraz sondaż diagnostyczny z techniką ankietową oraz kwestionariuszami JDI [*Job Descriptive Index*] i autorskim.

Z przeprowadzonego badania wynika, że satysfakcja zawodowa studentów pielęgniarstwa jest zróżnicowana w zależności od jej obszaru: w relacjach ze współpracownikami plasuje się na poziomie 79,1%, z realizowanych obowiązków zawodowych na poziomie 73,2%, z wynagrodzenia na poziomie 55,1%, z perspektyw awansu na poziomie 30,1%, a ze współpracy z przełożonym na poziomie 72%. Wraz z wiekiem maleje poziom satysfakcji z obowiązków zawodowych, natomiast wzrasta poziom satysfakcji z perspektyw awansu i jest on zdecydowanie wyższy u osób studiujących na pierwszym roku oraz tych, którzy ukończyli szkolenie specjalizacyjne. Osoby studiujące w trybie stacjonarnym odczuwają większą satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia. Wraz ze wzrostem stażu pracy maleje satysfakcja ze współpracy z przełożonym. Badanie nie wykazało wpływu wymiaru czasu pracy oraz faktu realizacji studiów na innym kierunku na poziom satysfakcji zawodowej.

**Słowa kluczowe.** satysfakcja, praca, studenci, pielęgniarstwo,

## Abstract

Work is an important part of everyone's life as it is the where they spend a significant portion of it. Employee satisfaction is a fundamental factor in the existence of any organization. Satisfaction is influenced by many factors, these being mainly: individual, environmental and social factors. Due to the shortage of nursing staff, it is necessary to provide a high level of satisfaction to the younger generation, who are starting their professional journey and may provide a chance for the proper functioning of the healthcare system.

The aim of the study was assessment of job satisfaction and its determinants among second-degree students in the field of nursing at the Medical University of Gdansk. The study included 104 second-degree students from the faculty of nursing of the Medical University of Gdańsk, actively working in the profession. The study used the method of literature analysis with the classical content technique and the diagnostic survey method with the survey technique and JDI [Job Descriptive Index] as well as author's questionnaires.

The study shows that the professional satisfaction of nursing students varies depending on its dimension: in relations with co-workers it is at 79.1%, with professional duties at 73.2%, with remuneration at 55.1%, with promotion prospects at 30.1%, and with cooperation with the supervisor at 72%. With age, the level of satisfaction with professional duties decreases, while the level of satisfaction with promotion prospects increases and is significantly higher in those studying in the first year and those who have completed specialization training. Those studying in full-time mode feel more satisfied with the salary they receive. As seniority increases, satisfaction with cooperation with their supervisor decreases. The study did not show the influence of working time and the fact of completing studies in another field on the level of job satisfaction.

**Keywords:** satisfaction, work, students, nursing.

## Wprowadzenie

Zawód pielęgniarki to jedna z bardziej odpowiedzialnych i wymagających profesji w Polsce. Wymaga ogromnego przygotowania teoretycznego z zakresu nauk medycznych i nabycia umiejętności praktycznych. Wiąże się to również z obowiązkiem stałego kształcenia i doskonalenia się, aby sprawowana opieka zdrowotna była na jak najwyższym poziomie.

Na przełomie ostatnich lat liczba pielęgniarek w Polsce drastycznie spada, a część czynnych zawodowo pielęgniarek jest w wieku emerytalnym. Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) do 2030 roku będzie brakować nawet do 9 mln pielęgniarek na całym świecie. Coraz mniej młodych ludzi decyduje się na podjęcie kształcenia w tym kierunku, a osoby, które ukończyły studia wyższe nie decydują się na podjęcie pracy w zawodzie. Spadająca liczba pielęgniarek spowodowana jest niesatysfakcjonującym wynagrodzeniem, pracą przekraczającą wymiar etatu, w kilku placówkach medycznych, ale także stresującymi warunkami pracy i nadmiarem obowiązków. Wiele pielęgniarek decyduje się na emigrację, dzięki której mogą poprawić satysfakcję z wykonywanego zawodu oraz podnieść poziom jakości życia.

Przyszłością zawodu pielęgniarstwa są młode osoby podejmujące naukę w tym kierunku. Kształcenie na studiach wyższych to nierzadko wielkie wyzwanie wymagające poświęceń i wielu wyrzeczeń. Podjęcie pierwszej pracy w wymarzonej profesji to jeden z ważniejszych momentów w życiu każdego młodego człowieka.

Istotne jest obudzenie w nowym pokoleniu pielęgniarek chęci doskonalenia się i kontynuowania obranej ścieżki zawodowej. Jedynie uatrakcyjnienie tego zawodu oraz zwiększenie satysfakcji zawodowej może zmienić obecną, źle rokującą sytuację. Autorki pracy postanowiły rozwinąć szerzej przedstawiony problem i pokazać znaczenie satysfakcji zawodowej studentów, którzy jako młode pokolenie kadry pielęgniarstwa dopiero wkraczają w zawód i są szansą zmian na lepsze.



## Satysfakcja i zadowolenie z pracy

Praca stanowi ważny element życia każdego człowieka, ponieważ jest to miejsce, w którym spędza się większą część swojego życia. Zadowolenie pracowników jest podstawowym czynnikiem wpływającym na istnienie każdej organizacji. Wyróżnienie jednej, podstawowej definicji satysfakcji jest bardzo trudne, ze względu na złożoność tego zjawiska oraz znaczący wpływ czynników środowiskowych i osobowościowych.

Pojęcie *satysfakcja* często jest stosowane zamiennie z terminem *zadowolenie*. Wielu badaczy określa je mianem synonimów, chociaż mogą się one różnić czasem występowania. Uważa się, że zadowolenie jest odczuciem chwilowym, natomiast satysfakcja to proces długotrwały [1]. Słownik języka polskiego określa zadowolenie jako przyjemne odczucie zaspokojenia, zadowolenie ze spełnianych potrzeb i oczekiwań. Inaczej można je określić jako uczuciową reakcję jednostki na wykonywane zadania lub obowiązki, ogólne pozytywne odczucie związane z wykonywaną pracą, a także konsekwencję postrzegania obowiązków zawodowych i ich użyteczności [2]. Zadowolenie z pracy jest wynikiem działania czynników zewnętrznych, takich jak: wynagrodzenie, warunki pracy, relacje ze współpracownikami oraz kadra zarządzająca. Natomiast satysfakcja z pracy to wynik działania zarówno czynników zewnętrznych, jak i wewnętrznych, do których zalicza się: szacunek i uznanie, możliwości rozwoju i awansu. Przytoczona teoria wskazuje na to, że zadowolenie jest warunkiem osiągnięcia satysfakcji zawodowej [3].

Temat satysfakcji z pracy został pogłębiony przez V.H. Vroom'a, który definiował ją jako pozytywne nastawienie do pracy, które jest warunkiem realizacji oczekiwań i zaspokajania potrzeb pracownika. E.A. Locke natomiast twierdził, że satysfakcja zawodowa to rezultat postrzegania pracy i wykonywanych obowiązków jako podstawa do osiągnięcia pewnych wartości, które umożliwiają realizację i zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych [1]. Jeszcze inną definicję satysfakcji zdefiniowali D. i S. Schulz. Określili ją jako pozytywny lub negatywny stosunek do wykonywanych czynności zawodowych lub pełnionych w niej funkcji [4]. K.N. Wexley i G.A. Youkl z kolei określają satysfakcję jako zespół odczuć i nastawienie pracownika w stosunku

do wykonywanej pracy. D. Lewicka przyjęła ten termin jako pozytywne nastawienie pracownika do powierzonych mu obowiązków, współpracowników, a także do środowiska pracy [5].

