

dr Monika Zielińska-Sitkiewicz
dr Mariola Chrzanowska

Katedra Ekonometrii i Statystyki
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego
w Warszawie

mgr Katarzyna Lipska

Katedra Psychologii
Uniwersytet Jana Kochanowskiego
w Kielcach



Satysfakcja zawodowa pielęgniarek i pielęgniarzy w Polsce – wyniki badań ankietowych



Wprowadzenie



Pielęgniarka to zawód zaufania publicznego, na który nałożone są dodatkowe regulacje, odpowiedzialność, wysokie wymagania względem posiadanych kwalifikacji zawodowych i etycznych.

W 2025 r. pielęgniarki zajmowały czwarte miejsce (73.2% ocen) w rankingu zawodów zaufania publicznego, po strażakach, ratownikach medycznych i pilotach samolotów pasażerskich, utrzymując wysoką pozycję od kilku lat (SW Research, 2024).



Wprowadzenie



Charakter pracy pielęgniarek implikuje obciążenia, które mogą skutkować pojawieniem się stresu chronicznego w pracy w odpowiedzi na brak równowagi pomiędzy wymaganiami a możliwościami i zasobami jednostki. W skrajnych przypadkach chroniczny stres prowadzi do **syndromu wypalenia zawodowego**.

*Elliot Aronson (2009), psycholog amerykański, stwierdził, iż **wypalenie zawodowe** to stan psychiczny, który dotyczy ludzi wykonujących zawody społeczne – czyli takie, których praca opiera się na intensywnych kontaktach z innymi ludźmi.*



Wprowadzenie

Po raz pierwszy terminu *wypalenie zawodowe* użyto w 1974 r. w Stanach Zjednoczonych.

Badania syndromu prowadzili (osobno) psychiatra *Herbert Freudenberger* i psycholog społeczny *Christina Maslach*.

Christina Maslach wypalenie zawodowe określiła jako:

„zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”



Wprowadzenie

- W 2019 r. Światowa Organizacja Zdrowia wpisała wypalenie zawodowe do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11) z datą wejścia w życie 1 stycznia 2022 r.
- Zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją Chorób to syndrom zawodowy (nie jednostka chorobowa, ani stan medyczny) którego efektem jest przewlekły stres w miejscu pracy, z którym nie udało się skutecznie poradzić (QD85).
- Wypalenie zawodowe to **syndrom** mogący wpłynąć na stan zdrowia pracownika, w nie choroba sama w sobie.



Wprowadzenie

Starzejący się demograficznie personel pielęgniarski w Polsce, w połączeniu z pogłębiającą się luką pokoleniową, stanowi naprawdę poważne wyzwanie dla systemu opieki zdrowotnej.

Dodatkowo sytuację pogarszają istniejące ograniczenia w dostępności pielęgniarek i pielęgniarzy oraz prognozy wskazujące na narastający deficyt siły roboczej w grupie wiekowej 20–40 lat.



TEMAT – dlaczego ?

Według Barometru Zawodów 2024 zawód pielęgniarki należy aktualnie do najbardziej deficytowych w Polsce.

Niedobory kadrowe notuje już 336 powiatów, a w 58 braki są wręcz dotkliwe. Co więcej, nie ma powiatu, w którym byłoby za dużo pielęgniarek i położnych w stosunku do potrzeb.

O jedno miejsce na kierunku pielęgniarstwo, w zależności od uczelni i roku, walczy średnio od 2,5 do 5 kandydatów.

Oznacza to, że chętnych na studia nie brak, jednak wielu spośród absolwentów od razu szuka pracy w innym charakterze lub szybko rezygnuje, podjąwszy pracę w szpitalu.



TEMAT – dlaczego ?



Według dr hab. n. o zdr. Aleksandry Gaworskiej-Krzemińskiej, dyrektorki Instytutu Pielęgniarstwa i Położnictwa Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego (rozmowa z serwisem dziennikbałtycki.pl)

„problem polega na tym, że ci młodzi ludzie kończą studia, są bardzo dobrze przygotowani do zawodu, po czym idą do szpitali, a tam — po pierwsze — mało zarabiają, po drugie — warunki pracy, które się im oferuje, są straszne. Dwie pielęgniarki przypadają na 40 pacjentów. Kto to wytrzyma? W efekcie spora część absolwentów tego kierunku po kilku miesiącach z takiej pracy rezygnuje.”

