

Spring 6-2021

SATISFAKSIONI I INFERMIERËVE ME KUSHTET E PUNËS NË KUJDESIN PARËSOR NË LIPJAN

Leonard Buja
University for Business and Technology - UBT

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



Part of the [Medical Sciences Commons](#), and the [Nursing Commons](#)

Recommended Citation

Buja, Leonard, "SATISFAKSIONI I INFERMIERËVE ME KUSHTET E PUNËS NË KUJDESIN PARËSOR NË LIPJAN" (2021). *Theses and Dissertations*. 2696.
<https://knowledgecenter.ubt-uni.net/etd/2696>

This Thesis is brought to you for free and open access by the Student Work at UBT Knowledge Center. It has been accepted for inclusion in Theses and Dissertations by an authorized administrator of UBT Knowledge Center. For more information, please contact knowledge.center@ubt-uni.net.



Kolegji UBT
Fakulteti Infermierisë

**SATISFAKSIONI I INFERMIERËVE ME KUSHTET E PUNËS NË
KUJDESIN PARËSOR NË LIPJAN**

Shkalla Bachelor

Leonard Buja

Qershor / 2021

Prishtinë



Koleji UBT
Fakulteti Infermierisë

Punim Diplome

2016 / 2021

Leonard Buja

**SATISFAKSIONI I INFERMIERËVE ME KUSHTET E PUNËS NË
KUJDESIN PARËSOR NË LIPJAN**

Mentori: MSc. Abdullah Gruda, PhD cand.

Qershor / 2021

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

PËRMBAJTJA

Abstrakt.....	4
Falënderim	5
1. HYRJE.....	6
2. SHQYRTIMI I LITERATURËS.....	7
2.1. Infermierët dhe puna e tyre	7
2.2 Satisfaksioni i infermierëve.....	7
2.3 Faktorët e kënaqshmërisë	9
3 DEKLARIMI I PROBLEMIT	13
3.1 Qëllimi i punimit	13
3.2 Pyetja hulumtuse.....	13
3.3 Hipoteza hulumtuese.....	13
4 METODOLOGJIA	14
4.3 Mostra	14
4.4 Instrumenti	14
4.5 Procedura.....	14
5 PREZANTIMI DHE ANALIZA E REZULTATEVE.....	16
6 KONKLUSIONE DHE REKOMANDIME.....	30
6.3 Konkluzionet	30
6.4 Rekomandimet	30
7 REFERENCAT	31

ABSTRAKT

Hyrje: Kënaqësia e punës së infermierëve është një aspekt shumë i rëndësishëm dhe një pikë shqetësimi për cdo organizatë shëndetsore. Infermierët kanë vendet më të shumta të punës në këto institucione, dhe zëvendësimi i personelit është i kushtueshëm dhe konsumon shumë kohë. Në punën spitalore shumë kolegë infermierë janë të ekspozuar ndaj niveleve të ndryshme të kënaqësisë në punë, por çfarë i bën infermierët të jenë të kënaqur ose jo me profesionin e tyre, të cilin mund ta kenë zgjedhur edhe vetë.

Qëllimi i punimit: Qëllimi i këtij punimi ishte vlerësimi i kënaqshmërisë në punë i infermierëve me kushtet e punës së kujdesit parësor.

Metoda: Në këtë studim morën pjesë 62 infermierë nga Lipjani, që u përgjigjen pyetjeve të pyetësorit për të parë nëse ata ishin të kënaqur me punën e tyre dhe nëse kishte faktorë që ndikonin në këtë kënaqësi.

Rezultatet dhe rekomandimet: Satisfaksioni i infermierëve me kushtet e punës në kujdesin parësor në Lipjan është në shkallë mesatare

Pakënaqësitë më të mëdha janë në : numrin e orëve të punës gjatë javës, me pushimin e lehonisë, me fuqinë e infermierëve në vendimmarrje, me nivelin e përgjigjjes në punë, e punën jasht ndërrimeve.

Kënaqësia e profesionistëve shëndetësor është lidhur ngushtë me nivelin e autonomisë, kushtet e punës, respektimin dhe njohjen e punës që po bëhet, personeli i duhur dhe i mjaftues hëm, marrëdhëniet e mira midis ekipit, paga, përkushtimi ndaj punës dhe përfshirja profesionale.

Fjalët kyçe: kënaqësi në punë, infermierët, faktorë të kënaqshmërisë.

FALËNDERIM

Prapa gjithë sukseseve të mija qëndron familja ime, ata të cilët më qëndruan pranë jo vetëm për të festuar suksese por edhe duke më dhënë kurajo atëherë kur kisha frikë nga dështimet. Falë tyre, mbështetjes së pandalshme, motivimit dhe përkushtimit ndaj meje, unë sot po sfidohem edhe për një sukses tjetër.

Falënderim dhe mirënjohje të veçantë i kushtoj MSc. Abdullah Gruda, i cili udhëhoqi të realizoja me sukses hulumtimin tim, me mbështeti në hulumtim duke më ndihmuar se si ti arrija rezultatet e duhura në menyrë që të realizoja atë që dëshironim.