M. Juchnowicz twierdzi, że aby osiągnąć satysfakcję z pracy, pracownik musi mieć poczucie spełnienia, zadowolenia z powierzonych obowiązków oraz czerpać radość z możliwości samorealizacji i rozwoju zawodowego. Ponadto uważa, że praca wzmacnia poczucie wartości pracownika oraz umożliwia zaspokajanie potrzeb wyższego rzędu [3].

## Czynniki determinujące satysfakcję z pracy

Na kształtowanie satysfakcji z pracy wpływa wiele czynników, a odczucia z tym związane są całkowicie subiektywne. Głównie są to czynniki indywidualne oraz środowiskowe. Do czynników indywidualnych zalicza się: wiek, płeć, rasę, zdolności poznawcze, doświadczenia zawodowe, odpowiedzialność pracy, cechy osobowości oraz status pracy. Czynniki środowiskowe kształtujące zadowolenie z pracy zostały ujęte w teorii Herzberga. Psycholog wskazał dwie grupy czynników środowiska: czynniki zewnętrzne, związane ze środowiskiem pracy, czyli warunki i bezpieczeństwo pracy, relacje z przełożonym i współpracownikami oraz wynagrodzenie; czynniki wewnętrzne, związane z motywacją do pracy, czyli osiągnięcia zawodowe, perspektywy awansu i możliwości rozwoju [6].

G. Bartkowiak zaproponowała podział czynników kształtujących satysfakcję na bezpośrednie i pośrednie oraz pracownicze i organizacyjne. Do czynników bezpośrednich na poziomie pracowniczym zalicza się indywidualne cechy i potrzeby pracowników, a na poziomie organizacyjnym – cechy organizacji, takie jak: misja, cele, strategia działania oraz wielkość organizacji. Z kolei do czynników pośrednich na poziomie pracowniczym zalicza się kompetencje, zdolności i doświadczenia zawodowe pracownika, a na poziomie organizacyjnym – cechy organizacji, takie jak: relacje z klientami, otoczeniem i opinią publiczną [7].

## Pielęgniarstwo jako kierunek kształcenia w uczelni wyższej

Studia na kierunku pielęgniarstwo są dwustopniowe. Pierwszy etap trwający 3 lata kończy się uzyskaniem tytułu licencjata pielęgniarstwa. Następnie można kontynuować naukę na tym samym kierunku i po dwóch latach zakończyć go, uzyskując tytuł magistra pielęgniarstwa.

Studia pierwszego stopnia kładą największy nacisk na umiejętności praktyczne i skupiają się wokół nauk medycznych oraz nauk o zdrowiu i kulturze fizycznej. Studia pierwszego stopnia kończą się napisaniem pracy licencjackiej oraz egzaminem dyplomowym zbudowanym z części teoretycznej i praktycznej. Osoba z tytułem licencjata pielęgniarstwa posiada wiedzę w zakresie pielęgniarstwa, nauk medycznych oraz aspektów prawnych wykonywania zawodu pielęgniarki. Potrafi samodzielnie sprawować profesjonalną opiekę z poszanowaniem wszelkich praw i zasad etyki zawodu, udzielać świadczeń zdrowotnych, działać w zakresie promocji zdrowia oraz współpracować z innymi członkami zespołu interdyscyplinarnego. Studia drugiego stopnia trwają cztery semestry [8, 9]. Po uzyskaniu tytułu magistra pielęgniarka może rozpocząć studia trzeciego stopnia w szkole doktorskiej.

Kształcenie podyplomowe umożliwia pielęgniarkom spełnianie obowiązku ciągłego aktualizowania wiedzy oraz podnoszenia swoich kwalifikacji. Wyróżnia się następujące formy kształcenia podyplomowego: szkolenie specjalizacyjne, kurs kwalifikacyjny, kurs specjalistyczny oraz kurs dokształcający [9, 10].

## Grupa zawodowa pielęgniarek

Obecnie zawód pielęgniarki jest określany jako samodzielny zawód medyczny i polega na udzielaniu świadczeń zdrowotnych. Szczegółowe zasady wykonywania zawodu pielęgniarki opisane zostały w ustawie z dnia 15 lipca 2011 roku o zawodach pielęgniarki i położnej. Kluczowe zadania dla pracy pielęgniarki to: określanie deficytów pielęgnacyjnych i zdrowotnych pacjenta, tworzenie i prowadzenie planu opieki, udzielanie świadczeń zdrowotnych, diagnostycznych, rehabilitacyjnych, profilaktycznych oraz promocja zdrowia [9]. Wymienione zadania świadczą o dużej autonomii tego zawodu.



Kwalifikacje zawodowe pielęgniarka uzyskuje po ukończeniu studiów pierwszego stopnia z tytułem licencjata pielęgniarstwa. Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych, właściwa dla miejsca zatrudnienia pielęgniarki, przyznaje jej prawo wykonywania zawodu oraz wpisuje do rejestru członków Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych [9].

Organem reprezentującym grupę zawodową pielęgniarek oraz sprawującym kontrolę nad właściwym wykonywaniem obowiązków zawodowych jest Samorząd Zawodowy Pielęgniarek i Położnych. Przynależność pielęgniarek do samorządu jest obowiązkowa [11]. Zasady działania i zadania samorządu opisane są w ustawie z dnia 1 lipca 2011 roku o samorządzie pielęgniarek i położnych. Do najważniejszych zadań samorządu należy: sprawowanie kontroli nad wykonywaniem zawodu zgodnie z ustalonymi zasadami, ustalanie zasad etyki i standardów zawodowych, wydawanie prawa wykonywania zawodu oraz reprezentacja pielęgniarek w sprawach zawodowych, społecznych i gospodarczych [11].

Pielęgniarki mogą wykonywać czynności zawodowe na podstawie różnych form zatrudnienia. Podstawową, a zarazem najczęstszą formą zatrudnienia pielęgniarek w podmiotach leczniczych jest umowa o pracę, której istotną częścią jest zapewnienie ochrony socjalnej pracownikowi. Inną formą zatrudnienia jest prywatna praktyka zawodowa pielęgniarki, która może przyjmować formę indywidualną lub grupową. Indywidualna praktyka pielęgniarska związana jest z prowadzeniem jednoosobowej działalności gospodarczej, czyli samozatrudnieniem. W przypadku, kiedy podmiot leczniczy zleca wykonywanie świadczeń zdrowotnych w swoim zakładzie, umowę taką nazywa się kontraktem. Kolejną formą zatrudnienia pielęgniarki, rzadziej praktykowaną, jest umowa zlecenie, która jest podobnie jak kontrakt umową cywilnoprawną [12].

## Cel badań

Celem niniejszej pracy była ocena satysfakcji z pracy zawodowej studentów studiów drugiego stopnia na kierunku pielęgniarstwo w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym oraz jej uwarunkowań. Dla osiągnięcia postawionego celu sformułowano poniższe problemy badawcze:

1. Jaki jest poziom satysfakcji badanych ze współpracy z innymi pracownikami, z realizowanych obowiązków zawodowych, z wynagrodzenia, z perspektyw awansu oraz ze współpracy z przełożonym?

2. Czy wiek, tryb studiów, poziom ich zaawansowania oraz fakt realizacji studiów na innym kierunku oraz staż, wymiar czasu pracy i dodatkowe kwalifikacje wpływają na satysfakcję zawodową respondentów?

## Materiał i metody badań

Badanie przeprowadzone było od listopada 2020 r. do marca 2021 roku. Zostało nim objętych 104 pracujących w zawodzie studentów studiów drugiego stopnia na kierunku pielęgniarstwo w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym. Badanie prowadzone było online na platformie Formularze Google. Respondenci, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu, zostali poinformowani o jego celu, anonimowości oraz dobrowolności.

