© Autor(rzy) 2021. Artykuł opublikowany na zasadach otwartego dostępu, rozpowszechniany na warunkach licencji Creative Commons Attribution (CC BY), wydany przez Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu

SATYSFAKCJA PIELĘGNIARZY Z WYKONYWANIA PRACY ZAWODOWEJ W SYSTEMIE OCHRONY ZDROWIA

MALE NURSES' SATISFACTION WITH THEIR PROFESSIONAL WORK IN THE HEALTH CARE SYSTEM

Dawid Makowicz[1, a], Renata Dziubaszewska[1, b], Natalia Makowicz[2, c], Patrycja Barna[3, d]

[1] Zakład Pielęgniarstwa, Karpacka Państwowa Uczelnia w Krośnie
[2] Oddział Chorób Wewnętrznych i Metabolicznych, Wojewódzki Szpital Podkarpacki im. Jana Pawła II w Krośnie
[3] Oddział Obserwacyjno-Zakaźny, Szpital Specjalistyczny w Sanoku

[a] https://orcid.org/0000-0002-2027-5269
[b] https://orcid.org/0000-0003-4634-1807
[c] https://orcid.org/0000-0002-8772-8453
[d] https://orcid.org/0000-0002-6417-5577

DOI: https://doi.org/10.20883/pielpol.2022.6

STRESZCZENIE

Wstęp. Zazwyczaj, gdy myślimy o pielęgniarstwie wyobrażamy sobie kobietę pochyloną nad pacjentem i troszczącą się o jego zdrowie. Stereotyp ten związany jest z historią pielęgniarstwa, koncentrującą się niemal wyłącznie na feminizacji zawodu oraz założeniach, że pracę pielęgniarską powinny podejmować wyłącznie kobiety. Pomimo iż w wielu krajach pielęgniarstwo jest atrakcyjnym zawodem dla mężczyzn, to jednak w Polsce zainteresowanie mężczyzn tą profesją jest nadal rzadkością.
Cel. Ocena satysfakcji pielęgniarzy z wykonywanej pracy zawodowej w systemie ochrony zdrowia.
Materiał i metody. Badanie zostało przeprowadzone przy użyciu metody sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety, składającego się z 15 pytań zamkniętych oraz metryczki. Materiał do badania został zebrany w marcu 2019 roku. Badaniem objęto 153 pielęgniarzy pracujących w szpitalach w województwach małopolskim i podkarpackim.
Wyniki. Do głównych przyczyn wyboru zawodu pielęgniarza należą: chęć pomocy innym (49%) oraz gwarancja zatrudnienia (25,5%). Większość pielęgniarzy (72,6%) uważa, iż łatwiej jest znaleźć zatrudnienie ze względu na deficyt mężczyzn w branży pielęgniarskiej. Największy odsetek ankietowanych pielęgniarzy (81%) odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy.
Wnioski. Pomimo występowania przejawów dyskryminacji mężczyzn wykonujących zawód pielęgniarski, podejmowana praca jest dla nich atrakcyjna zawodowo. Największym mankamentem podejmowanej pracy pielęgniarskiej dla mężczyzn są zbyt niskie zarobki w stosunku do odpowiedzialności oraz nadmiar dokumentacji medycznej.

SŁOWA KLUCZOWE: pielęgniarz, satysfakcja z pracy, zawód medyczny.

ABSTRACT

Introduction. Usually, when we think about nursing, we can imagine a woman bending over a patient and taking care of his health. This stereotype is related to a history of nursing that focuses on the feminization of the profession and the assumption that nursing should only be undertaken by women. Although in many countries, nursing is an attractive profession for men, interest in this profession by men is still rare in Poland.
Aim. To assess the satisfaction of nurses with their professional work in the health care system.
Material and methods. The study was conducted using the diagnostic survey method using the original questionnaire consisting of 15 closed questions and specifications. The material for the study was collected in March 2019, the opinion of 153 male nurses working in hospitals was examined in the Małopolska and Podkarpackie voivodeship.
Results. The main reasons for choosing a profession among male nurses are willingness to help others (49.0%) and guaranteed employment (25.5%). Most of male nurses (72.6%) think it was easier for them to find employment due to the shortage of men in the nursing profession. The highest percentage of surveyed male nurses (81%) feel satisfied with their work.
Conclusions. Despite the manifestations of discrimination against men working in the nursing profession, the work they do is professionally attractive for them. The biggest disadvantage of nursing work for men is insufficient wages in relation to liability and the excess of medical documentation.

