

Poziom satysfakcji i zadowolenia z pracy pielęgniarek a liczba ich dotychczasowych miejsc zatrudnienia

Fot. Maystra/Bigstockphoto



Ludzie w pracy spędzają przeciętnie prawie 2 tys. godzin w roku. Stąd tak ważne jest, aby wykonywana praca była satysfakcjonująca. W przypadku pielęgniarek i pielęgniarzy problematyka satysfakcji i zadowolenia z pracy rozpatrywana w odniesieniu do motywacji czy zaangażowania pracowniczego, odgrywa szczególną rolę z racji charakteru pracy. Zmiany zachodzące w ostatnich latach na rynku pracy w Polsce, także w sektorze zdrowia warunkują odmienne spojrzenie od dotychczas dominującego, uznając modele: jednej pracy przez całe życie za anachronizm.

Celem pracy było zbadanie, czy liczba miejsc pracy, w których pracował wcześniej respondent ma związek z uzyskiwanym obecnie poziomem satysfakcji i zadowolenia oraz postrzeganiem obecnego miejsca pracy jako „idealnego”.

Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego, w którym jako narzędzie wykorzystano standaryzowany kwestionariusz ankiety, w grupie 1 066 czynnych zawodowo polskich pielęgniarek i pielęgniarzy. Z uzyskanych danych wynika, że doświadczenie mierzone liczbą dotychczasowych miejsc pracy, w których respondent wcześniej pracował, ma nieznaczny wpływ na uzyskiwany obecnie poziom satysfakcji i zadowolenia z pracy, przy czym wraz z rosnącą liczbą dotychczasowych miejsc pracy marginalnie rośnie ten poziom. Jednocześnie ma zauważalny wpływ na postrzeganie obecnego miejsca pracy jako „idealnego”, co można by wykorzystać na co dzień w procesie zarządzania zespołami pielęgniarskimi, przede wszystkim w procesie motywowania oraz umiejętnego kształtowania zaangażowania w pracę.

Słowa kluczowe: pielęgniarka, satysfakcja z pracy, miejsce pracy

Nurses' level of personal and job satisfaction vs. the number of past workplaces

People spend an average of almost 2 thousand hours a year at their workplaces. Hence, job satisfaction is important, especially in relation to nurses' motivation and commitment. So it requires attention from both management and employees. Recent changes in the labor market in Poland, including those in healthcare, have made the previously dominant model of “a job for life” an anachronism. This paper aims to examine whether the number of past workplaces is related to the current level of personal and job satisfaction and the perception of the current job as “ideal”. A diagnostic survey with a standardized questionnaire was main tool in this study; 1066 active Polish nurses responded. The results showed that the experience of the respondents measured as the number of past workplaces had negligible impact on the current level of personal and job satisfaction. However, the level marginally increased with an increase in the number of past workplaces. There was also noticeable impact on the perception of the current job as “ideal”, which could be used in managing teams of nurses, especially in motivating them and developing their commitment to work.

Keywords: nurse, job satisfaction, workplace

Wstęp

Ludzie spędzają w pracy przeciętnie ponad 2 tys. godzin w ciągu roku¹. To jeden z powodów, dla których jej wykonywanie powinno dla nich być satysfakcjonujące. W przypadku pielęgniarek (i pielęgniarzy) problematyka satysfakcji i zadowolenia, rozpatrywana w odniesieniu do motywacji czy zaangażowania pracowniczego, odgrywa szczególną rolę, przede wszystkim z uwagi na charakter ich pracy. Dlatego aspekt ten powinien koncentrować znaczną uwagę nie tylko kadry zarządzającej, ale i samych pracowników.

W tym artykule przyjęto definicję satysfakcji zawodowej według M. Juchnowicz, rozumianej jako *pozytywny stosunek pracowników do powierzonych im zadań, warunków pracy oraz przełożonych i współpracowników, wymagający, by praca stwarzała intelektualne wyzwania, poczucie sukcesu, radość z rozwoju zawodowego i samorealizacji oraz pełną identyfikację z wykonywaną pracą i/lub organizacją* [1]. Do rozgraniczenia pojęć „satysfakcja” i „zadowolenie z pracy” wykorzystano teorię motywacji według F. Herzberga [2], charakteryzującą odrębnie wymiary niezadowolenia i satysfakcji na dwóch różnych kontinuumach.

