



Analiza czynników motywujących na rynku pracy pielęgniarek i położnych w kontekście różnorodności pokoleniowej

Analysis of motivating factors on the labour market of nurses and midwives in the context of generational diversity

Magdalena Ewa Lemska¹ , Katarzyna Kretowicz² , Izabela Ładna³

¹ Division of Medical Sociology and Social Pathology, Department of Social Medicine, Faculty of Health Sciences with the Institute of Maritime and Tropical Medicine, Medical University of Gdańsk, Poland

³ Division of Nursing Management, Institute of Nursing and Midwifery, Faculty of Health Sciences with the Institute of Maritime and Tropical Medicine, Medical University of Gdańsk, Poland

³ Department of Orthopedics, Traumatology of the Musculoskeletal System and Hand Surgery, University Clinical Centre in Gdańsk, Poland

Publishing info

Received: 2023-10-30

Accepted: 2023-12-14

Online first: 2023-12-30

Keywords:

motivating factors
demotivating factors
labour market
nurses
midwives

User license:

This work is licensed under a Creative Commons License: CC-BY-NC.



Original version of this paper is available here



Abstract

Introduction: Health care constantly struggles with shortages of nurses and midwives. Health care system organization needs changes to encourage young people to work as nurse or midwife. Nowadays we face generational diversity on the labour market, which poses a challenge for management staff. Employers need to find the answer for how to encourage and keep employees in times of nurse and midwife shortages.

Aim: The aim of the study was analysis of motivating and demotivating factors on the labour market of nurses and midwives in the context of generational diversity.

Material and methods: For this study the diagnostic survey method, and the method of literature analysis and critique were used. In the diagnostic survey method the author used the questionnaire technique with a questionnaire originally created for the Country Chamber of Nurses and Midwives in Gdańsk (Poland), for research purposes. Research lasted from July to October 2022; 200 nurses and midwives took part in the survey from Poland.

Results and discussion: Research didn't prove that job seniority, professional and educational background impact interest in material factors, nonfinancial factors material, nonfinancial factors connected with development, nonfinancial factors connected with working conditions, and demotivating factors. Further analysis proved that generation of respondents had a statistically significant impact on nonfinancial material and nonfinancial connected with development factors. People born after 1995 were statistically significantly more interested in nonfinancial factors material, nonfinancial factors connected with development than older generations.

Conclusions: Generational diversity has an impact on motivating and demotivating factors in the labour market of nurses.

Corresponding author:

Magdalena Ewa Lemska, Division of Medical Sociology and Social Pathology, Department of Social Medicine, Faculty of Health Sciences with the Institute of Maritime and Tropical Medicine, Medical University of Gdańsk, Tuwima 15, 80-210 Gdańsk, Poland.

E-mail: magdalena.lemska@gmail.com

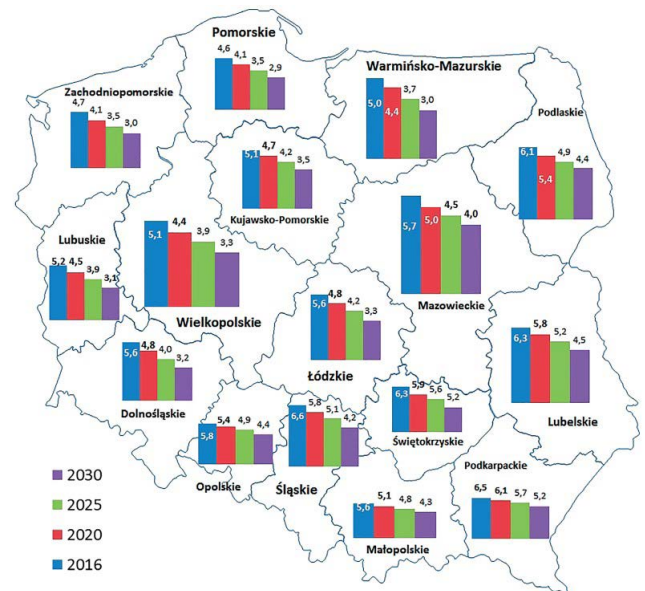
1. WPROWADZENIE

W Polsce na rynku pracy spotykamy się ze znacznymi brakami kadrowymi wśród pielęgniarek. Szacuje się, że braki te będą znacząco wzrastać w kolejnych latach, co ostatecznie może doprowadzić do konieczności zamknięcia wielu placówek medycznych ze względu na niedostateczną obsadę pielęgniarską. Mimo zwiększającego się zapotrzebowania na usługi pielęgniarskie liczba pielęgniarek na rynku pracy nie zwiększa się w sposób, który pozwoliłby sprostać temu zapotrzebowaniu. Zawody pielęgniarki i położnej nie są postrzegane w kategoriach pracy dobrze płatnej czy cieszącej się dużym zainteresowaniem absolwentów szkół średnich. Ustawodawca i pracodawcy nie podejmują wystarczających działań mających zwiększyć zainteresowanie podjęciem pracy w charakterze pielęgniarki czy położnej.

Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych (NIPiP) udostępniła w 2021 r. dane statystyczne dotyczące pielęgniarek i położnych w roku 2020. Średni wiek pielęgniarki to 53 lata, a położnej 51 lat. Warto dodać, że czynnych zawodowo jest wciąż wiele pielęgniarek i położnych, które nabyły już prawo do świadczeń emerytalnych, oraz że z roku na rok zwiększa się sukcesywnie liczba osób, które decydują się z tego przywileju skorzystać¹. Dane z kwietnia 2022 r. przedstawione przez NIPiP w raporcie *Pielęgniarka i położna zawody deficytowe w polskim systemie ochrony zdrowia* wskazują jednoznacznie, że pielęgniarki w przedziale wiekowym 21–30 lat stanowią zaledwie 5,5% zatrudnionych, natomiast w przypadku położnych jest to 10,8%. Wzbudza to duży niepokój, ponieważ czynne zawodowo pielęgniarki, które uzyskały już prawo do świadczeń emerytalnych, stanowią 29,4% tej grupy zawodowej, a położne – 25,8%².

W 2017 r. NIPiP przedstawiła raport *Zabezpieczenie społeczeństwa polskiego w świadczenia pielęgniarek i położnych*, w którym zwrócono uwagę na problem braków kadrowych mogących doprowadzić do katastrofy na rynku pracy pielęgniarek, jak również zagrożenia dla zdrowia samych pacjentów poprzez deficyt osób sprawujących nad nimi opiekę. Jest to istotne zwłaszcza w czasach, gdy społeczeństwo znacząco się starzeje. Z opracowanej prognozy wynika, że wzrastać będzie liczba pielęgniarek i położnych nabywających uprawnienia emerytalne, zwiększy się również średni wiek w tych zawodach, co uniemożliwi zastępowalność pokoleń na rynku pracy (Rycina 1)³.

Na pracodawcy i przełożonych ciąży obowiązek motywowania pracownika, który wynika z realizacji funkcji kierowniczych. Kadra kierownicza powinna dokonywać analizy potrzeb i oczekiwań pracownika



Rycina 1. Prognozowany wskaźnik zatrudnionych pielęgniarek i położnych w Polsce w latach 2016–2030 z podziałem na województwa³

w celu stworzenia odpowiednich warunków pracy. Według teorii Masłowa istnieją różne rodzaje potrzeb, które trzeba zaspokoić, postrzegane jako czynniki, które jednostka odczuwa jako bardziej lub mniej potrzebne do funkcjonowania. Motywatory, za których pomocą pracodawca może wpłynąć na pracownika, można podzielić na: płacowe oraz pozafinansowe materialne, związane z rozwojem i z warunkami pracy. W zależności od osobistych preferencji pracownika motywatory te mogą być mniej lub bardziej znaczące. Dodatkowym czynnikiem mającym wpływ na motywację pracownika mogą być także demotywatory⁴.

Pokolenie jest to część populacji wyróżniona ze względu na wiek. W znaczeniu socjologicznym pokolenia różnią wartości, jakie nimi kierują, i cechy, które wykazują. Różnorodność ta wywodzi się ze zmiennych czynników środowiskowych, takich jak odmienny ustrój polityczny, w jakim żyje dane pokolenie, różne wzorce oraz szybkość zmian zachodzących w otaczającym świecie. Pokolenie definiuje jednostkę, nadaje jej niezbywalne cechy, jednocześnie naznaczając ją szeregiem doświadczeń przynależnych dla danego okresu historycznego⁵.