Zgodnie ze standardami WHO na jedną pielęgniarkę w szpitalu ogólnym powinno przypadać 4-6 pacjentów, a na oddziałach intensywnej opieki 1-3.



TEMAT – dlaczego ?

z „Raportu o stanie pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce”
(Naczelna Izby Pielęgniarek i Położnych)

- ✓ W ciągu zaledwie 15 lat średnia wieku pielęgniarek wzrosła o prawie 10 lat, średni wiek pielęgniarki wynosi **niewiele ponad 54 lata!**
- ✓ Do 2030 r. aż **65 %** obecnie zatrudnionych pielęgniarek będzie w wieku uprawniającym do świadczeń emerytalnych
- ✓ Najwięcej pielęgniarek (60 %) pracuje w szpitalach, a także w przychodniach podstawowej opieki zdrowotnej (17,4 %).
W domach pomocy społecznej pracuje zaledwie 1,6 % pielęgniarek.
W większości DPS-ów nie ma personelu medycznego, a w niektórych nie ma już ani jednej pielęgniarki.

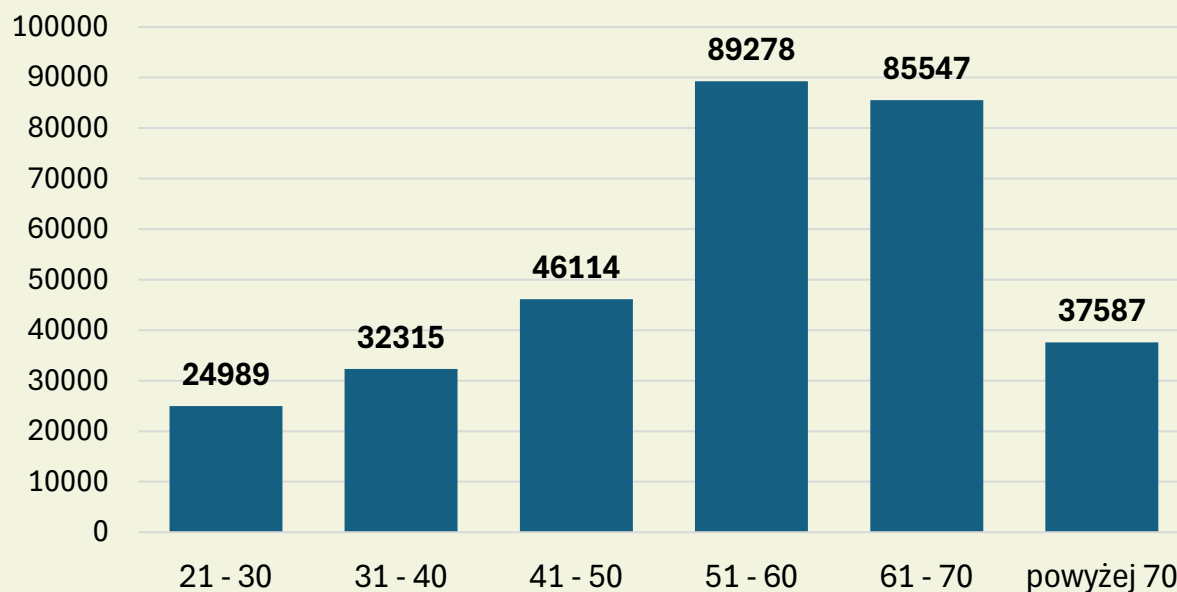
Źródło: <https://nipip.pl> Raport o stanie pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce - maj 2023 r.



wiek pielęgniarek

dane z Centralnego Rejestru Pielęgniarek i Położnych (stan na 31.12.2024 r.)