Jeżeli przyjmiemy, że elementem istotnie różnicującym oba pojęcia jest czas ich występowania, możemy stwierdzić, iż zadowolenie jest uczuciem chwilowym, natomiast satysfakcja – długofalowym [3]. Podstaw do takiego rozgraniczenia dostarcza również analiza anglojęzycznego materiału źródłowego w obszarze opisywanej tematyki, podając różne znaczenie terminów angielskich wyrazów: *job* i *work* [4]. Kategoria *job satisfaction* ma szerszy wymiar i opisuje swoistą rolę,

¹ Zgodnie z art. 130§1 Kodeksu pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 – stan prawny z 2016 roku) *obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 §1, oblicza się: mnożąc 40 godz. przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym*. Dla celów opracowania (w wymiarze jedynie teoretycznym) za okres rozliczeniowy przyjęto 1 rok, czyli 52 tygodnie, co daje wynik 2080 godzin pracy.

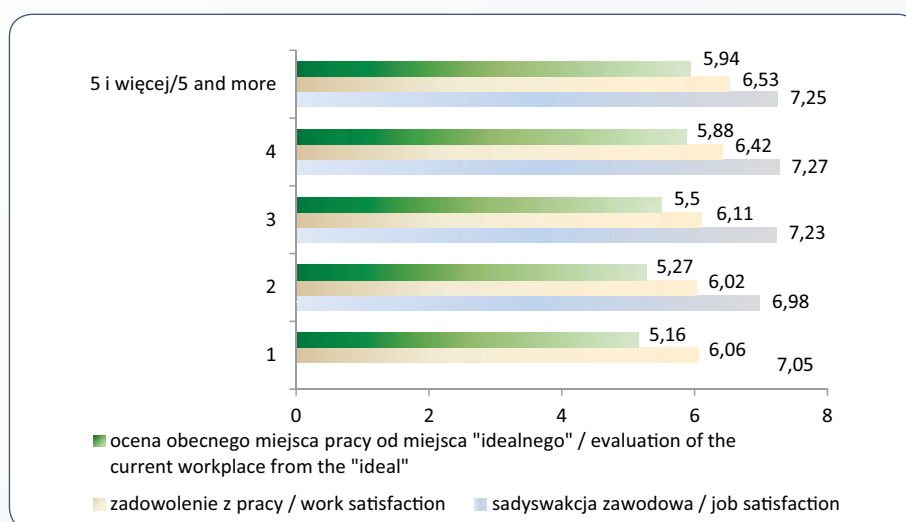
funkcję przypisaną zawodowo, odnoszącą się do określonego stanowiska, natomiast *work satisfaction* odnosi się do wykonania konkretnego zadania, danej czynności. Satisfakcję z pracy można uznać za cel strategiczny, omawiany w odniesieniu do zajmowanego stanowiska i roli w przedsiębiorstwie, zaś zadowolenie z wykonania zadania/pracy za cel taktyczny, odnoszący się do konkretnych zadań czy działań [5].

Z uwagi na dynamiczne zmiany zachodzące w ostatnich latach na rynku pracy w Polsce, również w przypadku sektora zdrowia, model jednej pracy przez całe życie, jeszcze kilkanaście lat wstecz dosyć powszechny, uległ zatarciu – uznano go wręcz za anachronizm. Niemniej, w odniesieniu do grupy pielęgniarskiej w Polsce jest on nadal dosyć powszechny. Ponadto dość często pielęgniarki/pielęgniarze, podejmujący kilkakrotnie decyzję o zmianie pracodawcy, są postrzegani jako pracownicy „sprawiający kłopoty”, „nie dostosowujący się”, czy też „zbyt ambitni”. Tymczasem nierzadko decyzje te są pokłosiem problemów wynikających np. z niedostatecznych umiejętności kadry kierowniczej w zakresie dobrych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi [6,7].