Na podstawie koncepcji Williama Straussa i Neila Howe'a oraz innych socjologów wyodrębniono obecne na rynku pracy i następujące po sobie pokolenia charakteryzujące się określonymi cechami i skupiające się na odmiennych celach i wartościach. Wśród nich są: *silent generation* (ur. 1922–1944), *baby boomers* (ur. 1945–1964), pokolenie X (ur. 1965–1980), pokolenie Y (ur. 1981–1994) oraz pokolenie Z (ur. po roku 1995).⁶

Silent generation to tzw. budowniczości współczesnej Europy, nazywani są również pokoleniem tradycjo-

nalistów. Są to ludzie dorastający w czasach drugiej wojny światowej i globalnego kryzysu. Osoby należące do tego pokolenia cechuje duża potrzeba bezpieczeństwa. Praca jest dla nich wartością samą w sobie, a powierzone zadania realizują z należytą starannością. Obecnie ze względu na swój wiek i posiadanie uprawnień emerytalnych są rzadko spotykani na rynku pracy. *Baby boomers* to tzw. pokolenie wyżu demograficznego, które przyszło na świat po drugiej wojnie światowej. W okres dorosłości weszło w momencie przemian społecznych i gospodarczych, co dla wielu stanowiło źródło problemów, głównie z powodu rozwoju gospodarki wolnorynkowej, upadku zakładów państwowych i masowych zwolnień. Ludzi z tego pokolenia charakteryzuje lojalność względem pracodawcy, zaangażowanie w pracę oraz skłonność do akceptowania reguł narzucanych przez organizację. Pokolenie X swoją karierę zawodową zaczynało w niepewnych czasach kryzysu gospodarczego lat 70. XX w. W trakcie swojej kariery zawodowej przedstawiciele tego pokolenia stawiali czoła bezrobociu i umowom śmieciowym, a mimo to pozostali wiernymi i oddanymi pracownikami. Cenią sobie stabilizację i zaangażowanie, są aktywni zarówno zawodowo, jak i rodzinnie. Dobrze odnajdują się w pracy zespołowej, potrafią również być samodzielni w podejmowaniu decyzji. Pokolenie Y w Polsce to ludzie wychowani w czasach kapitalizmu, których nie dotyczyły ograniczenia nakładane na poprzednie pokolenia. Zmiany ustrojowe umożliwiły im migrację zarobkową, dały możliwość nauki języków i zwiększyły cyfryzację. Reprezentanci tego pokolenia są bardziej mobilni i otwarci, szybciej nabywają nowe umiejętności i mogą pochwalić się całym wachlarzem umiejętności, a co za tym idzie ich przywiązanie do pracodawcy jest mniejsze niż pokolenia X. Pokolenie Z stanowi stosunkowo nową grupę na rynku pracy. Są to ludzie, którzy spędzają dużo czasu w Internecie, są biegli w poruszaniu się w mediach społecznościowych, które utożsamiają ze światem rzeczywistym. Skupiają się na sukcesie, który chcieliby osiągnąć natychmiast; długofalowe budowanie kariery metodą małych kroków nie jest dla nich zadowalające. Nie przywiązują się znacząco do pracodawcy, ponieważ ich znajomość języków obcych i mobilność sprawiają, że są w stanie znaleźć pracę wszędzie⁷.

2. CEL PRACY

Celem pracy jest analiza czynników motywujących i demotyujących na rynku pracy pielęgniarek i położnych w kontekście różnorodności pokoleniowej oraz próba odpowiedzi na pytania, czy różnorodność pokoleniowa wpływa na czynniki motywujące i demotyujące na

rynku pracy pielęgniarek i położnych, oraz czy czynniki demograficzne mają wpływ na zainteresowanie poszczególnymi motywatorami.