KEYWORDS: nurse, job satisfaction, health occupation.

Wprowadzenie

Zazwyczaj, gdy usłyszymy słowo pielęgniarstwo, pojawia się przed naszymi oczami obraz kobiety towarzyszącej choremu i sprawującej pieczę nad jego stanem zdrowia. Język polski jednoznacznie ukazuje ten zawód jako przeznaczony dla kobiet. Można mówić o personelu pielęgniarskim, zespole pielęgniarskim czy pielęgniarstwie, lecz ostateczne pojawienie się sformułowania/pojęcia „pielęgniarka" w kontekście całego gremium osób wykonujących ten zawód jest nieuniknione. Takie rozumienie pielęgniarstwa nie dotyczy jedynie pacjentów i ogółu społeczeństwa, ale również w dużym stopniu osób pracujących w branży medycznej. Występowanie tego stereotypu związane jest z historią zawodu pielęgniarskiego, która opiera się na feminizacji zawodu i założeniu, że praca pielęgniarska powinna być podejmowana wyłącznie przez kobiety. Jednak, jak pokazują badania, w historii można spotkać się z kilkoma przykładami obecności mężczyzn w zawodzie pielęgniarskim. Około roku 250 przed naszą erą w Indiach powstała pierwsza szkoła pielęgniarska, która była dedykowana wyłącznie mężczyznom. Również w starożytnej Grecji zawód pielęgniarski pełnili mężczyźni, asystując lekarzom przy wykonywaniu różnych medycznych czynności. W literaturze podkreśla się również rolę mężczyzn jako pielęgniarzy (wolontariuszy) w czasie wojen. Podczas gdy pielęgniarstwo w wielu krajach na świecie promowane jest jako zawód również dla mężczyzn, w Polsce postrzeganie tej profesji spowodowało, że występowanie w nim mężczyzn nadal pozostaje rzadkością. W krajach wysoko rozwiniętych, np.: Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, udział w zespołach pielęgniarskich jest coraz większy, natomiast stereotypy są marginalizowane [1–3]. W Polsce badania naukowe dotyczące mężczyzn w zawodzie pielęgniarskim należą do rzadkości, dlatego aby lepiej poznać tę stosunkowo nową sytuację, podjęliśmy niniejsze badania.

Cel pracy

Ocena satysfakcji pielęgniarzy z wykonywanej pracy zawodowej w systemie ochrony zdrowia oraz ocena atrakcyjności profesji pielęgniarskiej dla mężczyzn.

Materiał i metody

Badanie zostało przeprowadzone przy użyciu metody sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety, składającego się z 15 pytań zamkniętych oraz 3 pytań metryczki. Materiał do badania został zebrany w marcu 2019 roku. Badaniem objęto 153 pielęgniarzy pracujących w szpitalach w województwach małopolskim i podkarpackim. Analizę przeprowadzono przy użyciu programu SPSS Statistics 20. W analizach wykorzystano test niezależności Chi-kwadrat oraz miarę symetryczną Phi informującą o sile związku między zmiennymi. Badania są zgodne z wymaganiami Deklaracji helsińskiej.

Wyniki

W badanej grupie 82 osoby (53,6%) posiadały tytuł licencjata, a 71 osób (46,4%) tytuł magistra pielęgniarstwa. Wiek ankietowanych mieścił się w przedziale 22–46 lat, z czego największą grupę stanowiły osoby w wieku 27–31 lat – 71 osób (46,4%). Większość ankietowanych pielęgniarzy (73,2%) mieszkało w mieście. Staż pracy badanych mieścił się w przedziale między 1 rokiem a 16 latami.

Do wyboru kształcenia przygotowującego do zawodu pielęgniarza w największym stopniu motywowało mężczyzn chęć niesienia pomocy innym (49%) oraz gwarancja zatrudnienia w związku z małą ilością pielęgniarzy (25,5%). W najmniejszym stopniu respondentów do wyboru tego zawodu determinowały tradycje rodzinne (3,3%) (**Tabela 1**).