1. HYRJE

Infermiera është përshkruar shpesh si një “gjigand që fle” e që duhet të zgjohet për të kuptuar potencialin e vet të plotë. Infermierët vazhdojnë të ofrojnë kujdes me elasticitet dhe shkathtësi, shpesh me pak apo pa burime apo mbështetje organizative. Infermiera është gjithashtu e përshkruar si shtylla kurrizore e ofrimit të kujdesit shëndetësor (Carlos Alberto Sanchez-Piedra, 2017).

Kënaqësia në punë është bërë një objekt shumë i rëndësishëm studim për kërkuesit. Punonjësit duan të trajtohen mirë në punë dhe me respekt. Kënaqësia në punë deri diku është reflektimi i një trajtimi të mirë. Kjo kënaqësi mund të konsiderohet si një tregues i mirëqënies emociona le. Menaxherët duhet të përqëndrohen në kënaqësinë në punë të punonjësve sepse punonjësit e pakënaqur kanë më shumë gjasa që të ofrojnë shërbime jo cilësore (Arab & Akbari, 2007).

Puna është mjeti kryesor i të ardhurave si dhe një komponent i rëndësishëm i jetës. Ajo zë një pjesë të madhe të ditës së një punonjësi dhe kontribon në nivelin social. Kënaqësinë në punë përkufizohet si nivelin në të cilin individët ndjehen pozitivë ose negativë në punën e tyre. Është një përgjigje emocionale ndaj detyrës së dikujt si dhe gjendje fizike dhe sociale në vendin e punës. Kënaqësia në punë është motivuese dhe con në marrëdhëniet e mira në punësim dhe nivele të larta të performancës individuale në punë. Kënaqësia në punë është thjesht si njerëzit ndihen për punën dhe aspekte të ndryshme të saj (Carlos Alberto Sanchez-Piedra, 2017).

2. SHQYRTIMI I LITERATURËS

2.1. Infermierët dhe puna e tyre

Infermierët janë çelësi i shëndetit të kombit. Infermierët janë në çdo komunitet - të madh dhe të vogël - që ofrojnë kujdes ekspert nga lindja deri në fund të jetës

Në një fushë kaq të larmishme sa infermieria, nuk ka përgjigje tipike. Përgjegjësitë mund të shkojnë nga marrja e vendimeve akute për trajtim deri te sigurimi i inokulimeve në shkolla. Karakteristika kryesore unifikuese në çdo rol është aftësia dhe drejtimi që duhet për të qenë një infermiere. Përmes monitorimit afatgjatë të sjelljes së pacientëve dhe ekspertizës së bazuar në njohuri, infermierët janë në vendin më të mirë për të marrë një pamje gjithëpërfshirëse të mirëqenies së një pacienti (Enterprise, 2012).

Të bëhesh infermiere do të thotë të bëhesh dikush që përmirëson dhe shpëton jetën e të tjerëve. Nëse jeni duke kërkuar për një karrierë ku mund të vendosni dëshirën tuaj për të ndihmuar të tjerët në një përdorim të shkëlqyeshëm, të bëheni infermier është një rrugë e shkëlqyer në karrierë për ju (University, n.d.). Duke pasur parasysh rrethanat dhe ndryshimet me të cilat përballen infermierët Hollandezë, është e rëndësishme dhe e rëndësishme të shqyrtohen dhe kuptohen pikëpamjet e tyre se si puna dhe mjedisi i tyre i punës kontribuojnë në përvojat pozitive të pacientit (Kieft, Brouwer, Francke, & Delnoij, 2014).

Të jesh infermier sot në Kosovë, është kënaqësi e madhe, pavarësisht kushteve shumë të vështira dhe pagave mjaft të ulëta.

“Të jesh infermiere është gjest human; t’i ofrosh dikujt ndihmë është një punë e madhe. Unë punoj në Klinikën e Neurologjisë, që 23 vjet - është një përvojë shumëvjeçare. Lidhem shumë me pacientin, jemi shumë të afërt. Me kushtet jemi të kënaqur deri diku, por ka vend për përmirësim” (Selani, 2012).

2.2 Satisfaksioni i infermierëve

Schermerhorn e përkufizon kënaqësinë në punë si nivelin në të cilin individët ndjehen pozitivë ose negativë në punën e tyre. Është një përgjigje emocionale ndaj detyrës së dikujt si dhe gjendje fizike dhe sociale në vendin e punës. Kënaqësia në punë është motivuese dhe con në marrëdhëniet e mira në punësim dhe nivele të larta të performancës individuale në punë. Sipas Locke dhe Hanne, përkufizimi mund të jetë “gjendje e kënaqshme emocionale e cila vjen nga

dikush kur ka kuptuar motivet e tij në punë". Kënaqësia në punë është thjesht si njerëzit ndihen për punën dhe aspekte të ndryshme të saj. Ky është një variabël i sjelljes (Hoxha, 2019).

