

Karolina Cyrankowska-Spychała¹

¹ Szpital Lipno sp. z o. o. Oddział chorób wewnętrznych

Czynniki wpływające na poziom satysfakcji zawodowej wśród personelu pielęgniarskiego oddziałów zachowawczych i zabiegowych

Factors Influencing Job Satisfaction Among Nursing Staff in Conservative and Surgical Departments

Streszczenie

Wstęp. Pielęgniarki stanowią grupę zawodową dynamicznie rozwijającą się. Odpowiedzialne stanowisko, posiadające możliwość podejmowania wielu samodzielnych decyzji, niekiedy w niekorzystnych warunkach. Ciągłe podwyższanie własnych kompetencji spowodowane podnoszeniem standardu opieki nad pacjentem. Intensywność związania z spełnianiem oczekiwań chorego i jego rodziny stanowi jeden z wielu czynników stresogennych. Zawód pielęgniarki bądź pielęgniarza polega na ciągłym kontakcie z emocjami. Wpływają one na poziom satysfakcji zawodowej oraz na poczucie spełnienia się z powierzonych obowiązków. Jednocześnie przyczyniają się do wypalenia zawodowego.

Cel pracy. Celem powyższej pracy jest analiza poziomu satysfakcji zawodowej wśród personelu pielęgniarskiego z oddziałów zachowawczych i zabiegowych.

Materiały i metody. Ankietowanymi były pielęgniarki i pielęgniarze z oddziałów zachowawczych (interny, rehabilitacji i pediatrii) oraz zabiegowych (chirurgii, położnictwa i ginekologii).

Wyniki. Badanie dotyczyło satysfakcji zawodowej badanej wśród 100 pielęgniarek i pielęgniarzy z oddziałów. Otrzymane dane pozwoliły stwierdzić, iż kobiety po 46 roku życia odczuwają większe zadowolenie z wykonywanych obowiązków zawodowych. Staż pracy wpływa na wartość satysfakcji porównywalnie do pełnionej funkcji. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny w perspektywie płci i pochodzenia, typu oddziału oraz rodzaju umowy, wykształcenia i kwalifikacji nie mają istotnego wpływu w skali MMSS. Wyjątek stanowią osoby będące po 31 roku życia a przed 45, które sugerują najwyższą zależność w wymiarze społecznym porównaniu do pozostałych grup.

Wnioski. Po przeprowadzonym badaniu można wnioskować, że: Poziom satysfakcji zawodowej wśród personelu pielęgniarskiego oddziałów zachowawczych i zabiegowych w badanej grupie jest zróżnicowa-

ny. Wyniki ankiety stwierdzają, iż bardziej zadowolone z pracy są kobiety przepracowawszy 16 a 25 lat oraz ukończywszy studia II stopnia (magisterskie) wraz z zdobytą specjalizacją. Typ oddziału nie wpływa znacząco na stopień zadowolenia.

Słowa kluczowe: satysfakcja zawodowa, zadowolenie, pielęgniarka/ pielęgniarz, zabiegowy, zachowawczy

Abstract

Introduction. Nurses are a dynamically developing professional group. A responsible position, with the ability to make many independent decisions, sometimes in unfavourable conditions. Continuous improvement of own competences caused by raising the standard of patient care. The intensity of the burden of meeting the expectations of the patient and his family is one of many stressors. The profession of a nurse is all about constant contact with emotions. They affect the level of professional satisfaction and the sense of fulfilment of the duties entrusted to them. At the same time, they contribute to burnout.

Objective of the Thesis. The objective of this thesis is to analyze the level of job satisfaction among nursing staff in conservative and surgical departments.

Materials and Methods. The respondents were nurses from conservative (internal medicine, rehabilitation, and pediatrics) and surgical departments (surgery, obstetrics, and gynecology).

Results. The study examined job satisfaction among 100 nurses working in conservative departments (internal medicine, rehabilitation, and pediatrics) and surgical departments (surgery, obstetrics, and gynecology). The data obtained indicate that women over the age of 46 report higher satisfaction with their professional duties. Length of service has a comparable impact on job satisfaction as the professional role performed. The dimensions of safety, social, and psychological well-being as measured by the MMSS (McCloskey/Mueller Satisfaction Scale) showed no significant influence in relation to gender, place of residence, type of hospital ward, type of employment contract, education level, or professional qualifications. An exception was observed in the age group between 31 and 45 years, which demonstrated the highest correlation within the social dimension compared to other groups.

Conclusions: Based on the conducted study, the following conclusions can be drawn:

The level of job satisfaction among nursing staff from both conservative and surgical departments in the examined group is diverse. Survey results indicate that women with 16 to 25 years of professional experience and who have completed second-cycle (Master's) studies along with a specialization report higher levels of job satisfaction. The type of department does not significantly affect the level of satisfaction.

Keywords: job satisfaction, contentment, nurse, surgical, conservative

Wstęp

Pielęgniarki stanowią grupę zawodową dynamicznie rozwijającą się. Odpowiedzialne stanowisko, posiadające możliwość podejmowania wielu samodzielnych decyzji, niekiedy w niekorzystnych warunkach. Ciągłe podwyższanie własnych kompetencji spowodowane podnoszeniem standardu opieki nad pacjentem. Intensywność związania z spełnianiem oczekiwań chorego i jego rodziny stanowi jeden z wielu czynników stre-

sogennych. Zawód pielęgniarstwa bądź pielęgniarza polega na ciągłym kontakcie z emocjami. Ból, cierpienie, radość i wdzięczność to uczucia na przemian obcujące w zawodzie. Wpływają one na poziom satysfakcji zawodowej oraz na poczucie spełnienia się z powierzonych obowiązków. Jednocześnie przyczyniają się do wypalenia zawodowego [1]. Praca w ciągłym stresie, patrzenie na śmierć, nadmierna ilość obowiązków do wypełnienia oraz zmęczenie to tylko namiastka czynników skutkujących zespołem wypalenia zawodowego. Indywidualne podejście pielęgniarstwa bądź pielęgniarza do pacjenta i wczucie się w jego problemy, związane z jednostką chorobową wymaga mnóstwa wysiłku psychicznego i empatii oraz jednoczenie umiejętności postawienia granicy emocjonalnej [2].