liczba zarejestrowanych pielęgniarek wg wieku



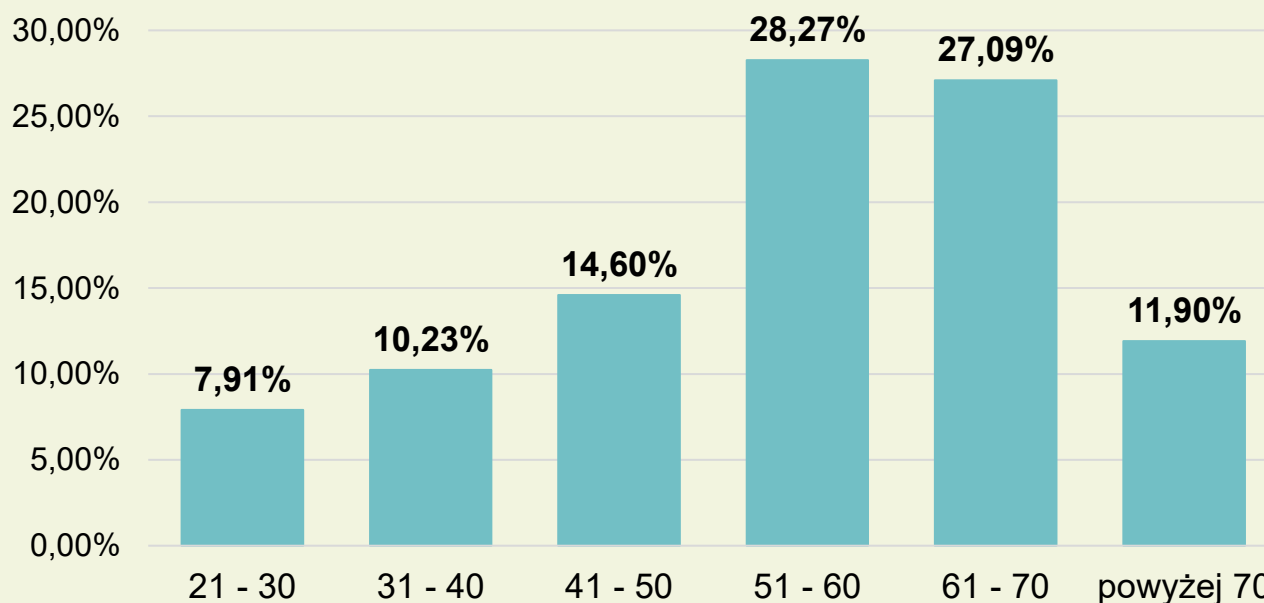
Źródło: <https://nipip.pl/liczba-pielengniarek-polożnych-wg-przedziałów-wiekowych-podstawie-daty-urodzenia/>



wiek pielęgniarek

dane z Centralnego Rejestru Pielęgniarek i Położnych (stan na 31.12.2024 r.)

procent zarejestrowanych pielęgniarek wg wieku



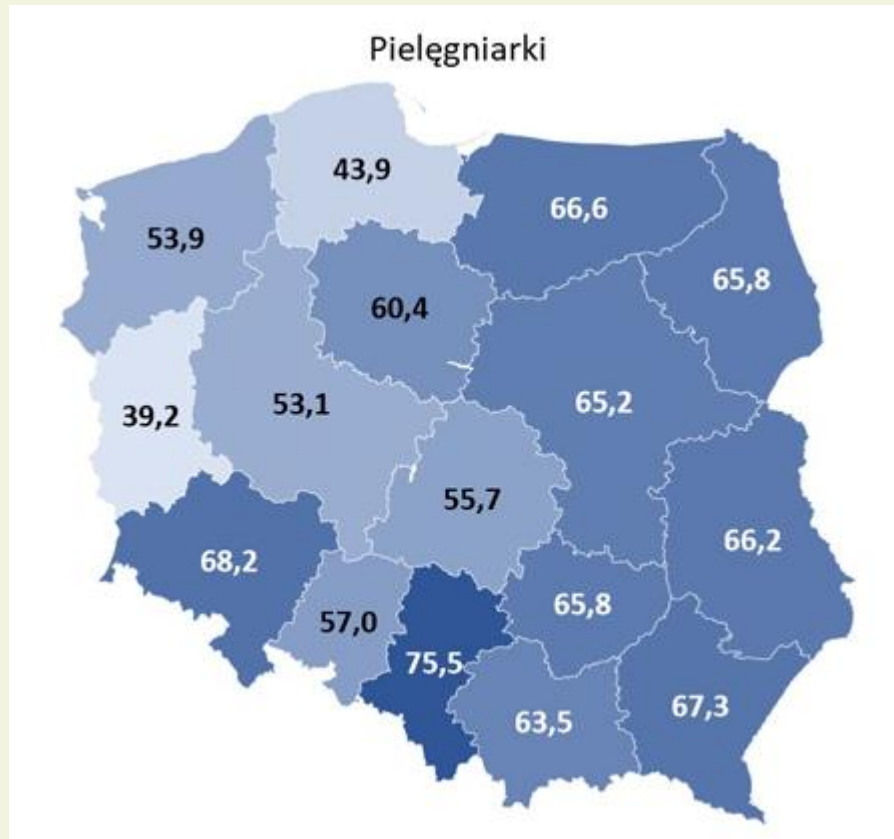
Źródło: <https://nipip.pl/liczba-pielengniarek-polożnych-wg-przedziałów-wiekowych-podstawie-daty-urodzenia/>