Tabela 1. Motywy wyboru zawodu pielęgniarskiego przez mężczyzn
Table 1. Motives for the choice of nursing profession by men

Motywy wyboru zawodu pielęgniarskiego/ *Motives for the choice of the nursing profession*	N	%
Chęć niesiania pomocy innym/ *Willingness to help others*	75	49,0
Gwarancja zatrudnienia w związku z małą ilością mężczyzn w zawodzie/*Employment guarantee due to the small number of men in the profession*	39	25,5
Namowa innych osób/ *Persuasion of other people*	12	7,8
Zgodność zainteresowań z kierunkiem kształcenia/ *Compliance of interests with the field of study*	11	7,2
Nie dostanie się na medycynę/ *Not getting into medicine*	11	7,2
Tradycje rodzinne/ *Family traditions*	5	3,3
Suma/ *Total*	153	100

Źródło: opracowanie własne.
Source: author's own analysis.

Większość badanych pielęgniarzy (72,6%) była zdania, iż łatwiej było im znaleźć zatrudnienie z powodu małej ilości mężczyzn w zawodzie, zaś różnicy przy poszukiwaniu pracy nie zauważyło 12,4% badanych (**Tabela 2**).

Tabela 2. Łatwość uzyskania zatrudnienia
Table 2. Ease of obtaining employment

Łatwość uzyskania zatrudnienia/ *Ease of obtaining employment*	N	%
Łatwiejsze znalezienie zatrudnienia/ *Finding employment easier*	111	72,6
Brak różnicy/ *No difference*	19	12,4
Brak opinii/ *No opinion*	23	15,0
Suma/ *Total*	153	100

Źródło: opracowanie własne.
Source: author's own analysis.

Satysfakcję z wykonywanej pracy deklarowało 81% respondentów, natomiast 19% nie było zadowolonych ze swojej pracy lub nie mieli opinii w tej kwestii. Spośród badanych pielęgniarzy 24,2% doświadczyło dyskryminacji w związku z wykonywanym zawodem. Osoby, które doświadczyły dyskryminacji, rzadziej odczuwały satysfakcję z wykonywanej pracy, niż osoby, które jej nie doświadczyły. Zależność była istotna statystycznie ($p < 0,001$) oraz odznaczała się silną siłą związku Phi = 0,66 (**Tabela 3**).

Tabela 3. Wpływ występowania dyskryminacji na odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy zawodowej
Table 3. The relationship between discrimination and job satisfaction

Odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy/ *Feeling satisfied with the work performed*	Suma/ *Sum N*	% ogółem/ *% overall*	Brak dyskryminacji/ *Lack of Discrimination*	%	Dyskryminacja/ *Discrimination*	%
Jestem zadowolony/ *I am satisfied*	124	81	111	95,7	13	35,1
Nie jestem zadowolony/ *I am not satisfied* lub/*or* Brak opinii/ *No opinion*	29	19	5	4,3	24	64,9
Suma/ *Total*	153	100	116 (75,8)	100	37 (24,2)	100
p<0,001, Chi-kwadrat=66,96 (df=1), Phi=0,66						

Źródło: opracowanie własne.
Source: author's own analysis.

Ponowny wybór zawodu pielęgniarskiego zadeklarowało 73,2% ankietowanych mężczyzn. Osoby, które doświadczyły dyskryminacji rzadziej deklarowały ponowny wybór zawodu pielęgniarza, niż osoby, które nie były dyskryminowane z powodu wykonywanego zawodu. Zależność była istotna statystycznie ($p < 0,001$) oraz odznaczała się silną siłą związku Phi = 0,62 (**Tabela 4**).

Tabela 4. Wpływ doświadczenia dyskryminacji przez pielęgniarzy na rozważenie przez nich ponownego wyboru tego zawodu
Table 4. Influence of discrimination among male nurses on re-choosing this profession

Opinia na temat ponownego wyboru zawodu pielęgniarza/ *Opinion about the choice of nursing profession once again*	Suma/ *Sum N*	% ogółem/ *% overall*	Brak dyskryminacji/ *Lack of Discrimination*	%	Dyskryminacja/ *Discrimination*	%
Tak/ *Yes*	112	73,2	103	88,8	9	24,3
Nie/*No* lub/*or* Trudno powiedzieć/ *Hard to say*	41	26,8	13	11,2	28	75,7
Suma/ *Total*	153	100	116	100	37	100
p<0,001, Chi-kwadrat=59,44 (df=1), Phi=0,62						

Źródło: opracowanie własne.
Source: author's own analysis.