Na podstawie analizy dotychczasowych wyników badań własnych oraz innych autorów, na potrzeby artykułu sformułowano hipotezę, że wraz ze wzrostem liczby dotychczasowych miejsc pracy, każdorazowa decyzja o zmianie miejsca pracy, oparta na wolności wyboru, zbliża pielęgniarkę/pielęgniara do tzw. „idealnego” miejsca pracy, poprawiając tym samym poczucie sprawstwa, a jednocześnie warunkuje wyższy poziom odczuwanej satysfakcji i zadowolenia. Chcąc dokonać weryfikacji hipotezy, za cel badań przyjęto zbadanie, czy liczba miejsc pracy, w których pracował wcześniej respondent ma związek z obecnym poziomem satysfakcji i zadowolenia z pracy oraz postrzeganiem obecnego miejsca pracy jako miejsca „idealnego”. Zbadano też, czy fakt częstszych zmian miejsca pracy przez pielęgniarki w Polsce można uznać za istotny element, warunkujący konieczność dokonania zasadniczych zmian w dotychczasowych praktykach zarządczych w obszarze zarządzania kadrami, przede wszystkim w naborze pracowników.

Materiał badawczy i metody

Badanie przeprowadzone zostało przez agencję badawczą Total Effect metodą sondażu diagnostycznego, w którym jako narzędzie wykorzystano standaryzowany kwestionariusz ankiety, przygotowany na podstawie polskiej wersji Indeksu Satysfakcji i Motywacji Pracowników (ISMP, [8]), skonstruowany na potrzeby systematycznych badań satysfakcji zawodowej z uwzględnieniem zależności przyczynowo-skutkowych elementów pracy



Rys. Satysfakcja i zadowolenie z pracy a idealna praca, w odniesieniu do liczby miejsc pracy, w których respondent pracował
Fig. Satisfaction and contentment about work vs. ideal vocation in relation to the number of occupations the respondents have had so far

[9]. Kwestionariusz oparto na *American Customer Satisfaction Index – ACSI* [10], *European Performance Satisfaction Index – EPSI* [11] oraz europejskim modelu badania satysfakcji pracowników *The European Employee Index* [12].

W wersji papierowej składał się on z trzech części [13], w artykule wykorzystano jedynie fragmenty części II. 15 zagadnień umożliwiających ocenę satysfakcji z pracy dotyczyło: czerpania przyjemności z pracy, poczucia dumy z miejsca pracy, widzenia siebie w obecnym miejscu pracy za 5 lat, zaangażowania w wykonywane zadania, polecenia pracy w obecnej firmie swoim znajomym, zaufania wobec przełożonych, zaufania wobec współpracowników, interesowania się kondycją finansową miejsca pracy, poczucia bycia potrzebnym w przedsiębiorstwie, oceny kompetencji ludzi pracujących w obecnej firmie, ochoty do podjęcia dodatkowych zadań i pomocy innym, częstotliwości absencji i/lub spóźnień, oceny terminowego wykonywania zadań, poczucia zmęczenia obecną pracą oraz znużenia obecną pracą. Ponadto na potrzeby artykułu wykorzystano inny punkt kwestionariusza, czyli pytanie o ogólną ocenę zadowolenia z pracy, wyrażoną w 10-stopniowej skali, a także punkt pozwalający uczestnikom badania na ocenienie (w 10-stopniowej skali) obecnego miejsca pracy, obrazujące jego porównanie do tzw. ideału.

Badanie przeprowadzono w grupie czynnych zawodowo polskich pielęgniarek/pielęgniarzy, którzy realizowali ustawowy obowiązek ustawicznego kształcenia się, tzn. brali udział w instytucjonalnych formach kształcenia podyplomowego, tj. studiach drugiego stopnia, kursach specjalizacyjnych, kwalifikacyjnych i dokształcających. Wybór ośrodków realizujących te formy kształcenia, a tym samym uczestników badania był losowy. Na potrzeby losowania jako odrębne sklasyfikowano:

uniwersytety medyczne, szkoły wyższe oraz ośrodki kształcenia podyplomowego. Zwrotnie uzyskano 1066 kwestionariuszy ankiet (co stanowi 75,6% ogółu badanych, zgodnie z listami uczestników danego typu kształcenia).

Materiał będący przedmiotem opracowania stanowi część badań, których celem było skonstruowanie empirycznego modelu satysfakcji zawodowej w grupie polskich pielęgniarek/pielęgniarzy. Badaną grupę stanowiły w zdecydowanej większości kobiety (prawie 97% ogółu) zatrudnione w placówkach opieki stacjonarnej, tj. szpitalach klinicznych, specjalistycznych, wojewódzkich, powiatowych czy gminnych (ponad 80%), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (ponad 50%), pracujące w zawodzie ponad 16 lat (ponad 50%), w większości zatrudnione na stanowisku pielęgniarki odcinkowej (ponad 65%). Były to osoby stosunkowo rzadko podejmujące decyzję o zmianie miejsca pracy (dla prawie połowy badanych ich obecne miejsce pracy stanowiło pierwsze miejsce pracy, a na obecnym stanowisku prawie 30% ogółu badanych pracowało ponad 20 lat). W większości były to osoby będące w stałym związku i posiadające dzieci (ponad 50%).

