

Kinga Ostalecka<sup>1</sup>, Dawid Makowicz<sup>2</sup>

## **Satysfakcja z pracy personelu pielęgniarskiego na terenie województwa podkarpackiego**

*Satisfaction with the work of nursing staff in the Podkarpackie Voivodeship*

<sup>1</sup> Student kierunku Pielęgniarstwo Karpackiej Państwowej Uczelni w Krośnie, Rynek 1, 38-400 Krosno

<sup>2</sup> Zakład Pielęgniarstwa, Karpacka Państwowa Uczelnia w Krośnie, Rynek 1, 38-400 Krosno

**Wstęp:** 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.

**Cel pracy:** Ocena satysfakcji z wykonywanej pracy zawodowej wśród pielęgniarek i pielęgniarzy na terenie województwa podkarpackiego.

**Materiał i metody:** 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.

**Wyniki:** Największy odsetek respondentów (32,1%) ocenia satysfakcję z wykonywanej pracy na poziomie 4 (w 5-stopniowej skali). Wśród pielęgniarek i pielęgniarzy 27,5% osób ocenia stres podczas wykonywanej pracy na najwyższym możliwym poziomie. Na ponowny wybór zawodu pielęgniarskiego zdecydowałoby się 67,2% respondentów. Wśród ankietowanych 49,7% osób uważa, że pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na satysfakcję z pracy zawodowej, przeciwnego zdania jest 31% badanych.

**Wnioski:** Personel pielęgniarski 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.

**Introduction:** 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.

**Aim of the study:** Assessment of job satisfaction among nurses in the Podkarpackie Voivodeship.

**Material and methods:** 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.

**Results:** The highest percentage of respondents (32.1%) rated job satisfaction at level 4 (on a 5-point scale). Among nurses, 27.5% of people assess stress during work at the highest possible level. 67.2% of the respondents would choose the nursing profession again. 49.7% of the respondents believed that the COVID-19 pandemic had a negative impact on job satisfaction, while 31% of respondents were of the opposite opinion.

**Conclusions:** 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/pielęgniarza 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. Dbała 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/pielęgniarza – 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 mamy osobne pomieszczenia 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**

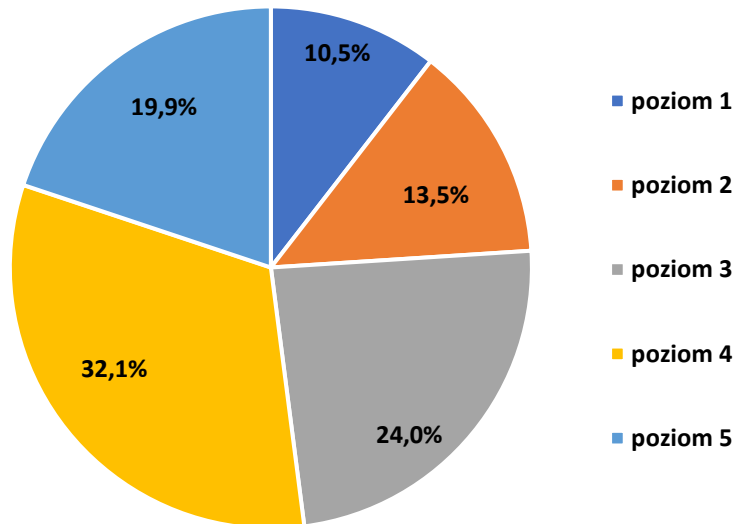
Celem pracy jest ocena zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej wśród pielęgniarek i pielęgniarzy na terenie województwa podkarpackiego.

## **Material 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 najmniejszy poziom odczuwanego zjawiska a 5 największy 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.