W celu stworzenia niniejszej pracy wykorzystano metodę analizy piśmiennictwa, na podstawie której zebrany został materiał źródłowy oraz sondaż diagnostyczny, w którym użyto techniki ankietowej [13]. Narzędziami wykorzystanymi w celu uzyskania danych społeczno-demograficznych respondentów były autorski kwestionariusz ankiety oraz kwestionariusz JDI (*Job Descriptive Index*), opracowany przez P.C. Smith, L.M. Kendall oraz C.L. Hulin w 1969 r. Przez lata był on poddawany licznym weryfikacjom i korektom. Uwspółcześniona wersja kwestionariusza, na podstawie której przeprowadzono badanie oraz instrukcje i rekomendacje dotyczące oceniania i analizowania pozyskanych odpowiedzi, otrzymano z Uniwersytetu w Bowling Green w stanie Ohio. Na potrzeby przeprowadzenia niniejszego badania pozyskane materiały zostały przetłumaczone z języka angielskiego na język polski.

Aby wykonać niezbędne do napisania niniejszej pracy obliczenia statystyczne, zastosowano pakiet statystyczny IBM SPSS 23 oraz arkusz kalkulacyjny Excel 2016. Zmienne o charakterze jakościowym zostały przedstawione z użyciem liczebności oraz wartości procentowych. Zmienne o charakterze ilościowym opisano za pomocą średniej arytmetycznej i odchylenia standar-

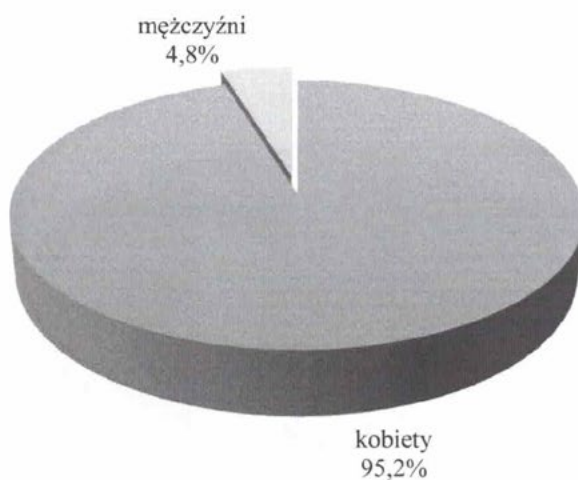


dowego. Przy użyciu testu t-Studenta oraz U Manna Whitney'a obliczono istotność różnic między dwiema grupami. Istotne statystycznie powiązanie siły i kierunku między zmiennymi zbadano za pomocą analizy korelacji, w której obliczono współczynniki korelacji Spearmana. Wartość poziomu istotności przyjęta dla wszystkich obliczeń statystycznych wynosiła  $p \leq 0,05$ .

## Wyniki badań

### Charakterystyka grupy badanej

Badaniem zostały objęte 104 osoby, z czego 95,2% stanowiły kobiety, a pozostałe 4,8% – mężczyźni. Procentowy rozkład płci respondentów przedstawiono na rys. 1.



**Rys. 1.** Płeć respondentów

Źródło: oprac. własne

Średni wiek respondentów wyniósł  $25,3 \pm 5,41$  (zakres 22–47 lat). Wiek osób badanych przedstawiony został w tab. 1.

**Tab. 1.** Wiek respondentów

Statystyki opisowe	N	Min	Max	M	SD
Wiek	104	22	47	25,3	5,41

Źródło: oprac. własne.

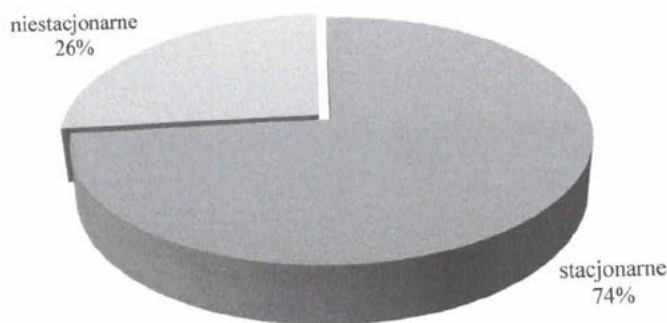
Średni staż pracy w zawodzie osób badanych wyniósł  $3 \pm 61,70$  (zakres 0–360 miesięcy). Staż pracy respondentów przedstawia tab. 2.

**Tab. 2.** Staż pracy respondentów w zawodzie

Statystyki opisowe	N	Min	Max	M	SD
Staż pracy w zawodzie (w miesiącach)	103	0	360	3	61,7

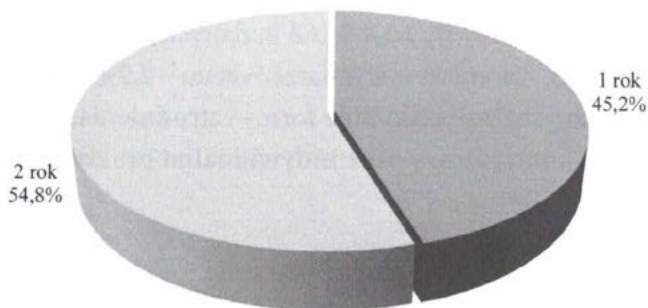
Źródło: oprac. własne.

Respondenci studiujący na studiach stacjonarnych stanowili 74% badanych (77 osób), natomiast na studiach niestacjonarnych – 26% (27 osób). Procentowy rozkład badanych zależnie od trybu studiów obrazuje rys. 2.

**Rys. 2.** Tryb studiów respondentów

Źródło: oprac. własne

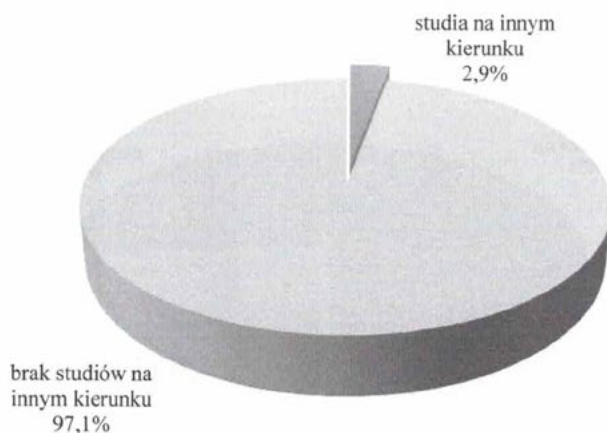
Rok realizowanych studiów drugiego stopnia w grupie badanej przedstawia rys. 3. 47 osób (45,2%) studiowało na 1. roku, natomiast na 2. roku 57 osób (54,8%).



**Rys. 3.** Realizowany rok studiów w grupie badanej respondentów

Źródło: oprac. własne

Studia na innym kierunku niż pielęgniarstwo podjęły 3 osoby, co stanowiło 2,9% respondentów. 1 osoba wskazała pedagogikę specjalną, a 2 osoby – przygotowanie pedagogiczne jako dodatkowy kierunek studiów. Procentowy rozkład tych danych przedstawia rys. 4.