Ze względu na to, że badania realizowano wśród osób wypełniających obowiązek dokształcania się, w zakresie zmiennej „wiek respondentów” uzyskano wyniki nieznacznie odbiegające od danych Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych, w grupach sklasyfikowanych jako osoby najmłodsze i najstarsze [14].

We wstępnej analizie zebrany materiał badawczy opisano liczbami uzyskanymi w grupie wartości średnich oraz wartościami odchylenia standardowego. W dalszej analizie statystycznej, szukając zależności pomiędzy przyjętymi w badaniu zmiennymi, zastosowano model ścieżkowy (*Partial Least Squares-PLS*), sta-

nowiacy metodę częściową najmniejszych kwadratów w modelowaniu równań strukturalnych (*Structural Equation Modelling-SEM*) [15,16]. Modelowanie ścieżkowe ze statystycznego punktu widzenia pozwala w sposób optymalny przedstawić korelacyjne zależności występujące pomiędzy badanymi zjawiskami, wraz z uwzględnieniem wag (poziomów istotności) przypisywanych omawianym obszarom. Umożliwiło to osiągnięcie założonego celu.

Wyniki badań

Na wstępie uzyskane dane pogrupowano w zależności od doświadczeń zawodowych respondenta, wyrażonych liczbą dotychczasowych miejsc pracy. W pierwszej grupie znalazły się odpowiedzi osób, które pracowały do tej pory w pierwszym miejscu pracy, w drugiej – w drugim, i tak dalej, aż do grupy 5., w której znalazły się osoby, które pracowały w pięciu i więcej miejscach. Uzyskane w poszczególnych grupach wyniki, wyrażone w średnich wartościach uzyskanych w grupach, zaprezentowano na rysunku.

Dokonywana przez respondenta ocena satysfakcji z pracy oparta była na odpowiedziach na kolejnych 15 pytań kwestionariusza. Respondenta pytano, czy: *czepie przyjemność z pracy (pytanie 1.); czuje się dumny/-a ze swojego miejsca pracy (pytanie 2.); widzi siebie w obecnym miejscu pracy za pięć lat (pytanie 3.); jest zaangażowany/-a w wykonywane zadania (pytanie 4.); poleciliby pracę w tej firmie moim znajomym (pytanie 5.); ufa przełożonym (pytanie 6.); ufa współpracownikom (pytanie 7.); interesuje się kondycją finansową swojego miejsca pracy (pytanie 8.); czuje się potrzebny/-a w miejscu pracy (pytanie 9.); ocenia wysoko kompetencje ludzi tutaj pracujących (pytanie 10.); chętnie podejmuje dodatkowe zadania i pomaga innym (pytanie 11.); często zdarzają mu się absencje albo spóźnienia (pytanie 12.); zadania realizuje „na czas” (pytanie 13.); czuje się zmęczony/-a tą pracą (pytanie 14.); zdarza się, że jest znudzony/-a tą pracą (pytanie 15.).* Ponadto poddano analizie statystycznej pytanie, *jak ogólnie ocenia poziom swojego zadowolenia z obecnego miejsca zatrudnienia?* oraz pytanie *po wyobrażeniu sobie idealnej pracy, proszę odpowiedzieć, jak blisko tego ideału znajduje się Pana/Pani obecna praca?* Wyniki analizy statystycznej przedstawiono w tabeli. Chcąc zachować przejrzystość wyników, z tabeli wyłączono treść pytań, przywołując w niej jedynie ich numer.