Cel

Celem pracy była analiza czynników wpływających na poziom satysfakcji zawodowej wśród personelu pielęgniarskiego oddziałów zachowawczych i zabiegowych.

Materiał i metody

Badaniu ankietowemu poddano grupę 100 osób, które są pielęgniarkami/pielęgniarzami pracującymi w Szpitalu w Lipnie. Ankieta składa się z metryczki, kwestionariusza MSQ SF (Minnesocki Kwestionariusz Zadowolenia z Pracy) oraz skali MMSS (McCloskey/ Mueller Satisfaction Scale). Metryczka zawiera podstawowe pytania o płeć, pochodzenie, wiek, rodzaj umowy i staż pracy, a także typ wykonywanej oddziału, pełnioną funkcję i wykształcenie. MSQ SF to zbiór 20 pytań określający stopień zadowolenia z pracy w skali: od bardzo niezadowolony do bardzo zadowolony. Natomiast MMSS ukazuje poziom satysfakcji w 3 wymiarach: bezpieczeństwa, społecznym i psychologicznym za pośrednictwem 5 stopniowej skali: od bardzo niezadowolony/a do bardzo zadowolony/a.

Pierwszym pytaniem znajdującym się w metryczce była płeć. Udział zadeklarowało 7 mężczyzn, co stanowi 7% oraz 93 kobiety, co daje 93% wszystkich ankietowanych. Znaczna część biorących udział w ankiecie, 74% zamieszkuje tereny miejskie, natomiast 26% pochodzi ze wsi. Pośród trzech możliwości odpowiedzi, wiek 20-30 lat zaznaczyło 12% respondentów, wiek 31-45 wybrało 25%, natomiast odpowiedź powyżej 46 lat zadeklarowało 63%. W oddziałach biorących udział w badaniu, na umowę o pracę zatrudnionych jest 77% pracowników. Kontrakt wykonuje 12% pielęgniarek/pielęgniarzy a umowo-zlecenie tylko 11%. Wykonywaną pracę na oddziałach o charakterze zabiegowym deklaruje 62% ankietowanych, natomiast o typie zachowawczym 38%. Ankietowani mieli do wyboru 5 możliwości: liceum medyczne, licencjat, licencja z specjalizacją, magister oraz magister z specjalizacją. W analizie po tyle samo osób, czyli 28 zaznaczyło liceum medyczne (28%) oraz licencjat (28%). Odpowiedź licencjat

z specjalizacją wybrało 16% ankietowanych, następnie 15% wybrało magistra z specjalizacją a tylko wykształcenie magister posiadało 13% respondentów. Pośród przebadanych najwięcej osób posiadało staż pracy między 26–35 lat (34%). Pielęgniarki/pielęgniarze posiadający okres zatrudnienia pomiędzy 16 a 25 lat to 20% respondentów. Nieco mniej, bo 19% posiadały osoby, których doświadczenie zawodowe wynosi od 36 do 40 lat. Praktykę zawodową pomiędzy 6–15 lat posiada tylko 16% ankietowanych. Najmniej jest osób, które stosunkowo niedawno wkroczyły aktywnie w zawód na oddziałach objętych badaniem (11%). Do osób koordynujących zalicza się 3% badanych. Funkcje odcinkową realizuje aż 57%, natomiast zabiegową 40%. Do sprawdzenia teoretycznej zależności między otrzymanymi i oczekiwanymi danymi zastosowano test U Manna-Whitneya.

Wyniki

Minesocki kwestionariusz zadowolenia z pracy sprawdza poziom zadowolenia z wykonywanej pracy w nawiązaniu do płci.

Tabela 1. Zadowolenie z pracy ze względu na płeć

Płeć	Średnia	N	%	SD
Kobieta	70,785	93	93	10,7176
Mężczyzna	60,571	7	7	16,1952
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
Z = 5,48	p = 0,021			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **Z** – wynik Testu U Manna-Whitneya

W pierwszym pytaniu ankietowani mieli za zadanie określić stopień zadowolenia z pełnionych obowiązków. Wyniki ankiety stwierdzają, iż bardziej zadowolone z pracy są kobiety 70,785, co stanowi 93% wszystkich ankietowanych. Mniejszy stopień satysfakcji z pełnionych obowiązków odczuwają mężczyźni 60,571, – grupa 7%.

Tabela 2. Zadowolenie z pracy ze względu na miejsce pochodzenia

Pochodzenie:	Średnia	N	%	SD
Miasto	69,554	74	74	11,3598
Wieś	71,538	26	26	11,5316
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
Z = 0,58	p = 0,447			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **Z** – wynik Testu U Manna-Whitneya

Wyniki uzyskane podczas badania dowiodły, iż jest w ocenie niewielka różnica średniej pomiędzy miejscem zamieszkania – wsią 71,538 a miastem 69,554. Zadowolenie z pracy nie wynika znacząco z miejsca zamieszkania ankietowanych. Poziom satysfakcji z wykonywanej pracy pomimo większej ilości osób deklarujących zamieszkanie w mieście (74 ankietowanych (74%) wskazało miasto a 26 (26%) wieś), nie wpływa na wyższy wynik zadowolenia z wykonywanych obowiązków zawodowych.

Tabela 3. Zadowolenie z pracy ze względu na wiek

Wiek	Średnia	N	%	SD
20-30	77,750	12	12	11,3708
31-45	71,840	25	25	9,0170
powyżej 46	67,905	63	63	11,6158
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
H = 4,46	p = 0,013			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Młode osoby w wieku 20-30 lat, którzy stanowią 12% badanych, niedawno zaczęły pracę na oddziałach zachowawczych i zabiegowych, i tym samym wykazują największą satysfakcję z pełnionych obowiązków (77,750). Drugą grupą, w liczbie 25% (25 ankietowanych) z największą średnią zadowolenia to osoby pomiędzy 31 a 45 rokiem życia (71,840). Najniższą satysfakcję wykazuje 63% osób po 46 roku życia (67,905). Ankietowani z trzeciej grupy wiekowej stanowią najliczniejszą grupę wśród badanych. Poziom satysfakcji zawodowej znacząco różni się w wyszczególnionych grupach wiekowych.

