

University of Business and Technology in Kosovo

**UBT Knowledge Center**

---

Theses and Dissertations

Student Work

---

Winter 11-2019

## **NIVELI I KËNAQSHMËRISË NË PUNË TE INFERMIERËT E QKMF-së NË RAHOVEC**

Zehra Shtavica

Follow this and additional works at: <https://knowledgecenter.ubt-uni.net/etd>



Part of the [Nursing Commons](#)

---



Kolegji UBT

Fakulteti i Infermierisë

**NIVELI I KËNAQSHMËRISË NË PUNË TE INFERMIERËT  
E QKMF-së NË RAHOVEC**

Shkalla Bachelor

Zehra Shtavica

NËNTOR 2019

PRISHTINË



Kolegji UBT

Fakulteti i Infermierisë

Punim

Diplome 2016 -

2017

Zehra Shtavica

**TITULLI I TEMËS: NIVELI I KËNAQSHMËRISË NË PUNË  
TE INFERMIERËT E QKMF-së NË RAHOVEC**

Mentori: Dr. DUGAGJIN SOKOLI

NËNTOR 2019

Ky punim është përpiluar dhe dorëzuar në përmbushjen e kërkesave të pjesshme për Shkallën Bachelor

## ABSTRAKTI

Kënaqësia e punës është një nga fenomenet më të hulumtuara në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe sjelljes organizative. Zakonisht përkufizohet si një "gjendje emocionale e pëlqyeshme ose pozitive që vjen si rezultat i vlerësimit të një vendi të punës ose përvojave të punës" (Schneider, 1975). Strukturat e vendit të punës mund të mbështesin infermierët që të jenë më të shëndetshëm, të ulin nivelin e stresit dhe rrisin angazhimin dhe kënaqësinë në punë, dhe gjithashtu të përmirësojë organizimin dhe rezultatet e pacientit (Wagner et al. 2010).

Synimi kryesor i këtij hulumtimi është të shikohet niveli i kënaqshmërisë me vendin e punës të infermierëve në QKMF-Rahovec, nivelin e kënaqshmërisë me mundësinë e dhënë për të kryer punën e tyre dhe nivelin e raportit me kolegët.

Pjesëmarrës të këtij hulumtimi ishin 51 infermierë të punësuar në QKMF, në Rahovec. Prej të cilëve 18 ishin të gjinisë mashkullore dhe 33 të gjinisë femërore. Prej tyre 72.5% kishin mbaruar shkollimin e mesëm, 23.5% shkollimin universitar, ndërsa me titull master ishin 4.0%. Derisa 33.3% punonin në repartin e Emergjencës, 9.8% në repartin e Stomatologjisë, 13.7% në repartin e Pediatriisë, 31.4% në repartin e Gjinekologjisë dhe 11.8% në repartin e Urologjisë.

Bazuar nga rezultatet, shkollimi ka ndërlidhje të moderuar negative me faktin se sa janë të kënaqur me punën e tyre infermierët ( $r=-.283^*$ ,  $p=.013$ ), kemi dallim signifikant mes grupeve të shkollimit (të mesëm, bachelor dhe master) dhe faktit se sa janë të kënaqur me punën e tyre ( $p=.013$ ). Analiza e regresionit është përdorur për të testuar nëse reparti në të cilin punojnë infermierët ndikon në kënaqshmërinë e ofrimit të shërbimeve infermirore. Modeli regresiv është signifikant me  $p=.0001$ .

**FJALËT KYÇE:** Infermierët, QKMF, Kënaqshmëria në punë.

## MIRËNJOHJET/FALENDERIMET

Fillimisht, falënderimi i takon Zotit të Plotëfuqishëm për udhëzimin, forcën, shëndetin mendor dhe fizik.

Falënderoj prindërit, vëllaun dhe motrën, të cilët kanë qenë burim i frymëzimit dhe i forcës kur kam menduar të heç dorë. Ata të cilët vazhdimisht më kanë dhënë mbështetje morale, shpirtërore dhe financiare.

Falënderoj partnerin e jetës dhe familjen e tij, për mbështetjen dhe këshillat e ofruara në fushën akademike.

Falënderimi i takon edhe mentorit të temës, Dr. Dugagjin Sokoli për përzgjedhjen e temës, kritikën, këshillat dhe për ndihmën që më ka ofruar për të përfunduar këtë studim.

Padyshim duhet falënderuar edhe pjesëmarrësit e këtij hulumtimi, infermierët e Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare në Rahovec, sepse pa ndihmën e tyre ky hulumtim nuk do të ishte realizuar.

I falënderohem shoqërisë dhe gjithësecilit që ndau këshillat dhe që më dha kurajo për t'i përfunduar studimet, veçanërisht mikes time të jetës, Venhares.

Babi dhe mami! E di që këto fjalë deri tani ju kanë emocionuar, e di se ende jeni të habitur se e vogla juaj sot do të marrë titullin bachelor. Por prisni, ndoshta kjo është më e pakta që kam mundur të bëjë, sepse asgjë në këtë botë nuk mund të kompenzojë gjërat që keni sakrifikuar për mua, por shifeni se kjo temë ju dedikohet Juve.

Juve nga thellësia e zemrës!

## Përmbajtja

<b>ABSTRAKTI .....</b>	<b>I</b>
<b>MIRËNJOHJET/FALENDERIMET .....</b>	<b>II</b>
<b>LISTA E FIGURAVE .....</b>	<b>IV</b>
<b>LISTA E TABELAVE .....</b>	<b>IV</b>
<b>HYRJA.....</b>	<b>1</b>
<b>2.SHQYRTIMI I LITERATURËS.....</b>	<b>3</b>
<b>3.DEKLARIMI I PROBLEMIT .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1Objektivat hulumtuese.....</b>	<b>11</b>
<b>3.2Synimi kryesor .....</b>	<b>11</b>
<b>3.3Hipotezat... ..</b>	<b>11</b>
<b>4MATERIALI DHE METODAT .....</b>	<b>12</b>
<b>4.1Konceptualizimi i hulumtimit .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Mostra .....</b>	<b>12</b>
<b>4.3Instrumenti .....</b>	<b>13</b>
<b>5PREZANTIMI DHE ANALIZA E REZULTATEVE .....</b>	<b>14</b>
<b>6KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME.....</b>	<b>19</b>
<b>REFERENCAT .....</b>	<b>21</b>
<b>SHTOJCA I .....</b>	<b>22</b>

## LISTA E FIGURAVE

Figura 1:Puna ime më jep shumë kënaqësi.....	14
Figura 2:Puna ime më jep mundësi të tregoj se sa unë vlejë .....	17
Figura 3:Mua më pëlqejnë kolegët e mi .....	18

## LISTA E TABELAVE

Tabela 1:Statistika deskriptive për moshën .....	12
Tabela 2:Statistika deskriptive për gjininë.....	12
Tabela 3:Statistika deskriptive për shkollimin.....	13
Tabela 4:Statistika deskriptive për repartin .....	13
Tabela 5:Analiza e korrelacionit për shkollimin dhe faktin se sa janë të kënaqur me punën e tyre infirmierët.....	15
Tabela 6:Analiza e Anovës, sa jeni të kënaqur me punën tuaj.....	15
Tabela 7:Analiza e Regresionit.....	17
Tabela 8:Analiza e Anovës .....	18

## **HYRJA**

Kënaqësia e punës është një nga fenomenet më të hulumtuara në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe sjelljes organizative. Zakonisht përkufizohet si një "gjendje emocionale e pëlqyeshme ose pozitive që vjen si rezultat i vlerësimit të një vendi të punës ose përvojave të punës" (Schneider, 1975). Kënaqësia e punës është një element kyç i motivimit të punës, i cili është një përcaktues themelor i sjelljes së një organizate. Përkushtimi organizativ, në anën tjetër, përfaqëson shkallën në të cilën punonjësit identifikohen me organizatën në të cilën punojnë, sa të angazhuar janë në organizatë dhe nëse janë të gatshëm ta lënë atë (Greenberg & Baron, 2008). Disa studime kanë demonstruar se ekziston një lidhje e fortë midis angazhimit organizativ, kënaqësisë dhe luhatjes së punës (Porter, 1974), si dhe se njerëzit që janë më të angazhuar për një organizatë kanë më pak gjasa të lënë punën e tyre.