Omówienie wyników

Z danych przedstawionych na rysunku i w tabeli wynika, że doświadczenie respondenta, mierzone liczbą miejsc, w których pracował, ma nieznaczny wpływ zarówno na poziom satysfakcji, jak i zadowolenia z pracy, jednak

Tabela. „Satysfakcja z pracy” a liczba miejsc pracy, w których dotychczas respondent pracował
Table. “Work satisfaction” vs. the number of occupations the respondents have had so far

Ocena satysfakcji z pracy (w skali 1–10)/ Evaluation of job satisfaction (Scale 1–10)	PLS*	1		2		3		4		5 i więcej/ 5 and more	
		Pyt./Q.1–15	M**	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
Pytanie 1/ Question 1	0.113	7.16	2.47	6.81	2.71	7.32	2.44	7.73	2.45	7.63	2.49
Pytanie 2/ Question 2	0.122	6.73	2.56	6.37	2.85	6.96	2.67	7.19	2.64	6.85	2.91
Pytanie 3/Question 3	0.096	6.22	3.23	6.53	3.16	6.81	3.04	7.44	2.77	6.16	2.87
Pytanie 4/Question 4	0.074	8.56	1.73	8.38	2.07	8.76	1.77	8.70	1.86	8.81	1.55
Pytanie 5/Question 5	0.123	6.17	2.99	5.80	3.16	6.55	3.12	5.97	3.22	6.73	2.81
Pytanie 6/Question 6	0.125	5.70	2.95	5.29	3.01	5.95	2.90	5.88	3.21	5.56	2.87
Pytanie 7/Question 7	0.102	6.80	2.48	6.80	2.62	6.79	2.51	6.50	2.62	6.54	2.68
Pytanie 8/Question 8	0.052	7.76	2.50	7.94	2.44	8.06	2.36	8.34	2.30	8.11	2.14
Pytanie 9/Question 9	0.110	7.06	2.59	7.02	2.74	7.63	2.62	7.23	2.75	7.77	2.24
Pytanie 10/Question 10	0.121	7.18	2.28	7.26	2.35	7.16	2.38	7.37	2.36	7.14	2.38
Pytanie 11/Question 11	0.088	8.20	1.95	8.24	1.95	8.29	2.08	8.34	1.95	8.69	1.51
Pytanie 12/Question 12	0.032	8.70	2.44	8.50	2.59	8.71	2.39	8.66	2.44	8.92	2.17
Pytanie 13/Question 13	0.043	8.61	2.13	8.47	2.24	8.56	2.29	8.94	1.93	8.97	1.50
Pytanie 14/Question 14	-0.034	5.99	3.03	5.89	3.10	5.93	3.21	5.75	3.29	5.81	2.99
Pytanie 15/Question 15	-0.038	4.93	3.05	5.34	3.11	4.95	3.17	5.06	3.14	5.14	3.37

* wartość miary oddziaływania ścieżkowego – współczynnika ścieżkowego (*Partial Least Squares-PLS*)
** M oznacza wynik średni, SD – odchylenie standardowe od wyniku średniego

wraz z rosnącą liczbą dotychczasowych miejsc pracy marginalnie rośnie poziom satysfakcji i zadowolenia.

Istotny jest fakt, że w badanej grupie uzyskano nieznacznie wyższe wartości w przypadku satysfakcji z pracy, aniżeli zadowolenia, na co zapewne wpływ miały elementy warunkujące przede wszystkim „poczucie niezadowolonia” w tej grupie zawodowej, np. niski poziom wynagrodzenia, czy też słabo oceniane warunki pracy – znacznie, w opinii badanych gorsze od standardów obowiązujących w innych krajach europejskich. Są to zatem elementy, które w znacznym stopniu warunkują podjęcie decyzji o potencjalnej zmianie miejsca pracy. Niemniej aspekt ten nie był poddany szczegółowej analizie, z uwagi na to, że opisany w tym artykule materiał stanowił jedynie fragment materiału badawczego zgromadzonego na potrzeby projektu „Satysfakcja zawodowa pielęgniarek /-rzy w Polsce”.

Uzyskane wyniki pozwalają na stwierdzenie, że liczba miejsc, w których respondent wcześniej pracował, ma zauważalny wpływ na ocenę obecnej pracy w zestawieniu jej z obrazem idealnej pracy (rysunek). Wraz z rosnącym doświadczeniem pracy w różnych miejscach zmniejsza się odległość obecnego miejsca pracy od tego idealnego, czego potwierdzeniem jest uzyskana wartość odchylenia standardowego (2.4–1.9). Wskazuje to na trend malejący, świadczący o rosnącej zgodności respondentów co do oceny tego zagadnienia. Uzyskane wyniki świadczą o rosnącym poczuciu zarówno satysfakcji, jak i zadowolenia z pracy wraz z doświadczeniem nabywanym w kolejnych miejscach pracy, co może mieć przełożenie już nie tylko na postrzeganie przez pracowników swoich miejsc pracy, ale są interesujące także ze względu na fakt, iż wyższy poziom

satysfakcji i zadowolenia z pracy zwiększa skłonność do przedłużania okresu aktywności zawodowej w ogóle [17,18].

