

SATYSFAKCJA Z PRACY PERSONELU PIELEŃNIARSKIEGO NA TERENIE WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

Satisfaction with the work of nursing staff in the Podkarpackie Voivodeship

Kinga Ostalecka*, Dawid Makowicz**, Renata Dziubaszewska**, Beata Lorenc**

* Student kierunku Pielęgniarstwo Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Krośnie, Rynek 1, 38-400 Krosno

** Zakład Pielęgniarstwa, Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Krośnie, Rynek 1, 38-400 Krosno

STRESZCZENIE

Pielęgniarstwo to niezwykle piękny zawód, jednak bardzo wymagający - nie tylko wielu lat nauki, ale także pracy z ludźmi, z różnymi jednostkami chorobowymi. Pielęgniarki i pielęgniarze swoją pracę często wykonują w niedzielę i święta, niejednokrotnie w trudnych warunkach np. podczas pandemii COVID-19. Wszystkie te czynniki mogą wpływać na zadowolenie z wykonywanego zawodu. Celem pracy była ocena satysfakcji z wykonywanej pracy zawodowej wśród pielęgniarek i pielęgniarzy na terenie województwa podkarpackiego. Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety składającego się z 10 pytań zamkniętych i metryczki. Przebadano grupę 171 pielęgniarek i pielęgniarzy z województwa podkarpackiego. Materiał do badań został zebrany w marcu i kwietniu 2022 roku. Największy odsetek respondentów (32,1%) ocenił satysfakcję z wykonywanej pracy na poziomie 4 (w 5-stopniowej skali). Wśród pielęgniarek i pielęgniarzy 27,5% osób oceniało stres podczas wykonywanej pracy na najwyższym możliwym poziomie. Na ponowny wybór zawodu pielęgniarstwa zdecydowałoby się 67,2% respondentów. Wśród ankietowanych 49,7% osób uważało, że pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na satysfakcję z pracy zawodowej, przeciwnego zdania było 31% badanych. Personel pielęgniarstwa cechuje się stosunkowo dużym poziomem satysfakcji z wykonywanej pracy zawodowej. Praca pielęgniarek i pielęgniarzy wymaga zarówno dużego wysiłku fizycznego jak i psychicznego.

Słowa kluczowe: satysfakcja, personel pielęgniarski, poziom zadowolenia.

ABSTRACT

Nursing is a beautiful profession, but very demanding - not only many years of study, but also working with people with various diseases. Nurses they often perform their work on Sundays and public holidays, often in difficult conditions, e.g. during the COVID-19 pandemic. All these factors can influence job satisfaction. The aim of the study was to assess job satisfaction among nurses in the Podkarpackie Voivodeship. The study was carried out by the method of a diagnostic survey with the use of a proprietary questionnaire consisting of 10 closed questions and a record. A group of 171 nurses from Podkarpackie voivodeship was examined. The research material was collected in March and April 2022. The largest percentage of respondents (32.1%) assessed job satisfaction at level 4 (on a 5-point scale). Among the nurses, 27.5% of people assessed the stress at work at the highest possible level. 67.2% of the respondents would choose the nursing profession again. Among the respondents, 49.7% believed that the COVID-19 pandemic had a negative impact on job satisfaction, while 31% of the respondents held the opposite opinion. Nursing staff has a relatively high level of satisfaction from the performed professional work. The work of nurses requires both great physical and mental effort.

Key words: satisfaction, nursing staff, level of satisfaction.

WSTĘP

Decydując się na zawód pielęgniarki/pielęgniarsza adepci tego kierunku muszą być świadomi, że podczas przyszłej pracy zawodowej będzie ich czekało wiele wyzwań. Praca z ludźmi chorymi nigdy nie należy do tych łatwych, zwłaszcza, że dotyczy ona osób w różnym wieku, począwszy od dzieci, poprzez rówieśników personelu pielęgniarskiego do osób starszych - często poważnie chorych, umierających oraz przerażonych swoim stanem zdrowia [1]. Niezależnie od sytuacji, w jakiej będą pracowali pielęgniarki i pielęgniarze wymagany jest od nich profesjonalizm oraz objęcie właściwą opieką pacjenta niezależnie od tego, jaki jest status społeczny [2].