3. MATERIAŁ I METODY

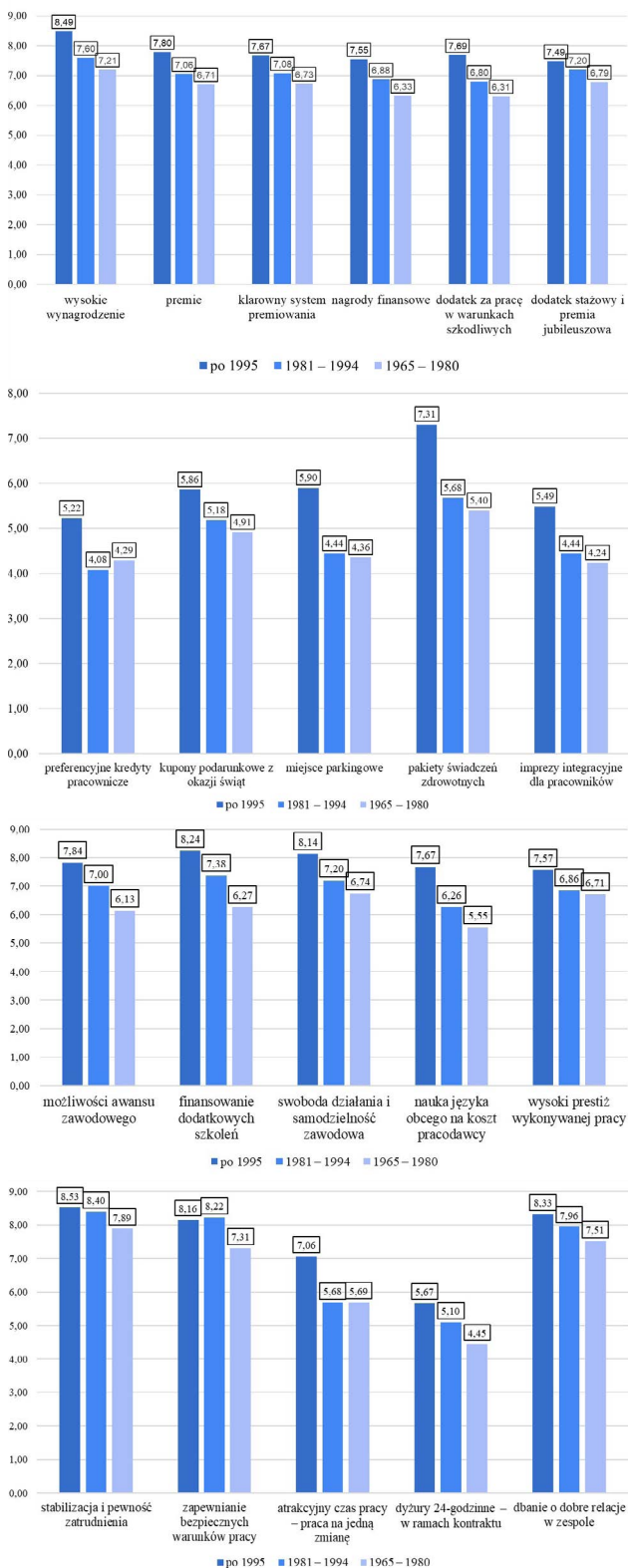
Badanie prowadzone było od lipca do listopada 2022 r., objętych nim zostało 200 pielęgniarek i położnych z całej Polski. Ankieta przeprowadzana była za pośrednictwem Internetu. Średni wiek badanych wynosił $39,5 \pm 10,34$ lat. Respondenci urodzeni w latach 1965–1980 stanowili 50% ogółu badanych, zaś urodzeni w latach 1981–1994 i po 1995 stanowili po 25%. Kobiety stanowiły 96,5%, a mężczyźni 3,5% badanej grupy. Średni staż pracy badanych wynosi $15 \pm 12,01$ lat (zakres 1–36 lat). Respondenci na stanowisku pielęgniarki stanowili 89% badanych, natomiast na stanowisku położnej – 11%. Pracownicy posiadający wykształcenie średnie stanowili 5% grupy badanej, wykształcenie wyższe zawodowe – 54%, a wyższe magisterskie – 41%.

W pracy wykorzystano sondaż diagnostyczny oraz metodę analizy i krytyki piśmiennictwa. W sondażu diagnostycznym zastosowano technikę ankietową z użyciem kwestionariusza, który powstał w Okręgowej Izbie Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku dla potrzeb prowadzonych tam badań. Narzędzia użyto za zgodą autorów. Kwestionariusz służył badaniu czynników motywujących i demotyujących na rynku pracy pielęgniarek i położnych w kontekście różnorodności pokoleniowej. W celu przedstawienia zmiennych jakościowych wykorzystano liczebność oraz wartości procentowe. Zmienne ilościowe przedstawione zostały za pomocą średniej arytmetycznej oraz odchylenia standardowego. Wykorzystano nieparametryczne testy Kruskala–Wallisa, testy korelacji Spearmana oraz nieparametryczne testy *U* Manna–Whitneya w celu zbadania istotnych statystycznie różnic pomiędzy grupami respondentów. Istotność statystyczną uznano gdy $p < 0,05$.