W dobie zachodzących zmian demograficznych, będących skutkiem starzenia się społeczeństwa oraz już obecnie odnotowywanych problemów kadrowych, spowodowanych „kurczeniem się” zasobów kadr pielęgniarskich, nie tylko w kraju, ale i na świecie [19] jedynym realnym rozwiązaniem w Polsce może być szczególna dbałość o jak najdłuższe utrzymanie dotychczas posiadanych zasobów. Jednak, aby tak mogło się stać, konieczna jest zmiana obecnej sytuacji w odniesieniu do wielu aspektów środowiska pracy polskich pielęgniarek. Zmiana, która przyczyni się do tworzenia przyjaznego środowiska pracy [20], które będzie przede wszystkim bezpieczne dla pracownika – pielęgniarki/pielęgniara, a którego obecnie w Polsce po prostu nie ma [20,21]. Należy jednak pamiętać, że w odniesieniu do środowiska pielęgniarskiego w Polsce odnotowywana liczba dotychczasowych miejsc pracy może wynikać z rosnącego zjawiska wielopracy [22], w przypadku którego poziom zadowolenia pracownika nie tylko z pracy, ale w różnych innych sferach, maleje [23].

Analizując poszczególne miary wag – siłę relacji ścieżkowych, wyznaczonych przy wykorzystaniu metody PLS – można zauważyć, że nie wszystkie spośród ujętych w obszarze satysfakcji z pracy kwestie, wyrażone w pytaniach, w takim samym, istotnym z punktu widzenia statystycznego stopniu, wpływają na opinie respondentów. Najistotniejsze są: ogólny poziom zadowolenia, zaufanie do przełożonych, gotowość rekomendowania pracy w danej firmie innym osobom, poczucie dumy z miejsca pracy, ocena kompetencji ludzi pra-

ujących w tym samym miejscu oraz dystans dzielący obecną pracę od idealnej.

Ponadto wyniki szczegółowej analizy zależności, występującej pomiędzy liczbą miejsc, w których respondenci wcześniej pracowali a satysfakcją z pracy (tabela), pozwalają zaobserwować następujące prawidłowości: nieco więcej przyjemności z pracy (pytanie 1.) czerpią osoby posiadające doświadczenie już nabyte w minimum 4 miejscach pracy (7,73-7,63). Natomiast najmniejszą radość czerpią osoby, dla których obecne miejsce stanowi drugie miejsce pracy (6,81). Także respondenci posiadający już doświadczenie pracy w jednym miejscu czują się mniej dumni z obecnego miejsca pracy (6,37, pytanie 2.) od przedstawicieli pozostałych grup. Jednocześnie największe poczucie dumy, aczkolwiek bazujące na poziomie umiarkowanie dobrym, charakteryzuje osoby, które wcześniej podjęły pracę w 4 innych miejscach.

Badani, dla których obecne miejsce pracy jest pierwszym w ich karierze (6,22) oraz ci, którzy pracowali już w 5 lub więcej miejscach (6,16), wykazują najmniejszy poziom przekonania o pracy w obecnym miejscu zatrudnienia za 5 lat (pytanie 3.) Nieco większą pewność mają osoby posiadające doświadczenie z 4 przedsiębiorstw (7,44). Respondenci deklarują znaczny poziom zaangażowania w wykonywane zadania (pytanie 4.), przy czym największy zgłaszają osoby o jednocześnie największym doświadczeniu w pracy w innych miejscach (5 lub więcej, 8,81), najniższy zaś dotychczas pracujące tylko w dwóch miejscach (8,38).