Sipas Shimizu (2011) është vërejtur se punonjësit e shëndetësisë, sidomos infermierët, përpiqen që të eksperimentojnë çdo ditë me shume situata, madje edhe serioze në punë të cilat mund të shkaktojnë shqetësime. Si rezultat, përvoja e vuajtjes në punë në mes të stafit infermior nga repartet e ndryshme ndodh të jetë më shumë për shkak të ekspozimit të vazhdueshëm të punonjësve në situata shumë të shëmtuara dhe ndonjëherë shumë të frikshme që karakterizojnë dinamikën e profesionit, si individ apo si kolektiv, me origjinë nga situata të konflikteve midis dëshirave, nevojave të punonjësve dhe institucioneve të cilat ofrojnë vendet e punës (Shimizu, 2011).

Ata janë në kontakt të shpeshtë me dhimbje, ankth, vuajtje dhe simptoma të ndryshme të çrregullimeve fizike dhe psikologjike. Niveli i kënaqësisë apo satisfaksionit në punë në mes të stafit të infermierëve është një faktor thelbësor për të ruajtur ekuilibrin në aktivitetet e tyre, si dhe është kusht përmes të cilit veprimet, sjelljet dhe detyrimet mund të zhvillojnë tensione që ndërhyjnë në kujdesin infermior (Ochoa, 2007).

Sipas një sondazhi të realizuar nga Agjensioni për Kujdesin Infermior (2014), duket se



infirmierët mund të jenë më shumë të kënaqur profesionalisht krahasuar me mjekët e përgjithshëm. Pakënaqësia me punën e infirmierëve ka qenë megjithatë e paraqitur, si dhe me anë të këtij sondazhi janë identifikuar edhe disa faktorë të cilët kanë pasur për qëllim njohjen me arsyet më të shpeshta të cilat do të kishin ndikuar tek infirmierët për të dhënë dorëheqje nga puna. Faktorët më të njohur për ndikimin e ndryshimit të qëndrimeve të infirmierëve për kënaqësinë e punës, ishin më shumë psikologjike, të tilla si fuqia dhe trimëria (Ritchie, 2013). Ka aspekte të tilla si interesi i punës, mirënjohja, niveli i përgjegjësisë, zhvillimi profesional, politikat e promovimit, të cilat përbëjnë aspekte të brendshme motivuese dhe nëse nuk janë trajtuar me kujdes, mund të çojnë në një punë të keqe në profesion, Aktharsha (2004). Aspektet e jashtme të satisfaksionit lidhen me mjedisin e punës, politikën organizative, vëzhgime të shpeshta, marrëdhëniet ndërpersonale, ato ndërprofesionale, kushtet e punës dhe mbështetjen nga ana e kolegëve dhe udhëheqësve. Konsiderohet e domosdoshme që burimet duhet të drejtohen drejt nevojave të këtyre profesionistëve dhe kushtet e motivimit të tyre, si aspektet ekonomike, mjedisore, sic janë kushtet e punës dhe kushtet profesionale të ushtrimit të profesionit, (Bratt, 2014). Kënaqësia në punë është diçka që lidhet me kushtet e punës, motivet e brendshme dhe të jashtme të aktiviteteve profesionale, me kushtet e përballimit të situatave të ndryshme, të cilat mund të jenë kognjitive. Kushtet e menaxhimit, me theksimet dhe modalitetet e perceptimit dhe manifestimit emocional të punës. Kushti pothuajse i pashmangshëm në të gjitha profesionet është stresi, i cili nuk lë dyshime. Kënaqësia me një punë konsiderohet si pasojë e ndikimit të stresit në punë dhe është një nga treguesit më klasikë, i përdorur më shpesh kur duhet të njihen sjelljen e përgjithshme të njerëzve mbi kënaqshmërinë në punë, Raymond (2013).

Sipas Larrabe (2008), për të vlerësuar kënaqësinë e punës është e nevojshme për tu marrë në konsideratë disa dimensione, disa prej tyre njihen si relativisht të qëndrueshme dhe në përputhje. Midis tyre duhet të theksohet kënaqësia e lidhur me motivet e jashtme, mënyrën e mbikëqyrjes apo menaxhimit, organizimin institucional dhe udhëheqësit, mundësitë e ndëveprimit me bashkëpunëtorët, kushtet e punës (fizike dhe mendore), të ardhurat materiale, rekomandimet, mirënjohjen dhe stimulimi moral (feedback, mirënjohje verbale për punën e bërë).

## 2. SHQYRTIMI I LITERATURËS

Strukturat e vendit të punës mund të mbështesin infermierët që të jenë më të shëndetshëm, të ulin nivelin e stresit dhe rrisin angazhimin dhe kënaqësinë në punë, dhe gjithashtu të përmirësojë organizimin dhe rezultatet e pacientit (Wagner et al. 2010). Drejtuesit e infermierëve duhet të kenë qasje të bazuara në prova për fuqizimin e mjediseve të punës që sigurojnë kënaqësi, e cila nga ana tjetër mund të sigurojë një kujdes të kualitetit të lartë (Laschinger 2008).

Termi "fuqizim" në kontekstin organizativ përdoret në dy këndvështrime të ndryshme: psikologjike dhe si fuqizim strukturor. Fuqizimi strukturor i referohet aplikimit të menaxhimit (Kanter 1977) dhe ndodh kur punonjësit kanë qasje te strukturat e fuqizimit (Laschinger et al. 2004).

Fuqizimi psikologjik (Spreitzer 1995) merret me mënyrat në të cilat janë aprovuar këto aplikacione dhe kur kuptohen nga punëtorët (Cavus & Demir 2010) dhe ndodh kur ekziston një ndjenjë motivimi në lidhje me mjedisin e vendit të punës (Manojlovich & Laschinger 2007). Bazuar në studimet e mëparshme mbi fuqizimin psikologjik Thomas, (1990) dhe Spreitzer (1996) zhvilluan një instrument shumëdimensional për të matur fuqizimin psikologjik në vendin e punës përmes katër dimensioneve njohëse që pasqyrojnë pse punonjësit ndjehen të fuqizuar.

Dimensioni i parë njohës është kuptimi, duke iu referuar deri në atë se sa punonjësit mendojnë se puna e tyre është e rëndësishme në lidhje me përputhjen midis vendit të punës kërkesat dhe besimet, vlerat dhe sjelljet e veta të një personi. E dyta është kompetencë, duke iu referuar nivelit të aftësisë së dikujt për të kryer kërkesat e punës me sukses. E treta është vetëvendosja, duke iu referuar në sensin e autonomisë që njerëzit kanë ndaj punës së tyre. Dimensioni i katërt është ndikimi, duke iu referuar nivelit në të cilin njerëzit mendojnë se janë në gjendje të ketë një ndikim në vendin e punës. Shumë faktorë kontribuojnë në mungesën aktuale të infermierëve nëpër botë, qarkullimi i lartë i infermierëve konsiderohet si një nga kontribuesit kryesorët (Hauck et al. 2011) ndërsa pakënaqësia në punë është shkaku kryesor i qarkullimit të infermierëve (Lautizi et al. 2009). Mbajtja e infermierëve në punë ka të bëjë me variablat e vendit të punës dhe për

kënaqësinë e punës (Coomber, 2007).Për më tepër, perceptimi i infermierëve për fuqizimin në vendin e punës ka të bëjë me qëllimin për të qëndruar, pavarësisht faktorëve individualë (Nedd 2006). Studimet e fundit tregojnë se fuqizimi i vendit të punës ka një marrëdhënie të fortë me mbajtjen e infermierit dhe një ndikim i rëndësishëm në faktorët që lidhen me rekrutimin, veçanërisht për kënaqësinë në punë (Laschinger, 2008).