zatrudnienie pielęgniarek



Liczba zatrudnionych pielęgniarek na 10 tys. mieszkańców



Źródło: <https://nipip.pl> Raport o stanie pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce - maj 2023 r.



CEL I ZAKRES PRACY



Głównym celem pracy było poznanie opinii badanych pielęgniarek i pielęgniarzy w wieku 21 – 44 lata na temat satysfakcji z pracy i czynników mogących mieć na nią wpływ.

Dodatkowo zidentyfikowanie grupy stresorów przyczyniających się do rezygnacji z zawodu.

Badano pracujący personel medyczny zatrudniony w publicznej i niepublicznej służbie zdrowia na terenie Polski.



MATERIAŁ BADAWCZY

Badaniem objęto 404 pielęgniarki i pielęgniarzy w wieku od 21 do 44 lat.

Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego, a jako narzędzie badawcze wykorzystano autorską anonimową ankietę udostępnioną online.



WYNIKI BADAŃ - METRYCZKA



ZMIENNA	N (%)	ZMIENNA	N (%)
płeć		edukacja	
kobieta	364 (90.1%)	wyższe - magister	102 (25.2%)
mężczyzna	40 (9.9%)	wyższe - licencjat	299 (74.0%)
wiek		średnie	3 (0.7%)
21 - 25 lat	131 (32.4%)	miejsce pracy	
26 - 34 lata	113 (28.0%)	szpital	293 (72.5%)
35 - 44 lata	160 (39.6%)	przychodnia	52 (12.9%)
miejsce pracy		zakłady opiekuńczo- lecnicze, DPS	24 (5.9%)
publiczna	366 (90.6%)	hospicja	8 (2.0%)
prywatna	38 (9.4%)	inne	27 (6.7%)



WYNIKI BADAŃ - METRYCZKA



ZMIENNA	N (%)	ZMIENNA	N (%)
miejsce zamieszkania		lata pracy w zawodzie	
wieś	184 (45.5%)	< 1 rok	91 (22.5%)
miasto, w tym:	220 (54.5%)	1 - 3 lata	153 (37.9%)
< 50 000 mieszkańców	62 (28.2%)	3 - 5 lat	64 (15.8%)
50 000 - 150 000	42 (19.1%)	5 - 10 lat	53 (13.1%)
150 000 - 500 000	83 (37.7%)	10 - 15 lat	29 (7.2%)
> 500 000 mieszkańców	33 (15.0%)	15 - 25 lat	14 (3.5%)



MATERIAŁ BADAWCZY



Określając stopień satysfakcji oraz stresu respondenci odpowiadali na 40 zamkniętych pytań jednokrotnego wyboru z wykorzystaniem 5-stopniowej skali Likerta.

W analizie wyników badania zastosowano klasyfikację czynników stresowych w miejscu pracy według **Levi'ego** i **Frankenhaesera**, wyróżniając **pięć** grup stresorów.



