

Olga Kurnatowska¹, Olga Bielan², Anna J. Kurnatowska³

Ocena różnych aspektów pracy, afektu w pracy i poziomu satysfakcji z pracy przez studiujące pielęgniarki

The estimation of different aspects of job, job affect and the level of job satisfaction perceived by studying nurses

¹ I Katedra Pediatrii, Wydział Lekarski, Uniwersytet Medyczny w Łodzi

² Katedra Pielęgniarstwa, Wydział Nauk Medycznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

³ Katedra Chirurgii Stomatologicznej i Periodontologii, Wydział Lekarski, Uniwersytet Medyczny w Łodzi

Correspondence to: Olga Kurnatowska, ul. Sporna 36/50, 91-738 Łódź, tel./faks: 42 617 77 15, e-mail: okurnatowska@gmail.com

Praca finansowana z działalności statutowej UM, Łódź: 503/2-163-02/503-01

The study financed from the statutory activities of the Medical University of Łódź: No 503/2-163-02/503-01

Streszczenie

Pielęgniarki wykonują pracę szczególnie obciążającą, o wysokim stopniu stresogenności, pełną poświęcenia oraz zaangażowania, które nie znajduje odzwierciedlenia w apatach finansowych oraz statusie w hierarchii zawodowej. Niniejsza praca miała na celu: 1) ocenę, wraz z ważnością, różnych aspektów pracy; 2) poznanie emocji wobec wykonywanej pracy; 3) określenie satysfakcji z pracy przez studiujące pielęgniarki. Badaniom poddano 281 studentek i studentów pielęgniarstwa, studiów pomostowych niestacjonarnych UWM w Olsztynie. W pracy wykorzystano: autorską ankietę demograficzną, Arkusz Opisu Pracy (Work Description Inventory, WDI), Skalę Afektu Pracy (Job Affect Scale, JAS), Skalę Satysfakcji z Pracy (Job Satisfaction Survey, JSS). Uzyskane wyniki poddano analizie statystycznej. Zbadani uzyskiwali przeciętne wyniki w poszczególnych wymiarach oceny pracy. W przypadku oceny przełożonych oraz treści pracy otrzymane wyniki w przebadanej próbie były nieznacznie podwyższone. Pod względem ważności poszczególnych wymiarów oceny pracy stwierdzono, że największe znaczenie miały relacje z kolegami, treść oraz czas pracy, za najmniej ważny aspekt uznano wynagrodzenie. W zakresie afektu w pracy wykazano, że zbadani uzyskali przeciętne wyniki na skali afektu pozytywnego oraz niskie na skali afektu negatywnego. Uzyskane wartości wskaźnika satysfakcji z pracy świadczą o tym, że zbadani są przeciętnie usatysfakcjonowani z pracy w zawodzie. Na podstawie badania można wyciągnąć następujące wnioski: 1) w ocenie studentów najważniejsze znaczenie w pracy mają relacje z kolegami, treść oraz czas pracy, a najmniejsze – wynagrodzenie; 2) ponad połowa zbadanych odczuwa afekt pozytywny w miejscu pracy; 3) ankietowani są przeciętnie usatysfakcjonowani z pracy; 4) podjęcie niestacjonarnych pomostowych studiów na kierunku pielęgniarstwo jest związane z pozytywnym postrzeganiem zawodu i miejsca pracy przez słuchaczy.

Słowa kluczowe: studenci, pielęgniarki, aspekty pracy, afekt, satysfakcja

Summary

Nurses' work requires an exclusive devotion and commitment. Although it is particularly burdening and highly stressful, it is not well paid and has a low status in the social hierarchy. The aim of the study was: 1) assessment and validity of various aspects of job; 2) understanding emotions towards nurses' work; 3) determination of job satisfaction perceived by studying nurses. The study involved 281 students of extramural complementary Nursing Course at the University of Warmia and Mazury in Olsztyn. The authors' demographic questionnaire, the Work Description Inventory (WDI), the Job Affect Scale (JAS), and the Job Satisfaction Survey (JSS) were used in the study. The obtained results were statistically analysed. Students obtained the average performance in the above mentioned

measures of job evaluation. As regards the evaluation of superiors and the work content, the results obtained in the tested sample were slightly elevated. In terms of the importance of various aspects of job evaluation, the relationship with colleagues as well as the content and hours of work were found to be the most important, while salary appeared to be the least important aspect. The evaluation of the affect at work showed that students achieved the average results using the positive emotions scale and low results on the negative affect scale. The job satisfaction index values suggest that the students are on average satisfied with the work in their profession. On the basis of the performed study, the following conclusions can be drawn: 1) according to the students' assessment, the relationship with colleagues as well as the content and time of work are the most important aspects of work, whereas salary is the least significant; 2) more than half of the surveyed felt positive emotions at their workplace; 3) respondents were on average satisfied with their work; 4) undertaking the extramural complementary nursing course is associated with students' positive attitude towards the nursing profession and their place of work.

Key words: students, nurses, job aspects, affect, satisfaction

WSTĘP

Praca zawodowa, osadzona w kontekście organizacyjnym i kulturowym, może być przyczyną satysfakcji lub niezadowolenia⁽¹⁾. Zadowolenie z pracy składa się z komponentu emocjonalnego i poznawczego. Najbardziej znana jest dwuczynnikowa koncepcja zadowolenia Herzberga⁽²⁾, oparta na założeniach, że pozytywne nastawienie do pracy zależy od zaspokojenia potrzeb samorealizacyjnych i rozwojowych, emocje wobec pracy i w miejscu pracy stanowią dwa niezależne wymiary. Bazując na tym poglądzie, Herzberg dokonał rozdzielenia zadowolenia i niezadowolenia z pracy, dowodząc, że są za nie odpowiedzialne różne wymiary pracy zawodowej. Niezadowolenie wynika z czynników związanych z okolicznościami pracy, niezależnych od osoby ją wykonującej, są to: wynagrodzenie, warunki pracy, dodatkowe korzyści, bezpieczeństwo, zabezpieczenie na przyszłość. Na zadowolenie wpływa stopień zaspokojenia potrzeb związanych z treścią pracy, czyli tzw. motywatorów wewnętrznych, takich jak: dążenie do osiągnięć, pozytywna ocena pracy przez przełożonego, wzrost poczucia odpowiedzialności, progresja pozycji społecznej w pracy, możliwość samorealizacji. Najbardziej istotnym elementem teorii Herzberga jest podkreślenie faktu, że jednostka może doświadczać zadowolenia i niezadowolenia z pracy w tym samym czasie i niezależnie od siebie⁽¹⁾. Ogólne zadowolenie nie jest sumą satysfakcji z cząstkowych elementów pracy – na przykład można być dumnym z możliwości, jakie daje praca w konkretnej firmie, przy jednoczesnym niezadowoleniu z godzin pracy i panujących relacji interpersonalnych. Locke⁽³⁾ definiuje zadowolenie z pracy jako „przyjemny, pozytywny stan emocjonalny, wynikający z pracy lub z doświadczeń związanych z pracą”, zaś Spector⁽⁴⁾ – jako uczucia wobec pracy oraz to, jak bardzo pracownicy lubią swoją pracę. Zatem na zadowolenie z pracy składa się postawa wobec niej, obejmująca komponenty emocjonalne (uczucia w pracy i wobec pracy) i poznawcze (ocena pracy), będące we wzajemnym połączeniu i harmonii. Oddzielną grupę stanowią definicje traktujące zadowolenie z pracy jako rezultat zaspokojenia potrzeb⁽⁵⁾, a także uwzględniające