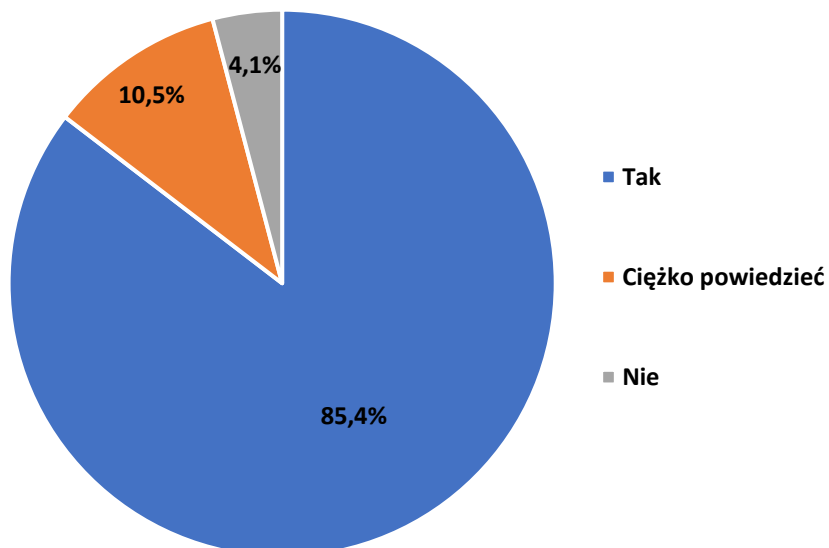
## Wyniki

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.



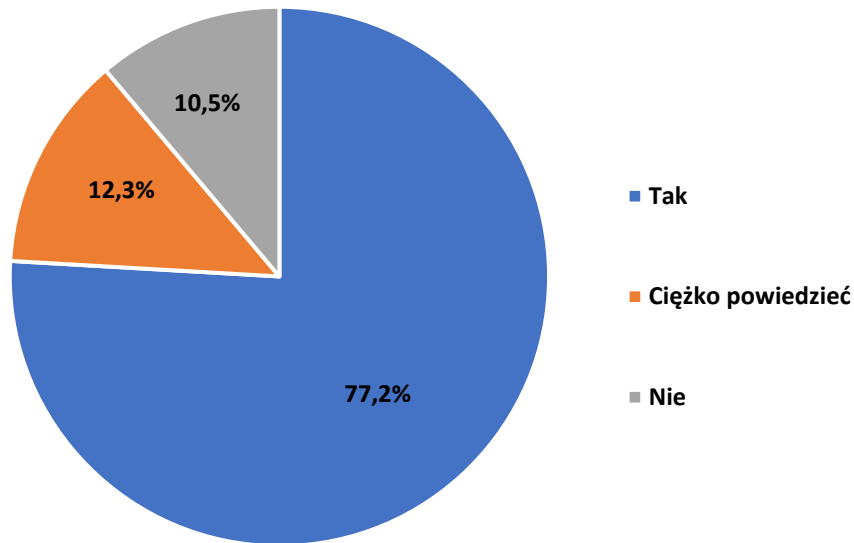
Wykres 1. Zadowolenie pielęgniarek i pielęgniarzy z wykonywanej pracy

Satysfakcję z opieki nad chorymi czerpie 85,4% ankietowanych, natomiast 4,1% deklaruje, że opieka nad pacjentem nie sprawia u nich satysfakcji – wykres 2.



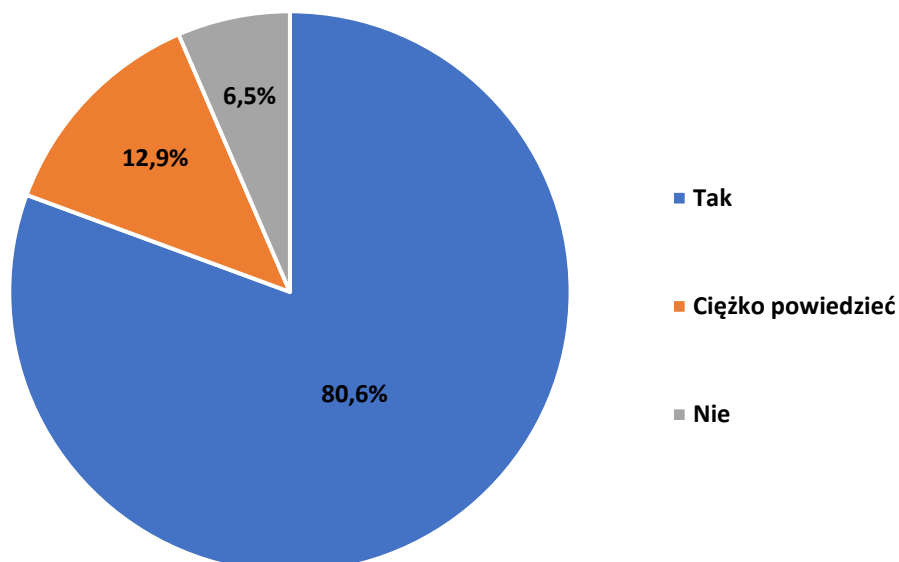
Wykres 2. Odczuwana satysfakcja z opieki nad osobami chorymi