Kënaqësia në punë lidhej plotësisht me pagën e marrë, që do të thotë, me shpërblimet. Më vonë, në vitet 1930, fi luan studimet industriale për t'i dhënë rëndësi mirëqenies së punëtorëve. Haprock konsideroi se kënaqësia në punë formon një pjesë e kënaqësisë së përgjithshme në jetë dhe lidhej me aftësinë e individit për tu përshtatur situatat dhe komunikoni me të tjerët, me nivelin socio-ekonomik dhe me përgatitja e personit për atë lloj pune. Në vitin 1945, Elton Mayo pohoi se ndërveprimi i individit me grupin ishte ai përcaktuesi më i rëndësishëm i kënaqësisë në punë dhe e vendosi atë mbi faktorët e tjerë që gjithashtu ndikuan në kënaqësinë. Të tilla si siguria, respekti, përkatësia, interesi i brendshëm në puna, arritjet, etj (Rodríguez-Alonso, Gómez-Fernández, & del-Valle, 2017).

Teoritë e motivimit janë supozuar një tjetër ndikim i rëndësishëm në studime të kënaqësisë në punë. Psikologu humanist Masloë zhvilloi një hierarki të njeriut nevojat në 1954, duke vendosur në ato më themelore, nevoja që janë jetike për të mbijetuar dhe në vendi më i lartë ato që lejojnë zhvillimin intelektual të personit. Bazuar te kjo teori, kënaqësia është përqendruar nga studiuesit, kryesisht nga perspektiva të një nevoje për përmbushje personale (Arab & Akbari, 2007).

Në 1976, Locke përcaktoi Kënaqësinë në Punë si "një gjendje emocionale pozitive ose të këndshme të perceptimit subjektiv të përvojave të punës së punonjësit". Do të ishte një orientim afektiv ajo që një punonjës ka ndaj punës së tij. E cila mund të konsiderohet si një ndjenjë globale për punën, ose një grupim qëndrimesh në lidhje me aspekte të ndryshme të punës. Shkurtimisht, mund të thuhet se një person është i kënaqur me punën e tij kur ai është i kënaqur me të, duke pasur një qëndrim pozitiv ndaj punës dhe kushteve në të cilat ajo realizohet (Arab & Akbari, 2007).

Kënaqësia profesionale përbën treguesin e parë të cilësisë së jetës në punë dhe, siç e kemi parë tashmë, ka shumë variabla që mund të ndikojnë në të. Në lidhje me fushën e shëndetit, duke analizuar të ardhmen e kujdesit shëndetësor në shoqërinë tonë, ne vërejmë një evolucion të vazhdueshëm të njohurive shkencore, mjeteve teknike, vetë sistemit shëndetësor, një modifikim të modeleve epidemiologjike, si dhe një evolucion të piramidës së Popullsisë dhe nevojat e kërkuara nga qytetarët e Sistemit Shëndetësor Kombëtar. Të gjitha kjo konvergjon në shfaqjen e një modeli të ri dhe kompleks të kujdesit që duhet t'u japë një përgjigje efektive

dhe të sigurt nevojave të qytetarëve tanë (Rodríguez-Alonso, Gómez-Fernández, & del-Valle, 2017).

Kënaqësia e klientit ose përdoruesit kërkon angazhimin e stafit dhe është konsiderohet se "kënaqësia e punonjësve ndikon në klientin" (për punë më të madhe kënaqësi, perceptim më i madh i cilësisë së përdoruesit), duke pranuar se një e brendshme atmosfera e cilësisë Krijon një mjedis çon në kënaqjen e klientëve ose përdoruesve të jashtëm në drejtim të efektivitetit të lartë të ndërhyrjes, përdorimit të përshtatshëm të teknikës dhe teknologjisë, dhe marrëdhëniet ndërpersonale me ngrohtësinë njerëzore (Rodríguez-Alonso, Gómez-Fernández, & del-Valle, 2017).

2.3 Faktorët e kënaqshmërisë

Shumica e autorëve vërejtën se lodhja që lidhet me ndërrimet e natës mund të rrisë rrezikun e gabimeve njerëzore dhe dëmtimeve dhe mund të ndikojë negativisht në cilësinë e kujdesit ndaj pacientit. Për më tepër, lodhja ul performancën dhe kënaqësinë në punë, duke favorizuar mungesën për shkak të sëmundjes, mungesave të punës, qarkullimit dhe tërheqjes së punës dhe shpesh shkakton përdorimin e ilaçeve psikotrope. Lodhja mbetet burimi kryesor i gabimeve të infermierëve në administrimin e ilaçeve (Kumar & Inder, 2013).

Në një studim nga Jamal dhe Baba, infermierët me turne me rotacion treguan një shkallë më të ulët të kënaqësisë në punë. Ulja e kënaqësisë në punë për infermierët shoqërohet fuqimisht me rritjen e stresit në punë. Profesionistët shëndetësorë të cilët punuan me turne gjatë natës treguan më shumë probleme të shëndetit psikologjik dhe mendor sesa punëtorët e ditës: nervozizmi, somatizimi, çrregullimi obsesiv – kompulsiv, ndjeshmëria ndërpersonale, ankthi, i ndryshuar humori dhe çrregullimet paranojake ishin dukshëm më të larta. Këto të dhëna tregojnë se puna me turne ka një ndikim negativ në shëndetin psikologjik dhe jetën shoqërore (Ferri, Matteo Guadi, Sara Balduzzi, & Lorenzo, 2016).