Przykładem i autorytetem dla wszystkich pielęgniarek i pielęgniarzy powinna być Florence Nightingale, która od najmłodszych lat chciała poświęcić się w pełni pielęgnowaniu i opiece nad chorymi, rannymi i potrzebującymi. Czuła, że ma do wypełnienia pewną misję i wbrew opinii swoich rodziców postanowiła ją spełnić. To ona zmieniła postrzeganie tego zawodu z haniebnego i nieczystego, na taki, który jest potrzebny, pomocny i poważany w społeczeństwie [3]. Sprawiała, że szpital stał się miejscem, gdzie ludzie zawsze mogą otrzymać pomoc, której oczekują. Nigdy nie zostawiała osób w potrzebie - żołnierzy, którzy wrócili z wojny pielęgnowała o każdej porze dnia, poświęcając swój czas i zdrowie. Była pielęgniarką z powołania - cieszyła się, że wykonuje taką pracę. Opieka nad chorymi była dla niej przyjemnością. Dbiała o to, by czynności, które wykonuje ona i inne osoby, były staranne, estetyczne i efektywne [4].

Współcześnie na jakość udzielanych przez personel pielęgniarski świadczeń może mieć wpływ wiele czynników. Jednym z nich jest praca zmianowa - dyżury 12-godzinne, nocne i/lub świąteczne. Taki system jest wymagający dla pielęgniarki/pielęgniarsza - często pracownicy są przez to przemęczeni [5]. Brak personelu, brak „młodych” pracowników, którzy niejednokrotnie mają dużą motywację i chęć do pracy lub konflikty w zespole terapeutycznym również są niekorzystne dla pracowników ochrony zdrowia i ich samopoczucia. Zdarza się także, że personel medyczny pracuje na dwa etaty - ponieważ wynagrodzenie według nich nie jest wystarczające, satysfakcjonujące i w ten sposób próbują je poprawić [6].

Znaczenie dla efektywności pracy pielęgniarek i pielęgniarzy ma także miejsce zatrudnienia - przy wyborze warto brać pod uwagę, czy jest ono oddalone od miejsca zamieszkania, jaki jest do niego dojazd i ile on zajmuje, czy na oddziale jest czysto, schludnie oraz, czy jest osobne pomieszczenie do pracy i odpoczynku [7]. Istotna jest także atmosfera,

która tam panuje - nie może zabraknąć dobrej komunikacji i współpracy na wszystkich szczeblach [8].

Wszystkie te czynniki tworzą pewną całość - profesję, którą jest pielęgniarstwo – i mają wpływ na funkcjonowanie w pracy – samopoczucie, samozadowolenie, zdrowie psychiczne i fizyczne, a także mogą powodować stres, który niestety jest przyczyną złego nastroju i błędów w udzielanych świadczeniach pielęgniarstkich. Z czasem jego skutkiem jest wypalenie zawodowe, czyli stan, w którym wykonywana do tej pory czynność sprawiała przyjemność, a obecnie zaczyna męczyć, jest uporczywa [9].

CEL

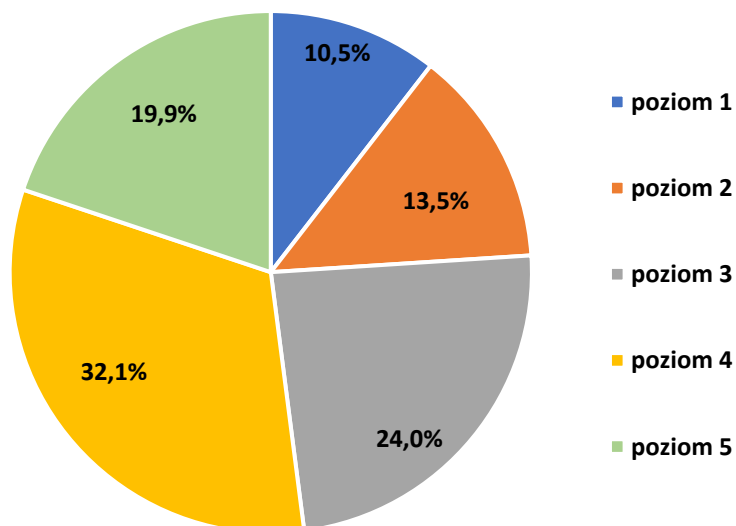
Celem pracy jest ocena zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej wśród pielęgniarek i pielęgniarzy na terenie województwa podkarpackiego.