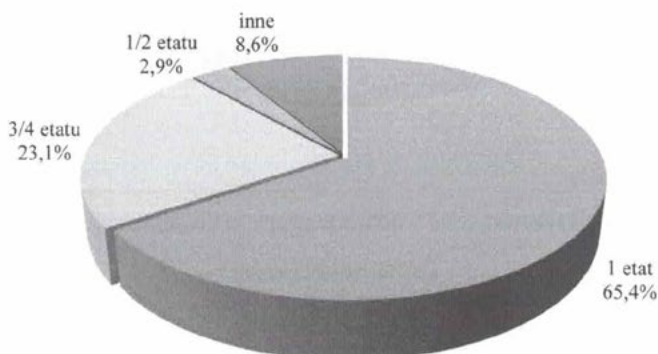


**Rys. 4.** Inne kierunki studiów realizowane przez respondentów

Źródło: oprac. własne



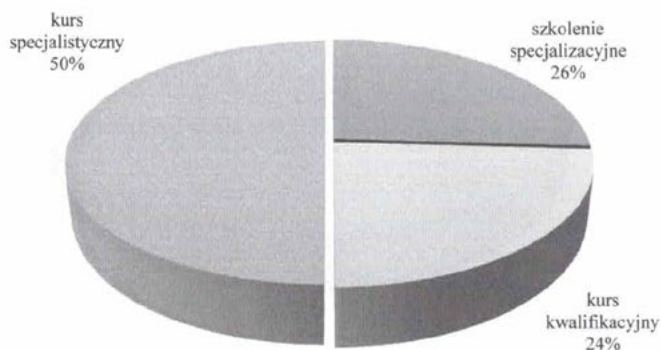
Wymiar czasu pracy badanych przedstawia rys. 5. Osoby pracujące w wymiarze 1 etatu stanowiły 65,4% (68 badanych), w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu – 23,1% (24 badanych), natomiast w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu – 2,9% (3 badanych). Pozostałe 8,6% (9 badanych) wskazało inne formy zatrudnienia, takie jak: umowa zlecenie, umowa kontraktowa oraz indywidualna praktyka pielęgniarska.



**Rys. 5.** Wymiar czasu pracy respondentów

Źródło: oprac. własne

Rys. 6 obrazuje dodatkowe kwalifikacje zawodowe badanych osób. Szkolenie specjalizacyjne wskazało 13 osób (26%), kurs kwalifikacyjny – 12 osób (24%), a kurs specjalistyczny – 25 osób (50%).



**Rys. 6.** Kwalifikacje podyplomowe respondentów

Źródło: oprac. własne

### Współpracownicy a satysfakcja z pracy zawodowej

W celu określenia wpływu współpracowników na satysfakcję zawodową respondentów, wskazano minimalną i maksymalną ilość uzyskanych punktów, jaka wynosiła dla tego obszaru oraz wyliczono przeciętną wartość wynoszącą 42,70 w możliwym przedziale od 0 do 54. Wartości te przedstawione zostały w tab. 3. Analiza wykazała satysfakcję zawodową ze współpracy z innymi na poziomie 79,1%.

**Tab. 3.** Satysfakcja zawodowa badanych a współpracownicy

Statystyki opisowe	N	Min	Max	M	SD
Współpracownicy	104	14	54	42,70	10,02

Źródło: oprac. własne.

### Realizowane obowiązki a satysfakcja z pracy zawodowej

W celu określenia wpływu realizowanych obowiązków na satysfakcję zawodową respondentów, wskazano minimalną i maksymalną ilość uzyskanych punktów, jaka wynosiła dla tego obszaru oraz wyliczono przeciętną wartość wynoszącą 39,55 w możliwym przedziale od 0 do 54. Wartości te przedstawione zostały w tab. 4. Analiza wykazała satysfakcję zawodową z wykonywanych obowiązków na poziomie 73,2%.

**Tab. 4.** Obowiązki zawodowe badanych a satysfakcja z pracy zawodowej

Statystyki opisowe	N	Min	Max	M	SD
Obowiązki zawodowe	104	18	54	39,55	8,41

Źródło: oprac. własne.

### Wynagrodzenie a satysfakcja z pracy zawodowej

W celu określenia wpływu wynagrodzenia na satysfakcję zawodową respondentów, wskazano minimalną i maksymalną ilość uzyskanych punktów, jaka wynosiła dla tego obszaru oraz wyliczono przeciętną wartość wynoszącą

29,78 w możliwym przedziale od 0 do 54. Wartości te przedstawione zostały w tab. 5. Analiza wykazała satysfakcję zawodową z wynagrodzenia na poziomie 55,1%.

**Tab. 5.** Wynagrodzenia badanych a satysfakcja z pracy zawodowej

Statystyki opisowe	N	Min	Max	M	SD
Wynagrodzenie	104	0	54	29,78	7,34

Źródło: oprac. własne.

### Perspektywa awansu a satysfakcja z pracy zawodowej

W celu określenia wpływu perspektyw awansu na satysfakcję zawodową respondentów, wskazano minimalną i maksymalną ilość uzyskanych punktów, jaka wynosiła dla tego obszaru oraz wyliczono przeciętną wartość wynoszącą 16,24 w możliwym przedziale od 0 do 54. Wartości te przedstawione zostały w tab. 6. Analiza wykazała satysfakcję zawodową z perspektyw awansu na poziomie 30,1%.

**Tab. 6.** Perspektywy awansu respondentów a satysfakcja z pracy zawodowej

Statystyki opisowe	N	Min	Max	M	SD
Perspektywy awansu	104	0	54	16,24	6,82

Źródło: oprac. własne.

### Przełożony a satysfakcja z pracy zawodowej

W celu określenia wpływu przełożonego na satysfakcję zawodową respondentów, wskazano minimalną i maksymalną ilość uzyskanych punktów, jaka wynosiła dla tego obszaru oraz wyliczono przeciętną wartość wynoszącą 38,88 w możliwym przedziale od 0 do 54. Wartości te przedstawione zostały w tab. 7. Analiza wykazała satysfakcję zawodową ze współpracy z przełożonym na poziomie 72%.



**Tab. 7.** Przełożony a satysfakcja badanych z pracy zawodowej

Statystyki opisowe	N	Min	Max	M	SD
Przełożony	104	4	54	38,88	11,97

Źródło: oprac. własne.

### Wpływ zmiennych społeczno-demograficznych na satysfakcję z pracy zawodowej

#### Wiek

W celu weryfikacji czy wiek wpływa na satysfakcję zawodową zastosowano testy korelacji Spearmana. Analiza wykazała istotne korelacje pomiędzy zmiennymi. Wraz ze wzrostem wieku badanych malał poziom satysfakcji z obowiązków zawodowych w obecnej pracy  $rHO = -0,25$ ;  $p < 0,05$ . Natomiast wraz ze wzrostem wieku badanych wzrastał poziom satysfakcji dotyczący perspektyw awansu  $rHO = 0,19$ ;  $p = 0,05$ . Pomiedzy wiekiem a satysfakcją w aspektach: współpracownicy  $rHO = 0,07$ ;  $p > 0,05$ , wynagrodzenie  $rHO = -0,07$ ;  $p > 0,05$  oraz przełożony  $rHO = -0,15$ ;  $p > 0,05$  nie uzyskano istotnych statystycznie korelacji. Analizę korelacji pomiędzy wiekiem badanych a satysfakcją zawodową przedstawiono w tab. 8.

**Tab. 8.** Wiek badanych a satysfakcja zawodowa

Wiek	N	rHO	p
Współpracownicy	104		0,443
Obowiązki zawodowe w obecnej pracy	104	0,07-0,25-	0,011
Wynagrodzenie	104	0,07	0,483
Perspektywy awansu	104	0,19-0,15	0,050
Przełożony	104		0,116

Źródło: oprac. własne.

#### Tryb studiów

W celu weryfikacji wpływu trybu studiów na satysfakcję zawodową zastosowano nieparametryczne testy U Manna Whitney'a. Analiza wykazała związek pomiędzy zmiennymi. Istotnie statystycznie wyższy poziom satysfakcji z wynagrodzenia mieli badani ze studiów stacjonarnych niż z niestacjonarnych  $Z = -2,76$ ;  $p < 0,05$ . Pomiedzy poziomem satysfakcji w różnych aspektach – współpracow-

nicy  $Z = -0,17$ ,  $p > 0,05$ ; obowiązki zawodowe w obecnej pracy  $Z = -1,36$ ,  $p > 0,05$ ; perspektywy awansu  $Z = -0,33$ ,  $p > 0,05$  oraz przełożony  $Z = -0,49$ ,  $p > 0,05$  – a trybem studiów nie uzyskano istotnych statystycznie różnic. Analizę tych danych przedstawia tab. 9.