Tabela 4. Zadowolenie z pracy ze względu formę umowy

Rodzaj umowy	Średnia	N	%	SD
Kontrakt	70,583	12	12	8,6177
Umowa o pracę	70,091	77	77	12,2691
Umowa zlecenia	69,364	11	11	7,4468
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
H = 0,03	p = 0,967			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Najpopularniejszą formą zatrudnienia na oddziałach szpitalnych jest umowa o pracę (77%). Najwięcej respondentów deklaruje tę formę umowy. Przedstawione wyniki badań wskazują, na niewielką różnicę w średniej zadowolenia z pracy w związku z ro-

dzajem umowy. Kontrakt stanowi 70,583, co daje 12% a umowa zlecenia 11%, czyli 69,364 średniej zadowolenia. Umowa o pracę to 70,091 w teście Kruskala-Willisa. Badani w piątym pytaniu mieli za zadanie zaznaczyć typ oddziału, w którym pracują na co dzień. Wyszczególnione były dwa rodzaje oddziału: zachowawczy (interny, rehabilitacji i pediatrii) oraz zabiegowy (chirurgii, położnictwa i ginekologii).

Tabela 5. Zadowolenie z pracy ze względu na typ oddziału

Typ oddziału:	Średnia	N	%	SD
Zabiegowy	69,968	62	62	11,2176
Zachowawczy	70,237	38	38	11,7897
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
Z = 0,01	p = 0,909			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **Z** – wynik Testu U Manna-Whitneya

Na podstawie przeprowadzonego badania, można stwierdzić, iż zadowolenie z wykonywanych obowiązków na poszczególnych oddziałach jest stosunkowo podobne. Większa liczba ankietowanych (62%) wskazała za miejsce pracy oddział zabiegowy – 62 osoby z wynikiem 69,968 średniej zadowolenia z pracy. Oddziały interny, rehabilitacji i pediatrii zaznaczyło 38 zapytanych, czyli 38%. Uzyskany efekt wyniósł 70,237 średniej testu statystycznego.

Tabela 6. Zadowolenie z pracy ze względu na wykształcenie

Wykształcenie:	Średnia	N	%	SD
liceum medyczne	68,429	28	28	13,2258
licencjat	67,429	28	28	12,3691
licencjat z specjalizacją	71,000	16	16	7,5719
magister	73,846	13	13	10,1065
magister z specjalizacją	73,800	15	15	9,2675
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
H = 1,32	p = 0,265			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Wyniki analizy wykazują najwyższą satysfakcję zawodową wśród grupy pracowników z tytułem magistra u 13% (73,846). Nieco mniejszą posiada grupa 15% magistrów z specjalizacją (73,800). Zbiorowość 16 osób (16%) z wykształceniem licencjackim i specjalizacją określa zadowolenie z pracy na poziomie 71,000. Kolejnym zespołem

liczącym 28% pracowników stanowi zespół 28 osób po liceum medycznym. Analiza wyników wykazała ich satysfakcję zawodową równą 68,43. Pośród przebadanych na grono najmniej zadowolonych stanowi 28% ankietowanych po studiach licencyjnych (67,429).

Siódme pytanie dotyczyło stażu pracy ankietowanych na oddziałach w szpitalu.

Tabela 7. Zadowolenie z pracy ze względu na staż pracy

Ile lat pracujesz w zawodzie?	Średnia	N	%	SD
do 5	68,545	11	11	19,2840
6-15	71,875	16	16	8,4922
16-25	74,550	20	20	9,2194
26-35	67,000	34	34	10,7563
36-40	70,211	19	19	9,9643
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
H = 1,58	p = 0,185			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Wyniki uzyskanego badania pokazują, że największą radość z pracy posiada 20% osób z stażem między 16 a 25 lat (74,550). Nieco mniejsze zadowolenie wskazuje 16% osób, które mają przepracowane 6 a 15 lat (71,875) oraz 19% pracowników między 36 a 40 (70,211). Najwięcej pracowników, bo aż 34% zaznaczyło odpowiedź 26–35 i tym samym wykazało najmniejsze zadowolenie w wykonywanych obowiązkach zawodowych (67,000).

Ostatnie pytanie w metryczce miało związek z pełnioną funkcją na oddziale. Każdy ankieter miał możliwość jednokrotnego wyboru spośród 3 opcji.

Tabela 8. Zadowolenie z pracy ze względu na pełnioną funkcję

Pełnione funkcje:	Średnia	N	%	SD
koordynująca	64,333	3	3	10,6927
odcinkowa	70,281	57	57	12,5907
zabiegowa	70,200	40	40	9,6242
Ogółem	70,070	100	100	11,3798
H = 0,38	p = 0,678			

n – liczba obserwacji; **%** – procent obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Przeprowadzone badanie zilustrowało niewielką różnicę pomiędzy funkcją pielęgniarki/ pielęgniarza odcinkowej (70,281), a zabiegowej (70,200) w nawiązaniu do za-

dowolenia z pracy. Funkcję pracownika odcinkowego zaznaczyło 57% a zabiegowego 40%. Posada pielęgniarki koordynującej stanowi u 3% ankietowanych, najmniej zadowalającą rolę w hierarchii pielęgniarek i pielęgniarzy na oddziale (64,333).

Ostatnią częścią anonimowego kwestionariusza była skala MMSS. Ankietowani mieli za zadanie odpowiedzieć na pytania związane z satysfakcją zawodową w wymiarze bezpieczeństwa, psychologicznym oraz społecznym.

Pierwszą zmienną w tej części jest płeć. Poniższa tabela ukazuje różnicę pomiędzy płcią żeńską oraz męską w odniesieniu do wymiarów bezpieczeństwa, społecznego oraz psychologicznego.

Tabela 9. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny oraz psychologiczny a płeć

SKALA MMSS				
Płeć	Wymiar bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
Kobieta	Średnia	14,871	7,441	10,817
	N	93	93	93
	SD	3,0261	1,5774	2,4537
Mężczyzna	Średnia	14,571	7,143	11,286
	N	7	7	7
	SD	3,3594	1,5736	2,5635
Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
Z	0,063	0,232	0,236	
p	0,803	0,631	0,628	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **Z** – wynik Testu U Manna-Whitneya

Analiza uzyskanych wyników wykazała niewielką różnicę w wymiarze bezpieczeństwa. Odczucia przebadanych wyniosły porównywalne wartości średnich, mianowicie 14,871 u kobiet oraz 14,571 u mężczyzn. Wymiar społeczny posiada również minimalną różnicę średnich. Dla płci żeńskiej wynosi 7,441 a dla płci przeciwnej 7,143. Uzyskane dane sugerują brak wyraźnej różnicy w obu wymiarach. Wymiar psychologiczny charakteryzuje się widoczną rozbieżnością w porównaniu obu płci. Wyniki dla mężczyzn, według danych z tabeli powyżej, wskazywały większą średnią (11,286) niż dla kobiet (10,817).