INTRODUCTION

Professional work set in organizational and cultural context may cause satisfaction or dissatisfaction⁽¹⁾. Job satisfaction consists of emotional and cognitive components. The best known is the two-factor concept of satisfaction by Herzberg⁽²⁾, based on the assumptions that a positive attitude to work depends on satisfaction of self-realizational and developmental needs, emotions towards work and the workplace constitute two independent measures. According to this view, Herzberg separated job satisfaction and dissatisfaction, proving that different measures of professional work account for them. Dissatisfaction results from the factors connected with job circumstances independent of the job performer. These are: remuneration, work conditions, fringe benefits, safety, provision for the future. Satisfaction is affected by the extent of satisfying the needs connected with the job content, i.e. the so called external motivators, such as: aspirations for achievements, progression of social position at work, possibility of self-realization. The most important element of Herzberg's theory is emphasizing of the fact that an individual may experience job satisfaction and dissatisfaction at the same time and independently of each other⁽¹⁾. General satisfaction is not the total of satisfaction with partial elements of work – for example you may be proud of the possibilities given by work in a concrete company, with simultaneous dissatisfaction with working hours and interpersonal relationships at work. Locke⁽³⁾ defines job satisfaction as a “pleasant, positive emotional state resulting from work or from experiences associated with the work,” whereas Spector⁽⁴⁾ – as the feelings towards work and how much the employees like their work. So job satisfaction consists of one's attitude to it, comprising emotional components (feelings at work and towards work) and cognitive components (evaluation of work) which are interrelated and harmonized. A separate group is that of the definitions which treat job satisfaction as a result of satisfied needs⁽⁵⁾, including also comparisons⁽⁶⁾. Brief⁽⁷⁾ defines job satisfaction as an attitude which is an internal state, estimation to which extent the performed work is advantageous

dokonywanie porównań⁽⁶⁾. Brief⁽⁷⁾ definiuje zadowolenie z pracy jako postawę, która oznacza stan wewnętrzny, ocenę, w jakim stopniu wykonywana praca jest korzystna bądź niekorzystna dla osoby, wyrażoną w reakcjach afektywnych i sędach poznawczych.

Pielęgniarki wykonują pracę szczególnie obciążającą, o wysokim stopniu stresogenności – związanym z takimi czynnikami, jak: działania na rzecz ludzi cierpiących i potrzebujących pomocy, poczucie odpowiedzialności za ich zdrowie, a niekiedy i życie, towarzyszenie przy umieraniu – i pełną poświęcenia oraz zaangażowania, które nie znajduje odzwierciedlenia w apanażach finansowych oraz statusie w hierarchii zawodowej.

Pielęgniarki, obok innych grup zawodowych pracujących z ludźmi i dla ludzi, zaliczane są do grupy, w której praca może być zarówno źródłem zadowolenia i satysfakcji, jak i jej braku oraz zniechęcenia.

Studenci studiów pomostowych niestacjonarnych stanowią grupę osób, które podejmują studia z uwagi na konieczność dostosowania swojego wykształcenia do wymogów Unii Europejskiej. Pracują oni w pełnym wymiarze godzin i najczęściej mają bardzo duże doświadczenie zawodowe i wysokie kwalifikacje. Uwzględniając fakt, że studia są znacznym obciążeniem dla tej grupy osób, postanowiliśmy zbadać, jak postrzegają one różne aspekty swojej pracy – co ciekawe, decydując się na podjęcie studiów pomostowych, wskazują, że praca w zawodzie pielęgniarki/pielęgniarsza jest nadal dla nich interesująca na tyle, że nie myślą o przekwalifikowaniu się.

CEL PRACY

Niniejsza praca miała na celu: 1) ocenę, wraz z ważnością, różnych aspektów pracy; 2) poznanie emocji wobec wykonywanej pracy; 3) określenie satysfakcji z pracy przez studiujące pielęgniarki.

MATERIAŁ I METODY

W badaniu wzięło udział łącznie 281 osób: 275 kobiet (97,9%) oraz 6 mężczyzn, studentów pielęgniarstwa, studiów pomostowych niestacjonarnych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Wśród zbadanych dominowały osoby w wieku 40–60 lat (55,2%), ze stażem pracy 15–30 lat (58,5%), $\frac{3}{4}$ przebadanych posiadało wykształcenie średnie medyczne, pozostali – wykształcenie wyższe, niemedyczne. Ponad $\frac{2}{5}$ osób (42,7%) było zatrudnionych jako pielęgniarki odcinkowe, większość ankietowanych pracowała w oddziałach szpitalnych (55,9%), przy czym ponad $\frac{3}{4}$ (76,5%) zbadanych było zatrudnionych na umowę o pracę.

W pracy wykorzystano:

- Autorską ankietę demograficzną, która uwzględniała wiek, płeć, staż w zawodzie, wykształcenie, stanowisko pracy, miejsce zatrudnienia, sposób zatrudnienia, system pracy, specjalizację zawodową, liczbę dni zwolnienia

or disadvantageous for a given employee, expressed in affective reactions or cognitive opinions.

Nurses perform particularly burdensome work, very stressful, which is connected with such factors as: activities aimed at suffering people who need help, sense of responsibility for their health or sometimes life, accompanying them when they are dying, and full of devotion and commitment which are not reflected in remuneration and status in professional hierarchy.

Nurses, apart from other professional groups working with and for people, are a part of the group for which work may be both a source of satisfaction and its lack or discouragement.

Students of extramural complementary studies constitute a group of people who undertake studies because of the need to adjust their education to the European Union's requirements. They work full time and usually have a great professional experience and high qualifications. Considering the fact that the studies burden this group of people, we decided to check how they perceive various aspects of their work. Interestingly, taking the decision to take up extramural complementary studies they show that the nursing job is still so interesting for them that they do not think of retraining to perform another job.

AIM OF THE STUDY

This study was aimed at: 1) evaluation of different job aspects, including its validity; 2) familiarization with emotions towards the performed job; 3) defining the job satisfaction by the studying nurses.