MATERIAŁ I METODA

W badaniu wzięło udział 171 pielęgniarek i pielęgniarzy z województwa podkarpackiego, którzy pracują w szpitalach, prywatnych placówkach, gabinetach oraz przychodniach. Badanie zostało przeprowadzone metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety, który składał się z 10 pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru i metryczki. Część pytań zawierała warianty odpowiedzi w skali do 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najniżej oceniany poziom odczuwanego zjawiska a 5 najwyżej oceniany poziom odczuwanego zjawiska. Przedział wiekowy badanych osób przedstawia się następująco: 22-33 lat (40 osób), 34-43 (51 osoby), 44-53 (67 osób), powyżej 53 lat (13 osób). Pośród grupy badanej 84 ankietowanych to mieszkańcy wsi, a pozostali (87 respondentów) to osoby mieszkające w miastach. Liceum medyczne ukończyło 16 osób, szkołę policealną 15 osób, wykształcenie wyższe (licencjat lub magister pielęgniarstwa) posiada 140 osób. Udział w badaniu był dobrowolny, a wszystkich respondentów powiadomiono o jego celu oraz zapewniono anonimowość. Badania są przeprowadzone zgodnie z wymaganiami Deklaracji Helsińskiej.

WYNIKI

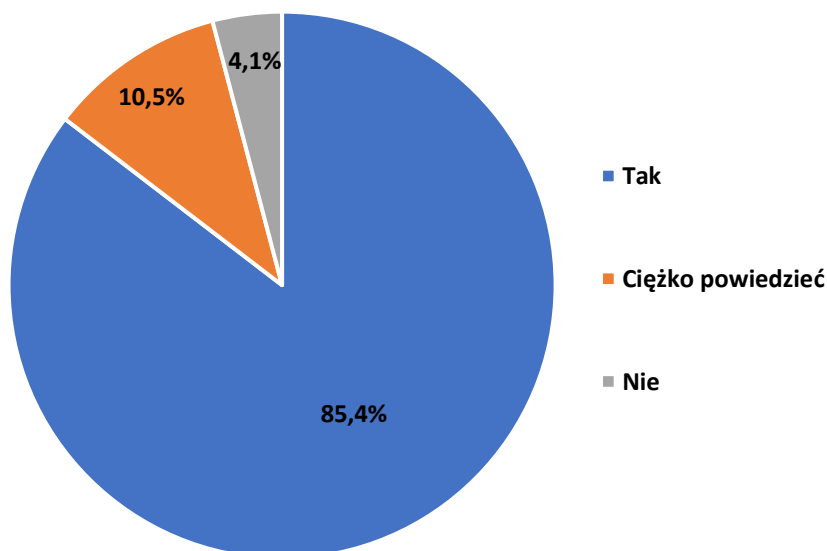
Wśród respondentów 32,1% określiło swoje zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej na poziomie 4. Największe zadowolenie na poziomie 5 deklaruje 19,9% osób, natomiast na najniższy poziom 1 wskazało 10,5% badanych (wykres 1).



Wykres 1. Zadowolenie personelu pielęgniarskiego z wykonywanej pracy

Chart 1. Satisfaction of the nursing staff with their work

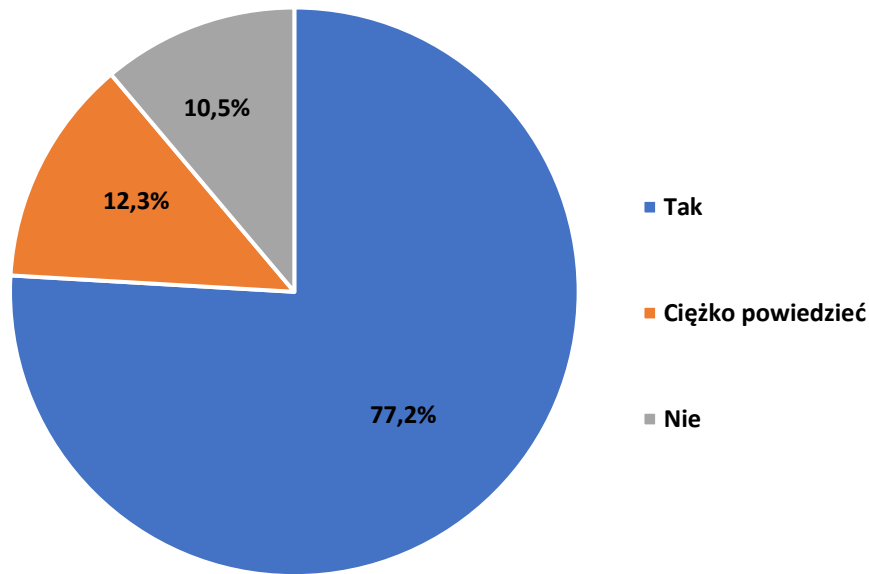
Satysfakcję z opieki nad chorymi czerpało 85,4% ankietowanych, natomiast 4,1% deklarowało, że opieka nad pacjentem nie sprawia u nich satysfakcji (wykres 2).