Drugim badanym zagadnieniem jest wpływ pochodzenia ankietowanych na wymiary bezpieczeństwa, społeczne i psychologiczne. Tabela poniżej wskazuje uzyskane dane.

Tabela 10. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny oraz psychologiczny a pochodzenie

SKALA MMSS				
Pochodzenie:	Wymia bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
Miasto	Średnia	15,014	7,419	10,797
	N	74	74	74
	SD	2,6561	1,5963	2,4716
Wieś	Średnia	14,385	7,423	11,000
	N	26	26	26
	SD	3,9403	1,5277	2,4331
Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
Z	0,826	0,000	0,130	
p	0,366	0,991	0,719	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **Z** – wynik Testu U Manna-Whitneya

Wyniki skali MMSS w zależności od pochodzenia ankietowanych przedstawiają się w następujący sposób. Średnia w wymiarze bezpieczeństwa jest wyższa u przebadanych zamieszkujących miasto (15,014), w porównaniu do mieszkańców wsi (14,385). Wymiar społeczny jest porównywalny dla obu zależnych i wynosi 7,419 oraz 7,423. Wymiar psychologiczny cechuje się niewielką różnicą w obu grupach pochodzenia. Średnia dla badanych, którzy zaznaczyli miasto wyniosła 10,797 a dla tych, którzy wieś 11,000.

Kolejną zmienną był wiek ankietowanych w odniesieniu do wymiaru bezpieczeństwa, społecznego i psychologicznego.

Tabela 11. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny a wiek

SKALA MMSS				
Wiek:	Wymiar bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
20-30	Średnia	15,000	7,083	11,250
	N	12	12	12
	SD	2,9542	1,2401	3,0785

31-45	Średnia	14,840	8,200	10,880
	N	25	25	25
	SD	2,4097	1,0408	2,2971
powyżej 46	Średnia	14,825	7,175	10,762
	N	63	63	63
	SD	3,2998	1,7090	2,4144
Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
H	0,017	4,409	0,199	
p	0,984	0,015	0,820	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Otrzymane dane w badaniu, wykazały że największą średnią w wymiarze bezpieczeństwa wskazały osoby w przedziale wiekowym między 20 a 30 lat (15,000). Osoby w przedziale 31-54 oraz te powyżej 46 lat, odczuwają wymiar bezpieczeństwa prawie identycznie. Ich średnie to 14,840 i 14,825. Drugi wymiar różni się w każdym z trzech przedziałów. Grupę o najwyższym wskaźniku deklarują osoby w wieku 31-45 (8,200). Następną w kolejności grupą są osoby powyżej 46 roku życia, wskaźnik dla tego przedziału wynosi 7,175. Wyniki dla ostatniego wymiaru psychospołecznego przedstawiają się w następujący sposób. Pierwsza grupa najmłodszych ankietowanych wskazuje na najwyższą średnią, 11,250. Drugą w kolejności średnią -10,880, reprezentują osoby w przedziale 31-45. Osoby powyżej 46 roku życia zaznaczyły swoją satysfakcję w wymiarze psychologicznym najniżej. Ich średnia wynosi 10,762.

Kolejną zbadaną zmienną jest forma zatrudnienia w odniesieniu do każdego z wymiarów.

Tabela 12. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny a forma zatrudnienia

SKALA MMSS				
Rodzaj umowy:	Wymiar bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
Kontrakt	Średnia	15,417	7,833	10,167
	N	12	12	12
	SD	2,4664	1,5275	2,4802

Umowa o pracę	Średnia	14,779	7,364	11,065
	N	77	77	77
	SD	3,1773	1,5804	2,4297
Umowa zlecenia	Średnia	14,727	7,364	10,091
	N	11	11	11
	SD	2,6867	1,6293	2,5082
Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
H	0,236	0,467	1,298	
p	0,790	0,628	0,278	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Największe zadowolenie z wyżej wymienionych form zatrudnienia w wymiarze bezpieczeństwa deklarują osoby zatrudnione na kontrakt (15,417). Umowa o pracę i umowo – zlecenie, jako formy zatrudnienia, porównywalnie deklarują swoją satysfakcję. Odpowiednio umowa o pracę wynosi 14,779 oraz umowo – zlecenie 14,727. W wymiarze społecznym największą wartość reprezentuje grupa osób pracujących na kontrakt. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę i umowę – zlecenie jednakowo deklarują swoje zadowolenie, a ich średnia wynosi 7,364. Największe różnice pośród 3 przedziałów wiekowych występują w wymiarze psychologicznym. Średnia zadowolenia 11,065 występuje u najliczniejszej zbiorowości pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Forma umowy jakim jest kontrakt, w tym wymiarze zadeklarowano na poziomie 10,167. Nieco mniej, bo 10,091 potwierdzają zatrudnieni na umowę zlecenia.

Następną przebadaną zmienną jest w odniesieniu do trzech wymiarów jest typ oddziału, na którym się pracuje.

Tabela 13. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny a typ oddziału

SKALA MMSS				
Typ oddziału:	Wymiar bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
Zabiegowy	Średnia	15,484	7,516	11,000
	N	62	62	62
	SD	2,5462	1,7057	2,3885
Zachowawczy	Średnia	13,816	7,263	10,605
	N	38	38	38
	SD	3,4863	1,3292	2,5631

Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
Z	7,601	0,608	0,609	
p	0,007	0,437	0,437	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **Z** – wynik Testu U Manna-Whitneya

Analiza tego zagadnienia pozwoliła uzyskać, znaczące różnice w każdym z wymiarów dla obu typów oddziału. Oddział zabiegowy zaznaczyło 62 ankietowanych (62% ankietowanych). Ich średnia odczuć w wymiarze bezpieczeństwa wynosi 15,484, analogowo w wymiarze społecznym 7,516 oraz w psychospołecznym 11,000. Natomiast, typ zachowawczy wskazało 38 ankietowanych (38%). Ich satysfakcja jest mniejsza, w porównaniu do pierwszego typu oddziału. Średnia dla pierwszego wymiaru wynosi 13,816, dla drugiego 7,263 oraz dla ostatniego 10,605.