Spektori shëndetësor është intensiv i punës, ku cilësia dhe efikasiteti i shërbimit ndikohen drejtpërdrejt nga kënaqësia e punëtorëve, motivimi dhe gatishmëria e punonjësve shëndetësorë për të aplikuar burime në detyrën në vendin e punës. Kënaqësia në punë është përcaktuar si një gjendje e këndshme emocionale që rezulton nga vlerësimi i punës së dikujt, një reagim afektiv ndaj punës së tij dhe një qëndrim ndaj punës së tij (Kumar & Inder, 2013).

Sipas teorisë së ndikimit të Locke (1976) kënaqësia përcaktohet nga një mospërputhje midis asaj që dëshiron në një punë dhe asaj që ka në një punë.

I njohur fakti që çështjet e menaxhimit të burimeve njerëzore janë përbërësi më thelbësor për zbatimin më të mirë dhe efektiv të aktiviteteve shëndetësore dhe sigurimin e një kujdesi shëndetësor cilësor. Sigurimi i infrastrukturës adekuate, fondeve dhe personelit shëndetësor për të menaxhuar sektorin shëndetësor mund të mos çojë në rezultate dhe rezultate të dëshiruara në sektorin shëndetësor (Ferri, Matteo Guadi, Sara Balduzzi, & Lorenzo, 2016).

Faktorë të tillë si disponueshmëria e burimeve dhe aftësia teknike e stafit nuk janë të mjaftueshme në vetvete për të prodhuar sjellje të dëshiruara të punës. Ndihet se përbërësit thelbësorë të informacionit të nevojshëm për atë që kënaq dhe motivon forcën e punës shëndetësore në vendin tonë mungojnë në hartimin e politikave në nivelin e qeverisë. Nëse ofruesit e shëndetit nuk janë të kënaqur, atëherë qëllimet dhe synimet e dëshiruara të programeve shëndetësore nuk do të arrihen nga sistemi. Për të arritur një cilësi të kujdesit shëndetësor duhet të arrihet niveli i kënaqësisë së ofruesit (Kumar, Abdul Majeed Khan, Deep Inder, & Sharma, 2013).

Menaxhimi i burimeve njerëzore përfshin zhvillimin organizativ, zhvillimin e burimeve, dhe marrëdhëniet industrial. Burimet njerëzore funksionojnë në një organizatë duke përfshirë cdo gjë që ka të bëjë me njerëz, si rekrutim, induktim, mirëqënie, rritje, trajnim, zhvillim i aftësive, kompesim, motivim, dalje në pension etj. Infermiera është përshkruar shpesh si një “gjigand që fle” e që duhet të zgjohet për të kuptuar potencialin e vet të plotë. Infermierët vazhdojnë të ofrojnë kujdes me elasticitet dhe shkathtësi, shpesh me pak apo pa burime apo mbështetj e organizative. Infermiera është gjithashtu e përshkruar si shtylla kurrizore e ofrimit të kujdesit shëndetësor. Burimi njerëzor në sistemin e kujdesit shëndetësor është unik në kuptimin që ata nuk janë vetëm punonjës, por ofrues i një kujdesi shëndetësor cilësor, ku prekja njerëzore kërkohet gjithashtu për kujdesin ndaj pacientit (Kumar, Abdul Majeed Khan, Deep Inder, & Sharma, 2013).

Punonjësit duhet të punësohen, të kënaqen, të motivohen, të zhvillohen dhe të mbahen. Departamenti i burimeve njerëzore është departamenti që menaxhon burimet njerëzore të një kompanie. Njerëzit kanë nevojë për më shumë menaxhim sesa burimet e tjera dhe një qasje tjetër, prandaj është e dobishme të kesh një departament të tërë të përkushtuar ndaj tyre. Pavarësisht nëse është ndërmjetësimi i konflikteve ndërpersonale apo krijimi i një plani pensioni, departamenti i burimeve njerëzore është trajnuar për ta trajtuar atë. Sipas (Heathfield, 2020), burimet njerëzore mund të sigurojnë një fuqi punëtore me funksionim të lartë dhe efektiv, e cila nga ana tjetër ndihmon kompaninë të arrijë qëllimet dhe objektivat e saj në

mënyrë më efikase. Me këtë mund të arrijmë në përfundim se burimet njerëzore janë fusha që merret me menaxhimin e njerëzve, pagat dhe trajnimet.

Koncepti i burimeve njerëzore është zgjeruar nga termi menaxhim i burimeve njerëzore në zhvillim të burimeve njerëzore, i cili ka të bëjë me mbështetjen dhe aftësitë që u jepen punonjësve jo vetëm për të realizuar punën e tyre, por edhe për t'u përgatitur për rritjen e karrierës së tyre (KRYPA, 2012).