MATERIAL AND METHODS

Altogether 281 subjects took part in the study: 275 women (97.9%) and 6 men, students of extramural complementary nursing course at the University of Warmia and Mazury in Olsztyn. Predominant were students aged 40–60 years (55.2%), with length of employment of 15–30 years (58.5%), $\frac{3}{4}$ of them had secondary medical education, the others – higher, non-medical education. Over $\frac{2}{5}$ of the students (42.7%) were employed as divisional nurses, most respondents worked in hospital wards (55.9%), over $\frac{3}{4}$ (76.5%) were full-time employees.

The study used:

- The authors' demographic questionnaire which involved the age, gender, length of employment in the profession, education, position at work, employment place, employment terms, job system, professional specialization, number of sick leave days during the last 12 months and number of institutions in which the respondent worked full time.
- Work Description Inventory (WDI) by Neuberger and Allerbeck, as modified by Zalewska⁽⁸⁾, which allows to estimate the cognitive aspect of satisfaction with seven job components: colleagues, superior, job content,

lekarskiego w ostatnich 12 miesiącach oraz liczbę placówek, w której respondent pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

- Arkusz Opisu Pracy (AOP) Neubergera i Allerbeck w modyfikacji Zalewskiej⁽⁸⁾, który pozwala ocenić poznawczy aspekt zadowolenia z siedmiu składników pracy: koledzy, przełożony, treść pracy, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, rozwój oraz wynagrodzenie. Każdemu ze składników przypisane są określenia (przymiotniki lub krótkie opisy), do których osoby badane ustosunkowują się, wybierając jedną z odpowiedzi: „tak” – „raczej tak” – „raczej nie” – „nie”. Na końcu każdej części umieszczone jest bezpośrednie pytanie o zadowolenie z tego składnika. Dwa ostatnie pytania dotyczą zadowolenia z czasu pracy i możliwości utraty miejsca pracy. AOP umożliwia także pomiar ogólnej satysfakcji z życia.
- Skalę Afektu Pracy (JAS), opracowaną przez Burke’a, Briefa, Robersona i Webstera, w polskiej adaptacji Zalewskiej⁽⁹⁾, która służy do pomiaru aspektu emocjonalnego w wymiarze afektu pozytywnego i negatywnego i zawiera 20 stwierdzeń opisujących te stany w 7-stopniowej skali (gdzie 1 oznacza bardzo słabo, a 7 – bardzo silnie) intensywności odczuwania danej emocji w ciągu ostatnich 14 dni.
- Skalę Satysfakcji z Pracy (SSP), opracowaną przez Zalewską⁽¹⁰⁾, która zawiera 5 stwierdzeń dotyczących satysfakcji z pracy. Każde z nich badany ocenia na podstawie własnych odczuć, zgodnie z 7-stopniową skalą, w której 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 7 – „zdecydowanie się zgadzam”. Im wyższy łączny uzyskany wynik, tym osoba ankietowana jest bardziej zadowolona z pracy. Alfa Cronbacha dla kwestionariusza wynosi 0,752.

W celu analizy uzyskanych wyników obliczano średnią arytmetyczną (\bar{x}), odchylenie standardowe – SD (σ), modalną (Mo), medianę (Me), prawdopodobieństwo zjawiska, a także przeprowadzano analizę korelacji ρ Spearmana oraz test t dla prób. Wszystkie obliczenia wykonano za pomocą pakietu statystycznego STATISTICA v. 7.1.

WYNIKI

Wskaźniki powstałe poprzez zsumowanie pytań pochodzących z Arkusza Oceny Pracy zawarto w tabelach 1 i 2. Zaobserwowano, że zbadani uzyskiwali przeciętne wyniki w poszczególnych wymiarach oceny pracy. W przypadku oceny przełożonych oraz treści pracy otrzymane wyniki w przebadanej próbie były nieznacznie podwyższone. Pod względem ważności poszczególnych wymiarów oceny pracy stwierdzono, że największe znaczenie miały relacje z kolegami, treść oraz czas pracy. Co ciekawe, za najmniej ważny aspekt pracy uznano wynagrodzenie. Analiza korelacji parami z poprawką ρ Spearmana wykazała, że wraz ze wzrostem stażu pracy zbadani bardziej pozytywnie oceniali organizację i kierownictwo

working conditions, organization and management, development and remuneration. To each of the components some terms are ascribed (adjectives or short descriptions) to which the subjects show their attitude by selecting one of the answers: “yes” – “quite so” – “rather no” – “no”. At the end of each part a direct question about satisfaction with that component is asked. Two last questions refer to satisfaction with working time and a possibility to lose the workplace. The WDI enables also a measurement of the general life satisfaction.

- Job Affect Scale (JAS) developed by Burke, Brief, Roberson and Webster, in Polish adaptation by Zalewska⁽⁹⁾, which is used to measure the emotional aspect in the dimension of positive and negative affect and contains 20 statements describing these conditions on a 7-degree scale (where 1 means very poor, and 7 – very strong) of the intensity of feeling a given emotion within the past 14 days.
- Job Satisfaction Survey (JSS) developed by Zalewska⁽¹⁰⁾, which contains 5 statements relating to job satisfaction. Each of them is assessed by the respondent according to her/his feelings, pursuant to the 7-degree scale on which 1 means “I absolutely don’t agree”, and 7 – “I absolutely agree”. The higher the total obtained result, the more satisfied with the job the respondent is. Alfa Cronbach for the questionnaire reaches 0.752.

To analyse the obtained results, the arithmetic mean (\bar{x}), standard deviation – SD (σ), modal value (Mo), median (Me) and probability of the phenomenon were calculated, along with the Spearman rank correlation ρ and paired t test for the samples. All calculations were carried out using the statistical package STATISTICA v. 7.1.

RESULTS

The indicators which arose from the Job Description Sheet are contained in tables 1 and 2.

It was observed that the subjects obtained average results in respective dimensions of job evaluation. In evaluations of superiors and job content the obtained results in the investigated group were slightly elevated. In terms of the validity of particular job evaluation measures, most important appeared to be the relationships with colleagues, the job content and time. Interestingly, remuneration was considered to be the least important job aspect.