4. WYNIKI

4.1. KORELACJE ZAINTERESOWANIA RESPONDENTÓW MOTYWATORAMI PŁACOWYMI Z WYBRANYMI PARAMETRAMI

W celu zweryfikowania, czy pielęgniarki i położne z pokolenia Z wykazują większe zainteresowanie motywatorami płacowymi od innych grup wiekowych oraz czy staż pracy, wykonywany zawód i wykształcenie badanych mają wpływ na zainteresowanie motywatorami płacowymi, wykonano szereg testów i w badanym zakresie nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic. Znaczenie wybranych czynników motywujących w zależności od wieku respondentów obrazuje rycina 2.



Rycina 2. Znaczenie wybranych motywatorów w zależności od wieku respondentów

4.2. KORELACJE ZAINTERESOWANIA RESPONDENTÓW MOTYWATORAMI POZAFINANSOWYMI MATERIALNYMI Z WYBRANYMI PARAMETRAMI

W celu zbadania trafności hipotezy dotyczącej tego, które pielęgniarki i położne wykazują większe zainteresowanie motywatorami pozafinansowymi materialnymi, zastosowano nieparametryczne testy Kruskala-Wallisa.

Analiza wykazała istotne różnice pomiędzy zmiennymi, a dalsza weryfikacja metodą porównań wielokrotnych Bonferroni wykazała, iż wśród badanych osoby urodzone po 1995 r. były istotnie statystycznie częściej zainteresowane dostępem do miejsc parkingowych ($H_2 = 7,37; p < 0,05$) i pakietami świadczeń zdrowotnych ($H_2 = 8,85; p < 0,05$) niż pozostałe grupy wiekowe (1965–1980 i 1981–1994). Nie stwierdzono innych istotnych statystycznie różnic pomiędzy generacją a motywatorami z tej grupy.

W celu weryfikacji zależności pomiędzy stażem pracy respondentów a motywatorami pozafinansowymi materialnymi zastosowano testy korelacji Spearmana. Uzyskano ujemną, istotną statystycznie korelację pomiędzy zmiennymi. Oznacza to, iż wraz ze wzrostem stażu pracy respondentów maleje zainteresowanie dostępem do karnetów wstępu na siłownię, basen, biletów do teatru i kina ($r_{H_0} = -0,16; p < 0,05$). Nie stwierdzono innych istotnych statystycznie korelacji pomiędzy stażem pracy respondentów a motywatorami z tej grupy.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy zawodem wykonywanym przez badanych i ich wykształceniem a motywatorami z tej grupy czynników.

4.3. KORELACJE ZAINTERESOWANIA RESPONDENTÓW MOTYWATORAMI POZAFINANSOWYMI ZWIĄZANYMI Z ROZWOJEM Z WYBRANYMI PARAMETRAMI

Aby zweryfikować zależność pomiędzy generacją reprezentowaną przez badanych a zainteresowaniem motywatorami pozafinansowymi związanymi z rozwojem zastosowano nieparametryczne testy Kruskala-Wallisa. Celem tego było zbadanie, czy pielęgniarki i położne z pokolenia X i Y wykazują większe zainteresowanie motywatorami pozafinansowymi związanymi z warunkami pracy niż pielęgniarki i położne z pokolenia Z. Analiza wykazała istotne różnice pomiędzy zmiennymi. Dalsza weryfikacja metodą porównań wielokrotnych Bonferroni wykazała, iż badane w grupie urodzonej po 1995 r. były istotnie statystycznie bardziej zainteresowane możliwością awansu zawodowego ($H_2 = 8,54; p < 0,05$), finansowaniem dodatkowych szkoleń ($H_2 = 11,85; p < 0,05$), swobodą działania i samodzielnością zawodową ($H_2 = 7,98; p < 0,05$) oraz nauką języka obcego na koszt pracodawcy ($H_2 = 11,66; p < 0,05$) niż pozostałe grupy (1965–1980 i 1981–1994). Innych różnic w tej grupie motywatorów nie stwierdzono.

Nie stwierdzono także istotnych statystycznie korelacji pomiędzy stażem pracy badanych, wykonywanym zawodem i ich wykształceniem a motywatorami pozafinansowymi związanymi z rozwojem.