Pjesa më e madhe e literaturës aktuale shqetësohet me gjendjen e kënaqëshmërisë së infermierëve në punë. Një përmbledhje sistematike e literaturës në lidhje me matjen e kënaqëshmërisë në punë të infermierëve në të gjithë botën u kryen për të kuptuar gjendjen e shkencës në ndërtimin e kënaqësisë në punë tek infermierët. Matja e kënaqësisë së punës së infermiereve është e rëndësishme sepse ajo i është atribuar rezultateve të tilla si qëllimi për të qëndruar në një organizatë (Mrayyan, 2007), për të ulur dorëheqjet nga puna (Davey, 2009), mbajtjen e vendit të punës (Josephson, 2008), për të zvogëluar qarkullimin në reparte të ndryshme (AbuAlRub, 2009), uljen e djegies profesionale (Abushaikha, 2009), dhe për të ulur kostot që lidhen me orientimin e infermierëve të rinj (Anderson, 2009).

Mbajtja e infermierëve në vendin e punës është një fokus kryesor i sistemeve të kujdesit shëndetësor botëror. Kur një infermiere apo infermier e lë një pozicion të punës në një spital të kujdesit akut apo kronik, kostot e zëvendësimit shkojnë nga 40,000 \$ - 82,000 dollarë (Twibell et al., 2012). Hulumtimet kanë sugjeruar që kënaqësia e punës tek infermierët dhe mjediset e punës mund të ndikojnë në mbajtjen e infermierëve në punë. Megjithatë, hulumtimet në përgjithësi nuk kanë sqaruar ende marrëdhëniet midis mjediseve të shëndetshme të punës, kënaqësinë e punës së infermierëve dhe mbajtja e punës së infermierëve në zona të ndryshme gjeografike. Kuadri për studimet korrelative në këtë fushë janë të bazuar në teorinë strukturore të kontigjencës në përgjithësi (Baernholdt, 2009).

Mbajtja e infermierëve nëpër vendet e punës ishte llogaritur një nga normat e qarkullimeve të infermierëve në vendet e ndryshme të punës. Rezultatet e hulumtimeve të ndryshme ndriçojnë faktorët që mund të lidhen me mbajtjen e infermierëve dhe të sigurojnë udhëzime për udhëheqësit e infermierëve, apo kryeinfermierët që synojnë të përmirësojnë mbajtjen, rritjen e kënaqësisë në punë të infermierëve dhe mbështetja e

mjediseve të shëndetshme të punës (Hinshaw, 1984). Gjithsesi, ka shumë kohë që këto studime kanë marrë hov të ngadalshëm dhe nuk është se po realizohen shume, sidomos në pjesën e Ballkanit.

Kujdesi shëndetësor në Shtetet e Bashkuara po transformon vazhdimisht, po zhvillohet dukshëm dhe duke vlerësuar qëllimin e tij tek konsumatorët apo pacientë, fuqinë punëtore sic janë infermierët dhe industrinë e kujdesit shëndetësor në këtë rast spitalet dhe qendrat e ndryshme shëndetësore. Si ky shndërrim në kujdesin shëndetësor ndodh zakonisht për qëllimet e financave. Cilësia dhe shërbimi janë përqëndruar kryesisht në rezultatet dhe kënaqësinë e pacientit dhe shërbimeve ndaj tyre. Industria e kujdesit shëndetësor nuk vlerësohet më në sasi të shërbimeve, por përkundrazi, ajo po vlerësohet në cilësinë e shërbimeve ndaj pacientëve. Ky tranzicion drejtpërdrejt ndikon në marzhin e fitimit të organizatave të kujdesit shëndetësor. Në vitin 2013, 1% e pagesave të spitaleve që ofrojnë shërbime të kujdesit shëndetësor do të jenë në rrezik nën pagesa të bazuara në vlera, duke u rritur në 2% në vitin 2017.

Blerja në bazë të vlerës siguron stimuj financiarë për spitalet që plotësojnë disa standarde të performancës së cilësisë, përfshirë masat që përqendrohen te pacientët dhe perceptimet e kujdesit shëndetësor. Këto stimuj parashikohen të detyrojnë më shumë udhëheqës të kujdesit shëndetësor për të mbështetur rëndësinë e ofrimit të kujdesit të përqëndruar tek pacienti (Cliff, 2012).

Infermierët kanë një ndikim më të madh në kënaqësinë e pacientëve më shumë se çdo faktor tjetër i vetëm që mund të ekzistojë. Infermierët janë në pararojë që të jenë në gjendje të ndikojnë drejtpërdrejt në të gjitha vlerat e bazuara në kriteret e blerjes. Spitalet që investojnë në kujdesin infermior dhe shohin vlerën e infermierëve në sigurimin e një ndikimi të drejtpërdrejtë në rimbursimin më të lartë do të jetë më i suksesshmi, pasi kalimi i spitaleve drejt pagesave të ngritura është më cilësor (Bogue, 2012). Drejtuesit e infermierisë kanë filluar të mendojnë të pranojnë që cilësia e rezultateve mund të ketë lidhje me mjedisin e punës në të cilin ofrohet kujdesi shëndetësor. Në mënyrë të veçantë, hulumtimet kanë sugjeruar që mjedise të shëndetshme pune në kujdesin infermior janë të lidhura pozitivisht me mbajtjen e infermierëve në vendin e punës dhe rezultatet e pacientit (Tomey, 2009).

Karakteristikat e një mjedisi të shëndetshëm të punës mund të përfshijnë shumë ndryshore të tilla si: kënaqësia profesionale në punë, ndryshimet gjeneruese, fuqizimi i infermierëve, karakteristikat e menaxherit dhe stilet e udhëheqjes. Rezultatet e një pune në mjedis të shëndetshëm mund të rris kënaqësinë në vendin e punë dhe angazhimin organizativ. Këto rezultatet mund të lidhen me një ulje të qarkullimit apo ndryshim të vendit të punës nga ana e stafit. Mbajtja e infermierëve me përvojë pune, infermierëve me nivel më të lartë të arsimit, ngre cilësinë e kujdesit të ofruar dhe përmirëson rezultatet e pacientit, siç janë kohëzgjatja e qëndrimit dhe komplikimet e shtrimit në spital. Gjithashtu është gjetur një lidhje midis mjediseve të shëndetshme në vendin e punës dhe pacientëve të shëndetshëm dhe mirëqenies së personeli (Tomey, 2009).

Mbajtja e infermierëve në fuqinë punëtore ka qenë një fokus i fortë i kujdesit shëndetësor në puthuajse të gjitha sistemet shëndetësore në të gjithë botën për disa dekada. Organizatat e kujdesit shëndetësor në Shtetet e Bashkuara të Amerikës janë përballur me realitetin e një krize të forcës së punës, pasi parashikohet të ketë mungesa të infermierëve të cilët mund të arrijnë 500,000 deri në vitin 2025 (Buerhaus, 2008). Siç është plakja e popullsisë, moshë mesatare e një infermieri të regjistruar në nivelin organizativ dhe atë të nivelit shtetëror, e cila është 47 vjet, dhe në shkallë vendi, është 48 vjet (ACN, 2010). Një pjesë shumë e madhe e këtyre infermierëve parashikohet që do të mund të dalin në pension në 5-10 vitet e ardhshme, të cilat do të ndikojnë negativisht në ofrimin e kujdesit shëndetësor në dekadën e ardhshme.