Największym mankamentem wykonywanej pracy dla pielęgniarzy były zbyt niskie wynagrodzenia w porównaniu do ponoszonej odpowiedzialności (63,4%). Istotnym problemem według nich jest również obciążenie nadmiarem dokumentacji medycznej (20,9%). Wraz ze wzrostem stażu pracy, rośnie odsetek respondentów, dla których jest to bardzo istotne. W najmniejszym stopniu uciążliwa jest dla nich konieczność pracy w nocy (2,0%). Jednocześnie wraz ze wzrostem stażu pracy, spada odsetek osób uważających, iż najważniejszymi problemami są kontakt ze śmiercią pacjentów, feminizacja zawodu, stresujący zawód i konieczność pracy w godzinach nocnych (**Tabela 5**).

Tabela 5. Wpływ stażu pracy pielęgniarzy na dostrzeganie wad wykonywanego zawodu
Table 5. Influence of nurses' seniority on the perception of the profession shortcomings

Opinia pielęgniarzy na temat wad pracy zawodowej/*Opinion of male nurses about the shortcomings of the profession*	1–4 lat/ *1–4 years*	%	5–8 lat/ *5–8 years*	%	9–12 lat/ *9–12 years*	%	13–16 lat/ *13–16 years*	%	N	% ogółem/ *% overall*
Zbyt niskie zarobki w porównaniu do odpowiedzialności/*Too low salaries compared to liability*	20	50,0	22	61,1	24	70,6	31	72,1	97	63,4
Nadmiar dokumentacji/ *Excess documentation*	4	10,0	7	19,4	9	26,5	12	27,9	32	20,9
Kontakt ze śmiercią pacjentów/ *Contact with the patients' death*	7	17,5	4	11,1	1	2,9	0	0	12	7,8
Feminizacja zawodu/ *Feminization of the profession*	4	10,0	1	2,8	0	0	0	0	5	3,3
Stresujący zawód/ *A stressful profession*	3	7,5	1	2,8	0	0	0	0	4	2,6
Konieczność pracy w nocy/ *Necessity to work at night*	2	5,0	1	2,8	0	0	0	0	3	2,0
Suma/ *Total*	40	100	36	100	34	100	43	100	153	100

Źródło: opracowanie własne.
Source: author's own analysis.

Dyskusja

Badania własne pokazały, iż w większości przypadków mężczyźni decydują się na wybór zawodu pielęgniarskiego, ponieważ chcą pomagać innym osobom (49%), a także w związku z przeświadczeniem, że znajdą zatrudnienie, z uwagi na małą liczbę mężczyzn na oddziałach szpitalnych (25,5%). W swoich badaniach Franek i wsp. [4] wykazali, iż czynnikiem, który najbardziej determinuje wybór profesji pielęgniarskiej (57%) jest właśnie chęć pomocy innym. Natomiast w pracy Smolenia i wsp. [5], aż 76,2% respondentów zadeklarowało, że głównym motywatorem do wyboru kierunku kształcenia była chęć pomocy ludziom. Jak pokazują analizy Rachubińskiej i wsp. [6] wybór pielęgniarstwa jako wykonywanego zawodu w największym stopniu (52,2%) jest decyzją samodzielną i przemyślaną, mającą swoje podłoże w empatii. Ponadto Dziubak i wsp. [7] wykazali, że największy wpływ na decyzję o wyborze zawodu pielęgniarskiego ma posiadanie predysponujących do niego cech osobowości (49,4%). Podobny wynik (51,9%) potwierdzający ten wpływ odnaleźć można w badaniu Krajewskiej-Kułak i wsp. [8]. Również zagraniczne badania potwierdziły, że mężczyźni w głównej mierze decydują się na podjęcie pracy w zawodzie pielęgniarza w związku z możliwością pomocy innym (Noordien i wsp. – 89,8%, Haigh – 84,1%) [9–10]. Rachubińska i wsp. [6] w swojej pracy ukazali, że drugim istotnym elementem decydującym o wybraniu zawodu pielęgniarskiego (32,9%) jest pewność zatrudnienia po zakończonych studiach. Potwierdzają to również Mędrzycka-Dąbrowska i wsp. [11], pokazując istotność tego czynnika dla respondentów na poziomie 22–27%.