**Tab. 9.** Tryb studiów a satysfakcja zawodowa badanych w poszczególnych wymiarach

Współpracownicy a tryb studiów	N	M	SD	Z	p
Stacjonarne	77	43,20	8,74	0,17	0,867
Niestacjonarne	27	41,25	13,09		
Obowiązki zawodowe w obecnej pracy a tryb studiów	N	M	SD	Z	p
Stacjonarne	77	40,15	8,33	1,36	0,171
Niestacjonarne	27	37,85	8,56		
Wynagrodzenie a tryb studiów	N	M	SD	Z	p
Stacjonarne	77	16,07	6,97	2,76	0,006
Niestacjonarne	27	11,51	7,46		
Perspektywy awansu a tryb studiów	N	M	SD	Z	p
Stacjonarne	77	7,96	6,66	0,33	0,735
Niestacjonarne	27	8,59	7,36		
Przełożony a tryb studiów	N	M	SD	Z	p
Stacjonarne	77	38,87	12,32	0,49	0,624
Niestacjonarne	27	38,92	11,11		

Źródło: oprac. własne.

### Rok studiów

Aby zweryfikować wpływ roku studiów na satysfakcję zawodową, zastosowano parametryczne testy t-Studenta. Analiza wykazała związek pomiędzy zmiennymi. Istotnie statystycznie wyższy poziom satysfakcji z perspektyw awansu mieli badani z 1. roku niż z 2. roku studiów  $t_{(102)} = 2,77$ ,  $p < 0,05$ . Pomiedzy poziomem satysfakcji w aspektach: współpracownicy  $t_{(102)} = 0,92$ ;

$p > 0,05$ , obowiązki zawodowe w obecnej pracy  $t_{(102)} = 0,60$ ;  $p > 0,05$ , wynagrodzenie  $t_{(102)} = 0,26$ ;  $p > 0,05$  oraz przełożony  $t_{(102)} = 0,66$ ;  $p > 0,05$  a rokiem studiów nie uzyskano istotnych statystycznie różnic. Analizę tych danych przedstawia tab. 10.

**Tab. 10.** Rok studiów a satysfakcja zawodowa respondentów

Współpracownicy a rok studiów	N	M	SD	t	df	p
1 rok	47	43,70	11,41	0,92	102	0,358
2 rok	57	41,87	8,72			
Obowiązki zawodowe a rok studiów	N	M	SD	t	df	p
1 rok	47	40,10	8,64	0,60	102	0,549
2 rok	57	39,10	8,27			
Wynagrodzenie a rok studiów	N	M	SD	t	df	p
1 rok	47	14,68	7,12	0,26	102	0,790
2 rok	57	15,07	7,59			
Perspektywy awansu a rok studiów	N	M	SD	t	df	p
1 rok	47	10,10	7,76	2,77	102	0,007
2 rok	57	6,49	5,47			
Przełożony a rok studiów	N	M	SD	t	df	p
1 rok	47	39,74	11,56	0,66	102	0,508
2 rok	57	38,17	12,34			

Źródło: oprac. własne.

### Staż pracy

W celu weryfikacji wpływu stażu pracy na satysfakcję zawodową zastosowano testy korelacji Spearmana. Analiza wykazała istotne korelacje pomiędzy zmiennymi. Wraz ze wzrostem stażu pracy badanych malał poziom satysfakcji ze współpracy z przełożonym  $r_{HO} = -0,20$ ;  $p < 0,05$ . Pomiedzy stażem pracy



a satysfakcją w aspektach: współpracownicy  $rHO = -0,11$ ;  $p > 0,05$ , obowiązki zawodowe w obecnej pracy  $rHO = -0,04$ ;  $p > 0,05$ , wynagrodzenie  $rHO = 0,11$ ;  $p > 0,05$  oraz perspektywy awansu  $rHO = 0,08$ ;  $p > 0,05$  nie uzyskano istotnych statystycznie korelacji. Analizę powyższych danych przedstawia tab. 11.

**Tab. 11.** Staż pracy a satysfakcja zawodowa respondentów

Staż pracy	N	rHO	p
Współpracownicy	103		0,280
Obowiązki zawodowe w obecnej pracy	103	-0,11-0,04	0,649
Wynagrodzenie	103	0,11	0,281
Perspektywy awansu	103	0,08-0,20	0,392
Przełożony	103		0,047

Źródło: oprac. własne.

### Wymiar czasu pracy

W celu weryfikacji wpływu wymiaru czasu pracy na satysfakcję zawodową zastosowano nieparametryczne testy U Manna Whitney'a. Analiza nie wykazała związku pomiędzy wymiarem czasu pracy a poziomem satysfakcji w aspektach: współpracownicy  $Z = -0,70$ ,  $p > 0,05$ ; obowiązki zawodowe w obecnej pracy  $Z = -0,32$ ,  $p > 0,05$ ; wynagrodzenie  $Z = -1,15$ ,  $p > 0,05$ , perspektywy awansu  $Z = -0,98$ ,  $p > 0,05$  oraz przełożony  $Z = -0,50$ ,  $p > 0,05$ . Analizę tych danych przedstawia tab. 12.

**Tab. 12.** Wymiar czasu pracy a satysfakcja zawodowa badanych

Współpracownicy a wymiar czasu pracy	N	M	SD	Z	p
1 etat	75	42,04	10,36	0,70	0,480
¾ etatu	23	43,56	9,67		
Obowiązki zawodowe a wymiar czasu pracy	N	M	SD	Z	p
1 etat	75	39,25	8,61	0,32	0,743
¾ etatu	23	40,04	8,45		
Wynagrodzenie a wymiar czasu pracy	N	M	SD	Z	p
1 etat	75	14,49	7,28	1,15	0,247
¾ etatu	23	16,34	7,17		
Perspektywy awansu a wymiar czasu pracy	N	M	SD	Z	p

1 etat	75	8,72	7,42	0,98	0,323
¾ etatu	23	6,34	4,60		
Przełożony a wymiar czasu pracy	N	M	SD	Z	p
1 etat	75	38,69	11,76	0,50	0,614
¾ etatu	23	39,08	12,47		

Źródło: oprac. własne.

### Kształcenie podyplomowe

W celu weryfikacji wpływu dodatkowych kwalifikacji na satysfakcję zawodową zastosowano nieparametryczne testy U Manna Whitneya. Analiza wykazała związek pomiędzy zmiennymi. Istotnie statystycznie wyższy poziom satysfakcji z perspektyw awansu mieli badani, którzy ukończyli szkolenie specjalizacyjne  $Z = -2,27$ ;  $p < 0,05$ . Pomiedzy poziomem satysfakcji w aspektach: współpracownicy  $Z = -0,01$ ;  $p > 0,05$ , obowiązki zawodowe w obecnej pracy  $Z = -1,36$ ;  $p > 0,05$ , wynagrodzenie  $Z = -0,29$ ;  $p > 0,05$  oraz przełożony  $Z = -1,16$ ;  $p > 0,05$  a posiadaną specjalizacją nie wykazano korelacji istotnych statystycznie. Analiza powyższych danych przedstawiona została w tab. 13.