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



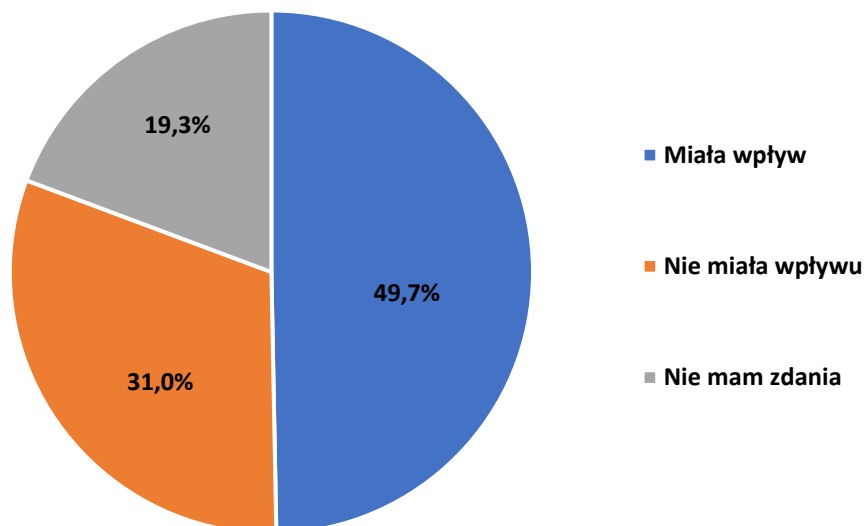
**Wykres 3. Odczuwane zmęczenie fizyczne po dyżurze**

Największy odsetek ankietowanych (80,6%) deklaruje, że odczuwa zmęczenie psychiczne po przepracowanym dyżurze, natomiast 6,5% nie czuje się zmęczona psychicznie po odbytych dyżurze w pracy – wykres 4.



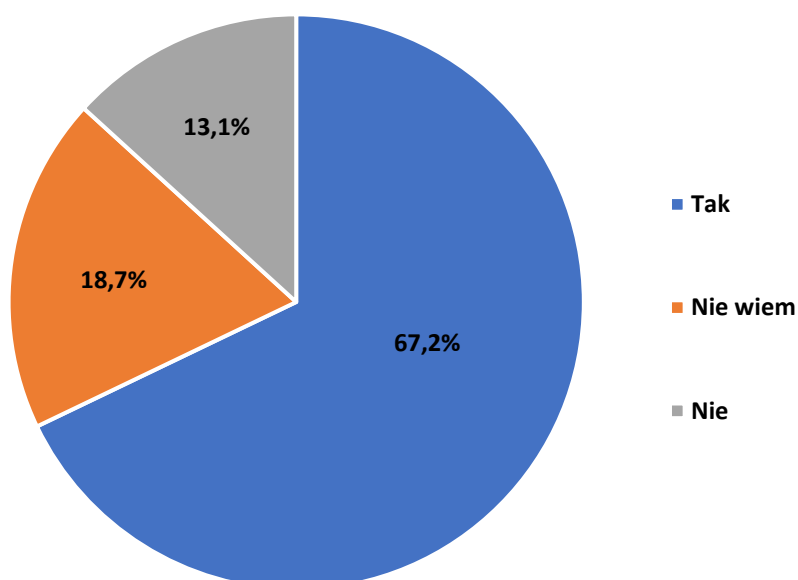
**Wykres 4. Odczuwane zmęczenie psychiczne po dyżurze**

Spośród respondentów 49,7% jest zdania, że pandemia COVID-19 w sposób negatywny wpłynęła na satysfakcję z wykonywanej pracy zawodowej, 31% nie odczuło negatywnego wpływu, natomiast 19,3% nie miało zdania w tej kwestii – wykres 5.