Tabela 14. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny a wykształcenie

SKALA MMSS				
Wykształcenie	Wymiar bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
liceum medyczne	Średnia	14,357	7,571	10,607
	N	28	28	28
	SD	4,0480	2,0263	2,3466
licencjat	Średnia	14,571	7,321	10,357
	N	28	28	28
	SD	2,8471	1,4415	2,7516
licencjat ze specjalizacją	Średnia	15,750	7,500	11,125
	N	16	16	16
	SD	2,2361	1,5492	2,5788
magister	Średnia	14,692	7,538	11,692
	N	13	13	13
	SD	2,5293	1,3301	2,2504
magister ze specjalizacją	Średnia	15,467	7,133	11,200
	N	15	15	15
	SD	2,2318	1,1255	2,0771

Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
H	0,752	0,239	0,857	
p	0,559	0,916	0,493	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

W wymiarze bezpieczeństwa największą wartość średniej przypisuje się grupie 16% (16 osób) licencjatów z specjalizacją (15,750), natomiast najmniejsza u 28% (28 osób) po liceum medycznym (14,357). Wartości pomiędzy skrajnymi są podobne. Magister z specjalizacją umiejscowiony jest pod najwyższą wartością (15,467), kolejno magister (14,692) oraz licencjat (14,571). Wartości średnich w wymiarze społecznym, są zbliżone do siebie, różnica pomiędzy najwyższą u osób po liceum medycznym (7,571) a najniższą u osób po licencjacie (7,321) jest niewielka. W wymiarze psychospołecznym największą rangę średniej ma magister (11,692). Nieco mniejszą średnią posiada licencjat z specjalizacją (11,125). Tuż za nim umiejscowiony jest magister z specjalizacją (10,85) oraz zespół osób po liceum medycznym (10,607). Na ostatnim miejscu znajduje się licencjat z wartością 10,357.

Przedostatnią poddaną analizie jest zmienna - staż pracy w porównaniu do trzech wymiarów: bezpieczeństwa, społecznym i psychospołecznym.

Tabela 15. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny a staż pracy

SKALA MMSS				
Ile lat pracujesz w zawodzie ?	Wymiar bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
do 5	Średnia	15,455	7,455	11,818
	N	11	11	11
	SD	3,3575	1,2933	2,4008
6-15	Średnia	13,938	7,500	10,688
	N	16	16	16
	SD	2,7195	1,3663	2,5487
16-25	Średnia	15,650	7,750	11,400
	N	20	20	20
	SD	2,1588	1,4824	2,6238

26-35	Średnia	14,118	7,088	10,118
	N	34	34	34
	SD	3,5314	1,8152	2,0709
36-40	Średnia	15,737	7,579	11,158
	N	19	19	19
	SD	2,6213	1,5390	2,6929
Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
H	1,775	0,651	1,567	
p	0,140	0,628	0,189	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Wyniki analizy skali MMSS w kontekście liczby przepracowanych lat pokazują, że w wymiarze bezpieczeństwa największą satysfakcję odnoszą osoby ze stażem 36-40 przepracowanych lat (15,737). Przedział z stażem wieku 16-25 lat, umiejscowił się tuż za wyżej wymienionym ze średnią 15,650. W samym środku znajdują się grupa pracowników, którzy mają przepracowane mniej niż 5 lat (15,455). Trochę mniej, w wymiarze bezpieczeństwa, swoje zadowolenie odczuwają osoby w przepracowawszy 26-35 lat (14,118). Najmniejszą radość z pracy, w przeprowadzonej grupie badanych, odczuwają pracownicy z stażem pracy 6-15 lat (13,938). W wymiarze społecznym, otrzymane dane różnią się między sobą niewiele. Średnia osób z doświadczeniem 26-35 jest najmniejsza (7,088). Powyżej znajduje się grupa pracowników stażem do 5 lat (7,455). Średnia zespołu ludzi z doświadczeniem zawodowym 6-15 lat, wynosi 7,500. Trochę więcej, bo 7,579 odczuli pracownicy bardzo doświadczeni 36-40. Największą swoją satysfakcję zaznaczyła grupa 16-25. Ich średnia wyniosła aż 7,750. Wymiar psychospołeczny wśród przebadanych ukazał znaczące różnice. Pomiedzy najwyższą średnią, w tym wymiarze a najniższą jest spora różnica. Wartość średniej w przedziale stażowym do 5 lat wynosi 11,818 a w 26-35, 10,118. Poniżej najwyższej wartości znajduje się grupa 16-25 z wynikiem 11,400. Na samym środku, osoby z pułapem stażowym 36-40 są umiejscowione z średnią 11,158. Nieco wyżej od najniższej wartości, usytuowali się ankietowani z doświadczeniem 6-15 lat (10,688).

Ostatnią interesującą kwestią była pełniona funkcja w ścianach oddziału w perspektywie wymiarów bezpieczeństwa, społecznych i psychologicznych.

Tabela 16. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny a pełniona funkcja w oddziale

SKALA MMSS				
Pełnione funkcje:	Wymiar bezpieczeństwa	Wymiar społeczny	Wymiar psychologiczny	
koordynująca	Średnia	14,667	6,667	9,333
	N	3	3	3
	SD	3,0551	0,5774	1,1547
odcinkowa	Średnia	14,561	7,351	10,789
	N	57	57	57
	SD	3,4175	1,6420	2,5756
zabiegowa	Średnia	15,275	7,575	11,050
	N	40	40	40
	SD	2,4071	1,5172	2,3310
Ogółem	Średnia	14,850	7,420	10,850
	N	100	100	100
	SD	3,0331	1,5711	2,4510
H	0,652	0,590	0,721	
p	0,523	0,556	0,489	

n – liczba obserwacji; **p** – poziom istotności statystycznej; **SD** – odchylenie standardowe; **H** – wynik Testu Kruskala-Wallisa