MATERIAŁ BADAWCZY



czynniki stresowe tkwiące w samej pracy	czynniki stosunków społecznych
<i>fizyczne środowisko pracy</i>	<i>relacje z współpracownikami</i>
<i>złe fizyczne warunki pracy</i>	<i>relacje z bezpośrednim przełożonym</i>
<i>niedobór podstawowych zasobów</i>	<i>uwzględnianie sugestii pracownika przez kierownictwo</i>
<i>niedobór personelu</i>	<i>relacje między kierownictwem a personelem</i>
<i>presja czasu</i>	<i>sposób zarządzania ośrodkiem</i>
<i>fizyczne przeciążenie pracą</i>	czynniki kariery zawodowej
<i>radzenie sobie z nowymi sytuacjami</i>	<i>roczarowanie efektami pracy / zawodem</i>
<i>zaangażowanie w sytuacje życia i śmierci</i>	<i>brak specjalistycznego przeszkolenia</i>
<i>udzielanie wsparcia w żałobie</i>	<i>bezpieczeństwo zatrudnienia</i>
<i>trudni pacjenci</i>	<i>niesatysfakcjonujące zarobki</i>
<i>narażenie na choroby zakaźne</i>	czynniki struktury organizacyjnej i klimatu emocjonalnego
<i>radzenie sobie z nową technologią</i>	<i>odpowiedzialność adekwatna do umiejętności i doświadczenia</i>
czynniki miejsca w organizacji	<i>nierównomierne obciążenie pracą</i>
<i>zadania wykraczające poza kompetencje</i>	<i>brak wsparcia ze strony personelu wyższego szczebla</i>
<i>nierealistycznie oczekiwania innych</i>	<i>niepewność co do stopnia odpowiedzialności</i>
<i>brak udziału w podejmowaniu decyzji</i>	<i>wyczerpanie emocjonalne</i>



WYNIKI BADAŃ



M2. Wiek

Czy pielęgniarstwo jest Pani/Pana pierwszym wyborem kariery zawodowej?	21 - 25 lat	26 - 34 lata	35 - 44 lata	Całość
nie	25	66	105	196
tak	106	47	55	208
Całość	131	113	160	404

WYNIKI BADAŃ



M2. Wiek

Jak ocenia Pan/i swoją ogólną satysfakcję z pracy?	21 - 25 lat	26 - 34 lata	35 - 44 lata	Całość
1	2	2	1	5
2	5	2	3	10
3	20	21	31	72
4	70	65	71	206
5	34	23	54	111
Całość	131	113	160	404

WYNIKI BADAŃ



Wykorzystując ANOVA rang Kruskala-Wallisa dla badanych **czynników stresowych tkwiących w samej pracy** wykazano istotne statystycznie różnice w skali nasilenia stresu w trzech badanych grupach wiekowych dla zmiennych:

złe fizyczne warunki pracy - istotna różnica w odpowiedziach pomiędzy grupą 21-25 lat a 35-44 lat ($p=0,0329$), gdzie grupa najmłodsza bardziej dotkliwie odczuwa ten czynnik;

presja czasu - istotna różnica w odpowiedziach pomiędzy grupą 21-25 lat a 35-44 lat ($p=0,0293$), gdzie grupa najmłodsza bardziej dotkliwie odczuwa ten czynnik;

radzenie sobie z nową technologią - istotna różnica w odpowiedziach pomiędzy grupą 26-34 lata a 35-44 lat ($p=0,0439$), gdzie grupa najstarsza bardziej dotkliwie odczuwa ten czynnik.



WYNIKI BADAŃ

Wyniki ANOVA rang Kruskala-Wallisa

ocena czynników stresowych tkwiących w samej pracy	H	p-value
<i>złe fizyczne warunki pracy</i>	8,7319	0,0127
<i>presja czasu</i>	8,1508	0,0170
<i>radzenie sobie z nową technologią</i>	7,8187	0,0201



WYNIKI BADAŃ



Dla badanych **czynników oceny stosunków społecznych w miejscu pracy** wykazano istotne statystycznie różnice w ocenie w trzech grupach wiekowych dla zmiennych:

ocena relacji między kierownictwem a personelem w miejscu pracy - istotna różnica w odpowiedziach pomiędzy grupą 21-25 lat a grupami 26-34 i 35-44 ($p=0,0386$, $p=0,0279$), gdzie grupa najmłodsza najlepiej ocenia te stosunki oraz

ocena sposobu zarządzania ośrodkiem - istotna różnica w odpowiedziach pomiędzy grupą 26-34 lat a 35-44 lata ($p=0,0461$), gdzie grupa wiekowa 26-34 najbardziej krytycznie oceniła sposób zarządzania miejscem pracy



WYNIKI BADAŃ



Wyniki ANOVA rang Kruskala-Wallisa

ocena czynników stosunków społecznych	H	p
relacje między kierownictwem a personelem	6,2557	0,0435
sposób zarządzania ośrodkiem	7,6030	0,0223



WYNIKI BADAŃ

W kolejnym etapie badań przeanalizowano respondentów w kontekście ich deklaracji dotyczących możliwości przekwalifikowania się oraz zamiaru odejścia z zawodu lub braku takiej decyzji.