Wykres 2. Odczuwana satysfakcja z opieki nad osobami chorymi

Chart 2. Satisfaction with patient care

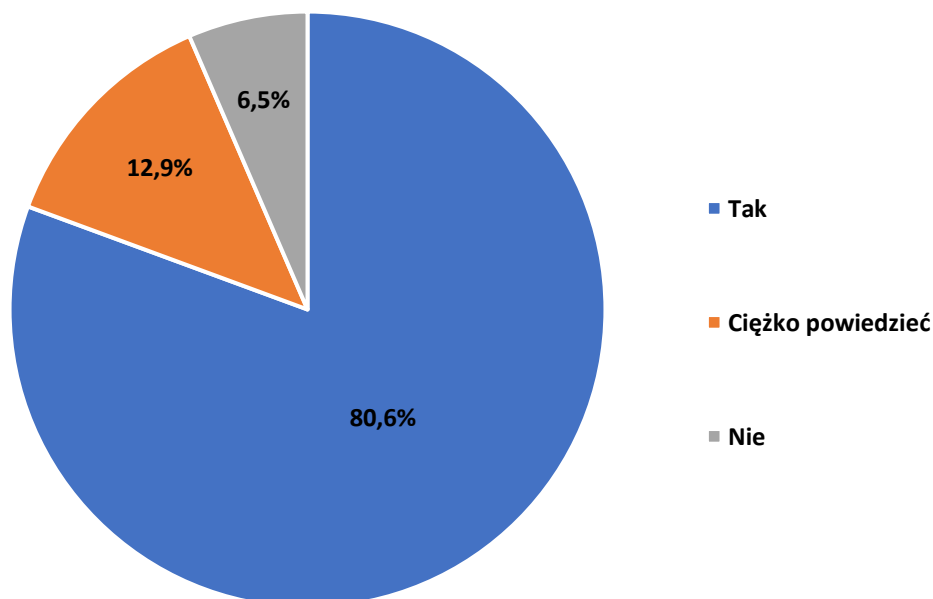
Większość respondentów (77,2%) odczuwało zmęczenie fizyczne po przepracowanym dyżurze, natomiast 10,5% nie zmagало się ze zmęczeniem fizycznym po dyżurze (wykres 3).



Wykres 3. Odczuwane zmęczenie fizyczne po dyżurze

Chart 3. Perceived physical fatigue after the end of the shift

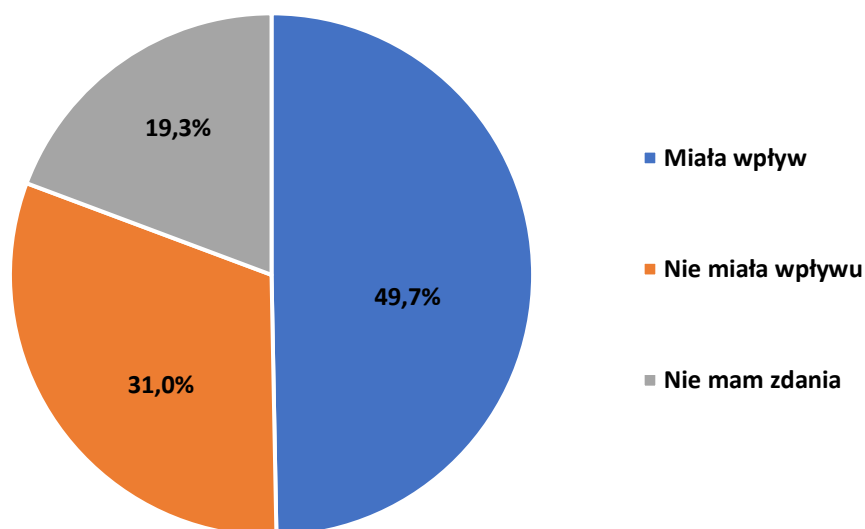
Największy odsetek ankietowanych (80,6%) deklarowało, że odczuwa zmęczenie psychiczne po przepracowanym dyżurze, natomiast 6,5% respondentów nie czuło się zmęczonych psychicznie po odbytych dyżurze w pracy (wykres 4).