4.4. KORELACJE ZAINTERESOWANIA RESPONDENTÓW MOTYWATORAMI POZAFINANSOWYMI ZWIĄZANYMI Z WARUNKAMI PRACY Z WYBRANYMI PARAMETRAMI

W celu weryfikacji, czy pielęgniarki i położne z pokolenia X i Y wykazują większe zainteresowanie motywatorami pozafinansowymi związanymi z warunkami pracy od tych z pokolenia Z, zastosowano nieparametryczne testy Kruskala–Wallisa. Analiza wykazała istotne różnice pomiędzy zmiennymi, a dalsza weryfikacja metodą porównań wielokrotnych Bonferroni wykazała, iż badane w grupie urodzonej po 1995 r. były istotnie statystycznie rzadziej zainteresowane pracą na jedną zmianę ($H_2 = 6,11$; $p < 0,05$). Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy generacją a zainteresowaniem innymi motywatorami z tej grupy.

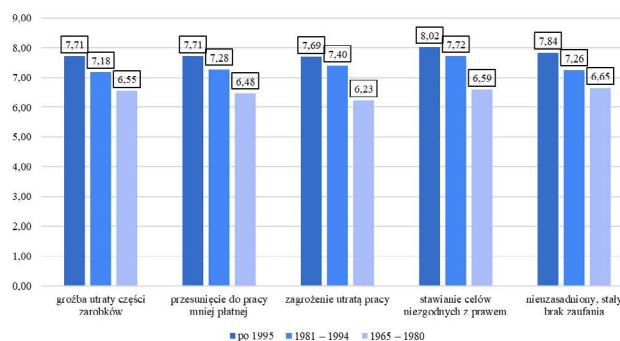
W celu weryfikacji zależności pomiędzy stażem pracy respondentów a zainteresowaniem motywatorami pozafinansowymi związanymi z warunkami pracy zastosowano testy korelacji Spearmana. Uzyskano ujemne, istotne statystycznie korelacje pomiędzy zmiennymi – wraz ze wzrostem stażu pracy maleje zainteresowanie motywatorami takimi jak: możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy ($r_{H_0} = -0,17$; $p < 0,05$), 24-godzinne dyżury w ramach kontraktu ($r_{H_0} = -0,16$; $p < 0,05$) i elastyczne godziny pracy zależnie od potrzeb ($r_{H_0} = -0,16$; $p < 0,05$). Nie stwierdzono istotnych statystycznie korelacji pomiędzy stażem pracy respondentów a innymi motywatorami pozafinansowymi związanymi z warunkami pracy.

W celu weryfikacji zależności pomiędzy motywatorami pozafinansowymi związanymi z warunkami pracy a zawodem respondentów zastosowano nieparametryczne testy *U* Manna–Whitneya. Analiza wykazała, iż motywator praca na jedną zmianę była bardziej istotna dla pielęgniarek niż dla położnych ($Z = 2,00$; $p < 0,05$). Nie stwierdzono znaczących statystycznie różnic pomiędzy zawodem a innymi motywatorami pozafinansowymi związanymi z warunkami pracy.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy wykształceniem badanych a zainteresowaniem motywatorami z tej grupy.

4.5. KORELACJE CZYNNIKÓW DEMOTYWUJĄCYCH Z WYBRANYMI PARAMETRAMI

W celu weryfikacji zależności pomiędzy generacją reprezentowaną przez badanych a czynnikami demotywującymi zastosowano nieparametryczne testy Kruskala–Wallisa. Analiza wykazała istotne różnice pomiędzy zmiennymi, a dalsza weryfikacja metodą porównań wielokrotnych Bonferroni wykazała, iż badane z grupy generacji urodzonej w latach 1981–1994 i po 1995 r. istotnie statystycznie częściej bardziej obawiali się zagrożenia utraty



Rycina 3. Znaczenie wybranych czynników demotywujących w zależności od wieku respondentów

pracy niż respondenci z generacji 1965–1980 ($H_2 = 6,72$; $p < 0,05$). Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy generacją a innymi czynnikami demotywującymi.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie korelacji pomiędzy stażem pracy, wykonywanym zawodem i wykształceniem respondentów a badanymi demotywatorami. Znaczenie wybranych czynników demotywujących w zależności od wieku respondentów obrazuje rycina 3.