Spearman’s rank correlation ρ showed that with increasing length of employment the subjects more positively evaluated the organization and management at their workplaces ($\rho = 0.194$; $p < 0.001$), remuneration ($\rho = 0.172$; $p < 0.01$) and work conditions ($\rho = 0.127$; $p < 0.05$). On the other hand, the longer the nurses were on sick leave, the worse they evaluated their superiors ($\rho = 0.146$; $p < 0.05$) and work conditions ($\rho = 0.129$; $p < 0.05$). It was also observed that with increasing number of the institutions where they were employed full-time, the higher evaluated were their relationships with their colleagues

Aspekt <i>Aspect</i>	Min.	Maks. <i>Max.</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Koledzy <i>Colleagues</i>	9	32	26,22	3,83
Przełożony <i>Superior</i>	19	48	36,39	7,25
Treść <i>Content</i>	14	46	37,64	5,07
Warunki <i>Conditions</i>	11	44	31,94	6,44
Organizacja i kierownictwo <i>Organization and management</i>	14	52	34,55	7,78
Rozwój <i>Development</i>	10	36	25,98	5,71
Wynagrodzenie <i>Remuneration</i>	1	32	15,68	5,29
Czas pracy <i>Working time</i>	2	9	6,27	1,16

Tabela 1. Wartości poszczególnych aspektów pracy
Table 1. Values of individual job aspects

w miejscu pracy ($\rho = 0,194; p < 0,001$), wynagrodzenie ($\rho = 0,172; p < 0,01$) oraz warunki pracy ($\rho = 0,127; p < 0,05$). Z kolei im dłużej pielęgniarki przebywały na zwolnieniu lekarskim, tym gorzej oceniały własnych przełożonych ($\rho = 0,146; p < 0,05$) oraz warunki pracy ($\rho = 0,129; p < 0,05$). Zaobserwowano również, że wraz ze wzrostem liczby placówek, w których badani byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, wyżej oceniano relacje z kolegami z pracy ($\rho = 0,130; p < 0,05$) oraz kierownictwo i organizację ($\rho = 0,155; p < 0,05$). Nie znaleziono jednak potwierdzenia ($p > 0,05$), aby staż pracy, liczba dni przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz liczba placówek, w których zbadani byli zatrudnieni, wiązały się w jakikolwiek sposób z pozostałymi obszarami oceny pracy.

Stwierdzono, że wiek ma wpływ na opinię dotyczącą warunków pracy, jej organizacji oraz kierownictwa (odpowiednio: $t = -2,105; p < 0,036$ i $t = -3,390; p < 0,001$). Osoby mające więcej niż 40 lat znacznie wyżej oceniały te obszary aniżeli młodszy pracownicy. Nie wykazano wpływu wieku na różnicowanie oceny pozostałych aspektów pracy ($-1,943 < t > -0,539; 0,591 < p > 0,053$).

Po uwzględnieniu systemu pracy znaleziono znaczące różnice pomiędzy badanymi w ocenie analizowanych aspektów pracy. Jedynie w przypadku dwóch aspektów – treści oraz czasu pracy – nie znaleziono istotnego wpływu systemu pracy (odpowiednio $t = -1,761; p > 0,079$ i $t = -1,335; p > 0,183$). W pozostałych przypadkach zaobserwowano, że pielęgniarki pracujące w systemie dziennym bardziej pozytywnie oceniały własną pracę w obszarach: koledzy, przełożony, warunki, organizacja i kierownictwo, rozwój oraz wynagrodzenie aniżeli te zatrudnione w systemie zmianowym ($5,413 < t > 2,896; 0,004 < p > 0,00$).

Kolejna z przeprowadzonych serii analiz testem t dla prób niezależnych pokazała, że miejsce pracy ma wpływ na większość analizowanych wymiarów oceny pracy. Okazało się,

Ważność wymiaru <i>Validity of dimension</i>	Min.	Maks. <i>Max.</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Koledzy <i>Colleagues</i>	1	7	5,41	1,32
Przełożony <i>Superior</i>	1	7	4,87	1,54
Treść <i>Content</i>	1	7	5,45	1,33
Warunki <i>Conditions</i>	1	7	4,96	1,30
Organizacja i kierownictwo <i>Organization and management</i>	1	7	4,18	1,42
Rozwój <i>Development</i>	1	7	4,89	1,38
Wynagrodzenie <i>Remuneration</i>	1	7	3,61	1,66
Czas pracy <i>Working time</i>	2	7	5,01	1,19

Tabela 2. Wartości znaczenia poszczególnych aspektów pracy
Table 2. Values of importance of respective job aspects

($\rho = 0,130; p < 0,05$) as well as the management and organization ($\rho = 0,155; p < 0,05$). However, it was not confirmed ($p > 0,05$) that the length of employment, number of days on sick leave, and number of institutions where they were employed, were in any way connected with the other areas of work evaluation.

The age was found to affect the opinion about work conditions, organization and management (respectively: $t = -2,105; p < 0,036$ and $t = -3,390; p < 0,001$). Those aged over 40 years evaluated these areas much higher than the younger employees. The age was not found to affect differentiation of evaluation of the other aspects of work ($-1,943 < t > -0,539; 0,591 < p > 0,053$).

When the system of work was included, significant differences were found between the subjects in evaluation of the analysed aspects of work. Only in case of two aspects – the content and time of work – no significant impact of the system of work was found (respectively $t = -1,761; p > 0,079$ and $t = -1,335; p > 0,183$). In the other cases it was observed that nurses working in the daily system more positively evaluated their own work within: colleagues, conditions, organization and management, development and remuneration, as compared to those employed in the shift system ($5,413 < t > 2,896; 0,004 < p > 0,00$).

Another series of analyses carried out using t test for independent samples indicated that the workplace affects most of the analysed dimensions of job evaluation. It appeared that only the opinion about the job content does not depend on the employment place ($t = 0,208; p > 0,836$). Much longer working time was noted in the group of nurses working in hospitals ($t = 2,34; p > 0,02$), with the other aspects of job evaluation the people employed in another place obtained much higher results, as compared to nurses working in hospitals ($-2,054 > t < -5,309; 0,041 < p > 0,00$).

It was then checked whether the length of employment, number of sick leave days and number of health care

że jedynie opinia na temat treści pracy nie zależy od miejsca zatrudnienia ($t = 0,208; p > 0,836$). Znacznie dłuższy czas pracy odnotowywano w grupie pielęgniarek pracujących w szpitalach ($t = 2,34; p > 0,02$), pod względem pozostałych aspektów oceny pracy osoby zatrudnione w innym miejscu uzyskiwały zdecydowanie wyższe wyniki w porównaniu z pielęgniarkami pracującymi w szpitalu ($-2,054 > t < -5,309; 0,041 < p > 0,00$).

Następnie sprawdzono, czy staż pracy, liczba dni zwolnienia lekarskiego oraz liczba placówek, w których pielęgniarki zatrudnione były w pełnym wymiarze czasu, mają związek z oceną ważności poszczególnych obszarów oceny. Nie zaobserwowano istnienia znaczącego powiązania pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Wykazano jedynie, że wraz ze wzrostem stażu pracy statystycznie częściej ($\rho = 0,178; p < 0,01$) zwracano uwagę na aspekt wynagrodzenia. Ponadto im dłużej respondenci przebywali na zwolnieniu lekarskim, tym mniej ważne stawały się takie obszary pracy, jak przełożeni i treść pracy (odpowiednio $\rho = -0,188; p < 0,01$ i $\rho = -0,19; p < 0,01$), rozwój i warunki pracy (odpowiednio $\rho = -0,123; p < 0,05$ i $\rho = -0,155; p < 0,05$). Poza tym istotna okazała się liczba placówek, w których pielęgniarki zatrudnione były w pełnym wymiarze czasu – im była większa, tym bardziej zwracano uwagę na kolegów oraz czas spędzany w pracy (odpowiednio $\rho = 0,141; p < 0,05$ i $\rho = 0,121; p < 0,05$).