Kënaqësia në punë mbetet një shqetësim i rëndësishëm si për punëdhënësin ashtu edhe për punëtorin. Kënaqësia është një masë e kënaqësisë së njerëzve me punën e tyre dhe një vlerësim i përvojës së tyre të punës. Mund të matet duke përdorur përbërës njohës, afektivë dhe të sjelljes. Shumë studiues kanë dhënë përkufizime të kënaqësisë në punë. Një nga më të përdorurat është kënaqësia e punës e përkufizuar si "një gjendje emocionale e këndshme ose pozitive që rezulton nga puna ose përvojat e punës së dikujt" , ndërsa Motoëidlo (1996) sugjeroi që kjo është një perceptim i "favorizueshmërisë së mjedisit të punës" (Arab & Akbari, 2007).

Duke u përpjekur për të kombinuar të dy qasjet, Brief përcaktoi kënaqësinë e punës si "një gjendje të brendshme që u shpreh duke vlerësuar në mënyrë afektive ose kognitive një punë me përvojë me një farë shkalle favorizimi ose disfavour".

Studiues të tjerë thjesht e përkufizuan atë si kënaqësinë e një individi me punën e dikujt, duke treguar nëse ai apo ajo e pëlqen ose jo punën. Studime të shumta kanë zbuluar rëndësinë e kënaqësisë së punonjësve. Një studim nga Schneider dhe Bowen tregoi se kënaqësia e klientit u ndikua kryesisht nga qëndrimet dhe sjelljet e punonjësve të shërbimit, ndërsa kënaqësia e punonjësve lidhej pozitivisht me cilësinë e shërbimit. Si pasojë, motivimi dhe mbajtja e punonjësve të kualifikuar janë thelbësore për suksesin e mëtejshëm të organizatave të shërbimit. Për të rritur perceptimet e klientëve për cilësinë e shërbimit, disa studime kanë sugjeruar që menaxherët duhet të rrisin vetë-efikasitetin e punonjësve dhe kënaqësinë në punë dhe të ulin konfliktin dhe paqartësinë e rolit të tyre (Jingliang Gu, 2019).

Kënaqësia në punë përcaktohet si një vlerësim i gjendjes emocionale të stafit, pavarësisht nëse atyre iu pëlqen puna. Meqenëse koncepti i kënaqësisë në punë u propozua nga Hoppock, ai është studiuar gjerësisht në kërkimin organizativ dhe është një objektiv themelor për të gjitha organizatat për të arritur në çdo kohë bazuar në faktin se kënaqësia e punës lidhet me produktivitetin, mungesat e punës, qarkullimin, dhe shtetësia organizative. Kënaqësia më e lartë e stafit mjekësor ndihmon në stabilizimin e ekipit të shërbimit mjekësor, përmirësimin e kënaqësisë dypalëshe të mjekëve dhe pacientëve dhe ndërtimin e një marrëdhënieje harmonike

mjek-pacient, në mënyrë që të sigurojë cilësinë dhe efikasitetin e shërbimeve mjekësore, dhe të promovojë zbatimin e shërbimeve mjekësore. politikat e reformës. Gjithnjë e më shumë studime kanë demonstruar faktin se kënaqësia në punë e PCP-ve nuk është e lartë (Zhuo Zhang, 2020).

3 DEKLARIMI I PROBLEMIT

Duke pasur parasysh rëndësinë e kujdesit parësor për sistemet e kujdesit shëndetësor dhe shëndetin e popullatës, duket e rëndësishme të identifikohen faktorët që kontribuojnë në cilësinë e kujdesit parësor. Një përmbledhje e fundit ka zbuluar se zvogëlimi i mirëqenies dhe kënaqësisë profesionale mund të minojë teorikisht zellin, funksionimin njohës dhe marrëdhëniet e tyre me pacientët. Kënaqësia në punë e mjekëve të kujdesit parësor ka qenë e lidhur me kujdes parësor me performancë të lartë, si dhe me kënaqësi të konsiderueshme të pacientit. Gjithashtu e rëndësishme të identifikohen dhe kuptohen ata faktorë pasi atraktiviteti i kujdesit parësor për mjekët e rinj varet nga kënaqësia në punë e mjekëve të përgjithshëm aktualisht praktikues (Carlos Alberto Sanchez-Piedra, 2017).

3.1 Qëllimi i punimit

Qëllimi i këtij punimi ishte vlerësimi i kënaqshmërisë në punë të infermierëve me kushtet e punës në kujdesin parësor.

3.2 Pyetja hulumtuese

Sa janë të kënaqur infermierët me kushtet e punës në kujdesin parësor në Lipjan?

3.3 Hipoteza hulumtuese

Infermierët janë mesatarisht të kënaqur me kushtet e punës në kujdesin parësor në Lipjan.

4 METODOLOGJIA

Hulumtimi ka metodologji kuantitative dhe është realizuar me ndihmën e pyetësorit në mesin e infermierëve të kujdesit parësor në Qendrën Kryesore të Mjekësisë Familjare në Lipjan (QKMF).