**Tab. 13.** Szkolenie specjalizacyjne a satysfakcja zawodowa respondentów

Współpracownicy a szkolenie specjalizacyjne	N	M	SD	Z	P
Nie	91	42,64	10,20	0,01	0,988
Tak	13	43,07	9,03		
Obowiązki zawodowe w obecnej pracy a szkolenie specjalizacyjne	N	M	SD	Z	p
Nie	91	39,96	8,32	1,36	0,171
Tak	13	36,69	8,84		
Wynagrodzenie a szkolenie specjalizacyjne	N	M	SD	Z	p
Nie	91	15,02	7,23	0,29	0,771
Tak	13	14,00	8,35		
Perspektywy awansu a szkolenie specjalizacyjne	N	M	SD	Z	p
Nie	91	7,53	6,52	2,27	0,023
Tak	13	12,23	7,70		

Współpracownicy a szkolenie specjalizacyjne	N	M	SD	Z	P
Przełożony a szkolenie specjalizacyjne	N	M	SD	Z	p
Nie	91	39,45	11,56	1,16	0,243
Tak	13	34,92	14,39		

Źródło: oprac. własne.

Zastosowano nieparametryczne testy U Manna Whitney'a. Analiza nie wykazała związku pomiędzy posiadaniem kursu kwalifikacyjnego a poziomem satysfakcji w aspektach: współpracownicy  $Z = -0,73$ ;  $p > 0,05$ , obowiązki zawodowe w obecnej pracy  $Z = -1,53$ ;  $p > 0,05$ , wynagrodzenie  $Z = -1,06$ ;  $p > 0,05$ , perspektywy awansu  $Z = -0,82$ ;  $p > 0,05$  oraz przełożony  $Z = -1,57$ ;  $p > 0,05$ . Analizę tych danych przedstawiono w tab. 14.

**Tab. 14.** Kurs kwalifikacyjny a satysfakcja zawodowa badanych

Współpracownicy a kurs kwalifikacyjny	N	M	SD	Z	p
Nie	92	42,90	10,10	0,73	0,462
Tak	12	41,16	9,66		
Obowiązki zawodowe a kurs kwalifikacyjny	N	M	SD	Z	p
Nie	92	39,90	8,63	1,53	0,126
Tak	12	36,91	6,18		
Wynagrodzenie a kurs kwalifikacyjny	N	M	SD	Z	p
Nie	92	15,14	7,34	1,06	0,288
Tak	12	13,00	7,38		
Perspektywy awansu a kurs kwalifikacyjny	N	M	SD	Z	p
Nie	92	7,92	6,75	0,82	0,411
Tak	12	9,66	7,43		
Przełożony a kurs kwalifikacyjny	N	M	SD	Z	p
Nie	92	39,83	10,95	1,57	0,116
Tak	12	31,58	16,83		

Źródło: oprac. własne.

Zastosowano nieparametryczne testy U Manna Whitney'a. Analiza nie wykazała związku pomiędzy posiadaniem kursu specjalistycznego a pozio-

mem satysfakcji w aspektach: współpracownicy  $Z = -0,73$ ;  $p > 0,05$ , obowiązki zawodowe w obecnej pracy  $Z = -0,30$ ;  $p > 0,05$ , wynagrodzenie  $Z = -0,56$ ;  $p > 0,05$ , perspektywy awansu  $Z = -0,11$ ;  $p > 0,05$  oraz przełożony  $Z = -0,02$ ;  $p > 0,05$ . Analizę tych danych przedstawia tab. 15.

**Tab. 15.** Kurs specjalistyczny a satysfakcja zawodowa respondentów

Współpracownicy a kurs specjalistyczny	N	M	SD	Z	p
Nie	79	42,15	10,37	0,73	0,461
Tak	25	44,40	8,79		
Obowiązki zawodowe a kurs specjalistyczny	N	M	SD	Z	p
Nie	79	39,49	8,97	0,30	0,760
Tak	25	39,76	6,50		
Wynagrodzenie a kurs specjalistyczny	N	M	SD	Z	p
Nie	79	15,05	7,65	0,56	0,570
Tak	25	14,40	6,40		
Perspektywy awansu a kurs specjalistyczny	N	M	SD	Z	p
Nie	79	7,77	6,01	0,11	0,912
Tak	25	9,24	8,97		
Przełożony a kurs specjalistyczny	N	M	SD	Z	p
Nie	79	38,88	11,84	0,02	0,979
Tak	25	38,80	12,61		

Źródło: oprac. własne.

## Dyskusja

Liczba pielęgniarek w Polsce drastycznie spada, a wiele pielęgniarek czynnych zawodowo jest w wieku emerytalnym. Coraz mniej młodych osób podejmuje kształcenie na kierunku pielęgniarstwo w uczelni wyższej, a ci którzy ukończyli studia z tytułem licencjata pielęgniarstwa często nie podejmują pracy w zawodzie. Jeszcze inni decydują się na emigrację w nadziei na lepszą przyszłość i bardziej satysfakcjonujące warunki pracy. Badanie satysfakcji studentów



z pracy zawodowej jest ważne ze względu na skalę i powagę problemu. Wyniki takich badań pokazują, jakie obszary wymagają pogłębionej analizy oraz jaki należy obrać kierunek działań w celu zmiany niekorzystnej sytuacji. Studenci kierunku pielęgniarstwo są przyszłością tego zawodu. Należy dołożyć wszelkich starań, aby zatrzymać w zawodzie młodą kadrę pielęgniarstwa i zapewnić dalsze sprawne funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia w Polsce.

Badanie własne przeprowadzono przy użyciu kwestionariusza JDI. Według dostępnych wyników badań jest to bardzo rzetelne i precyzyjne narzędzie, o czym świadczy wysoki współczynnik Alfa Cronbacha –0,90. Wartość tego współczynnika, wynosząca 0,80 lub wyżej, świadczy o dużej spójności i precyzji użytego w badaniu narzędzia [14]. Badanie własne autorki pracy wykazało satysfakcję respondentów ze współpracy z innym pracownikami na poziomie 79,1%, z realizowanych obowiązków zawodowych na poziomie 73,2%, z wynagrodzenia na poziomie 55,1%, z perspektyw awansu na poziomie 30,1%, a ze współpracy z przełożonym na poziomie 72%.

Większość opublikowanych badań potwierdza uzyskane wyniki. W badaniu D. Kozak-Putowskiej, M. Putowskiego, J. Piskorz, G. Wójcik, przeprowadzonym na grupie personelu medycznego z kilku placówek medycznych, wykazano, że zdecydowana większość ankietowanych pielęgniarek, bo aż 94,5%, nie jest zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia. Wykazano również, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest możliwe u 63% respondentów. Połowa badanych pielęgniarek nie ma możliwości uzyskania awansu – 50,6%, a pozostałe osoby nie wiedzą o istnieniu takich możliwości. 73,9% badanych jest zadowolonych z relacji ze współpracownikami, a 87,6% respondentów oceniło te relacje jako zadowalające. Wykazano istotną statystycznie korelację pomiędzy relacją z przełożonym a zadowoleniem z pracy. Wśród osób, które określiły relacje z przełożonym jako zadowalające, 92,86% odpowiedziało, że są zadowolone także ze swojej pracy [15].

Badanie K. Sowińskiej, K. Kretowicz, A. Gaworskiej-Krzemińskiej oraz D. Świetlika również potwierdza średni poziom satysfakcji z wynagrodzenia. 49% ankietowanych wskazało swoje wynagrodzenie jako niskie, natomiast pozostałe 51% jako średnie. W badaniu tym wykazano również, że podwyższenie pensji badanych pielęgniarek zdecydowanie polepszyłoby ich stosunek do wykonywanej pracy, a co za tym idzie, zwiększyłaby się ich satysfakcja

z pracy zawodowej. Większość ankietowanych określiła stosunki interpersonalne w miejscu pracy jako dobre – 56% lub dostateczne – 35%. Ponadto większość z nich uważa, że zła atmosfera pomiędzy członkami zespołu interdyscyplinarnego obniża satysfakcję zawodową [16].