Kënaqësia për punën e infermierëve është gjetur gjithashtu se ndikon pozitivisht në vlerësimet e infermierëve për cilësinë e kujdesit infermior (Kramer, 2008). Kënaqësia për punën e infermierit ka të bëjë me një fokus studimi në proceset e infermierisë dhe cilësinë e kujdesit shëndetësor për shumë njerëz. Për shkak të rezultateve të lartpërmendura, kënaqësia e punës në mesin e infermierëve është me rëndësi shumë të madhe dhe parësore. Hulumtimet për kënaqësinë e punës tek infermierët mbeten të pazhvilluara kur krahasohen me kërkime të ngjashme në disiplina të tjera (Moumtzoglou, 2010). Mungesa e instrumenteve përkatëse e bën joefektive matjen e kënaqësisë në punë tek infermiereët (Flint, 2010). Zakonisht përdoren instrumente të cilat janë të vjetra dhe / ose të paqëndrueshme (Choi, 2004), kanë fushëveprim të pamjaftueshëm (Djukic, 2010)

ose janë shumë të gjatë për të përfunduar të anketuarit (Fairbrother, 2009).

Në ditët e sotme është thelbësore të ulet qarkullimi i infermierëve tani dhe në të ardhmen për të ndihmuar në stabilizimin e fuqisë punëtore të infermierëve. Shkalla e qarkullimit të ri të infermierëve të diplomuar është afërsisht 30% në vitin e parë të praktikës dhe deri në 57% në vitin e dytë të praktikës. Zhvillimi i një mjedisi të shëndetshëm pune është një përpjekje ndërdisiplinore, bashkëpunuese dhe përgjegjësi profesionale. Përsosmëria buron nga një partneritet midis infermierisë organizative dhe asaj të vijës së parë, saktësisht udhëheqjen dhe stafin profesional klinik në nivelin e njësive (Kramer, Maguire, & Brewer, 2011).

Roli i ambienteve të punës në rritjen e mbajtjes së infermierëve po bëhet një çelës përqëndrimi i udhëheqësve infermierë në sistemet e kujdesit shëndetësor të sotëm. Shoqata Amerikane e Infermierëve të Kujdesit Kritik (AACN) në vitin 2005 kanë përcaktuar gjashtë standarde të bazuara në prova të kërkuara për të krijuar dhe mbajtur një mjedis të shëndetshëm pune: komunikim i aftë, bashkëpunim të vërtetë, vendimmarrje efektive, staf të përshtatshëm, njohje kuptimplote dhe udhëheqje autentike. Udhëheqësit e infermierëve mund t'i përdorin këto gjashtë standarde për të vlerësuar efektivitetin e mjedisit të punës për të rritur mbajtjen dhe kujdesin e duhur për pacientët me cilësi të lartë.

Shkalla e qarkullimit për infermierët e sapodiplomuar është shumë alarmante për udhëheqësit e infermierëve, apo kryeinfermierët. Infermierët e ri kanë raportuar që kënaqësia e ulët në punë kryesisht lidhet me përvoja të rënda, ngarkesat e mëdha në punë dhe pamundësi për të siguruar sigurinë e pacientëve (Twibell et al., 2012). Twibell dhe kolegët gjithashtu raportuan se infermierët e rinj shprehën zhgënjimin për caktimin, mungesën e praktikës autonome, mungesë të shpërblimeve të brendshme dhe ekstrakte, kohë të pamjaftueshme me pacientët dhe marrëdhëniet e pakënaqshme me bashkëmoshatarët, menaxherët dhe kolegët ndërprofesional të tyre. Shumë studime kanë sugjeruar që programet e vendbanimit të infermierëve mund të jenë efektive dhe të mbështesin kalimin e infermierëve të licencuar në realitetin e praktikës profesionale.

Shkalla e mbajtjes së infermierëve të ri në programet e rezidencës variojnë nga 88% në

96%. Ndërsa shprehur me muaj këto programet e qëndrimit variojnë nga 6 muaj deri në 12 muaj. Infermierë të rinj që janë mentoruar, janë të trainuar, dhe të cilët ndjehen si pjesë e një ekipi gjatë kalimit të tyre në praktikën infermiere kanë shumë më shumë të ngjarë të jenë të kënaqur dhe të përkushtuar për organizatën, apo vendin e tyre të punës. Stili i lidhshimit infermior është identifikuar si një faktor shumë i rëndësishëm dhe kontribues në krijimin dhe mbajtjen e një mjedisi të shëndetshëm të punës që promovon rezultatet pozitive të pacientit dhe rritjen e kënaqësisë në punë të infermierëve.

Cilësia e udhëheqjes së infermierëve është thelbësore për lëvizjen e një organizate përpara. Udhëheqja afrohet në përputhje me udhëheqjen transformuese dhe është treguar të jetë më efektive në krijimin e një ambienti pozitiv të punës, si dhe rritje të kënaqësisë, angazhimit dhe motivimit të punës. Drejtuesit transformues janë përshkruar si vizionarë, karizmatikë dhe të aftë të motivojnë punonjësit. Udhëheqësit transformues kanë qenë të njohur për arritje të qëllimeve organizative duke fuqizuar stafin që janë të përkushtuar për të njëjtat synime organizative (Cassidy & Koroll, 1994).

Organizatat dhe sistemet e kujdesit shëndetësor duhet të përqendrohen në disa faktorë kryesorë për t'i mbajtur infermierët, lartësojnë rezultatet e pacientëve dhe mbeten konkurruese nga pikëpamja fiskale në kujdesin shëndetësor të sotëm në industri. Sipas AACN (2005) përbërësit thelbësorë të zgjidhjes për qarkullimin e infermierëve përfshijnë përdorimin e gjashtë standardeve të bazuara në prova të kërkuara për të krijuar dhe mbajtur një ambient të shëndetshëm të punës, duke u përqëndruar në kënaqësinë e re të punës në fushën infermiere, dhe rekrutimin e drejtuesve të cilëve praktika është në përputhje me stilin transformues të udhëheqjes. Kuptimi i marrëdhënieve midis mjediseve të shëndetshme të punës, kënaqësisë në punë të infermierëve dhe mbajtja e punës së infermierëve në sisteme të mëdha të kujdesit shëndetësor mund të jetë përgjigja për rezultatet e përmirësuar të pacientit dhe mbajtja e infermierëve në fuqinë punëtore të infermierëve të sotëm. Kënaqësia në punë është e lidhur ngushtë me punën e infermierisë dhe qarkullimi e tyre. Si rrjedhim, pakënaqësia në punë ka qenë e lidhur me qarkullimin e lartë të stafit dhe mungesën e infermierëve.

Koncepti i kënaqësisë në punë është studiuar dhe përkufizuar gjerësisht nga disiplinat shkencore përfshirë psikologjinë, sociologjinë dhe sjelljen organizative. Ilies, Wilson,

dhe Wagner (2009) sugjerojnë që kënaqësia në punë është e rëndësishme në qëndrimin e përgjithshëm të një individi për jetën. Provat sugjerojnë që kënaqësia e punës në infermierë mund të ndikojë në sigurinë dhe cilësinë e pacientit I cili është nën kujdesin infermieror (Ilies et al., 2009). Një përqendrim në kënaqësinë e punës është veçanërisht i rëndësishëm në fushën e geriatrisë. Me kërkesa të rritura, mungesë të infermierëve, cilësi të kujdesit dhe kosto të shërbimeve të kujdesit shëndetësor, rritjen e kënaqësisë së infermierëve mund të ndikojë pozitivisht në mbajtjen e punës e cila do të promovojë kujdesin cilësor dhe përfitimin e shëndetit financiar të organizatës.