4.3 Mostra

Në këtë studim morën pjesë 62 infermierë nga Lipjani, që u përgjigjen pyetjeve të pyetësorit për të parë nëse ata ishin të kënaqur me punën e tyre dhe nëse kishte faktorë që ndikonin në këtë kënaqësi. Moshë mesatare e pjesëmarrësve së hulumtimit: 39 vjeç.

4.4 Instrumenti

Bazë e instrumentit për mbledhjen e të dhënave ka qenë pyetësi Shkalla e kënaqshmërisë së infermierëve me punën (Nurse Job Satisfaction Scale - MMSS) i zhvilluar nga Mueller & McCloskey (1990) si një shkallë e kënaqshmërisë së përgjithshme të infermierëve me kushtet e punës. Në fillim pyetësi kishte 31 pyetje, kurse më vonë është reviduar në versionet me MMSS-25, MMSS-23 dhe MMSS-21.

Pyetësi i cili është përdorur në këtë punim përbëhet nga 21 pyetje. Ky version është zhvilluar nga versioni MMSS-31 nga Al-Enezi, Chowdhury, Shah & Al-Obati (2009) në gjuhën angleze dhe arabe njëkohësisht. Koeficienti alfa Cronbach për MMSS-21 ishte .90, që tregon se është një instrumenti me besueshmëri të lartë dhe si i tillë edhe i përshtatshëm për t'u përdorur në këtë fushë.

Përgjigjet e pjesëmarrësve vlerësohen në shkallën 5-pikëshe Likert prej 1 deri në 5: plotësisht i pakënaqur (1), i pakënaqur (2), as i kënaqur as i pakënaqur (3), i kënaqur (4) dhe shumë i kënaqur (5).

Në pjesën e pyetjeve demografike përves të dhënave të përgjithshme infermierët janë kërkuar të tregojnë edhe për përvojën e tyre në punë, shkollimin, qëndrimet për menaxherët e tyre, numrin e anëtarëve që marrin rroga në familje dhe vendbanim.

4.5 Procedura

Pas marrjes së lejes nga udhëheqësit e institucionit është realizuar mbledhja e të dhënave. Infermierët e QKMF-së në Lipjan informohen me qëllimin e hulumtimit. Janë respektuar të

gjitha të drejtat etike të pjesëmarrësve si anonimiteti, konfidencialiteti dhe pjesëmarrja me vullnet.

Të dhënat janë fituar në teren përmes pyetësorit të përgatitur i cili paraqet instrumentin e punimit. Pyetësi ishte i vetadministrueshëm. Infermierët e kanë plotësuar pyetësin pas përfundimit të orarit të punës nëpër shtëpitë e tyre.

5 PREZANTIMI DHE ANALIZA E REZULTATEVE

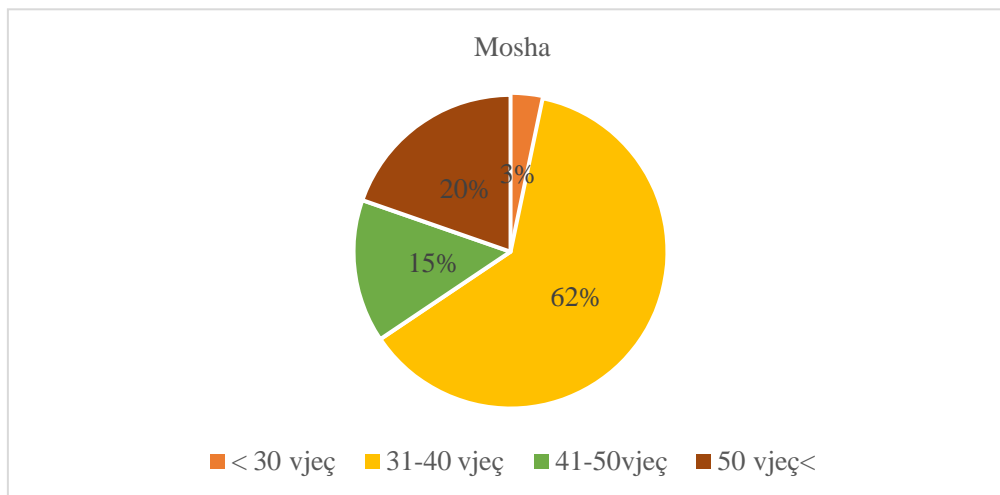


Figura 1: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas moshës

2 pjesëmarrës së hulumtimit ishin deklaruar se i takonin moshës më të re se 30 vjeçare, 38 të tjerë ishin mës moshës 31-40 vjeçare, 9 pjesëmarrës ishin mes moshës 41-50 vjeçare dhe 12 pjesëmarrës së hulumtimit ishin mbi moshën 50 vjeçare.

Mosha mesatare e pjesëmarrësve së hulumtimit: 39 vjeç.