Określona funkcja pełniona w danym oddziale różnie jest postrzegania w stopniu zadowolenia. Najwyższą satysfakcję w wymiarze bezpieczeństwa doświadczają osoby na stanowisku zabiegowym (15,275). Porównywalnie odczuwają ją pielęgniarki/pielęgniarze na stanowiskach koordynujących (14,667) oraz odcinkowych (14,561). Wymiar społeczny jest najwyższy również u pracowników zabiegowych (7,575). Niewiele mniejsza średnia występuje u osób na stanowisku odcinkowej/odcinkowego (7,351). Najniższa widoczna średnia obserwowana jest u jednostek koordynujących (6,667). Wymiar psychologiczny najbardziej różni się względem różnic od poprzednich wymiarów. Widoczne są rozbieżności w uzyskanych danych. Pracownik wykonujący pracę zabiegową (11,050), mocno odstaje od wartości zadowolenia w pracy koordynującej (9,333). Ponadto, funkcja odcinkowej usytuowana jest pośrodku, z wartością średniej 10,789.

Dyskusja

Przypominając, definicję satysfakcji zawodowej, można ją w skrócie opisać jako rezultat wielu, pozytywnych emocji typu radość, błogość czy zachwyt [1]. Czynniki negatywnymi wpływającymi codziennie w pracy zawodowej na zadowolenie są stres, nadmiar obowiązków czy konflikty między ludzkie.

Jednym z przeprowadzonych badań, którego celem było określenie satysfakcji z wykonywanej pracy na oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii (OAiT). Dodatkowo otrzymane wyniki porównano z grupą kontrolną, tj. pielęgniarkami z oddziału Pediatrii i Interny. Badanie prowadzone było metodą sondażu diagnostycznego, przy pomocy ankiety oraz wystandaryzowanego Kwestionariusza Preferencji Zawodowych. Otrzymane wyniki wykazały, że najwyższą satysfakcję zawodową wykazują pielęgniarki OAiT, czyli płęć żeńska. W grupie kontrolnej badania wskazują na utrzymują się na średnim poziomie, na pediatrii pracuje 85%, a na internie 50% zadowolonych respondentów. Satysfakcja z pracy pielęgniarek zależy od wielu czynników, m.in.: pomocy pacjentom oraz ich wdzięczności, pracy zmianowej lub pracy z dziećmi. Czynniki socjodemograficzne nie wpływają na satysfakcję zawodową pielęgniarek w OAiT [3].

Podobne wyniki zaobserwowano w badaniu przeprowadzonym w Szpitalu w Lipnie na oddziałach zachowawczych i zabiegowych. Do szeregu oddziałów należały między innymi oddział pediatrii i interny. Identycznie największy wskaźnik zadowolenia wykazują kobiety. Wynik zadowolenia w śród pracowników tych oddziałów jest niewiele większy, niż wynik satysfakcji pielęgniarek zabiegowych. Porównując do badania wśród pielęgniarek OAiT, radość z pełnionych obowiązków pielęgniarek zachowawczych jest zależna od czynników socjodemograficznych. Wiek stanowi jestem z kilku czynników, które powodują różnice w odczuwaniu dumy z pracy wśród ankietowanych. Ponadto osoby należące do grupy osób w przedziale wiekowym między 20 a 30 rokiem życia. Wykształcenie również należy do czynników powodujących zmiany w poziomie satysfakcji. Staż pracy pielęgniarek ma znaczny wpływ do ich podejścia emocjonalnego z wykonywanych obowiązków. Praca pielęgniarki zabiegowej jak i zachowawczej nie ma bezpośredniego znaczenia w odniesieniu do satysfakcji w tym badaniu to i funkcja pielęgniarki koordynującej tak. Pełnienie tej roli należy do najbardziej niezadowolającej funkcji według przeprowadzonego kwestionariusza.

Przeprowadzone badanie w latach 2012 i w 2022 wśród pielęgniarek pracujących w oddziałach neurologicznych i neurochirurgicznych Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. N.M.P w Częstochowie oraz Uniwersyteckiego Centrum Medycznego im. Prof. K. Gibińskiego w Katowicach. Wśród badanych w 2022 roku dominowała grupa wiekowa powyżej 51 r.ż. z ukończonymi studiami magisterskimi, natomiast we wcześniejszym badaniu, w 2012 była to grupa 31–40 lat z wykształceniem średnim zawodowym. Badanie pokazało, że 33% więcej respondentów uważało, że ich praca związana jest z dużym wysiłkiem fizycznym. Zdecydowanie zmniejszył się odsetek osób będących w stanie sprostać złożonym zadaniom umysłowym, zwiększył procent pielęgniarek obciążonych zbyt dużą ilością zadań, 75% z nich zauważyło wpływ pracy na życie rodzinne. Kwalifikacje zawodowe podnosiło 40% więcej badanych niż dziesięć lat temu, ale 29% mniej uczestniczyło w konferencjach i szkoleniach, a 24% mniej wprowadzało nowości do swojego miejsca pracy niż w 2012 roku. Poczucie sensu i użyteczności wykonywanych w pracy zadań miało 66% respondentów, wcześniej w 2012 roku była to grupa 91%. Wpływ wyposażenia oddziału na wykonywaną pracę obecnie

zauważało 70% więcej pielęgniarek, 10 lat temu badani uczestnicy wykazali 86%. Pomimo świadomości czynienia dobrych uczynków i sprawowania należytej opieki nad pacjentami, ich motywacja jest niska. Własne niedocenienie powoduje obniżone zadowolenie z pracy [4].

W porównaniu do badania przeprowadzonego w Szpitalu Lipnowskim w 2025 roku największą grupę pracowników 63% stanowiły osoby w wieku powyżej 46 roku życia, których satysfakcja zawodowa była najniższa. Odczucia pracownicze nawiązujące do wymiarów bezpieczeństwa, społecznych oraz psychologicznych są niskie. Osoby najbardziej wykształcone stanowią zaledwie 15% wszystkich badanych. Jednakże ich poziom zadowolenia jest niewiele niższy niż 16 osób posiadających licencjat i specjalizację. Biorąc pod uwagę sam typ oddziału i całokształt jego funkcjonowania, to oddział zabiegowy charakteryzuje wyższą satysfakcją i czynione na nim obowiązki sprawiają większe zadowolenie niż w oddziale zachowawczym. Odnosząc się do stażu pracy to wyższe wskaźniki zadowolenia posiadają pracownicy z stażem pracy 36 a 40 lat. Ich wyniki w wymiarze bezpieczeństwa i społecznym są najwyższe w porównaniu do pozostałych grup.