Ankietowani wykazują umiarkowanie gotowość do polecenia obecnego miejsca pracy znajomym (pytanie 5.). Nieco bardziej skłonne do takich praktyk są osoby posiadające doświadczenie zawodowe nabyte w minimum 5 miejscach (6,73), a mniej ci, którzy dotychczas pracowali w dwóch miejscach (5,80). Badani wykazują umiarkowany poziom zaufania do przełożonych (pytanie 6.) nieprzekraczający 6 punktów w 10-punktowej skali. Liczba miejsc, w których respondent wcześniej pracował nie ma istotnego statystycznie wpływu na poziom zaufania do współpracowników (pytanie 7.), aczkolwiek respondenci nie darzą ich pełnym zaufaniem. Wartości średnie są tutaj na poziomie 6,5-6,8.

Ankietowani wykazują znaczne zainteresowanie kondycją finansową swojego miejsca pracy (pytanie 8.), przy czym zainteresowanie to na ogół rośnie nieznacznie wraz ze wzrostem liczby dotychczasowych miejsc (7,76-8,34). Najbardziej potrzebni w obecnej firmie (pytanie 9.) czują się respondenci posiadający doświadczenie pracy w minimum 5 i więcej miejscach pracy (7,77), najmniej ci, dla których obecna praca stanowi pierwsze lub drugie miejsce zatrudnienia (7,06 – 7,02).

Liczba miejsc, w których respondent wcześniej pracował nie odgrywa istotnej roli w ocenie kompetencji ludzi pracujących w obecnej firmie (pytanie 10.). Według badanych kompetencje innych pracowników są na poziomie umiarkowanie dobrym (7,14-7,37). Wraz z rosnącą liczbą dotychczasowych miejsc pracy, nieznacznie rośnie gotowość badanych do podejmowania dodatkowych zadań i pomocy innym (pytanie 11., 8,20-8,69). Liczba miejsc, w których respondent wcześniej pracował nie ma wpływu na kwestie spóźnień i absencji w pracy (pytanie 12.), przy czym badani deklarują jednostkowe przypadki spóźnień albo absencji w pracy (8,5-8,92), a także to, iż swoje zadania na ogół realizują „na czas” (pytanie 13.), o czym świadczą wartości średnie, mieszczące się w przedziale 8,47-8,97. Jednocześnie ankietowani wykazują umiarkowany poziom zmęczenia obecną pracą (pytanie 14., 5,75-5,99) i znużenia nią (pytanie 15., 4,93-5,34).

Podsumowanie

Z uzyskanych w badaniach danych wynika, że doświadczenie respondenta mierzone liczbą dotychczasowych miejsc pracy, w których wcześniej pracował, ma nieznaczny wpływ na osiągnięty obecnie poziom satysfakcji i zadowolenia z pracy (rys.), aczkolwiek wraz z rosnącą liczbą dotychczasowych miejsc pracy, poziom ten mimo wszystko rośnie. Ponadto większa liczba dotychczasowych miejsc pracy ma nieznaczny, ale zauważalny wpływ na postrzeganie obecnego miejsca pracy jako „idealnego”.

Z uwagi na przypisywane obecnie znaczenie satysfakcji i zadowolenia z pracy [24-29], prezentowane wyniki badań powinny skłonić do rozważenia zrewidowania podejścia spotykanego niekiedy w praktyce zarządzania personelem medycznym. Trzeba unikać traktowania „podejrzliwie” w procesie rekrutacji pracowników posiadających bogatsze niż przeciętne doświadczenie zawodowe, poświadczone liczbą załączanych w dokumentach aplikacyjnych świadectw pracy.