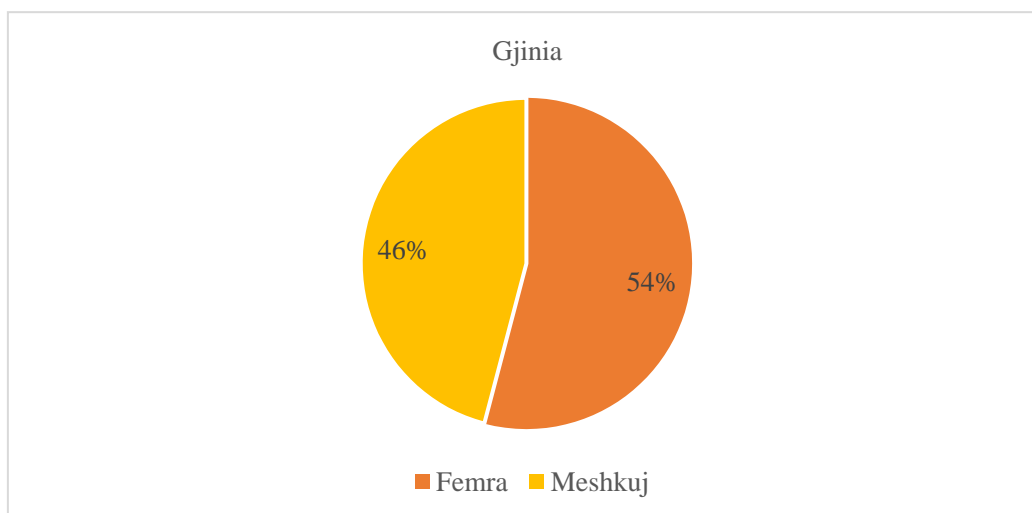


Figura 2: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas gjinisë

E vërejmë përmes grafikut se më shumë se gjysma apo 54% e pjesëmarrësve janë vajza dhe 46% janë meshkuj.

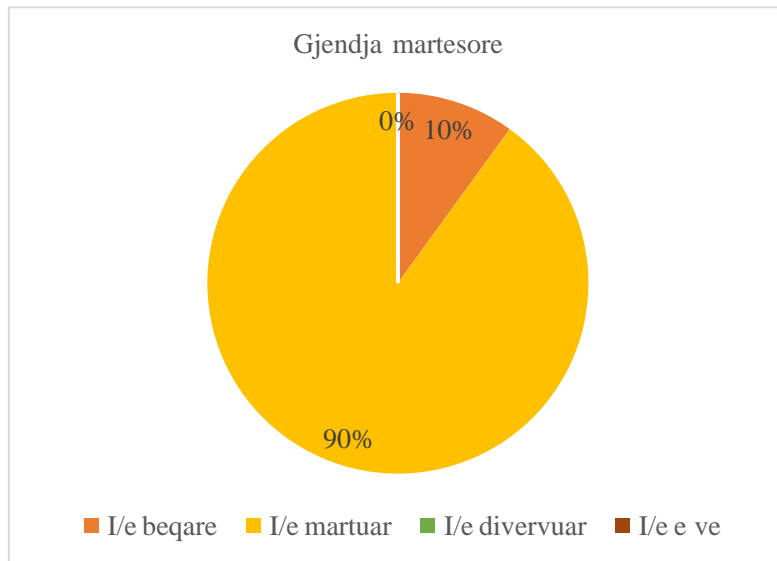


Figura 3: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas gjendjes martesore

Me atë të këtij grafiku kuptojmë se thuajse të gjithë infermierët[et në komunën e Lipjan janë të martuar apo 90% prej tyre, 10 % janë beqarë dhe të difercurar apo të ve nuk ka asnjë.



Figura 4: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas nivelit të shkollimit

62% e pjesëmarrësve janë deklaruar së kanë të përfunduar vetëm shkollimin e mesëm apo ë shumë se gjysma e tyre dhe 38% kanë daklruar se kanë të përfunduar edhe fakultetin.

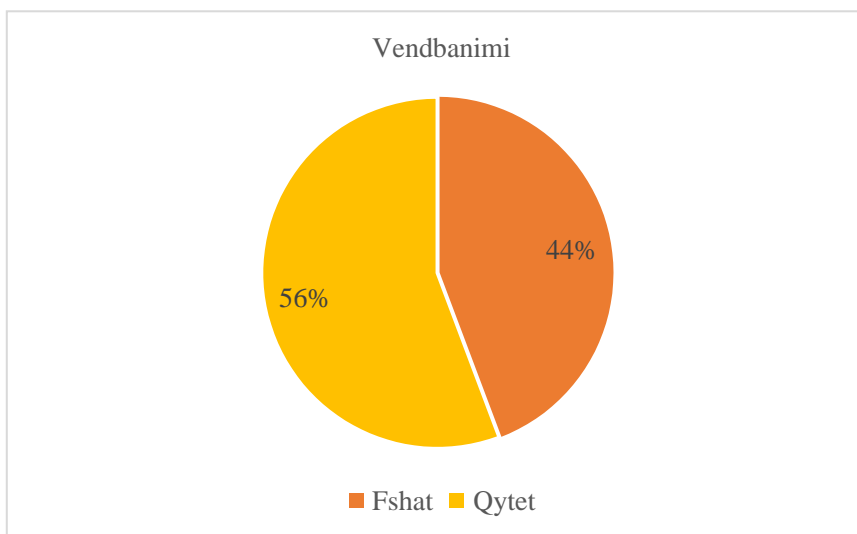


Figura 5: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas vendbanimit

44% nga pjesëmarrësit jetojnë në fshat dhe 56% apo pak më shumë se gjysma e pjesëmarrësve jetojnë në qytet.