W badaniu przeprowadzonym przez A. Krzos, M. Charzyńską-Gulę, A. Stanisławek, Z. Szadowską-Szlachetkę i M. Rząca wśród respondentek wykazano, że ankietowane pielęgniarki nie były zadowolone z systemu promocji i nagradzania oraz perspektyw awansu i rozwoju zawodowego. W badaniu B. Ziółkowskiej i D. Szmít respondenci określili relacje z przełożonym jako poprawne – 12,5%, dobre – 25% oraz bardzo dobre – 62,5% [17].

Badanie R. Piotrkowskiej, P. Jarzynkowskiego i J. Książek przeprowadzone w 2020 roku wśród pielęgniarek onkologicznych wykazało, że w badanej grupie średnia wartość satysfakcji z pracy wyniosła 67,1%. Ankietowane pielęgniarki były zadowolone z wykonywanych obowiązków zawodowych, natomiast perspektywy awansu oraz wynagrodzenie to obszary oceniane jako najmniej satysfakcjonujące [18]. Z. Sekuła i M. Sabat w badaniu własnym przeprowadzonym w 2007 roku wśród pielęgniarek zatrudnionych we Wrocławiu wykazały, że 93% respondentów ma możliwość doskonalenia zawodowego. Wykazały również, że 93% badanych uważa swoje wynagrodzenie za nieadekwatne w stosunku do nakładu pracy [19].

Badanie E. Wilczek-Rużyczki, I. Zaczyk i K. Obrzut przeprowadzone w 2017 roku wśród pielęgniarek opieki paliatywnej wykazało średnią satysfakcję zawodową. Połowa ankietowanych pielęgniarek stwierdziła, że praca je satysfakcjonuje, 36% jest nie w pełni usatysfakcjonowana, a 14% nie czuje satysfakcji z wykonywanej pracy. W przypadku wynagrodzenia sytuacja wygląda odwrotnie. Jedynie 18% respondentek jest zadowolonych z otrzymywanej pensji [20]. W 2016 roku przeprowadzone zostało badanie wśród studentów studiów magisterskich na kierunku pielęgniarstwo w Łomży, które wykazało, że większość ankietowanych odczuwa satysfakcję z pracy w zawodzie [21]. W badaniu przeprowadzonym w 2015 r. wśród pielęgniarek zatrudnionych w jednym ze szpitali specjalistycznych województwa śląskiego wykazano, że większość ankietowanych, bo aż 95%, podaje wynagrodzenie jako najmniej satysfakcjonujący czynnik w pracy zawodowej. Relacje ze współpracownikami są zadowalające, co potwierdziło 94% ankietowanych



pielęgniarek. Większość z nich uważa, że nie ma dostępu do kształcenia i rozwoju zawodowego w miejscu pracy. Aż 96% badanych stwierdziło, że nie ma możliwości awansu. Badanie wykazało, że ankietowane pielęgniarki raczej są zadowolone z otrzymywanego wynagrodzenia, bo jedynie 38% okazało swoje niezadowolone. 71% pielęgniarek potwierdziło, że ich praca jest satysfakcjonująca, a staż pracy nie ma na to wpływu [22].

Badanie przeprowadzone wśród pielęgniarek podstawowej opieki zdrowotnej w Szczytnie wykazało, że satysfakcja zawodowa ankietowanych kształtuje się na przeciętnym poziomie. Co więcej, największą satysfakcję z pracy wykazywały osoby z wykształceniem magisterskim. Ta sama grupa pielęgniarek zadowolona była ze swojej sytuacji finansowej, natomiast adekwatność wynagrodzenia w stosunku do nakładu pracy badane określały na poziomie poniżej przeciętnym. Respondentki uważają, że współpraca z przełożonym, jak i współpracownikami, jest bardzo dobra – 54,72% lub przeciętna – 42,45%. Badanie wykazało również, że ponad połowa respondentów nie ma możliwości rozwoju zawodowego oraz perspektyw awansu [23].

Interesujące wyniki przedstawione zostały w badaniu K. Kulikowskiej, D. Dobrzyń-Matusiak i W. Piechaczek, w którym wykazano, że pielęgniarki mają dość dobre relacje z lekarzami. Większość pielęgniarek, jak i lekarzy, określiło tę współpracę jako satysfakcjonującą [24]. Badanie przeprowadzone wśród pielęgniarek ze szpitala wojewódzkiego w województwie podkarpackim wykazało, że aż 27% z nich nie odczuwa satysfakcji w wykonywanej pracy. 40% respondentek narzekało na brak satysfakcjonującej współpracy z lekarzami. Natomiast bardzo dobrze została oceniona współpraca pomiędzy samymi pielęgniarkami, bo aż 81% badanych określa ją jako satysfakcjonującą. Relacje z przełożonym również są satysfakcjonujące, co potwierdziło 87% respondentów. Wykazano, że najmniej satysfakcjonującym wymiarem w pracy zawodowej jest wynagrodzenie [25]. Badanie z 2019 roku przeprowadzone wśród pielęgniarek onkologicznych na Dolnym Śląsku wykazało średnią satysfakcję z pracy zawodowej. Wynagrodzenie jako niedające satysfakcji wskazało aż 98,6% ankietowanych [26].

Autorki pracy w badaniu własnym wykazały, że wraz ze wzrostem wieku maleje poziom satysfakcji respondentów z obowiązków zawodowych, natomiast wzrasta poziom satysfakcji z perspektyw awansu, a także, że wraz ze

wzrostem stażu pracy badanych spada poziom satysfakcji zawodowej respondentów ze współpracy z przełożonym. Natomiast badanie O. Kurnatowskiej, O. Bielan i A. Kurnatowskiej, przeprowadzone wśród studentów na kierunku pielęgniarstwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, wykazało inną zależność pomiędzy wiekiem respondentów a zadowoleniem z warunków pracy, jej organizacji oraz przełożonych. Wraz z wiekiem respondentów rosła satysfakcja w tych obszarach. Badanie wykazało również odwrotną zależność pomiędzy stażem pracy a satysfakcją z relacji z przełożonym. Wraz ze wzrostem stażu pracy satysfakcja respondentów w tych obszarach wzrastała. Wykazano również zależność pomiędzy stażem pracy a satysfakcją z wynagrodzenia oraz warunków pracy. W tym przypadku wraz ze wzrostem stażu pracy, satysfakcja respondentów również wzrastała. W badaniu wymienionych autorów stwierdzono ogólną satysfakcję zawodową ankietowanych na średnim poziomie [27].

Analiza wyników badań J. Pawlik, D. Schneider-Matyki, A. Jurczak, M. Szkup i E. Grochans, dotyczących satysfakcji zawodowej pielęgniarek pracujących w Polsce, wykazała, że wraz z wiekiem pielęgniarki wykazywały większe zadowolenie z relacji z przełożonym [28]. Badanie A. Gawędy, A. Śnieżek i B. Serzysko również wykazało, że wraz z wiekiem satysfakcja z wykonywanej pracy wzrastała [22]. Wspominane już J. Pawlik, D. Schneider-Matyki, A. Jurczak, M. Szkup i E. Grochans wykazały, że im dłuższy staż pracy, tym mniejsza satysfakcja zawodowa respondentów [28]. Badanie z 2016 roku, przeprowadzone na grupie pielęgniarek zatrudnionych w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym, wykazało związek stażu pracy oraz wieku badanych z satysfakcją zawodową. Stwierdzono, że wraz ze wzrostem stażu pracy i wieku maleje satysfakcja z pracy zawodowej [29]. Badanie E. Garwackiej-Czachor określiło staż pracy jako istotny czynnik wpływający na kształtowanie się zadowolenia z pracy. Wraz ze stażem pracy wzrastała satysfakcja z pracy [26].