Nie potwierdzono, aby ocena ważności analizowanych aspektów pracy zależała od wieku zbadanych. Stwierdzono jedynie, że wiek ma wpływ na ocenę ważności dwóch wymiarów oceny pracy: organizacji i kierownictwa ($t = -2,169; p = 0,031$) oraz wynagrodzenia ($t = -2,030; p = 0,04$). W obu analizowanych przypadkach większą uwagę na te aspekty zwracały osoby po 40. roku życia.

Kolejna z przeprowadzonych serii analiz testem t dla prób niezależnych pokazała, że system pracy ma znaczący wpływ na ocenę ważności trzech obszarów oceny pracy. Szczegółowa analiza wykazała, że osoby zatrudnione w systemie dziennym znacznie wyżej, od osób pracujących w systemie zmianowym, oceniają ważność takich aspektów, jak organizacja i kierownictwo, rozwój oraz wynagrodzenie. W przypadku pozostałych obszarów nie znaleziono różnic istotnych statystycznie pomiędzy analizowanymi grupami ($p > 0,05$).

Nie wykazano także istnienia statystycznego wpływu miejsca zatrudnienia na ocenę ważności poszczególnych obszarów oceny pracy. Z przeprowadzonej analizy testem t dla prób niezależnych wynika, że pielęgniarki pracujące w szpitalach zwracają znacznie mniejszą uwagę na

institutions where nurses were employed full time are associated with evaluation of the validity of respective areas of evaluation. No significant correlation was found between the analysed variables. It was only indicated that with increasing length of employment, statistically more frequently ($\rho = 0,178; p < 0,01$) attention was paid to the remuneration aspect. Besides, the longer the respondents were on sick leave, the less important became such working areas as: superiors and job content (respectively $\rho = -0,188; p < 0,01$ and $\rho = -0,19; p < 0,01$), development and working conditions (respectively $\rho = -0,123; p < 0,05$ and $\rho = -0,155; p < 0,05$). Also the number of health care institutions where the nurses were employed full time appeared important: the higher the number, the more attention was paid to the colleagues and the time spent at work (respectively $\rho = 0,141; p < 0,05$ and $\rho = 0,121; p < 0,05$). There was no confirmation that evaluation of the validity of analysed aspects of work depended on the nurses' age. What was confirmed was only that age affects evaluation of the validity of two dimensions of job evaluation: organization and management ($t = -2,169; p = 0,031$) and remuneration ($t = -2,030; p = 0,04$). In both analysed cases those aged over 40 paid more attention to these aspects. Another of the performed series of analyses using the t test for independent samples showed that the work system significantly affects evaluation of the validity of three areas of job evaluation. A detailed analysis indicates that those employed in the daily system much higher, as compared to those working in the shift system, evaluate the validity of such aspects as organization and management, development and remuneration. In case of the other areas, no statistically significant differences were found between the analysed groups ($p > 0,05$).

Furthermore, no statistically significant impact of the employment place was indicated on the validity of individual areas of job evaluation. The analysis carried out with t test for independent samples shows that nurses working in hospitals pay less attention to the amount of remuneration ($t = -2,757; p < 0,006$) as well as organization and management ($t = -3,226; p < 0,001$), as compared to those employed in other places. In terms of the other dimensions of job evaluation, no significant differences were found between the compared groups ($p > 0,05$).

Within the job affect, analysed were both positive and negative emotions presented by the respondents. Precise descriptive statistics the results of which are collected in table 3 indicated that the respondents obtained average results on the positive affect scale and low results on the negative affect scale.

Checking (Spearman's rank correlation ρ) the correlation between the intensity of job affect and length of employment, number of sick leave days and number of institutions where the respondents were employed full time, indicated that the negative affect was not correlated with the analysed variables. In case of the experienced positive affect it was observed that it was decreasing with

Afekt Affect	Min.	Maks. Max.	M	SD
Pozytywny Positive	1,09	6,27	3,87	0,88
Negatywny Negative	1,00	5,56	2,78	0,85

Tabela 3. Statystyki opisowe afektu w pracy
Table 3. Descriptive statistics of job affect

wysokość wynagrodzenia ($t = -2,757; p < 0,006$) oraz organizację i kierownictwo ($t = -3,226; p < 0,001$) aniżeli osoby zatrudnione w innych miejscach. Pod względem pozostałych wymiarów oceny pracy nie znaleziono znaczących różnic pomiędzy porównywanymi grupami ($p > 0,05$).

W zakresie afektu w pracy analizie poddano zarówno emocje pozytywne, jak i negatywne prezentowane przez ankietowanych. Dokładne statystyki opisowe, których wyniki zebrano w tabeli 3, wykazały, że zbadani uzyskali przeciętne wyniki na skali afektu pozytywnego oraz niskie na skali afektu negatywnego.

Badając (analiza korelacji ρ Spearmana) zależność pomiędzy nasileniem afektu w pracy a stażem pracy, liczbą dni zwolnienia lekarskiego oraz liczbą placówek, w których respondenci byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu, stwierdzono, że afekt negatywny nie jest powiązany z analizowanymi zmiennymi. W przypadku odczuwanego pozytywnego afektu zaobserwowano, że maleje on wraz ze wzrostem liczby dni przebywania na zwolnieniu lekarskim ($\rho = -0,122; p < 0,05$). Nie znaleziono natomiast potwierdzenia, aby pozytywny afekt był istotnie skorelowany ($p > 0,05$) ze stażem pracy oraz liczbą placówek, w których pielęgniarki były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.

Nie stwierdzono również istotnej zależności między odczuwanymi emocjami w miejscu pracy a wiekiem badanych ($p > 0,05$). Okazało się, że osoby powyżej 40. roku życia odczuwają podobny afekt pozytywny i negatywny jak młodszy respondenci.

Podobnie system pracy nie miał statystycznie znaczącego ($p > 0,05$) wpływu na deklarowany afekt w pracy. Bez względu na to, czy pielęgniarki były zatrudnione w systemie dziennym czy zmianowym, odczuwały podobne nasilenie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych emocji w miejscu pracy. Brak zależności ($p > 0,05$) otrzymano także po uwzględnieniu miejsca zatrudnienia. Pielęgniarki zatrudnione w szpitalu oraz innych miejscach uzyskiwały zbliżone wyniki na skalach afektu pozytywnego i negatywnego. Nie potwierdzono zatem zależności między odczuwanym afektem w miejscu pracy a wiekiem, systemem pracy czy miejscem zatrudnienia.