Wykres 4. Odczuwane zmęczenie psychiczne po dyżurze

Chart 4. Perceived mental fatigue after the end of the shift

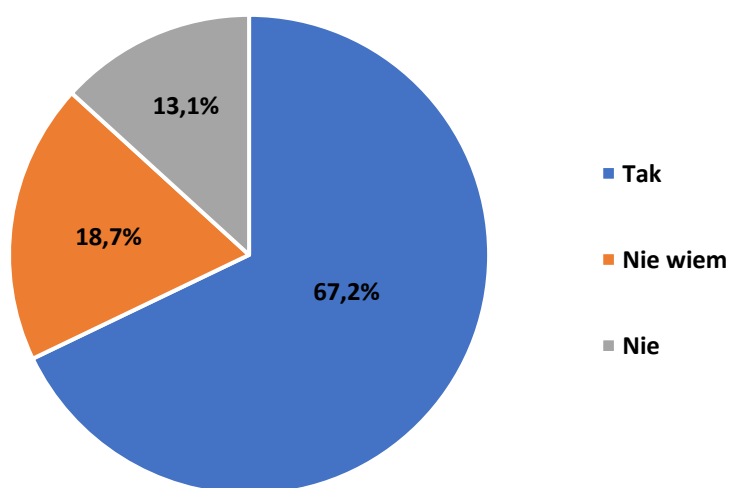
Spośród respondentów 49,7% było zdania, że pandemia COVID-19 w sposób negatywny wpłynęła na satysfakcję z wykonywanej pracy zawodowej, 31% nie odczuło negat:



Wykres 5. Negatywny wpływ pandemii COVID-19 na satysfakcję z pracy

Chart 5. Negative impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction

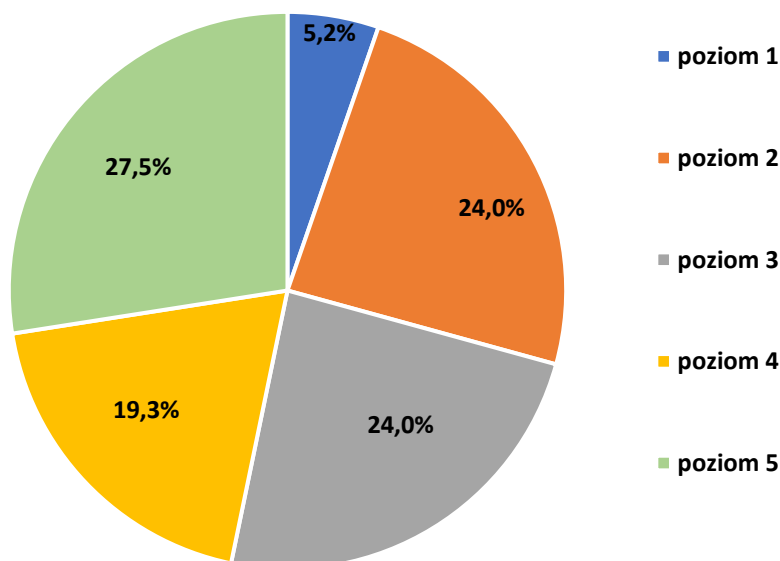
Badani w większości deklarowali ponowny wybór zawodu pielęgniarstwa (67,2%), przeciwnej opinii było 13,1%, natomiast 18,7% nie miało zdania w tej kwestii (wykres 6).



Wykres 6. Ponowne wybranie zawodu pielęgniarstwa

Chart 6. Re-choosing the profession of a nurse

Wśród badanych 27,5% zgłaszało występowanie maksymalnego stresu (poziom 5), 19,3% określiło poziom stresu na 4, natomiast 5,3% zgłaszało najmniejszy stres na poziomie 1 (wykres 7).