Niestety w Polsce w wielu placówkach medycznych wciąż postrzega się model „jednej pracy przez całe życie” za najwłaściwszy, zapominając, że pracownik, zmieniając miejsce pracy zdobywa nowe doświadczenia, a tym samym w każdym kolejnym miejscu pracy jest o nie bogatszy, co nie jest bez znaczenia nie tylko dla niego, ale również powinno być cenne dla kolejnego pracodawcy. Wyniki badań, pomimo pewnych ograniczeń, wynikających ze sposobu doboru grupy badawczej spośród osób doksztalających się wśród czynnych zawodowo pielęgniarek/pielęgniarzy, potwierdzają, że częsta zmiana miejsca zatrudnienia nie powinna być oceniana jako czynnik mający negatywne konotacje.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Juchnowicz M. *Istota zadowolenia z pracy i satysfakcji zawodowej*. [w:] *Satysfakcja zawodowa pracowników kreator kapitału ludzkiego*, Juchnowicz M. [red.]. Wyd. PWE, Warszawa 2014
- [2] Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. *The Motivation to Work*. Ed. John Wiley, New York 1959
- [3] Kunecka D., Kamińska M., Karakiewicz B. *Analiza czynników wpływających na zadowolenie z wykonywanej pracy w grupie zawodowej pielęgniarzek. Badanie wstępne*. „Problemy Pielęgniarstwa” 2007,15, 2-3:192-196
- [4] Kozierekiewicz R. *Dictionary of Business Terms English – Polish*. Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2005
- [5] Wudarczyk G. *Satysfakcja z pracy – konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturowych*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013,37, 5: 323-344
- [6] Jończyk J. *Zarządzanie zasobami ludzkimi w zakładach opieki zdrowotnej*. Wyd. Difin, Warszawa 2008
- [7] Kunecka D. *Dylematy etyczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi na przykładzie sektora zdrowia*. „Współczesne Zarządzanie” 2013, 2:100-107
- [8] Skowron Ł. *Indeks ISMP jako nowoczesna metoda pomiaru poziomu satysfakcji i motywacji pracowników*. „Prace Naukowe UE we Wrocławiu” 2011, 223:90-98
- [9] Agencja Badawcza „Total Effect”. Lublin 2016 [dostęp online 14 lipca 2016] <http://www.totaleffect.pl/index.php>
- [10] American Customer Satisfaction Index-ACSI. [dostęp online 14 lipca 2016] <http://www.theacsi.org>
- [11] European Performance Satisfaction Index-EPIS. [dostęp online 14 lipca 2016] <http://www.epsi-rating.com/en/>
- [12] Ennova Consulting Agency. *The European Employee Index, Attract, retain, and develop engaged and talented people*. Oslo 2016 [dostęp online 14 lipca 2016] <http://int.ennova.com/home.aspx>
- [13] Kunecka D. *Satysfakcja zawodowa pielęgniarzek/pielęgniarzy w Polsce*. Wyd. Difin 2015
- [14] Raport NRIPI. *Zabezpieczenie społeczeństwa polskiego w świadczenia pielęgniarce i położnych*. Warszawa 2016 [dostęp online 14 lipca 2016] http://www.niipi.pl/attachments/article/3368/Raport_2015_NIIPi.pdf
- [15] Abdi H. *Partial Least Square Regression (PLS Regression)*. [w:] *Encyclopedia of Measurement and Statistics* N.J. Salkind (red.), Sage Publications 2007, doi. org/10.4135/9781412952644
- [16] Cwalina W. *Zastosowanie modelowania równań strukturalnych w naukach społecznych*. Stat Soft Polska 2000
- [17] Wiktorowicz J. *Wyłączenie aktywności zawodowej czy przejście na emeryturę? Studium mikroekonomiczne*. „Studia Demograficzne” 2014,166,2166:7-36
- [18] Salvage A.V., Zeilig H., Tinker A., Askham J. *Facts and misunderstandings about pension and retirement age*. Department for Work and Pensions, Institute of Gerontology, King's College, London 2005
- [19] Soja E. *Uwarunkowania satysfakcji zawodowej starszych pracowników w Polsce*. „Studia Demograficzne” 2015,168,2:3-24
- [20] Lu H., While A., Barriball L. *Job Satisfaction among nurses: a literature review*. „International Journal of Nursing Studies” 2004, 42,2:211-227 doi: 10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003
- [21] Kilańska D., Gorzkowicz B., Sienkiewicz Z., Lewandowska M., Dominiak I., Bielecki W. *Evaluation of chosen determinants of The positive practice environments (PPE) AT Polish nursing wards*. „Medycyna Pracy” 2016, 67 (1): 11-19, doi:10.13075/mp.5893.00225
- [22] Lipińska-Grobelny A. *Zjawisko wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje*. Wyd. Uł 2014
- [23] Lipińska-Grobelny A. *Wielopraca a zadowolenie z różnych sfer życia-analiza różnic płciowych, zawodowych i wiekowych*. „Medycyna Pracy” 2016, 67 (3): 385-395, doi:10.13075/mp.5893.00332
- [24] Bockerman P., Ilmakunnas P. *The job satisfaction-productivity nexus: a study using matched survey and register data*. „Industrial and Labor Relations Review” 2012, 2 (65): 244-262, doi: 10.1177/001979391206500203