Wskaźnik satysfakcji z pracy powstał poprzez zsumowanie pytań pochodzących z kwestionariusza SSP. Wyniki uzyskane przez zbadanych mieściły się w zakresie od 5 do 35 punktów. Z przeprowadzonych badań wynika, że respondenci są przeciętnie usatysfakcjonowani z pracy w zawodzie ($M = 21,82; SD = 5,70$).

Za pomocą analizy korelacji ρ Spearmana zbadano, czy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy jest powiązany ze stażem pracy, liczbą dni zwolnienia lekarskiego oraz liczbą placówek, w których pielęgniarki były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu. Wyniki analizy korelacji nie potwierdziły jednak istnienia związku pomiędzy zmiennymi ($p > 0,05$). Tak więc na podstawie liczby lat pracy, czasu przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz liczby placówek

the increased number of sick leave days ($\rho = -0,122; p < 0,05$). On the other hand, it was not confirmed that the positive affect was significantly correlated ($p > 0,05$) with the length of employment and the number of institutions where the nurses were employed full time.

Besides, no significant correlation was found between the experienced emotions at the workplace and the respondents' age ($p > 0,05$). It appeared that those above the age of 40 years experience a similar positive and negative affect as the younger respondents.

Similarly, the job system did not have any statistically significant ($p > 0,05$) impact on the declared job affect. Irrespective of whether the nurses were employed in daily system or shift system, the intensity of their positive and negative emotions at work was similar. Similarly, there was no correlation ($p > 0,05$) when the employment place was included. Nurses employed in hospitals and other similar institutions obtained results similar to those on the scales of both positive and negative affect. So the correlation between the experienced job affect and age, job system and employment place was not confirmed.

The job satisfaction index arose from adding the questions from the Job Satisfaction Survey (JSS). The results obtained by the respondents ranged from 5 to 35 scores. The studies show that the respondents are on average satisfied with their professional work ($M = 21,82; SD = 5,70$). Spearman's rank correlation ρ was used to check whether or not the job satisfaction level is associated with the length of employment, number of sick leave days, and the number of institutions where the nurses were employed full time. However, the results of the correlation analysis did not confirm any correlation between the variables ($p > 0,05$). So job satisfaction level cannot be determined according to the number of working years, duration of sick leaves, or the number of institutions.

Besides, no correlation was found between the nurses' job satisfaction level and their age. The results of analysis carried out with the t test for independent samples ($p > 0,05$) did not confirm that job satisfaction changed after the age of 40 years.

It was indicated, however, that the system of work statistically significantly ($p < 0,003$) affects the job satisfaction: it appeared that the nurses employed in daily system were more satisfied with the performed work than the nurses employed in the shift system. A consecutive analysis with the t test for independent samples allows to state that the employment place also statistically significantly ($p < 0,009$) affects the job satisfaction – the nurses employed in hospitals are definitely less satisfied with the performed job than those employed in other institutions.

DISCUSSION

Affect is an observed expression of emotions which may influence the views, self-perception, perception of other people and the entire environment. Singled out are: a positive

nie można określić poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy.

Ponadto nie stwierdzono zależności między poziomem zadowolenia z pracy a wiekiem pielęgniarek. Wyniki analizy testem *t* dla prób niezależnych ($p > 0,05$) nie potwierdziły, aby satysfakcja z wykonywanego zawodu zmieniała się po 40. roku życia.

Wykazano natomiast, że system pracy ma statystycznie istotny ($p < 0,003$) wpływ na wielkość satysfakcji z pracy – okazało się, że osoby zatrudnione w systemie dziennym są bardziej zadowolone z wykonywanego zawodu aniżeli pielęgniarki zatrudnione w systemie zmianowym. Kolejna z przeprowadzonych analiz testem *t* dla prób niezależnych pozwoliła stwierdzić, że miejsce zatrudnienia także ma statystycznie znaczący ($p < 0,009$) wpływ na zadowolenie z pracy – pielęgniarki zatrudnione w szpitalu są zdecydowanie mniej zadowolone z wykonywanej pracy aniżeli te zatrudnione w innych placówkach.

OMÓWIENIE

Afekt to obserwowana ekspresja emocji, mogąca wpływać na poglądy, postrzeganie siebie, innych ludzi i całego otoczenia. Wyróżnia się afekt pozytywny – emocje o natężeniu wysokim (radość, entuzjazm, dobry humor, podniecenie, przyływ energii i koncentracji, wiary w siebie) i niskim (spowolnienie, spadek energii i zainteresowania otoczeniem) oraz afekt negatywny – emocje o natężeniu wysokim (podenerwowanie, zestresowanie, niezadowolenie, zniechęcenie, nerwowość, napięcie, martwienie się) i niskim (spokój, rozluźnienie)⁽¹¹⁾. Obydwa typy wykluczają się, gdy są silne, w umiarkowanym natężeniu mogą stanowić dwa niezależne wymiary. Emocje i uczucia, a więc procesy afektywne, są swoistymi sposobami komunikowania się człowieka ze światem, z innymi osobami, z samym sobą i własną świadomością⁽¹²⁾.

W zawodzie pielęgniarki stresogenne elementy środowiska zawodowego mogą powodować wzrost poziomu emocji negatywnych, takich jak lęk, depresja czy agresja, które bardzo często wpływają na stopień odczuwanej satysfakcji z życia oraz z pracy zawodowej, a są emocjami często tłumionymi przez osoby o wysokim stopniu uspołecznienia⁽¹³⁾. Większość osób pracujących w zawodzie pielęgniarki to kobiety – często sprawia im trudność radzenie sobie z emocjami negatywnymi, ponieważ słabiej mają opanowane techniki przeciwdziałania bodźcom stresogennym oraz częściej obawiają się dezaprobaty społecznej, która towarzyszy uzewnętrznianiu emocji negatywnych, co wiąże się z obniżeniem samopoczucia oraz niezadowoleniem z życia zawodowego i rodzinnego⁽¹⁴⁾.

Badania nad satysfakcją z pracy wśród pielęgniarek mają istotne znaczenie ze względu na duże prawdopodobieństwo porzucania zawodu przez osoby z niego niezadowolone, a także na poszukiwanie pracy za granicą.

Z badań przeprowadzonych przez autorów niniejszej rozprawy wynika, że na satysfakcję z pracy istotny

afekt – emotions having a high intensity (joy, enthusiasm, good mood, excitement, flow of energy and concentration, and self-confidence) and low intensity (slowing down, decreased energy and interest in surroundings) as well as negative affect – emotions having a high intensity (agitation, stressfulness, discontentment, discouragement, nervousness, tension, worrying) and low intensity (calmness, relaxation)⁽¹¹⁾. Both types exclude each other when they are strong, whereas in moderate intensity they may constitute two independent dimensions. Emotions and feelings, i.e. affective processes, are specific ways of human being's communication with the world, with other people, with oneself and with one's own awareness⁽¹²⁾.