5. DYSKUSJA

W obecnych czasach spotykamy się z dużymi brakami kadrowymi na rynku pracy pielęgniarek i położnych. Brak zastępowalności pokoleń sprawia, że występujące niedobory przybierają na sile, a dodatkowo osoby, które wkraczają na rynek pracy znacząco różnią się od swoich poprzedniczek i poprzedników, którzy rozpoczęli tę samą pracę 10–20 lat wcześniej⁸. Osoby odpowiedzialne w firmach za zarządzanie zasobami ludzkimi mają obecnie nietatwe zadanie. Trudne jest wybranie najlepszego pracownika, z odpowiednimi kwalifikacjami, w momencie gdy niedobory kadrowe zmuszają nas do zatrudnienia dużej liczby osób. Dodatkowo rynek pracy jest podzielony obecnie na przedstawicieli różnych pokoleń – X, Y i Z – a każde z nich posiada inne oczekiwania dotyczące pracodawcy, środowiska pracy i benefitów z nią związanych. Kapitał ludzki jest najważniejszym kapitałem w firmie, to od niego zależy, czy będzie ona dobrze prosperować, dlatego osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi muszą dbać o to, aby pracownicy przejawiali pozytywny stosunek do swojego miejsca pracy⁹.

W przekonaniu do siebie pracownika i zatrzymaniu go na dłużej pomagają motywatory, nie tylko te finansowe. Zależnie od wieku, a co za tym idzie od przynależności do pokolenia, potencjalny pracownik może przejawiać różne cechy osobowości i być zainteresowany odmiennymi profitami. Socjologowie zajmujący się pojęciem różnorodności pokoleniowej zauważyli pewne wzorce zachowań cechujące pracowników przynależą-

cych do pokoleń X, Y oraz Z. Osobom z pokolenia X zależy na stabilności w pracy, są sumienni, pracę traktują jak drugi dom. Swojego pracodawcę traktują z szacunkiem, unikają sytuacji stresowych, spełniają się zarówno w pracy zespołowej, jak i w samodzielnym podejmowaniu decyzji. Osoby z pokolenia Y są bardziej mobilne od osób z pokolenia X, nastawione są na sukces osobisty, zależy im na zdobywaniu nowych umiejętności i rozwoju. Nie są już tak lojalni wobec pracodawcy, jak przedstawiciele pokolenia X, a mimo mniejszego stażu pracy dysponują często większym wachlarzem umiejętności. Pokolenie Z jest bardzo krótko na rynku pracy, są to osoby, którym zależy na sukcesie na wielu płaszczyznach, ale nie są to pracownicy zbyt wytrwale dążący do celu. Odnajdują się w pracy w zespole, jednak nie przywiązują się do swojego pracodawcy i bez skrupułów są gotowi zmienić pracę, gdy ta nie spełnia ich oczekiwań⁷.

Obecnie pracodawcy dysponują różnymi motywatorami, którymi próbują zachęcić pracownika do podjęcia pracy i pozostania w firmie. Kluczem jest wyodrębnienie tych, które trafią do danej generacji. W tym celu prowadzone są badania, mające na celu poznanie potrzeb pracowników. W marcu 2023 r. ukazał się raport Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu *Pokolenie Z na rynku pracy – postawy, priorytety, oczekiwania*. Badania te wykazały, iż pokolenie Z najbardziej ceni sobie szczęście, rodzinę i możliwość realizowania pasji. Badani podkreślali, że kariera nie jest dla nich wartością samą w sobie, a jedynie drogą, która pomaga im realizować założone cele¹⁰. W 2020 r. ukazały się wyniki badań zrealizowanych przez Okręgową Izbę Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku. Badanie skupiało się wokół oczekiwań przedstawicieli poszczególnych pokoleń wobec pracodawców. Autorkom zależało na wskazaniu różnic między oczekiwaniami kolejnych generacji i ukazaniu różnorodności pokoleniowej na rynku pracy⁴.

Badanie autorskie potwierdziło hipotezę, iż różnorodność pokoleniowa pracowników, w tym wiek i generacja reprezentowana przez respondentów, mają wpływ na czynniki ich motywujące. Wykazano, że pokolenie Z jest w większym stopniu zainteresowane motywatorami pozafinansowymi materialnymi i związanymi z rozwojem niż pozostałe pokolenia; natomiast wyniki badań Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku są częściowo rozbieżne z tymi przedstawionymi przez autorki, gdyż wskazują one pokolenie Z jako najbardziej zainteresowane motywatorami płacowymi oraz pozafinansowymi materialnymi⁴. Analiza badań Szkoły Wyższej Humanitas w Sosnowcu wykazała, że pokolenie Z przejawia największe zainteresowanie motywatorami pozafinansowymi związanymi z rozwojem i warunkami pracy¹⁰.