Al Maqbali në viti 2015 identifikoi dy kategoritë kryesore të kënaqësisë në punë, e të cilat janë: faktorët personalë dhe të lidhura me organizimin dhe / ose punën e bërë. Ndërsa ekziston një grup i gjerë karakteristikash personale që ndikojnë në kënaqësinë e punës, Al Maqbali (2015) zbuloi se më shumë gjinia femërore janë të kënaqura me punën e tyre sesa ajo mashkullore. Po ashtu, infermierët me më shumë se pesë vjet përvojë kishin më shumë të ngjarë të ishin të kënaqur me punën e tyre sesa ata me më pak përvojë të punës. Faktorët organizativ të cilët janë të lidhura me punën janë hulumtuar më gjerësisht në letërsi. Ambientet optimale të punës dhe ngarkesat e punës të balancuara janë të lidhura me kënaqësinë në punë dhe përmirësimet në cilësinë e kujdesit infermieror. Kënaqësia në punë është e lidhur pozitivisht me pagat, shpërblimet e mundshme dhe stilin e udhëheqjes (Al Maqbali, 2015). Për shkak të kompleksitetit të tij dhe bashkëveprimi midis faktorëve të brendshëm dhe të jashtëm, kënaqësia në punë është ekzaminuar në larmi kontekste.

Pitkäaho, Ryyänen, Partanen dhe Vehviläinen-Julkunen në vitin 2010 ekzaminuan marrëdhëniet e punës të infermierëve dhe burimeve të infermierisë me kënaqësinë e punës dhe zbuluan se pacienti, mbresat dhe kënaqësia në punën infermiore kanë një efekt jolinear: mprehtësi të ulët dhe të lartë njëkohësisht të pacientit parashikoi një mundësi të moderuar ose të lartë të kënaqësisë së punës në fushën e infermierisë. Mungesa e infermierëve vazhdon të rritet, në veçanti si rezultat gjithnjë e më i vështirë janë kushtet e punës së infermierisë.

Studimet e fundit kanë treguar se faktorët kryesorë që shkaktojnë qarkullimin e lartë të infermierëve mund të reduktohet në ngarkesa të rënda pune, rritje të pakënaqësisë së



pacientëve, mungesën e tyre dhe mundësitë e zhvillimit (Cicolini et al., 2014). Kënaqësia në punë përcaktohet si shkalla e cila ndikon drejt një pune dhe përbërësve të saj kryesorë dhe mund të konsiderohet një koncept pozitiv për përshkrimin e sjelljeve të punës në mjediset e punës. "Kënaqësia në punë e infermierëve është e lidhur me profesionistët, të arriturat personale dhe organizative dhe ndikohet nga ambienti i punës i të dyja anëve të infermierëve dhe karakteristikat personale "(Cicolini et al., 2014).

Ndikimi dhe manipulimi i strukturave të punës së infermierëve mund të sigurojë ambiente më të shëndetshme pune, rritje të kënaqësisë në punë, dhe angazhimi në punë dhe si rezultat, përmirësimi e terapisë të pacientëve dhe çështjeve organizative. Prandaj, përpjekjet për të përmirësuar ngarkesën e punës së infermierëve, mjedisin e punës dhe kënaqësinë e punës arrijnë përtej vetëm infermierët. Në fakt, veprimet që mbështesin mjediset e shëndetshme të infermierisë mund të kenë efekte pozitive mbi pacientët, organizatat e kujdesit shëndetësor, infermierët dhe sistemin e kujdesit shëndetësor në përgjithësi (Cicolini et al., 2014).

Infermierët përballen me mjedise gjithnjë e më komplekse të kujdesit klinik dhe kanë një shtrirje të gjerë të masave dhe përgjegjësi në praktikën e tyre klinike. Hairr së bashku me kolegët në vitin 2014 demonstuan një marrëdhënie të dobët pozitive midis ngarkesës së punës në mes të infermierëve dhe kënaqësisë në punë. Për më tepër, ekziston një marrëdhënie inverse midis kënaqësisë në punë dhe mbajtjes së infermierëve në punë. Në fakt, si pakënaqësia në punë që rritet, mbajtja e infermierëve do të ulet. Krijimi dhe përdorimi i një mjeti të terapisë së pacientit që kap në mënyrë efektive kompleksitetin e pacientëve dhe kujdesi i tyre i lidhur promovon infermierinë si profesion të barabartë, ndryshimin e detyrave dhe rrit kënaqësinë në punën e infermierisë (DeLisle, 2014).

### **3. DEKLARIMI I PROBLEMIT**

#### **3.1 Objektivat hulumtuese**

Ky hulumtim është realizuar për herë të parë në komunën e Rahovecit dhe është mjaft i rëndësishëm për komunitetin e infermierëve. Me anë të këtij hulumtimi kuptojmë më saktësisht rreth nivelit të kënaqshmërisë me vendin e punës të infermierëve të Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare në Rahovec, nivelin e kënaqshmërisë së tyre gjatë ofrimit të shërbimeve nga ana e tyre, si dhe raportin që ata kanë me kolegët. Për realizimin e këtij studimi, kemi zhvilluar tri objektiva hulumtuese, të cilat janë si në vijim:

1. Të gjendet niveli i kënaqshmërisë me vendin e punës të infermierëve të QKMF-së në Rahovec;
2. Të gjendet niveli i kënaqshmërisë me mundësinë e dhënë për të kryer punën e tyre, dhe
3. Të gjendet niveli i kënaqshmërisë me raportin me kolegët.

#### **3.2 Synimi kryesor**

Synimi kryesor i këtij hulumtimi është të vlerësohet niveli i kënaqshmërisë me vendin e punës të infermierëve në QKMF-së në Rahovec. Të vlerësohet niveli i kënaqshmërisë me mundësinë që u jepet atyre për të kryer punën, gjithashtu edhe nivelin e kënaqshmërisë me raportin që ata kanë me kolegët.

#### **3.3 Hipotezat**

Gjatë procesit të përpilimit të projektit hulumtues dhe analizimit të literaturës janë zhvilluar tri hipoteza, të cilat janë:

- I. Infermierët e QKMF-së në Rahovec nuk ndejnë kënaqshëri me vendin e punës.
- II. Infermierët e QKMF-së në Rahovec janë mjaftueshëm të kënaqur me mundësinë e dhënë për të kryer punën e tyre.
- III. Infermierët e QKMF-së në Rahovec janë shumë të kënaqur me raportin me kolegët.

## 4 MATERIALI DHE METODAT

### 4.1 Konceptualizimi i hulumtimit

Për realizimin e këtij studimi do të përdoret studimi ndërsektorial, i cili përdoret për të zbuluar prevalencën e një rezultati ose ekspozimi në një grup të caktuar individësh. Ata janë shumë të zakonshëm në hulumtimin e kujdesit shëndetësor dhe janë të shpejtë, të lirë dhe të lehtë për t'u kryer. Studimet ndërsektoriale i lejojnë hulumtuesit të gjenerojnë hipoteza që mund të testohen duke përdorur metoda të tjera sasiore, siç janë studimet e PKR dhe kohort.

### 4.2 Mostra

Mostrën e përgjithshme të këtij studimi e përbëjnë gjithsej 69 infermierë të Qendrës Kryesore Familjare, në Rahovec. Synimi ynë ishte që në këtë studim të përfshihen të gjithë infermierët e punësuar në Qendrën Kryesore Familjare, në Rahovec. Mirëpo nga gjithsej 69 infermierë të punësuar, në këtë hulumtim morën pjesë 51 infermierë. Moshë mesatare e pjesëmarrësve ishte 41 vjeçe, moshë më e re ishte 25 vjeçe, ndërsa ajo më e vjetër 59 vjeçe.

Tabela 1: Statistika deskriptive për moshën

	N	Minimum	Maksimum	M	DS
Moshë	51	25	59	41.31	9.337

Nga numri i përgjithshëm i infermierëve që morën pjesë në këtë studim, 18, apo 35.3% prej tyre ishin të gjinisë mashkullore, ndërsa 33 pjesëmarrës, shprehur në përqindje 64.7%, ishin të gjinisë femërore.