Badani w większości (72,6%) uważali, iż łatwiej było im znaleźć pracę w związku z niewielkim odsetkiem pielęgniarzy na rynku pracy. Potwierdzenie założonej tezy odnajdujemy u Kręcichwosta [12], gdzie 78,3% obecnie pracujących pielęgniarzy bardzo szybko otrzymało zatrudnienie, natomiast tylko 6,7% badanych początkowo miało problem ze znalezieniem pracy. Mędrzycka-Dąbrowska i wsp. [11] w swoich badaniach wykazali, iż nieznacznie częściej mężczyźni (27%), niż kobiety (22%) uważają, iż głównym determinantem w podjęciu przez nich pracy jest gwarancja zatrudnienia po ukończeniu studiów. McMurry [13] w swoich badaniach zaobserwował, iż mężczyznom nie tylko łatwiej znaleźć zatrudnienie po studiach w zawodzie pielęgniarskim, ale również bardzo często pojawiają się przypadki łatwiejszego uzyskania przez nich awansu zawodowego. Pokazał on również przykłady prób zatrudnienia w zawodzie pielęgniarskim mężczyzn, które spotkały się z odmową przyjęcia do pracy, lecz dotyczyły one oddziałów, na których pacjentami są wyłącznie kobiety (ginekologia i położnictwo). Natomiast Kluczyńska [1] udowodniła, iż mężczyznom łatwiej znaleźć zatrudnienie na oddziałach, takich jak psychiatria, anestezjologia, intensywna terapia czy na oddziale ratunkowym, potwierdzenie tego faktu znajdujemy również w zagranicznym badaniu Myungkeuna [14].

Badanie własne ukazało wysoki poziom satysfakcji zawodowej z wykonywanej pracy pielęgniarzy aktywnych zawodowo (81%), ponadto w większości deklarowali oni ponowny wybór tego zawodu (73,2%). Potwierdzenie otrzymanych wyników znajdujemy w innych badaniach, gdzie 78,3% badanych odczuwało satysfakcję z wykonywanej pracy, dodatkowo taki sam odsetek badanych deklarowało dalszą chęć rozwoju zawodowego [12]. Wysoki poziom zadowolenia z wybranego zawodu wśród pielęgniarzy (85%) zauważyli również Kapała i wsp. [15]. Dostrzegli oni jednocześnie, iż 58,7% respondentów zdecydowanie poleciłoby wykonywany przez siebie zawód przyjaciołom. Również zagraniczne badania Twomey i wsp. [16] potwierdzają duży poziom satysfakcji z wykonywania zawodu pielęgniarza (87,8%), ponadto badani bez wahania poleciliby ten zawód jako odpowiedni dla mężczyzny. Holmberg i wsp. [17] w badaniach prowadzonych w Szwecji pokazali duży poziom zadowolenia z wykonywanej pracy wśród tamtejszej społeczności pielęgniarskiej. W pracy Rachubińskiej i wsp. [6] 87,9% ankietowanych wykazało ogólny poziom zadowolenia z wyboru zawodu pielęgniarskiego. Natomiast Sochocka [18] przeprowadziła badania, które pokazały, że w opinii studentów pielęgniarstwa (88%) w wybranym przez nich zawodzie w równym stopniu może się realizować zarówno kobieta, jak i mężczyzna. Ponadto Dziubak i wsp. [7] zaobserwowali, iż u 57,6% respondentów fakt dostania się na studia pielęgniarskie spowodował pojawienie się zadowolenia, radości i szczęścia. Bardzo ciekawą zależność pokazującą, iż mężczyźni wykonujący zawód pielęgniarski są znacząco bardziej zadowoleni ze swojej pracy, niż kobiety ($p = 0,019$) pokazują m.in. badania Andrioti i wsp. [19].