Wykres 7. Poziom odczuwanego stresu w czasie wykonywanej pracy

Chart 7. The level of perceived stress at work

DYSKUSJA

W autorskim badaniu największy odsetek respondentów (32,1%) prezentowało zadowolenie z wykonywanej pracy pielęgniarskiej na poziomie wyższym, niż średni (poziom zadowolenia 4). W badaniu Ostrowieckiej i wsp. 51,5% respondentów było raczej zadowolonych z wykonywania zawodu pielęgniarskiego [10]. Jeszcze wyższy wynik osiągnięto w badaniu Sowińskiej i wsp., gdzie 77% odpowiedziało w ten sam sposób [11]. We wszystkich trzech badaniach były to najczęściej wybierane warianty odpowiedzi, natomiast różnice w odsetku uzyskanych odpowiedzi mogą być związane z tym, że autorskie badanie miało 5 wariantów odpowiedzi, natomiast próby Ostrowieckiej i Sowińskiej posiadały ich 4. Analizy Piotrowskiej i wsp. pokazują średnie zadowolenie z pracy pielęgniarek i pielęgniarzy na poziomie 67,1 pkt. na możliwych 100 pkt. [12]. Natomiast zagraniczne badania przeprowadzone przez Elsherbeny i wsp. pokazały, że umiarkowanie zadowolonych z wykonywanej pracy było 28,3% ankietowanych [13].

Dla 85,4% respondentów opieka nad chorymi była źródłem odczuwania satysfakcji z pracy. Jak pokazują analizy Smolenia i wsp., aż 76,2% badanych deklaruje, że głównym

powodem wyboru zawodu pielęgniarskiego jest chęć pomocy osobom chorym i potrzebującym [14]. Również Franek i wsp. ukazywali, że dla największego odsetka personelu pielęgniarskiego (57%) najistotniejszą zaletą wybranej profesji jest możliwość pomocy ludziom chorym [15]. Badania prowadzone przez Haigh w Australii pokazały, że możliwość pomocy innym jest najistotniejszym powodem wyboru profesji pielęgniarskiej (84,1%) [16].

Przepracowany dyżur był przyczyną odczuwania zmęczenia fizycznego dla 77,2% badanego personelu pielęgniarskiego oraz zmęczenia psychicznego dla 80,6% tej grupy zawodowej. W badaniu Dudek 35% respondentów często lub bardzo często było zaniepokojonych odczuwaniem zmęczenia fizycznego, natomiast 36% zgłaszało zaniepokojenie w kwestii odczuwania zmęczenia psychicznego. Ponadto Dudek zaobserwowała, że 49% pielęgniarek i pielęgniarzy miała objawy chronicznego zmęczenia, natomiast 36% badanych przejawiała bezsenność [17]. Białkowska i wsp. w swoich badaniach ukazywali, że praca personelu pielęgniarskiego obciążona jest licznymi obciążeniami zarówno psychicznymi, jak i fizycznymi [18]. Wyniki badań Sygit-Kowalkowska potwierdzają problem występowania zjawiska zmęczenia przewlekłego w grupie pielęgniarek [19]. Również badania zagraniczne prowadzone przez Wolf [20] i wsp. oraz Steege [21] potwierdzają występowanie tego zjawiska. Ponadto Saremi w swoich badaniach podkreślił, że jest to niebezpieczne dla pacjentów, gdyż zmęczenie wśród personelu pielęgniarskiego może przyczynić się do powstawania błędów medycznych [22].

Badanie autorskie ukazało, że 49,7% respondentów było zdania, że pandemia COVID-19 w sposób negatywny wpłynęła na satysfakcję z wykonywanej pracy zawodowej. De los Santos i wsp. w swoich badaniach również zauważyli istotność występowania tego problemu oraz pokazali, że sytuacja związana z koniecznością pracy w nowych obciążających warunkach wpłynęła na bardzo niską satysfakcję z pracy personelu pielęgniarskiego [23]. Labrague i wsp. podkreślili, że samo występowanie lęku przed zachorowaniem na COVID-19 oraz zarażenie członków rodziny wirusem SARS-CoV-2 w sposób istotny ($p=0,012$) wpływa na satysfakcję z pracy personelu pielęgniarskiego [24]. Również w innych zawodach medycznych (m. in. u lekarzy) zauważalne jest występowanie tego zjawiska [25].

W autorskim badaniu 67,2% członków personelu medycznego deklarowało ponowny wybór tego zawodu. W analizach Kurowskiej uzyskano jeszcze większy wynik, gdyż 81,9% ankietowanych wybrałoby ponownie zawód pielęgniarki/pielęgniara [26]. Niezbecka-Zajac przedstawiła wyniki mówiące, że 13,3% pielęgniarek aktywnych zawodowo, gdyby miało taką możliwość to zrezygnowałyby z wykonywanego zawodu [27]. W grupie studentów

pielęgniarstwa ponowny wybór tego kierunku kształcenia potwierdziło 89,8% respondentów [14].