Tabela 2: Statistika deskriptive për gjininë

	Frekuenca	Perqindja	Mashkull	18
Gjinia				
Femer	33	64.7		
Total	51	100.0		

Tabela 3: Statistika deskriptive për shkollimin

	Frekuenca	Pergindja
I mesem	37	72.5
Shkollimi Bachelor	12	23.5
Master	2	3.9
Total	51	100.0

Prej të anketuarve 72.5% e kishin të mbaruar shkollimin e mesëm, 23.5% shkollimin universitar, ndërsa me titull master ishin 4.0% prej tyre.

Tabela 4: Statistika deskriptive për repartin

	Frekuenca	Pergindja
Emergjencia	17	33.3
Stomarologjia	5	9.8
Reparti Pediatria	7	13.7
Gjinekologjia	16	31.4
Urologjia	6	11.8
Total	51	100.0

Ndër të anketuarit shohim se 33.3% punonin në repartin e Emergjencës, 9.8% në repartin e Stomatologjisë, 13.7% në repartin e Pediatrisë, 31.4% në repartin e Gjinekologjisë dhe 11.8% në repartin e Urologjisë.

#### 4.3 Instrumenti

Të dhënat për këtë hulumtim do të grumbullohen me anë të pyetësorit të modifikuar NWSQ (nursing working satisfaction questionnaire) të zhvilluar nga nga autorët Fairbrothers, Jones dhe Rivas në vitin 2010. Ky pyetësor përmban 17 pyetje të ndara në tri kategori. Kategoria e parë përmban pyetje rreth kënaqshmërisë gjatë ushtrimit të profesionit. Kategoria e dytë përmban pyetje rreth kënaqshmërisë mbi ofrimin e shërbimeve infermiore dhe kategoria e tretë mbi kënaqshmërinë me raportin me kolegët e punës.

## 5 PREZANTIMI DHE ANALIZA E REZULTATEVE

Për analizimin e të dhënave është përdorur Paketa Statistike për Shkenca Sociale, SPSS, përkatësisht versioni 21. Llojet e analizës të cilat janë realizuar në këtë hulumtim janë korelacioni, regresioni dhe ANOVA. Variabla të cilat do t'i nënshtrohen analizës statistikore janë ato variabla të cilat kanë të bëjnë me:

1. Nivelin e kënaqshmërisë me vendin e punës.
2. Nivelin e kënaqshmërisë me mundësitë e dhëna në vendin e punës;
3. Nivelin e kënaqshmërisë me raportet me kolegë.

Në këtë kapitull diskutohen rezultatet deskriptive nga pyetësi për pyetjet specifike, si dhe rezultatet nga analiza e korelacionit, regresionit dhe ANOVA-s.

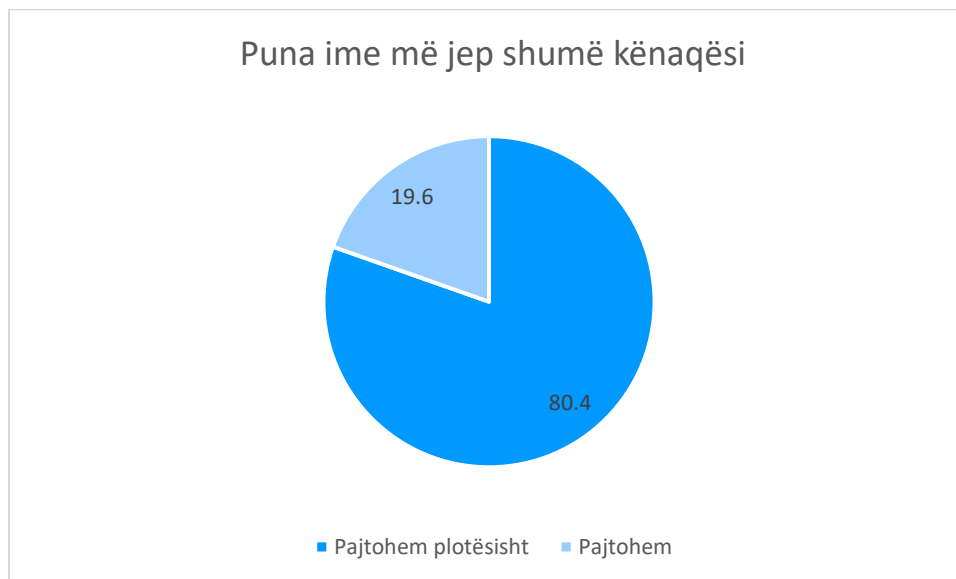


Figura 1: Puna ime më jep shumë kënaqësi.

Bazuar nga grafikoni i mësipërm shohim se 100% e pjesëmarrësve kanë shprehur kënaqësi për punën e tyre. Pastaj duke e ndarë, ku një numër shumë më i madh i pjesëmarrësve janë përgjigjur me “plotësisht pajtohem”, përkatësisht 80.39%, ndërsa 19.61% me “pajtohem”.

Gjithsesi kjo përqindje na tregon se infermierët ndjejnë kënaqësi me punën e tyre gjë që

hipoteza jonë e parë se infermierët nuk ndjejnë kënaqësi në punën e tyre nuk vërtetohet.

Tabela 5: Analiza e korrelacionit për shkollimin dhe faktin se sa janë të kënaqur me punën e tyre infermierët.

Variabla	Shkollimi
Sa jeni të kënaqur me punën tuaj	r - .283*

Për të parë ndërlidhjen në mes të shkollimit dhe faktit se sa janë të kënaqur me punën e tyre infermierët është bërë analiza e korrelacionit. Nga rezultatet shihet shkollimi ka ndërlidhje të moderuar negative me faktin se sa janë të kënaqur me punën e tyre infermierët ( $r=-.283^*$ ,  $p=.013$ ). Që në këtë rast sa më i lartë është niveli i shkollimit të infermierëve aq më pak janë të kënaqur me vendin e tyre të punës. Sipas një sondazhi të realizuar nga Agjencioni për Kujdesin Infermieror (2014), duket se infermierët mund të jenë më shumë të kënaqur profesionalisht krahasuar me mjekët e përgjithshëm. Pakënaqësia me punën e infermierëve ka qenë megjithatë e paraqitur, si dhe me anë të këtij sondazhi janë identifikuar edhe disa faktorë të cilët kanë pasur për qëllim njohjen me arsyet më të shpeshta të cilat do të kishin ndikuar tek infermierët për të dhënë edhe dorëheqje nga puna.

Tabela 6: Analiza e Anovës, sa jeni të kënaqur me punën tuaj

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.757	2	6.879	4.770	.013
Total	82.980	50			

Për të gjetur dallimin në mes të shkollimit të infermierëve dhe faktit se sa janë të kënaqur me punën e tyre është bërë analiza e Anovës nga e cila shihet se kemi dallim signifikant mes grupeve të shkollimit (të mesëm, bachelor dhe master) dhe faktit se sa janë të kënaqur me punën e tyre ( $p=.013$ ).

Sa i përket hipotezës së dytë, se infermierët e QKMF-se janë mjaftueshëm të kënaqur me mundësinë e dhënë për të kryer punën e tyre mund ta vërtetojmë duke u bazuar nga

rezultate

e grafikoni 2, ku 29.41% pajtohen se puna e tyre i jep mundësi të tregojnë sa vlejné, 66.67% pajtohen plotësisht , ndërsa vetëm 3.92% pajtohen pjesërisht. Mirëpo nga rezultatet e analizës së regresionit mund të shohim se në këtë rast, rol kyç luan reparti në të cilin punojnë.

Grafikoni 2.