Kolejnym badanym zagadnieniem było występowanie przejawów dyskryminacji wobec mężczyzn pracujących w zawodzie stereotypowo postrzeganym jako kobiecy. Jak pokazała autorska próba – 24,2% respondentów doświadczyło przejawów dyskryminacji. Analiza statystyczna pokazała niekorzystny wpływ występowania dyskryminacji na odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy przez pielęgniarzy oraz na ich opinię na temat ponownego wyboru tego zawodu ($p < 0,001$). Myungkeun i wsp. [14] w swoich analizach zaobserwowali, iż wielu badaczy podkreśla, że w bardzo dużej mierze mężczyźni odczuwają niechęć do wyboru zawodu pielęgniarskiego z powodu ciągle występującego stereotypu, iż jest to zawód typowo kobiecy. Domagała i wsp. [20] udowodnili, iż zniechęcające do podejmowania pracy pielęgniarza jest postrzeganie tego zawodu jako mniej męskiego. Bartfay i wsp. [21] oraz Weaver i wsp. [22], analizując w sposób szczególny negatywne postrzeganie mężczyzn pracujących w zawodzie pielęgniarskim, zaobserwowali dyskryminację cechującą się z jednej strony łagodnym przypisywaniem im niemęskich cech, zarzucanie uległości i osobliwości, natomiast z drugiej strony agresywnymi zachowaniami związanymi z obraźliwym traktowaniem oraz posądzaniem ich o postępowanie psychopatyczne i homoseksualne. Badania Raeissi i wsp. [23] pokazały, iż dyskryminacja wymierzona w personel pielęgniarski, prócz ogólnego zmniejszenia zadowolenia z wykonywanej pracy, jest również przyczyną zwiększania się stresu, co w konsekwencji wpływa na zdrowie fizyczne i psychiczne osoby, która musi się zmierzyć z taką sytuacją. Baptiste [24] w swoich analizach podkreśla, iż stereotypy powodujące dyskryminowanie poszczególnych osób są głęboko zakorzenione w zachowaniu ludzi, dlatego trudno może być je całkowicie wyeliminować. Również badania przeprowadzone w innych zawodach pokazują, iż dyskryminacja ze względu na płeć zmniejsza zarówno motywację do pracy, jak i satysfakcję z jej wykonywania [25].

Ostatnim badanym aspektem było wskazanie największych minusów/mankamentów wybranego zawodu pielęgniarskiego w opinii mężczyzn. Większość respondentów największy problem dostrzega w zbyt niskich zarobkach w porównaniu do ponoszonej odpowiedzialności (63,4%), z kolei dla 20,9% badanych największy mankament to nadmiar dokumentacji medycznej. Odsetek osób dostrzegających te problemy wzrastał wraz ze stażem pracy. Herudzińska [26] w swoim badaniu potwierdziła, iż zawód jest mało atrakcyjny dla ogółu mężczyzn głównie przez wzgląd na niskie zarobki. Zhang i wsp. [27] w swojej pracy wykazują, iż niezwykle niski wskaźnik udziału mężczyzn w pielęgniarstwie związany jest w głównej mierze z niskim wynagrodzeniem. Podobnie Aljohani i wsp. [28], którzy w prowadzonych badaniach udowodnili, że najczęstszą przyczyną rezygnacji z wykonywania zawodu pielęgniarskiego są zbyt niskie zarobki. Analizy prowadzone przez Wieder-Huszlę i wsp. [29] pokazały, że niskie wynagrodzenie otrzymywane przez personel pielęgniarski jest dla nich głównym źródłem odczuwanego stresu. Natomiast Kowalczuk i wsp. [30] ukazali dodatkowo, że w znacznym stopniu przyczynia się ono również do powstania wypalenia zawodowego. Borneo i wsp. [31] w swoich badaniach zaobserwowali, iż w grupie badanych pielęgniarek i pielęgniarzy, którzy deklarują chęć odejścia z pracy, dominują ci, którzy zostali skłonieni do rezygnacji z wykonywanego zawodu w związku z niskimi zarobkami (61%) oraz z powodu bardzo dużej ilości dokumentacji (40%). W badaniu Hoffmann-Aulich i wsp. [32] bardzo duża ilość dokumentacji medycznej była najczęściej podawana jako czynnik utrudniający wykonywanie pracy (32,9%), ponadto odsetek osób uważających nad-

miar dokumentacji za największe utrudnienie wzrastał wraz z posiadanym doświadczeniem zawodowym ($p < 0,0001$). Bekker i wsp. [33], prowadząc badania w Afryce zauważyli, iż niezwykle istotnym problemem dla tamtejszego personelu pielęgniarskiego był natłok spraw organizacyjnych [33].