In the nurse's profession the stressful elements of professional environment may cause an increased level of negative emotions, such as anxiety, depression or aggression, which very often influence the extent of experienced satisfaction of life and professional work, and are emotions which people with a high degree of socialization often suppress⁽¹³⁾. Most people working as nurses are women – they often find it difficult to cope with negative emotions, because they poorly mastered the techniques of preventing stressful stimuli and more often fear of social disapproval which often accompanies expressing their negative emotions, which is often associated with lower general feeling and dissatisfaction with professional and family life⁽¹⁴⁾.

The studies on nurses' job satisfaction are important because of a high probability that those who are dissatisfied with the job will give it up or will seek work abroad.

The studies carried out by the authors of this article indicate that job satisfaction is statistically significantly connected with work in the daily system and outside the hospital; no such correlation was found with the respondents' age, length of employment, number of sick leave days and number of institutions where they were employed full time. The studies carried out by Blegen⁽¹⁵⁾ indicate that job satisfaction in the group of nurses is most strongly associated with stress at work (negative correlation) and with commitment (positive correlation). At the same time Shields *et al.*⁽¹⁶⁾ found out that dissatisfaction is more significantly affected by the lack of a possibility of promotion and education than fatigue and remuneration. Kliszcz *et al.*⁽¹²⁾ carried out studies on 102 nurses working in various health care institutions in Gdańsk, Gdynia and Sopot, proving the effects of independent variables, such as anxiety, depression and aggression, on dependent variables – satisfaction with life and professional work. The studies show that only aggression is a factor which is explicitly effective to a statistically significant extent – the other variables spontaneously affect satisfaction with professional work and life. Having carried out her studies, Kunecka⁽¹⁷⁾, using her own questionnaire on job satisfaction among 1261 male and female nurses states that the most important are interpersonal relationships at the workplace with superiors and colleagues, whereas the main causes of dissatisfaction are:

statystycznie wpływ ma praca w systemie dziennym i poza szpitalem – nie stwierdzono takiego związku z wiekiem respondentów, ich stażem pracy, liczbą dni zwolnienia lekarskiego oraz liczbą placówek, w których badani byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu.

Z badań Blegen⁽¹⁵⁾ wynika, że satysfakcja z pracy w grupie pielęgniarek jest najsilniej związana ze stresem w pracy (związek negatywny) i z zaangażowaniem (związek pozytywny). Jednocześnie Shields i wsp.⁽¹⁶⁾ stwierdzili, że bardziej istotny wpływ na niezadowolenie ma brak możliwości awansu i kształcenia niż przemęczenie i wynagrodzenie. Kliszcz i wsp.⁽¹²⁾ przeprowadzili badania na 102 pielęgniarkach pracujących w różnych placówkach służby zdrowia na terenie Trójmiasta, udowadniając wpływ zmiennych niezależnych, takich jak lęk, depresja i agresja, na zmienne zależne – satysfakcję z życia i pracy zawodowej. Przeprowadzone badania wykazały, że jedynie agresja jest czynnikiem jednoznacznie oddziałującym w stopniu istotnym statystycznie – pozostałe zmienne wpływają samoczynnie na satysfakcję z pracy zawodowej i życia. Kunecka⁽¹⁷⁾ po przeprowadzeniu badań, za pomocą własnego kwestionariusza dotyczącego satysfakcji z pracy, wśród 1261 pielęgniarki i pielęgniarek stwierdziła, że najistotniejsze są relacje interpersonalne w miejscu pracy z przełożonymi i kolegami, zaś główną przyczyną niezadowolenia – wynagrodzenie, świadczenia pozapłacowe i brak możliwości awansu. Podobne wyniki uzyskali Kosińska i wsp.⁽¹⁸⁾ Badaniem zadowolenia z pracy w zależności od formy zatrudnienia zajmowali się Grochans i wsp.⁽¹⁹⁾ Autorzy zbadali za pomocą autorskiego kwestionariusza 149 pielęgniarek zatrudnionych na umowę o pracę i 64 pracujących na kontrakcie. Stwierdzono, że dla pielęgniarek pracujących na umowę o pracę największe znaczenie miała stabilność zatrudnienia, zaś dla przedstawicielek drugiej grupy – wynagrodzenie i organizacja stanowiska pracy. Pisarska⁽²⁰⁾ zbadala satysfakcję z pracy zawodowej lekarzy chirurgów. Większość z nich, bo aż 85%, stanowili mężczyźni, z ponad 20-, a co czwarty z nich – z ponad 30-letnim stażem pracy. Zadowolenie z pracy może być rozumiane w kategoriach związanych z motywacją do działania albo średnią oczekiwań jednostki i stopnia ich realizacji. Zadowolenie determinuje postawy oraz zachowania danej jednostki. Jak pokazują wyniki przytoczonych badań, chirurdzy byli zadowoleni z wykonywanej przez siebie pracy, tak więc wykazywali dużą motywację, chęć niesienia pomocy oraz rozwoju i jeśli zaistniałaby szansa powtórnego wyboru zawodu, wybraliby go ponownie. Jednak nie byli oni usatysfakcjonowani czynnikami zewnętrznymi, czyli wynagrodzeniem oraz warunkami pracy. Elit i wsp.⁽²¹⁾ zbadali stres i satysfakcję z pracy w grupie ginekologów i onkologów. Badanie to wykazało, że 92% lekarzy było usatysfakcjonowanych z pracy, blisko 26% doświadczyło stresu ściśle powiązanego z emocjonalnym wyczerpaniem i wysoką depersonalizacją, 14% poszukiwało alternatywnej pracy, a 45% próbowało zmniejszyć liczbę godzin pracy. Zauważono także, że jeżeli występowała niska satysfakcja z pracy,