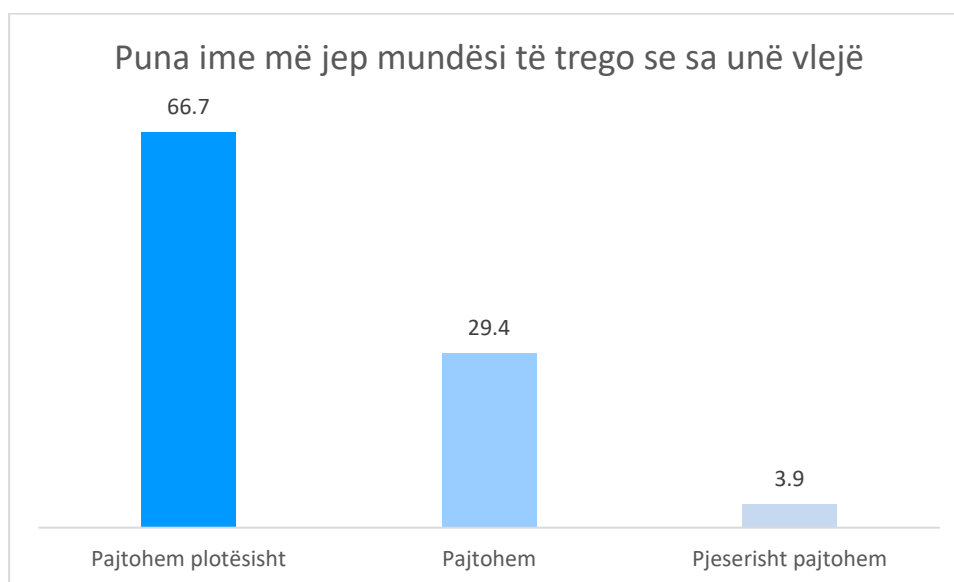


Figura 2: Puna ime më jep mundësi të tregoj se sa unë vlejë

Tabela 7: Analiza e Regresionit

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Totali	df	M	F	Sig.
1	Regression	59.164	1	59.164	14.440	.000 <sup>b</sup>

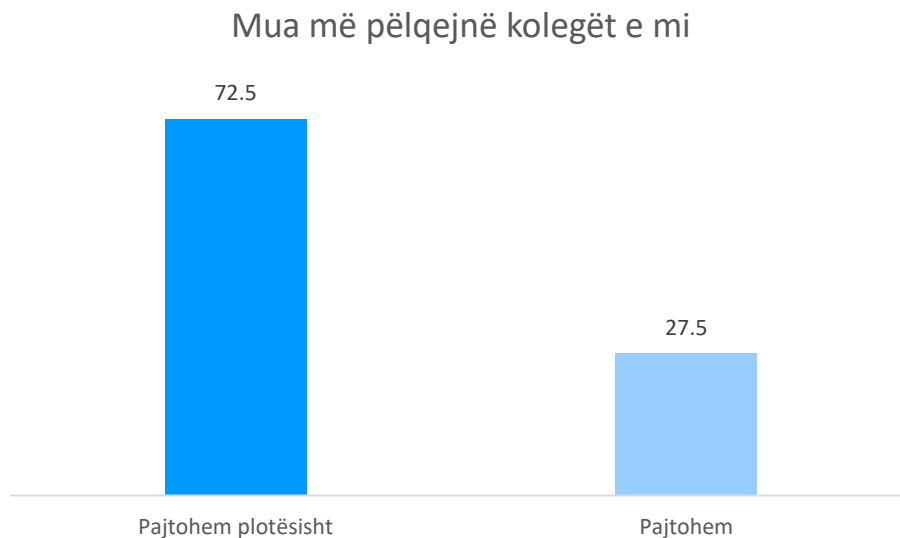
a. Variabla e varur: Duke bërë punën tuaj  
b. Parashikuesi: Reparti

Koeficientet <sup>a</sup>						
Modeli		Koeficientet e pastandardizuar		Koeficientet e standardizuar		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Reparti	-.731	.192	-.477	-3.800	.000

R<sup>2</sup>: .228<sup>a</sup>



Analiza e regresionit është përdorur për të testuar nëse reparti në të cilin punojnë infermierët ndikon në kënaqshmërinë e ofrimit të shërbimeve infermierore. Modeli regresiv është signifikant me  $p=.000$ , ku shpjegohet nga variabla e pavarur e lartpërmendur. Ky model shpjegon 22% të variancës. Këtu shihet se reparti në të cilin punojnë infermierët ndikon në kënaqshmërinë e ofrimit të shërbimeve infermierore.



*Figura 3: Mua më pëlqejnë kolegët e mi*

Bazuar nga grafikoni i mësipërm mund të përfundojmë se edhe hipoteza e tretë, se infermierët janë të kënaqur me kolegët, vërtetohet. Shohim se të gjithë pjesëmarrësit janë pajtuar se kolegët e tyre i pëlqejnë, mirëpo përqindja më e madhe, përkatësisht 72.55% janë plotësisht të pajtuar.

*Tabela 8: Analiza e Anovës*

**ANOVA**

Njerëzit me të cilët punoni

	Totali	df	M	F	Sig.
Between Groups	22.964	4	5.741	6.911	.000
Within Groups	38.212	46	.831		
Total	61.176	50			

Për të gjetur dallimin në mes të repartit në të cilin punojnë infermierët dhe faktit se sa janë të kënaqur me kolegët e tyre apo se sa ata ndjehen se janë pjesë e ekipit është bërë analiza e Anovës nga e cila shihet se kemi dallim signifikant mes të variablave të lartpërmendura ( $p=.000$ ).

## 6 KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Kënaqshmëria në punë është një domen mjaft i rëndësishëm, pasi që performanca e infermierëve varet se sa kanë kënaqësi për punën që e bëjnë. Në Kosovë ka mungesë të literaturës së përgjithshme mbi kënaqshmërinë në punë dhe duke u bazuar nga studimet e realizuara në botë, pjesa më e madhe e literaturës aktuale shqetësohet me gjendjen e shkencës në lidhje me kënaqësinë infermierëve në punë (Mrayyan, 2007). Matja e kënaqësisë së punës së infermiereve është shumë e rëndësishme pasi që ajo i është atribuar rezultateve të tilla si qëllimi për të qëndruar në një organizatë (Mrayyan, 2007) për të ulur dorëheqjet nga puna (Davey, 2009), mbajtjen e vendit të punës (Josephson, 2008), për të zvogëluar qarkullimin në reparte të ndryshme (AbuAlRub, 2009), uljen e djegies profesionale (Abushaikha, 2009), dhe për të ulur kostot që lidhen me orientimin e infermierëve të rinj (Anderson, 2009).

Bazuar nga rezultatet të cilat i kemi nxjerrë gjatë realizimit të këtij studimi na mundësojnë të konkludojmë se infermierët e Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare në Rahovec janë shumë të kënaqur me vendin e tyre të punës. Këtë më së miri mund të kuptojmë me anë të rezultateve deskriptive ku një numër i madh i pjesëmarrësve u shprehën plotësisht të kënaqur me vendin e tyre të punës. Ata e ndjejnë vetën mjaft të vlefshëm gjatë performimit në punë dhe kanë raporte të shkëlqyeshme me kolegët e tjerë. Edhe kjo gjithashtu është kuptuar nga rezultatet deskriptive si dhe rezultatet nga analizat statistikore të tilla si korelacioni, regresioni dhe ANOVA. Gjithsesi tema e kënaqshmërisë në punë mbetet një temë mjaft e diskutuar në fushën shkencore si në Kosovë, gjithashtu edhe në vendet e tjera. Për të arritur kënaqshmërinë në punë dhe për ta mbajtur atë, ne rekomandojmë që:

1. Të ofrohen kushtet sa më të mira të punës.
2. Të motivohen më shumë infermierët.
3. Të inkurajohen të flasin rreth kërkesave të tyre.
4. Ta kenë mirëqenien e tyre si prioritet.
5. Të kenë raporte të mira me kolektivin.

Si rekomandim i fundit mund të jetë; realizimi i një hulumtimi të ngjashëm me metode cilësore ku mund të kuptojmë më saktësisht rreth kënaqshmërisë së infermierëve me vendin e punës gjatë ushtrimit të profesionit të tyre. Ose si mundësi tjetër ky hulumtim mund të zgjerohet duke përdorur një metodë mikse për realizim.