Wśród respondentów 27,5% zgłaszało występowanie maksymalnego stresu na poziomie 5. W badaniu Zdziebło i wsp. 82,72% pielęgniarek uznawało swoją pracę za stresującą [28]. Białkowska przedstawiła analizy w których 65,91% uważało, że wykonywana przez nich praca jest dla nich źródłem stresu [18]. Jak pokazuje Khamisa i wsp. wysoki poziom stresu jest jednym z głównych powodów powstawania wypalenia zawodowego wśród kadry pielęgniarskiej [29]. Antkowiak podkreśla, że wysoki poziom stresu wśród personelu pielęgniarskiego może powodować drażliwość, konfliktowość i przedmiotowe traktowanie innych, więc pogarsza poziom opieki nad pacjentami [30]. Dodatkowo jak informuje Yuanyuan problem ten może znacznie się nasilać w związku z pandemią COVID-19 [31].

WNIOSKI

- 1.** Personel pielęgniarski cechuje się stosunkowo dużym poziomem satysfakcji z wykonywanej pracy zawodowej.
- 2.** Możliwość pomocy osobom chorym zwiększa satysfakcję personelu pielęgniarskiego z wykonywanej pracy.
- 3.** Praca pielęgniarek i pielęgniarzy wymaga zarówno dużego wysiłku fizycznego jak i psychicznego.
- 4.** Pandemia COVID-19 wpłynęła negatywnie na postrzeganie pracy zawodowej przez dużą ilość personelu pielęgniarskiego.
- 5.** Większość spośród członków personelu pielęgniarskiego wybrało zawód, w którym się realizuje i nie planuje jego zmiany.
- 6.** Aby zapewnić pacjentom możliwie jak najlepszą opiekę kadra zarządzająca musi podjąć działania mające na celu niwelowanie stresu personelu pielęgniarskiego.

PIŚMIENNICTWO

1. Szumska E., Przeciążenie treścią i kontekstem pracy jako źródło stresu w pracy pielęgniarek, *Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej*, 2018, 18, s. 105-127.
2. Łodzińska J., Socjologiczne aspekty idei holizmu w zawodzie pielęgniarki, *Studia Redemptorystowskie*, 2019, 17, s. 411-431.
3. Bostridge M., *Florence Nightingale: The Woman and Her Legend*, Penguin Group 2020.
4. Pucko Z., *Idea troski w pielęgniarstwie inspirowana myślą filozoficzną*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2014.
5. Cwanda K., Jabłońska N., Bartczyk N., Stankiewicz-Mróż A., Forma zatrudnienia i czas pracy jako czynniki budujące motywację pielęgniarek, *Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Organizacja i Zarządzanie*, 2017, 1218(60), s. 5-21.
6. Ostachowska A., *Analiza zatrudnienia kadry pielęgniarek w wybranych szpitalach krakowskich*, Repozytorium Uniwersytetu Jagiellońskiego (RUJ), 2018.
7. Krzos A., Charzyńska-Gula M., Stanisławek A., Szadowska-Szlachetka Z., Rząca M., *Analiza czynników wpływających na zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy pielęgniarek pod koniec kariery zawodowej*, *Journal of Health Sciences*, 2014, 4(5), s. 11-24.
8. Smalec M., *Analiza czynników wpływających na satysfakcję personelu medycznego z wykonywanej pracy*, Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie, Wydział Nauk o Zdrowiu 2016.
9. Kędra E., Nowocień M., Czynniki stresogenne a ryzyko wypalenia zawodowego w pracy pielęgniarek, *Pielęgniarstwo Polskie*, 2015, 3(57), s. 293-306.
10. Ostrowicka M., Walewska-Zielecka B., Olejniczak D., Czynniki motywujące i satysfakcja z pracy pielęgniarek w wybranych placówkach publicznej i prywatnej służby zdrowia, *Zdrowie Publiczne i Zarządzanie*, 2013, 11(2), s. 191-209.
11. Sowińska K., Kretowicz K., Gaworska-Krzemińska A., Świetlik D., Wypalenie zawodowe i satysfakcja zawodowa w opinii pielęgniarek, *Problemy Pielęgniarstwa*, 2012, 20(3), s. 361-368.
12. Piotrkowska R., Jarzynkowski P., Książek J., *Analiza poziomu satysfakcji z pracy wśród pielęgniarek onkologicznych - badanie wstępne*, *Pielęgniarstwo w opiece długoterminowej, Kwartalnik międzynarodowy*, 2020, 5(3), s. 229-237.
13. Elsherbeny E. E., El-Masry R., *Job satisfaction among nurses working in mansoura university hospital: effect of socio-demographic and work characteristics*, *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, 2018, 42(2), s. 227-240.