Przeprowadzone w 2015 roku badania, na grupie 100 osób w Szpitalu specjalistycznym w województwie Śląskim. Tematyka przeprowadzonego sondażu dotyczyła czynników podnoszących satysfakcję. Prawie wszystkie badane (98%) były zatrudnione w formie umowy o pracę na czas nie określony. Wśród ankietowanych najkrótszy staż zawodowy wynosił 4 lata, najdłuższy 37 lat, natomiast średnia stażu zawodowego pielęgniarek wynosiła prawie 25 lat. Najliczniejszą grupę ankietowanych stanowiły osoby z wykształceniem średnim (58%). Tytuł licencjata pielęgniarstwa miało 34% respondentek, a magistra pielęgniarstwa – 6%. Spośród ankietowanych pielęgniarek 71% zadeklarowało ukończenie kursu kwalifikacyjnego, a tylko 8% miało specjalizację. Ponad połowa respondentek (57%) deklaruowała zadowolenie z relacji interpersonalnych z przełożonymi, a 13% było bardzo zadowolonych. Ponad połowa (58%) pielęgniarek deklaruowała zadowolenie z relacji interpersonalnych z innymi pielęgniarkami/pielęgniarzami. Prawie połowa (47%) respondentek stwierdziła, że fizyczne warunki pracy nie wpływają na ich poziom zadowolenia z pracy. Zadowolonych z fizycznych warunków pracy było 30%, a niezadowolonych 23% badanych pielęgniarek. Ponad połowa respondentek (51%) uznała, że wyposażenie miejsca pracy i dostępność sprzętu medycznego nie mają wpływu na zadowolenie z wykonywanej pracy. Podsumowując, w badaniu najbardziej na satysfakcję wpływa otrzymywane wynagrodzenie. Mniej istotny wpływ na zadowolenie ma wykształcenie oraz wiek. Podobne badania zostały przeprowadzone na oddziałach zachowawczych i zabiegowych w autorskim badaniu. Wyniki otrzymane w skutek analizy uzyskanych odpowiedzi pozwoliły wywnioskować, że osoby w wieku produktywnym (20 a 30 rokiem życia) posiadają najwyższą satysfakcję jak w badaniu powyżej. Wraz ze wzrostem lat satysfakcja maleje. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w porównaniu do badania powyżej przedstawiają się podobnie. Wyższe wykształcenie nie wpływa znacząco na wzrost satysfakcji zawodowej. Ponadto

radość z rzeczy materialnych nie wpływa znacząco na wymiary bezpieczeństwa, społeczne i psychospołeczne.

Badanie zostało przeprowadzone w grupie 216 pielęgniarek, które ukończyły szkołę w latach 2018-2022. Wyższa satysfakcja zawodowa wśród nich oparta była na balanse między życiem zawodowym a codziennym, prywatnym. Pielęgniarki, które planują kontynuować rozwój zawodowy i poszerzać kwalifikacje, tj. zaawansowany kurs zawodowy, tytuł magistra bądź szkolenia, miały istotnie wyższe średnie skale satysfakcji zawodowej niż inne. Czynniki zadowolenia sięgały 95%. W tym badaniu jak również przeważającą część stanowiły kobiety 88,1%. Średni wiek wynosił 27,8 lat pielęgniarek. Najczęstszym miejscem pracy pielęgniarek był deklarowany szpital, a w nim oddział Chorób Wewnętrznych (28 osób) oraz oddział Położniczo – Ginekologiczny (22 osób). Większość absolwentów zgłosiła wysokie i bardzo wysokie zadowolenie z wykonywanego zawodu ($n = 142$, 65,7%) oraz obecnego miejsca pracy ($n = 168$, 77,8%). Młode pielęgniarki uczestniczące w badaniu stawiają na samorealizację [5].

W badaniu autorskim satysfakcja zawodowa nie zależała znacząco od wykształcenia. Wskaźniki różniły się niewiele w zależności od siebie. Oddział zabiegowy czy zachowawczy wykazywał większą różnicę. Grupa 62 pracowników co stanowi 62% ankietowanych zaznaczyła typ zabiegowy jako oddział o większej satysfakcji zawodowej, do którego należy oddział ginekologii i położnictwa. Wskaźnik zadowolenia w wymiarze bezpieczeństwa jak i społecznym jest wyższy niż ogólna średnia dla tego czynnika.

Otrzymane dane pozwoliły stwierdzić, iż kobiety odczuwają większe zadowolenie z wykonywanych obowiązków zawodowych niż mężczyźni. Satysfakcja zawodowa jest zależna od wieku. Najwyższe wartości wskaźnika wskazały osoby w wieku pomiędzy 20 a 30 rokiem życia natomiast, pracownicy po 46 roku, odczuwają najniższą. Rodzaj umowy w miejscu zatrudnienia oraz pochodzenie nie mają istotnego wpływu na wysokość zadowolenia wg ankietowanych. Oddział zabiegowy czy zachowawczy, respondenci wskazali za nieważny aspekt w odniesieniu do zadowolenia z pracy. Wyniki otrzymane w przeprowadzonym badaniu, pokazały, że podnosząc kwalifikacje zawodowe nie rośnie wprost proporcjonalnie satysfakcja zawodowa wśród pracowników Szpitala w Lipnie. Liczba przepracowanych lat wpływa znacząco na poziom zadowolenia. Przepracowawszy 16 a 25 lat, predysponuje do najwyższych wartości wskaźnika zadowolenia, wprost przeciwnie do osób, które dopiero rozpoczęły swoją zawodową przygodę. Funkcję pielęgniarki bądź pielęgniarszą zabiegowego lub odcinkowego pełnione w oddziale, pomimo wykonywania odpowiedzialnych obowiązków nie wpływają istotnie na zadowolenie. Wyjątek stanowi pielęgniarka koordynująca, której wyraźnie zadowolenie z pracy jest niskie. Wymiar bezpieczeństwa, społeczny i psychologiczny w perspektywie płci i pochodzenia, typu oddziału oraz rodzaju umowy nie mają istotnego wpływu w skali MMSS. Grupa osób będąca po 31 roku życia a przed 45 sugeruje najwyższą zależność w wymiarze społecznym porównaniu do pozostałych grup. Wykształcenie kierunkowe i jego formy podnoszące kwalifikację w skali MMSS nie wykazały różnic dla poszczególnych grup w wymiarze bezpieczeństwa, społecznym

i psychospołecznym. Staż pracy oraz funkcje pełnione w oddziale nie są znaczącymi czynnikami w postrzeganiu wartości wymiarów.