Wnioski

1. Głównymi motywami mężczyzn podejmujących decyzję o zdobyciu wykształcenia, a następnie podjęciu pracy w zawodzie pielęgniarskim są chęć pomagania innym i pewność uzyskania zatrudnienia.
2. Pomimo występowania przejawów dyskryminacji mężczyzn wykonujących zawód pielęgniarski, podejmowana praca jest dla nich atrakcyjna zawodowo.
3. Największym mankamentem podejmowanej pracy pielęgniarskiej według mężczyzn są zbyt niskie zarobki w stosunku do odpowiedzialności oraz nadmiar dokumentacji medycznej.

Piśmiennictwo

1. Kluczyńska U. (Nie)obecność mężczyzn w pielęgniarstwie – funkcjonujące stereotypy i ich konsekwencje. Nowiny Lekarskie. 2012; 81(5): 564–568.
2. Strzemieczna M. Nasz zawód ma twarz kobiety. Magazyn Pielęgniarki i Położnej. 2012; 9: 4–5.
3. Domagała P, Kretowicz K, Gaworska-Krzemińska A. Mężczyźni w pielęgniarstwie z perspektywy płci kulturowej. Kwartalnik Pedagogiczny. 2017; 244(2): 270–283.
4. Franek G, Kulik H, Ferdyn M. Zainteresowanie zawodem pielęgniarki wśród młodzieży szkół licealnych. Probl Piel. 2012; 20(4): 423–430.
5. Smoleń M, Kędra E. Motywy wyboru kształcenia na kierunku pielęgniarstwo w opinii studentów Państwowej Medycznej Wyższej Szkoły Zawodowej w Opolu. Piel Pol. 2018; 68(2): 1–17.
6. Rachubińska K, Stanisławska M, Wieder-Huszla S, Grabowicz A, Grochans E. Motywy oraz satysfakcja z wyboru studiów na kierunku pielęgniarstwo jako determinanty poziomu empatii u studentów pielęgniarstwa. Piel Zdr Publ. 2017; 7(3): 207–212.
7. Dziubak M, Motyka M. Motywy wyboru zawodu pielęgniarki i ich uwarunkowania – badania studentów kierunku pielęgniarskiego Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego. Probl Piel. 2013; 21(3): 281–289.
8. Krajewska-Kułak E, Van Damme-Ostapowicz K, Bielemuk A, Penar-Zadarko B, Rozwadowska E, Lewko J. Samoocena postrzegania zawodu pielęgniarki oraz zdolności rozumienia empatycznego innych ludzi przez studentów pielęgniarstwa. Probl Piel. 2010; 1(1): 1–10.
9. Noordien I, Hoffman J, Julie H. Male students' motivations to choose nursing as a career. AJHPE. 2020; 12(4): 220–223.
10. Haigh M. Men in nursing: A quantitative study from the perspective of West Australian nursing students. University of Western Australia. 2015: 83–84.
11. Mędrzycka-Dąbrowska W, Bąkowska G, Kwiecień-Jaguś K, Gaworska-Krzemińska A. Postrzeganie zawodu pielęgniarki przez młodzież szkół ponadgimnazjalnych jako wybór przyszłego zawodu – doniesienia wstępne. Probl Piel. 2012; 20(2): 192–200.
12. Kręcichwost M. Opinie studentów pielęgniarstwa i pielęgniarzy czynnych zawodowo dotyczące obecności mężczyzn w zawodzie pielęgniarskim. Puls Uczelni. 2014; 4: 22–26.
13. McMurry T. The Image of Male Nurses and Nursing Leadership Mobility. Nursing Forum. 2011; 46: 22–28.
14. Myungkeun Y, Keogh B. What Motivates Men to Choose Nursing as a Profession? A Systematic Review of Qualitative Studies. Contemporary Nurse. 2016: 1–22.
15. Kapała W, Rucki P. Mężczyźni w polskim pielęgniarstwie. Jak widzą i oceniają swój zawód polscy pielęgniarze. Piel Pol. 2008; 27(1): 7–13.
16. Twomey JC, Meadus R. Men Nurses in Atlantic Canada. JMS. 2016; 24(1): 78–88.