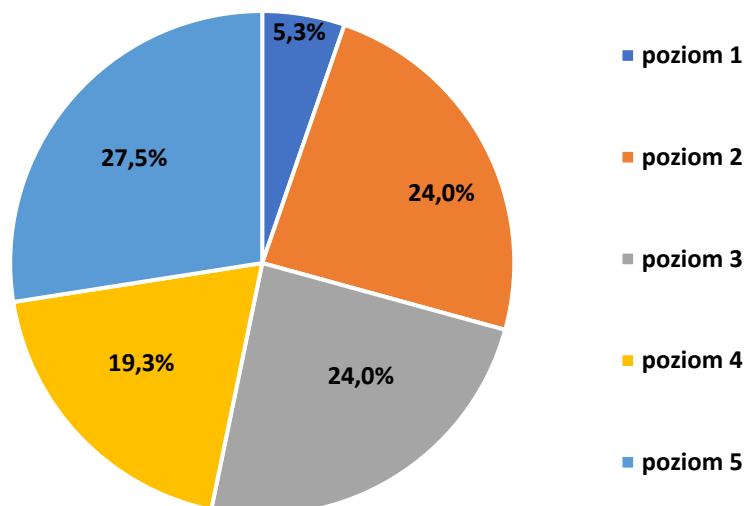
**Wykres 5. Negatywny wpływ pandemii Covid-19 na satysfakcję z wykonywanej pracy**

Badani w większości deklarują ponowny wybór zawodu pielęgniarzkiego (67,2%), przeciwnej opinii jest 13,1%, natomiast 18,7% nie ma zdania w tej kwestii – wykres 6.



**Wykres 6. Ponowne wybranie zawodu pielęgniarzki/pielęgniarza**

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



Wykres 7. Poziom odczuwanego stresu w czasie wykonywania zawodu

## Dyskusja

W autorskim badaniu największy odsetek respondentów (32,1%) prezentował 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 jest źródłem odczuwania satysfakcji z pracy. Jak pokazują analizy Smolenia i wsp., aż 76,2% badanych deklaruje, że głównym



powodem wyboru zawodu pielęgniarstwa jest chęć pomocy osobom chorym i potrzebującym [14]. Również Franek i wsp. ukazywali, że dla największego odsetka personelu pielęgniarstwa (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 pielęgniarstwa (84,1%) [16].

Przepracowany dyżur jest przyczyną odczuwania zmęczenia fizycznego dla 77,2% badanego personelu pielęgniarstwa 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 pielęgniarstwa 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 pielęgniarstwa 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 pielęgniarstwa [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 pielęgniarstwa [24]. Również w innych zawodach medycznych (m. in. u lekarzy) zauważalne jest występowanie tego zjawiska [25].

W autorskim badaniu 67,2% pielęgniarek deklarowało ponowny wybór tego zawodu. W analizach Kurowskiej uzyskano jeszcze większy wynik, gdyż 81,9% ankietowanych wybrałoby ponownie zawód pielęgniarki/pielęgniarza [26]. Niezbecka-Zajac przedstawiła wyniki mówiące, że 13,3% pielęgniarek aktywnych zawodowo, gdyby miało taką możliwość to zrezygnowałoby 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, 105-127.
- 2. Łodzińska J.:** Socjologiczne aspekty idei holizmu w zawodzie pielęgniarki. *Studia Redemptorystowskie* 2019, 17, 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), 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), 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., Nowocien M.:** Czynniki stresogenne a ryzyko wypalenia zawodowego w pracy pielęgniarek. *Pielęgniarstwo Polskie* 2015, 3 (57), 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), 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), 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), 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), 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), 141-151.
- 15. Franek G, Kulik H, Ferdyn M.:** Zainteresowanie zawodem pielęgniarki wśród młodzieży szkół licealnych. *Problemy Pielęgniarstwa* 2012, 20(4), 423-430.
- 16. Haigh M.:** Men in nursing: A quantitative study from the perspective of West Australian nursing students. *University of Western Australia* 2015, 83-84.
- 17. Dudek A.:** Chroniczne zmęczenie oraz bezsenność wśród pielęgniarek. *Innowacje w Pielęgniarstwie i Naukach o Zdrowiu* 2021, 3 (6), 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), 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), 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, 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), 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), 1-8.

- 23. De los Santos J. A. A., Labragu 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, 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, 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-Ismaïl 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, 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), 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, 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, 252-258.
- 30. Antkowiak A., Kosior-Lara A.:** Wpływ stresu na pracę pielęgniarek a wypalenie zawodowe. *Aktywność fizyczna i problematyka stresu* 2020, 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, 1002-1009.