Wnioski

Poziom satysfakcji zawodowej wśród personelu pielęgniarskiego oddziałów zachowawczych i zabiegowych w badanej grupie jest zróżnicowany. Wyniki ankiety stwierdzają, iż bardziej zadowolone z pracy są kobiety 70,785, co stanowi 93% wszystkich ankietowanych. Mniejszy stopień satysfakcji z pełnionych obowiązków odczuwają mężczyźni 60,571, tzn. 7%. Pielęgniarki ukończywszy studia II stopnia (magisterskie) wraz z zdobytą specjalizacją stanowią najszcześniejszą kadrę wśród przebadanej grupy. Ponadto staż pracy w granicach 16 a 25 lat stanowi optymalny czas do odczuwania najwyższej satysfakcji w trakcie pracy zawodowej. Odpowiedzi udzielone przez pielęgniarki potwierdzają, że obowiązki zabiegowe jak i te w oddziale zachowawczym są najwdzięczniejsze i wywołują najwyższe zadowolenie.

Czynniki socjodemograficzne mające wpływ na poziom satysfakcji zawodowej wśród personelu pielęgniarskiego oddziałów zachowawczych i zabiegowych w przebadanej grupie to wiek oraz typ oddziału. Stanowią niecałą część badanych czynników. Wyższa satysfakcja z wykonywanej pracy jest zauważalna u kobiet w przedziale wiekowym między 20 a 30 rokiem życia niż w innych grupach wiekowych. Pielęgniarki ukończywszy studia II stopnia (magisterskie) wraz z zdobytą specjalizacją stanowią najszcześniejszą kadrę wśród przebadanej grupy. Ponadto staż pracy w granicach 16 a 25 lat stanowi optymalny czas do odczuwania najwyższej satysfakcji w trakcie pracy zawodowej. Analizując statystycznie zebrane dane to kobiety i mężczyźni nie wykazują w wymiarze bezpieczeństwa, społecznym oraz psychospołecznym istotnej zależności. Analiza wykazała, że pochodzenie (miasto vs. wieś) również nie ma wpływu na wyniki skali MMSS w żadnym z ocenianych wymiarów. Istotny wpływ jedynie wykazują pracownicy w średnim wieku (31-45) w systemie psychospołecznym. Rodzaj umowy (umowa o pracę, umowa- zlecenie oraz kontrakt) według ankietowanych nie wpływa w żaden sposób na postrzeganie trzech wymiarów. W wymiarze bezpieczeństwa typ oddziału stanowi ważny aspekt dla pracowników szpitala Lipnowskiego. Pozostałe dwa wymiary w skali MMSS pomimo różnic nie wnoszą kluczowych treści. Ponadto wykształcenie w poszczególnych grupach nie ma wpływu na postrzeganie wartości perspektyw. Dodatkowo długość przepracowanych lat w zawodzie oraz pełniona funkcja w oddziale nie jest czynnikiem znaczącym w postrzeganiu satysfakcji w trzech wymiarach skali MMSS.

Zalecenia dla praktyki zawodowej pielęgniarki

Współcześnie, problem satysfakcji zawodowej pracowników ochrony zdrowia stanowi częsty temat prac badawczych. Spowodowane jest to zależnością, w efektywności i jakości wykonywanej pracy. Im wyższe zadowolenie, tym wyższe korzyści dla jednostki zatrudniającej. Zadowolenie pielęgniarek i pielęgniarzy również jest wskaźnikiem efektywności organizacyjnej, w odniesieniu do zarządzania i motywowania [6].

Bibliografia/Bibliography:

1. Sekunda J. Wypalenie zawodowe i stres związany z pracą pielęgniarek. *Pielęgniarstwo Specjalizacyjne* 2021;33–34.
2. Cybulski M., Kowalczyk K., Krajewska-Kułak E. Wybrane choroby cywilizacyjne XXI wieku, t. 3, Białystok: Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, 2017: 675.
3. Kołek M. Satysfakcja z pracy pielęgniarek pracujących w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii, <https://ruj.uj.edu.pl/entities/publication/5f7339d1-9169-4c7a-84ef-56ff9e003389> Dostęp: 13.03.2025
4. Rymkiewicz A. Analiza satysfakcji z wykonywanej pracy pielęgniarek pracujących w oddziałach neurologii i neurochirurgii. *Pielęgniarstwo Neurologiczne i Neurochirurgiczne* 2022; 11,3:114–123.
5. Ereli A., Findling Y., Hendel T., Sawicka B., Shvartsur R. Składniki satysfakcji zawodowej wśród początkujących pielęgniarek, DOI: 10.1186/s13584-023-00584-7 Dostęp: 21.11.2023
6. Sowińska A. Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne. *Studia Ekonomiczne*. Wydawnictwo Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2014;197: 45-56,

Imię i nazwisko autora do korespondencji:

KAROLINA CYRANKOWSKA-SPYCHAŁA

Kanaspychala4@wp.pl

Szpital Lipno sp. z o.o. Oddział Chorób Wewnętrznych;
ul. Nieszawska 6, 87-600 Lipno

Konflikt interesów: Nie

Finansowanie: Nie

Wkład poszczególnych autorów w powstanie pracy:

KAROLINA CYRANKOWSKA-SPYCHAŁA: A–F

A – Koncepcja i projekt badania

B – Gromadzenie i/lub zestawianie danych

C – Analiza i interpretacja danych

D – Napisanie artykułu

E – Krytyczne zrecenzowanie artykułu

F – Zatwierdzenie ostatecznej wersji artykułu

Data otrzymania: 30.06.2025

Data akceptacji: 14.07.2025