Badanie satysfakcji z pracy jest jednym z najistotniejszych elementów funkcjonowania i zarządzania w organizacji. Zapewnia wysoki poziom efektywności pracownika oraz jego chęć rozwoju osobistego i doskonalenia zawodowego. W interesie organizacji powinno być zapewnienie zadowolenia z pracy zawodowej.



## Wnioski

1. Satysfakcja zawodowa respondentów ze współpracy z innym pracownikami plasuje się na poziomie 79,1%; z realizowanych obowiązków zawodowych na poziomie 73,2%; z wynagrodzenia na poziomie 55,1%; z perspektyw awansu na poziomie 30,1%; a ze współpracy z przełożonym na poziomie 72%.

2. Stwierdzono, że wraz ze wzrostem wieku maleje poziom satysfakcji respondentów z obowiązków zawodowych, natomiast wzrasta poziom satysfakcji z perspektyw awansu.

3. Wykazano istotnie statystycznie większy poziom satysfakcji z wynagrodzenia u respondentów uczęszczających na studia stacjonarne.

4. Stwierdzono istotnie statystycznie wyższy poziom satysfakcji zawodowej z perspektyw awansu u respondentów studiujących na pierwszym roku niż na drugim.

5. Nie wykazano istotnego statystycznie wpływu faktu realizacji studiów na innym kierunku na poziom satysfakcji zawodowej respondentów.

6. Wykazano, że wraz ze wzrostem stażu pracy badanych spada poziom satysfakcji zawodowej respondentów ze współpracy z przełożonym.

7. Nie wykazano wpływu wymiaru czasu pracy na satysfakcję zawodową respondentów.

8. Stwierdzono istotnie statystycznie wyższy poziom satysfakcji zawodowej z perspektyw awansu u respondentów, którzy ukończyli szkolenie specjalizacyjne.

## Piśmiennictwo

1. Biesok G., Wyród-Wróbel J., *Satysfakcja z pracy i jej znaczenie w organizacjach*, w: M. Jakubiec, A. Barcik (red.), *Wielowymiarowość zarządzania XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Techniczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała 2018, s. 28–37.
2. Hasło: *Zadowolenie*, w: *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zadowolenie.html> [dostęp: 17.05.2021].
3. Wudarzewski G., *Satysfakcja z pracy – konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturowych*, „Zeszyty Naukowe WSB we Wrocławiu” 2013, nr 5 (37), s. 323–344.

4. Schulz D.P., Schulz S.E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
5. Sowińska A., *Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne*, „Edukacja w Świetle Przemian Współczesnego Rynku Pracy. Wybrane Problemy” 2014, nr 197, s. 45–56.
6. Zdun G., Kopański Z., Brukwicka I., Jastrjemska S., *Zadowolenie z pracy* [Satisfaction with work], „Journal of Clinical Healthcare” 2016, nr 4, s. 16–21.
7. Sak-Skowron M., Skowron Ł., *Determinanty satysfakcji z pracy – studium teoretyczne*, „Marketing i Zarządzanie” 2017, nr 2 (48), s. 243–253.
8. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 lipca 2019 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu lekarza, lekarza dentystry, farmaceuty, pielęgniarki, położnej, diagnosty laboratoryjnego, fizjoterapeuty i ratownika medycznego, Dz.U. 2019, poz. 1573.
9. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, Dz.U. 2011 Nr 174, poz. 1039.
10. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 września 2016 r. w sprawie kształcenia poddyplomowego pielęgniarek i położnych, Dz.U. 2016, poz. 1761.
11. Ustawa z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych, t.j. Dz.U. 2011 Nr 174, poz. 1038.
12. Kolwitz M., Pierzak J., Radlińska I., Kemicer-Chmielewska E., *Preferencje pracowników ochrony zdrowia w zakresie form zatrudnienia*, „Pomeranian Journal of Life Sciences” 2017, nr 63 (2), s. 68–72.
13. Lenartowicz H., Kózka M., *Metodologia badań w pielęgniarstwie*, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa 2010.
14. Ramayah T., Muhamas J., Tadisina S.K., *Job Satisfaction: Empirical Evidence for Alternatives to JDI*, National Decision Sciences Conference. San Francisco 2001.
15. Kozak-Putowska D., Putowski M., Piskorz J., Wójcik G., *Satysfakcja personelu medycznego z wykonywanej pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pielęgniarek*, „Pielęgniarstwo XXI Wieku” 2015, nr 2, s. 61–65.
16. Sowińska K., Kretowicz K., Gaworska-Krzemińska A., Świetlik D., *Wypalenie zawodowe i satysfakcja zawodowa w opinii pielęgniarek*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2012, nr 20 (3), s. 361–368.
17. 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*, „Journal of Health Sciences” 2014, vol. 4 (5), s. 11–24.
18. Piotrkowska R., Jarzynkowski P., Książek J., *Analiza poziomu satysfakcji z pracy wśród pielęgniarek onkologicznych – badanie wstępne*, „Pielęgniarstwo w Opiece Długoterminowej” 2020, nr 3, s. 229–237.
19. Sekuła Z., Sabat M., *Motywowanie średniego personelu medycznego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2008, nr 2, s. 94–104.
20. Wilczek-Rużyczka E., Zaczyk I., Obrzut K., *Wypalenie zawodowe u pielęgniarek pracujących w opiece paliatywnej*, „Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne” 2017, nr 26 (1), s. 77–83.

21. Szymańska J., Urban M., Szwarc-Woźniak J., *Wiedza studentów magisterskich studiów pielęgniarstwa w Łomży dotycząca jakości opieki pielęgniarstwa*, „Zeszyty Naukowe WSA w Łomży” 2016, nr 64, s. 115–138.
22. Gawęda A., Śniezek A., Serzysko B., *Satysfakcja z pracy w opinii badanych pielęgniarek*, „Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne” 2018, nr 8 (4), s. 269–276.
23. Błaszczuk I., Moczydłowska A., Perkowska E., *Satysfakcja i jakość życia pielęgniarek i położnych w zespole opieki zdrowotnej w Szczycinie*, „Zeszyty Naukowe WSA w Łomży” 2017, nr 65, s. 109–120.
24. Kulikowska K., Dobrzyń-Matusiak D., Piechaczek W., *Satysfakcja ze wzajemnej współpracy zawodowej i relacje interpersonalne między pielęgniarkami i lekarzami*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2013, nr 14 (10), s. 77–95.
25. Lewandowska A., Litwin B., *Wypalenie zawodowe jako zagrożenie w pracy pielęgniarki*, „Roczniki Pomorskiej Akademii Medycznej w Szczecinie” 2009, nr 55 (3), s. 86–89.
26. Garwacka-Czachor E., *Charakterystyka społeczno-zawodowa pielęgniarek onkologicznych na Dolnym Śląsku*, „Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne” 2019, nr 9 (1), s. 23–32.
27. Kurnatowska O., Bielan O., Kurnatowska A., *Ocena różnych aspektów pracy, afektu w pracy i poziomu satysfakcji z pracy przez studiujące pielęgniarki*, „Psychiatria i Psychologia Kliniczna” 2013, nr 13 (3), s. 154–163.
28. Pawlik J., Schneider-Matyki D., Jurczak A., Szkup M., Grochans E., *Ocena satysfakcji zawodowej pielęgniarek zatrudnionych w Polsce i w Norwegii*, „Hygeia Public Health” 2017, vol. 52 (3), s. 249–254.
29. Rezmerska L., Kochman D., Ratajczyk J., *Wpływ wybranych czynników demograficznych i warunków środowiska pracy na satysfakcję zawodową pielęgniarek zatrudnionych w zakładzie opiekuńczo-leczniczym*, „Pielęgniarstwo w Opiece Długoterminowej” 2016, nr 1 (3), s. 22–27.