remuneration, non-pecuniary benefits, and lack of the possibility of being promoted. Similar results were obtained by Kosińska *et al.*⁽¹⁸⁾ Job satisfaction depending on the form of employment was investigated by Grochans *et al.*⁽¹⁹⁾ The authors used the authors' questionnaire to investigate 149 nurses employed full time and 64 nurses working on contract. For the nurses working full time the most important was stability of employment, whereas for representatives of the other group – remuneration and organization of the work station. Pisarska⁽²⁰⁾ investigated surgeons' job satisfaction. Most of them, as many as 85%, were men, with over 20-, and every fourth of them – with over 30 years length of employment. Job satisfaction may be understood in categories associated with motivation to act and average value of the individual's expectations and degree of their accomplishment. Satisfaction determines attitudes and behaviours of a given individual. As the results of the mentioned studies show, surgeons were satisfied with their work, so they exhibited high motivation, willingness to offer help and development, and if there was a chance to choose a profession again, they would chose the same profession. Yet, they were not satisfied with external factors, i.e. remuneration and working conditions. Elit *et al.*⁽²¹⁾ investigated stress and job satisfaction in a group of gynaecologists and oncologists. According to this study, 92% of physicians exhibited job satisfaction, almost 26% experienced stress strictly associated with emotional exhaustion and high depersonalization, 14% searched for an alternative job, and 45% tried to reduce the number of working hours. It was also noticed that if low job satisfaction occurred, it correlated with emotional exhaustion and depersonalization. Job satisfaction is important not only for employers (decreased absences and number of cases of giving up a job, increased efficiency, better interpersonal relationships), but also for employees (better health, more possibilities of self-realization) and society (more effective use of human resources, fewer mental disorders). In result of job satisfaction the sense of happiness and self-realization possibilities are enhanced, whereas feeling negative emotions at work contributes to a decrease in mental and physical health condition⁽²⁾. Fletcher⁽²²⁾ suggests that job satisfaction influences not only the relationships in the institution itself, but also a given individual's private life. If someone is dissatisfied with work, at the same time this becomes a cause of various illnesses of alimentary tract, respiratory tract, and circulation, and also causes depressive states and withdrawal from interpersonal contacts⁽²³⁾.

CONCLUSIONS

The following conclusions may be drawn from the performed studies:

1. According to the investigated people, the most important dimensions of job evaluation are relationships with colleagues, job content and time, whereas the least important – remuneration.

to korelowała ona z emocjonalnym wyczerpaniem i depersonalizacją.

Satysfakcja z pracy ma duże znaczenie nie tylko dla pracodawców (spadek absencji i liczby przypadków porzucania pracy, wzrost wydajności, lepsze stosunki interpersonalne), ale także dla pracowników (lepsze zdrowie, większe możliwości samorealizacji) i społeczeństwa (efektywniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich, mniej zaburzeń psychicznych). W konsekwencji zadowolenia z pracy zwiększa się poczucie szczęścia i możliwości samorealizacji, natomiast odczuwanie w pracy emocji negatywnych przyczynia się do obniżenia psychicznego i fizycznego stanu zdrowia⁽²⁾. Fletacher⁽²²⁾ sugeruje, że zadowolenie z pracy nie tylko wpływa na relacje w samej instytucji, ale również na życie prywatne danej jednostki. Jeżeli człowiek jest niezadowolony ze swojej pracy, to jednocześnie staje się to powodem różnych chorób ze strony układu pokarmowego, oddechowego i krążenia, a także powoduje stany depresyjne i wycofanie się z kontaktów interpersonalnych⁽²³⁾.

WNIOSKI

Na podstawie przeprowadzonych badań można wyciągnąć następujące wnioski:

1. W ocenie osób zbadanych najważniejszymi wymiarami oceny pracy są relacje z kolegami, treść oraz czas pracy, a najmniej ważnymi – wynagrodzenie.
2. Na ocenę różnych aspektów pracy, satysfakcję i odczuwane emocje związane z wykonywaną pracą wpływają głównie miejsce pracy i system zatrudnienia.
3. Podjęcie niestacjonarnych pomostowych studiów na kierunku pielęgniarstwo jest związane z pozytywnym postrzeganiem zawodu i miejsca pracy przez słuchaczy.

PIŚMIENNICTWO: BIBLIOGRAPHY:

1. Terelak J.F., Jankowska P.: Dopasowanie jednostka – organizacja a zadowolenie z pracy. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae* 2009; 13: 229–254.
2. Herzberg F., Mausner B., Synderman B.B.: *The Motivation to Work*. Wiley & Sons, New York 1959.
3. Locke E.A.: The nature and causes of job satisfaction. W: Dunnette M.D. (red.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally, Chicago 1976.
4. Spector P.E.: *Job Satisfaction*. SAGE Publ., Thousand Oaks 1997.
5. Alderfer C.P.: *Human Needs in Organizational Setting*. Free Press, New York 1971.
2. Evaluation of various aspects of work, job satisfaction and emotions associated with the work is mostly influenced by the workplace and employment system.
3. Undertaking of the extramural complementary nursing course is associated with a positive perception of the profession and workplace by the students.
6. Adams J.S.: Inequity in social exchange. W: Berkowitz L. (red.): *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press, New York 1975.
7. Brief A.P.: *Attitudes In and Around Organizations*. SAGE Publ., Thousand Oaks 1998.
8. Zalewska A.M.: „Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergergera i M. Allerbrck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne* 2001; 39: 197–217.
9. Zalewska A.M.: Skala Afektu w Pracy – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki. *Studia Psychologiczne* 2002; 40: 173–192.
10. Zalewska A.M.: Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Psychologica* 2003; 7: 49–61.
11. Adres: www.tnb.pl.
12. Bilikiewicz A., Siwiak-Kobayashi M., Kiejna A., Rymaszewska J.: *Psychiatria*. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 2009.
13. Kliszcz J., Nowicka-Sauer K., Trzeciak B., Sadowska A.: Poziom lęku, depresji i agresji u pielęgniarzek, a ich satysfakcja z życia i z pracy zawodowej. *Medycyna Pracy* 2004; 55: 461–468.
14. Michalek E., Kosińska M.: Stresopochodne zaburzenia emocjonalne występujące u pielęgniarzek. *Ann. Acad. Med. Siles.* 2001; 49: 97–106.
15. Blegen M.A.: Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs. Res.* 1993; 42: 36–41.
16. Shields M.A., Ward M.: Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *J. Health Econ.* 2001; 20: 677–701.
17. Kunecka D.: Satysfakcja pracownika a jakość usług medycznych. *Probl. Hig. Epidemiol.* 2010; 91: 451–457.
18. Kosińska M., Pilarz Z.: Satysfakcja pielęgniarzek z pracy zawodowej i jej uwarunkowania. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin – Polonia* 2007; 60 suppl. 16: 46–53.
19. Grochans E., Szkup N., Starczewska N. i wsp.: Ocena zadowolenia pielęgniarzek z wykonywanej pracy w zależności od formy zatrudnienia. *Probl. Hig. Epidemiol.* 2009; 90 (supl. 1): 75.
20. Pisarska M.: Satysfakcja zawodowa chirurgów. *Zdrow. Publiczne* 1992; 103: 456–462.
21. Elit L., Trim K., Mand-Bains I.H. i wsp.: Job, stress and burn-out among Canadian gynecologic oncologists. *Gynecol. Oncol.* 2004; 94: 134–139.
22. Fletacher B.: *Work, Stress and Life Expectancy*. Wiley, Chichester, UK 1992.
23. Zalewska A.M.: *Dwa światy*. SWPS Academica, Warszawa 2003.