## REFERENCAT

1. American Association of Critical Care Nurses (AACN). (2005). AACN standards for establishing and sustaining a healthy work environment: A journey to excellence. *American Journal of Critical Care*, 14(3), 187-197
2. American Association of Critical Care Nurses. (2010). Healthy work environment assessment tool.
3. Al Maqbali, M. (2015). Factors that influence nurses' job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management* 22 (2)
4. Alligood, M. R., & Tomey, A. M. (Eds.). (2010). *Nursing theorists and their work*. Maryland Heights, MI: Mosby Elsevier.
5. Buerhaus, P., Staiger, D., & Auerbach, D. (2008). *The future of the nursing workforce in the United States: Data, trends, and implications*. Boston, MA: Jones & Bartlett.
6. Bogue, R. (2012). *Nurses: Key to making or breaking your future margin*.
7. Pitkäaho, T., Rynänen, O., Partanen, P., & Vehviläinen-Julkunen, K. (2011). Data-based nurse staffing indicators with Bayesian networks explain nurse job satisfaction: A pilot study. *Journal of Advanced Nursing*, 67 (5).
8. Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*.
9. Taylor, M. A. (2008). *The relationship between autonomy and job satisfaction among registered nurses* (Order No. 1455018). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global; ProQuest Nursing & Allied Health Source.
10. Twibell, R., St. Pierre, J., Johnson, D., Barton, D., Davis, C., Kidd, M., & Rook, G. (2012). Tripping over the welcome mat: Why new nurses don't stay and what the evidence says we can do about it. *American Nurse Today*, 7(6).
11. Burns, N., & Grove, S. (2009). *The practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence* (6th Ed.). St. Louis, MO: Saunders Elsevier.
12. AbuAlRub, R. F., Omari, F. H., & Al-Zaru, I. M. (2009). Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *International Nursing Review*, 56(3), 326–332.
13. Abushaikha, L., & Saca-Hazboun, H. (2009). Job satisfaction and burnout among Palestinian nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 15(1), 190–197
14. Aktharsha, U., S., (2004). *Job Stress and Job Satisfaction: an investigation of nursing*, 8-32.

15. Anderson, T., Linden, L., Allen, M., & Gibbs, E. (2009). New graduate RN work satisfaction after completing an interactive nurse residency. *Journal of Nursing Administration*, 39(4), 165–169.
16. Bratt, M. (2014). Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit nurses.
17. Choi, J., Bakken, S., Larson, E., Du, Y., & Stone, P. W. (2004). *Perceived nursing work environments of critical care nurses*. *Nursing Research*, 53, 370–378.
18. Davey, M. M., Cummings, G., Newburn-Cook, C. V., & Lo, E. A. (2009). Predictors of nurse absenteeism in hospitals: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 312–330.
19. Djukic, M., Kovner, C., Budin, W. C., & Norman, R. (2010). Physical work environment: Testing an expanded model of job satisfaction in a sample of registered nurses. *Nursing Research*, 59(6), 441–451.
20. Fairbrother, G., Jones, A., & Rivas, K. (2009). Development and validation of the Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire (NWSQ). *Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession*, 34(1), 10–18.
21. Flint, A., Farrugia, C., Courtney, M., & Webster, J. (2010). Psychometric analysis of the Brisbane Practice Environment Measure (B-PEM). *Journal of Nursing Scholarship*, 42(1), 76–82.
22. Hayes, B., Bonner, A., & Pryor, J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: A review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 18(7), 804–814.
23. Josephson, M., Lindberg, P., Voss, M., Alfredsson, L., & Vingard, E. (2008). The same factors influence job turnover and long spells of sick leave, a 3-year follow-up of Swedish nurses. *European Journal of Public Health*, 18(4), 380–385.

24. Kramer, M. (2008). Essentials of a productive nurse work environment. *Nursing Research*, 57(1), 2–13.
25. Larrabee, M., H., June, et al. (2008) Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave.
26. Moutzoglou, 2010; Yamashita et al., 2009). *Among these six studies, four reported the range of factor loadings, including Yamashita et al. (loadings = .42-.81), Hwang et al. (loadings = .41- .86), Moutzoglou (loadings = .62-.87) and AlEnezi et al. (loadings = .39-.81).*
27. Mrayyan, M. T. (2007). Jordanian nurses' job satisfaction and intent to stay: comparing teaching and non-teaching hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 23(3), 125-136.
28. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J. Appl. Psychol.* 59:603.
29. Raymond, T., and Mjoli, T. (2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa. *J. Business Econ. Manag.* 6, 25–35.
30. Ritchie, A. (2013). Nurse practitioners may have higher job satisfaction than physicians, survey.
31. Schneider, B., and Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *J. Appl. Psychol.* 60:318

## SHTOJCA I

### KËNAQSHMËRIA NË PUNË SI INFERMIER/E

(Fairbrother, Jones & Rivas, 2010)

Të nderuar,

Faleminderit që keni pranuar të jeni pjesë e hulumtimit. Ky pyetësor është anonim dhe shënimet e juaja do të mbahen konfidenciale. Ju lusim që ti përgjigjeni të gjitha pyetjeve dhe të mos leni asnjë pyetje të zbrazët. Për çfarëdo paqartësie mos hezitoni të pyesni.

Gjinia (rretho): M F Mosha:

---

Shkollimi (rretho):

I mesëm          Bachelor          Master

Rrethoni repartin tuaj:

1. Emergjenca
2. Stomatologjia
3. Pediatria
4. Gjinekologjia
5. Urologjia

Me poshtë gjeni një sërë pyetjesh të cilat kanë të bëjnë me mendimet e juaja në lidhje me punën tuaj. Ju lutem rrethoni numrin i cili ju përshtatet më së shumti:

1=Pajtohem plotësisht

2=Pajtohem

3=Pajtohem pjesërisht

4=Nuk Pajtohem

5=Nuk pajtohem aspak

Sa jeni të kënaqur me punën tuaj:

	1=Pajtohem plotësisht	2=Pajtohem	3=Pajtohem pjesërisht	4=Nuk Pajtohem	5=Nuk pajtohem aspak
Puna ime më jep shumë kënaqësi	1	2	3	4	5
Puna ime është shumë e vlefshme për mua	1	2	3	4	5
Unë jam entuziast/e për punën që bëjë	1	2	3	4	5
Puna ime më jep mundësi të trego se sa unë vlejë	1	2	3	4	5
Vitin e fundit puna ime është më interesante	1	2	3	4	5
Ia vlenë të bëjë përpjekje për punën time	1	2	3	4	5

Duke bërë punën tuaj:

	1=Pajtohem plotësisht	2=Pajtohem	3=Pajtohem pjesërisht	4=Nuk Pajtohem	5=Nuk pajtohem aspak
Unë kam kohë të mjaftueshme t'i ofrojë kujdes të mirë pacientëve	1	2	3	4	5
Unë kam mjaft mundësi t'i diskutojë problemet e pacientëve me kolegë	1	2	3	4	5
Unë kam mbështetje të mjaftueshme nga kolegët	1	2	3	4	5
Unë funksionoj mirë në një orar pune të ngarkuar	1	2	3	4	5
Unë jam në gjendje të mësoj në punë	1	2	3	4	5
Unë nuk ndihem i/e izoluar nga kolegët e mi në punë	1	2	3	4	5
Unë ndihem i/e sigurtë si klinicist/e në punë	1	2	3	4	5



Njerëzit me të cilët punoni:

	1=Pajtohem plotësisht	2=Pajtohem	3=Pajtohem pjesërisht	4=Nuk Pajtohem	5=Nuk pajtohem aspak
Unë mund të bëjë miq në mesin e kolegëve të mi	1	2	3	4	5
Mua më pëlqejnë kolegët e mi	1	2	3	4	5
Unë mendoj se I përkas një ekipi	1	2	3	4	5
Unë mendoj se kolegët më pëlqejnë mua	1	2	3	4	5