17. Holmberg C, Sobis I, Carlström E. Job Satisfaction Among Swedish Mental Health Nursing Staff: A Cross-Sectional Survey. Int. J. Public Adm. 2016; 39(6): 429–436.
18. Sochocka L. Postrzeganie zawodu pielęgniarki/pielęgniarza przez studentów kierunku pielęgniarstwo na kolejnych etapach kształcenia. Piel Zdr Publ. 2014; 4(2): 109–116.
19. Andrioti D, Skitsou A, Karlsson, L, Pandouris C, Krassias A, Charalambous G. Job Satisfaction of Nurses in Various Clinical Practices Int J Caring Sci. 2017; 10(1): 76–87.
20. Domagała P, Kretowicz K, Żuralska R. Percepcja mężczyzn wykonujących zawód pielęgniarza w społeczeństwie. Probl Piel. 2013; 21(4): 462–470.
21. Bartfay W, Bartfay E, Clow K, Wu T. Attitudes and Perceptions towards Men in Nursing Education. J Allied Health Sci. 2010; 8(2): 1–7.
22. Weaver R, Ferguson C, Wilbourn M, Salamonson Y. Men in nursing on television: exposing and reinforcing stereotypes. J Adv Nurs. 2013; 70(4): 833–842.
23. Raeissi P, Rajabi M, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E. Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. JEPHA. 2019; 94(25): 1–8.
24. Baptiste M. Workplace Discrimination: An Additional Stressor for Internationally Educated Nurses, OJIN. Online J Issues Nurs. 2015; 20(3): 8.
25. Channar ZA, Abbassi Z, Ujan I A. Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. PJCSS. 2011; 5(1): 177–191.
26. Herudzińska M. Męskość na manowcach? (Nie)męski mężczyzna w opiniach mężczyzn. Dyskurs Młodych Andragogów. 2015; 16: 293–310.
27. Zhang H, Tu J. The working experiences of male nurses in China: Implications for male nurse recruitment and retention. J Nurs Manag. 2020; 18(2): 441–449.
28. Aljohani KA, Alomari O. Turnover among Filipino nurses in Ministry of Health hospitals in Saudi Arabia: causes and recommendations for improvement. Ann Saudi Med. 2018; 38(2): 140–142.
29. Wieder-Huszla S, Żak B, Jurczak A, Augustyniuk K, Schneider-Matyka D, Szkup M. Wypalenie zawodowe wśród personelu pielęgniarskiego. J Family Med Prim Care. 2016; 18(1): 63–68.
30. Kowalczuk K, Zdańska A, Krajewska-Kułak E. Stres w pracy pielęgniarek jako czynnik ryzyka wypalenia zawodowego. Probl Piel. 2011; 19(3): 307–314.
31. Borneo A, Dalrymple A, Hadden C, Johnson A, Kiely S, Knape J, Oakley P, Oorthuysen-Dunne J, Turnbull L. Building a Better Futurefor Nursing RCN members have their say. RCN. 2020: 19–21.

32. Hoffmann-Aulich J, Bonikowska I, Jasik J. Wypalenie zawodowe pielęgniarek w kontekście organizacji pracy – badanie wstępne. Przedsiębiorczość i Zarządzanie. 2017; 18(3): 7–21.
33. Bekker M, Coetzee S, Klopper H, Ellis S. Non-nursing tasks, nursing tasks left undone and job satisfaction among professional nurses in South African hospitals. J Nurs Manag. 2015; 23(8): 1115–1125.

Artykuł przyjęty do redakcji: 23.03.2021.
Artykuł przyjęty do publikacji: 18.08.2021.

Źródło finansowania: Praca nie jest finansowana z żadnego źródła.
Konflikt interesów: Autorzy deklarują brak konfliktu interesów.

Adres do korespondencji:
Dawid Makowicz
e-mail: dawid.makowicz@kpu.krosno.pl