Testem niezależności χ^2 wykazano istotną zależność pomiędzy wiekiem pielęgniarek a deklaracją o przekwalifikowaniu ($\chi^2 = 16,4$ i $p = 0,00028$).



WYNIKI BADAŃ



M2. Wiek

Czy dopuszczasz Pan/i możliwość przekwalifikowania i odejścia z zawodu?	21 - 25 lat	26 - 34 lata	35 - 44 lata	Całość
nie	85 (28,6%)	77 (25,9%)	135 (45,5%)	297 (73,5%)
tak	46 (43,0%)	36 (33,6%)	25 (23,4%)	107 (26,5%)
Całość	131	113	160	404

Testy χ^2

	Wartość	df	p
χ^2	16,4	2	0,00028
N	404		



WYNIKI BADAŃ

Testem U Manna - Whitneya wykazano, że istotnymi czynnikami skłaniającymi pielęgniarki do odejścia z zawodu są:

w grupie stresorów tkwiących w samej pracy:

czynniki stresowe:	U	Z	p
<i>fizyczne środowisko pracy</i>	12328.00	3.4385	0.000585
<i>niedobór personelu</i>	13763.50	-2.0524	0.040135
<i>fizyczne przeciążenie pracą</i>	13441.50	-2.3633	0.018114
<i>radzenie sobie z nową technologią</i>	13195.50	2.6008	0.009301



WYNIKI BADAŃ

w grupie czynników stosunków społecznych:

czynniki stresowe:	U	Z	p
relacje z bezpośrednim przełożonym	12794.50	2.9880	0.002808
<i>uwzględnianie sugestii pracownika przez kierownictwo</i>	11071.50	4.6517	0.000003
<i>relacje między kierownictwem a personelem</i>	12452.50	3.3183	0.000906
<i>sposób zarządzania ośrodkiem</i>	10883.50	4.8333	0.000001



WYNIKI BADAŃ

**w grupie czynników struktury organizacyjnej
i klimatu emocjonalnego:**

czynniki stresowe:	U	Z	p
<i>odpowiedzialność adekwatna do umiejętności i doświadczenia</i>	12468.00	3.3033	0.000956
<i>wyczerpanie emocjonalne</i>	13777.00	-2.0393	0.041418

w grupie czynników kariery zawodowej:

czynniki stresowe:	U	Z	p
<i>rozczarowanie efektami pracy / zawodem</i>	13777.00	-2.0393	0.041418



WYNIKI BADAŃ

Ponadto obliczony iloraz szans (1.2134) wskazuje, iż ryzyko odejścia z zawodu jest o 21.34% wyższe dla osób deklarujących, że pielęgniarstwo było ich pierwszym wyborem w ścieżce zawodowej.

Analiza wyników ankiety w kontekście stażu pracy pielęgniarek ujawnia, że dla wszystkich pięciu grup badanych stresorów obliczone dla wszystkich zmiennych mediany odpowiedzi były wyraźnie wyższe wśród osób, których staż pracy nie przekraczał 15 lat. To potwierdza, iż pielęgniarki z krótszym stażem pracy silniej doświadczają stresu w miejscu pracy.



WYNIKI BADAŃ – WNIOSKI



78,5% ankietowanych oceniło swoją ogólną satysfakcję zawodową dobrze lub bardzo dobrze



Główne źródła zadowolenia:

- elastyczność godzin pracy (74,0%)
- zabezpieczenie w środki ochrony i poczucie własnego bezpieczeństwa podczas pracy (70,8%)
- różnorodność wykonywanych zadań (68,6%)
- możliwość wykorzystania swoich umiejętności w pełnym zakresie (65,6%)



WYNIKI BADAŃ – WNIOSKI



Główne źródła niezadowolenia i stresu:

- niedobór personelu (79,95%)
- presja czasu (78,96%)
- wyczerpanie emocjonalne (77,23%)
- fizyczne przeciążenie pracą (76,49%)
- trudni pacjenci (73,27%)



WYNIKI BADAŃ – WNIOSKI



- wykazano istotną zależność pomiędzy wiekiem ankietowanych a chęcią przekwalifikowania i zmiany miejsca pracy
- wyodrębniono 11 stresorów decydujących o rezygnacji z zawodu
- wykazano, że pielęgniarki i pielęgniarze z grupy wiekowej 21 – 35 lat, z krótszym stażem zawodowym, silniej doświadczają stresu w miejscu pracy





DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