14. Smoleń M, Kędra E., Motywy wyboru kształcenia na kierunku pielęgniarstwo w opinii studentów Państwowej Medycznej Wyższej Szkoły Zawodowej w Opolu, *Pielęgniarstwo Polskie*, 2018, 68(2), s. 141-151.
15. Franek G, Kulik H, Ferdyn M., Zainteresowanie zawodem pielęgniarki wśród młodzieży szkół licealnych, *Problemy Pielęgniarstwa*, 2012, 20(4), s. 423-430.
16. Haigh M., Men in nursing: A quantitative study from the perspective of West Australian nursing students, University of Western Australia, 2015, s. 83-84.
17. Dudek A., Chroniczne zmęczenie oraz bezsenność wśród pielęgniarek, *Innowacje w Pielęgniarstwie i Naukach o Zdrowiu*, 2021, 3(6), s. 38-58.
18. Białkowska M., Pasek J., Cieślak G., Koczy B., Obciążenie psychofizyczne pielęgniarek pracujących na bloku operacyjnym urazowo-ortopedycznym, *Pielęgniarstwo Polskie* 2021, 1(79), s. 19-24.
19. Sygit-Kowalkowska E., Zmęczenie przewlekłe pielęgniarek w obliczu wyzwań współczesnej opieki psychiatrycznej. Czy temperament i środowisko pracy mają znaczenie? *Psychiatria Polska*, 2021, 55(5), s. 1047-1064.
20. Wolf L. A., Perhats C., Delao A. M., Clark P. R., Workplace aggression as cause and effect: Emergency nurses' experiences of working fatigued, *International Emergency Nursing*, 2017, 33, s. 48-52.
21. Steege L. M., Drake D. A., Olivas M., Mazza G., Evaluation of physically and mentally fatiguing tasks and sources of fatigue as reported by registered nurses, *Jurnal of Nursing Management*, 2015, 23(2), s. 179-189.
22. Saremi M., Fallah M. R., Subjective fatigue and medical errors among nurses in an educational hospital, *Iran Occupational Health*, 2013, 10(4), s. 1-8.
23. De los Santos J. A. A., Labrague L. J., The Impact of Fear of COVID-19 on Job Stress, and Turnover Intentionsof Frontline Nurses in the Community: A Cross-Sectional Study in the Philippines, *Traumatology*, 2021, 27, s. 52-59.
24. Labrague L. J., De Los Santos J. A. A., COVID-19 anxiety among frontline nurses: predictive role of organisational support, personal resilience and social support, *Journal of Nursing Management*, 2020, 28, s. 1653-1661.
25. Alrawashdeh H. M., Al-Tammemi A. B., Alzawahreh M. K., Al-Tamimi A., Elkholy M., Al-Sarireh F., Abusamak M., Elehamer N. M. K., Malkawi A., Al-Dolat W., Abu-Ismael L., Al-Far A., Ghoul I., Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study, *BMC Public Health*, 2021, 21, 811.

26. Kurowska K., Klatt A., Rola wsparcia w zmaganiu się z syndromem wypalenia zawodowego w grupie pielęgniarek onkologicznych, *Pielęgniarstwo Chirurgiczne i Angiologiczne*, 2019, 1, s. 32-37.
27. Niezbecka-Zajac J., Zarębska A., Blicharski R., Rola pielęgniarki w usprawnianiu pacjentów geriatrycznych z chorobami narządu ruchu, *Wiadomości Lekarskie*, 2019, 72(9), s. 1616-1620.
28. Zdziebło K., Zboina B., Stępień R., Mędrykowska A., Stres zawodowy jako czynnik determinujący jakość życia w opinii pielęgniarek, *Polish Journal of Health and Fitness*, 2015, 1, s. 57-71.
29. Khamisa N., Peltzer K., Ilic D., Oldenburg B., Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa, *Health SA Gesondheid* 2017, 22, s. 252-258.
30. Antkowiak A., Kosior-Lara A., Wpływ stresu na pracę pielęgniarek a wypalenie zawodowe, *Aktywność fizyczna i problematyka stresu*, 2020, s. 105-116.
31. Mo Y., Deng L., Zhang L., Lang Q., Liao C., Wang N., Qin M., Huang H., Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic, *Journal of Nursing Management*, 2020, 28, s. 1002-1009.