W autorskim badaniu wykazano, iż największy wpływ na grupy zawodowe pielęgniarek i położnych wywierają motywatory pozafinansowe związane z warunkami pracy. W przypadku badań Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku wykazano, że położne w większym stopniu zainteresowane są motywatorami materialnymi, natomiast pielęgniarki najwyżej oceniały motywatory pozafinansowe związane z warunkami pracy, takie jak dbanie o sprawną komunikację w firmie i dostarczanie informacji o wynikach pracy. Autorki wysunęły wniosek, iż niezależnie od grupy wiekowej pielęgniarki i położne wykazują podobne zainteresowanie motywatorami płacowymi. Badania przywołane wcześniej wskazują, że wraz ze wzrostem wieku respondentów maleje zainteresowanie motywatorami płacowymi, jednakże ogół respondentów najwyżej wśród motywatorów ocenił wysokie wynagrodzenie (motywator materialny), a zapewnienie bezpiecznych warunków pracy zajmowało dopiero drugie miejsce⁴.

Badania nad motywatorami kierującymi pielęgniarkami i położnymi nie są powszechne, mimo to już wcześniej temat ten był zgłębiany przez innych autorów. W 2012 r. ukazały się wyniki badań, na których podstawie autorka wysunęła wniosek, iż pracodawcy planując cele zarządcze i szukając czynników motywujących mających wpłynąć na pracowników, powinni skupiać się w pierwszej kolejności na potrzebach, które przejawiają pracownicy¹¹. Pomimo uzyskania przez różnych autorów nodmiennych wyników, różnorodność pokoleniowa jawi się jako bardzo ciekawe zjawisko, które powinno być badane na większą skalę, ponieważ może przyczynić się do rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi, a samo zarządzanie różnorodnością pokoleniową stanowi wyzwanie na przyszłość¹².

6. WNIOSKI

1. Różnorodność pokoleniowa ma wpływ na czynniki motywujące i demotywuujące na rynku pracy pielęgniarek i położnych.
2. Należy kontynuować badania nad wpływem czynników motywujących i demotywuujących pielęgniarki i położne do pracy, tak by móc wykorzystać wyniki tych badań do zarządzania zasobami ludzkimi.

KONFLIKT INTERESÓW

Nie zgłoszono.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Nie zgłoszono.

PIŚMIENICTWO

- ¹ Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. *Katastrofa kadrowa pielęgniarek i położnych. Raport*. Warszawa: NIPiP; 2021.
- ² Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. *Pielęgniarka, położna zawody deficytowe w polskim systemie Ochrony Zdrowia. Raport*. Warszawa: NIPiP; 2022.
- ³ Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. *Zabezpieczenie społeczeństwa polskiego w świadczenia pielęgniarek i położnych. Raport*. Warszawa: NIPiP; 2017.
- ⁴ Czarnecka A., Kretowicz K. Zmiany pokoleniowe na rynku pracy pielęgniarek i położnych a motywatory ludzkich zachowań i oczekiwania pracowników. *Biul Inf OIPiP Gdańsk*. 2020;7–8(283):17–78.
- ⁵ Bieńkowski M. Współczesne koncepcje cyklicznej zmiany społecznej. *Uniw Czas Socjol*. 2022;29(1): 23–35. <https://doi.org/10.21697/ucs.2022.29.1.03>.
- ⁶ Folta M. X, Y, i Z. Teoria cykli pokoleniowych Straussa-Howe'a w świetle wcześniejszych teorii. *Konteksty Społ*. 2020;2(16):23–37. <http://doi.org/10.17951/ks.2020.8.2.23-37>.
- ⁷ Hysa B. Zarządzanie różnorodnością pokoleniowa. *Zesz Nauk PŚ Org Zarz*. 2016;97:385–398.
- ⁸ Buchelt BI. Starzejąca się populacja pielęgniarek jako wyzwanie wobec zarządzania zasobami ludzkimi w szpitalach. *Zarz Zasobami Ludzkimi*. 2017;3–4(116–117): 87–103.
- ⁹ Marzoch I. Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy. *Zesz Nauk ZPSB Firma Rynek*. 2019;1(55):143–151.
- ¹⁰ Wyższa Szkoła Humanitas. *Pokolenie Z na rynku pracy postawy, priorytety, oczekiwania. Raport*. Sosnowiec: WSH; 2023.
- ¹¹ Kunecka D. Motywacja w pracy pielęgniarki. *Problemy Pielęgniarstwa*. 2012;20 (2):180–184.
- ¹² Witkowski S. Podmiotowe, pokoleniowe i kulturowe wyznaczniki elastycznego zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach. *Zesz Nauk UJW Studia Nauk Społ*. 2018;11:89–112.