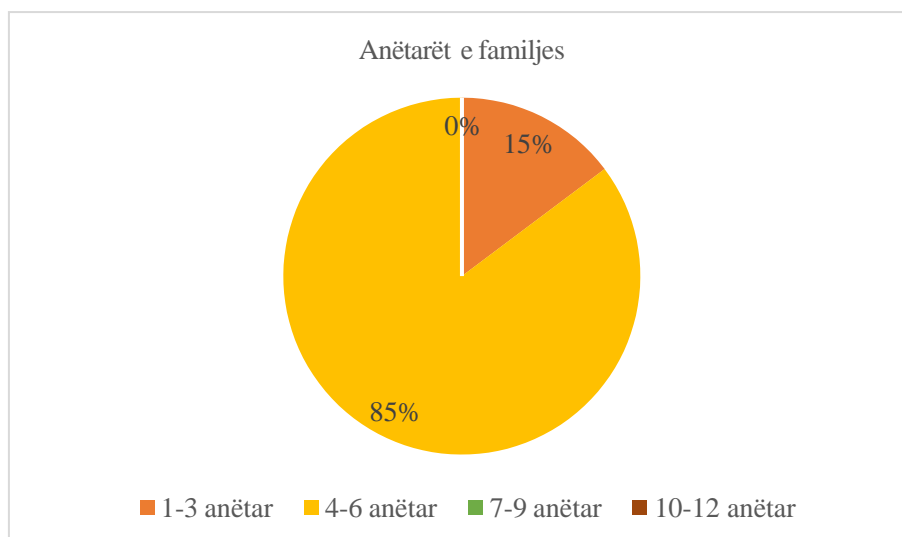


Figura 6: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas numrit të anëtarve së familjes së tyre

85% nga pjesëmarrësit e hulumtimit kanë deklaruar se janë 4-6 anëtarë në familje, 15% jetojnë në një familje të vogël 1-3 anëtarëshe, asnjë prej pjesëmarrësve nuk ka deklaruar që jeton në një familje me më shumë se 6 persona.

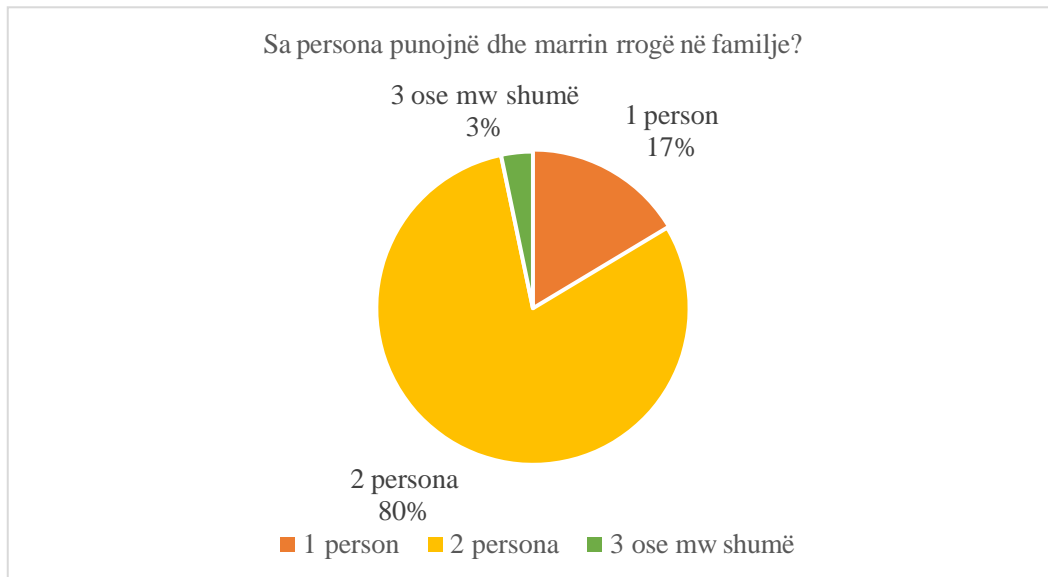


Figura 7: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas të ardhurave familjare

80% e pjesëmarrësve kanë thënë që në familjen e tyre punojnë 2 persona, 17% nga pjesëmarrësit kanë thënë që në familjen e tyre punojnë vetëm ata dhe 3% kanë deklaruar se kanë më shumë se 3 persona në familje që janë të punësuar.

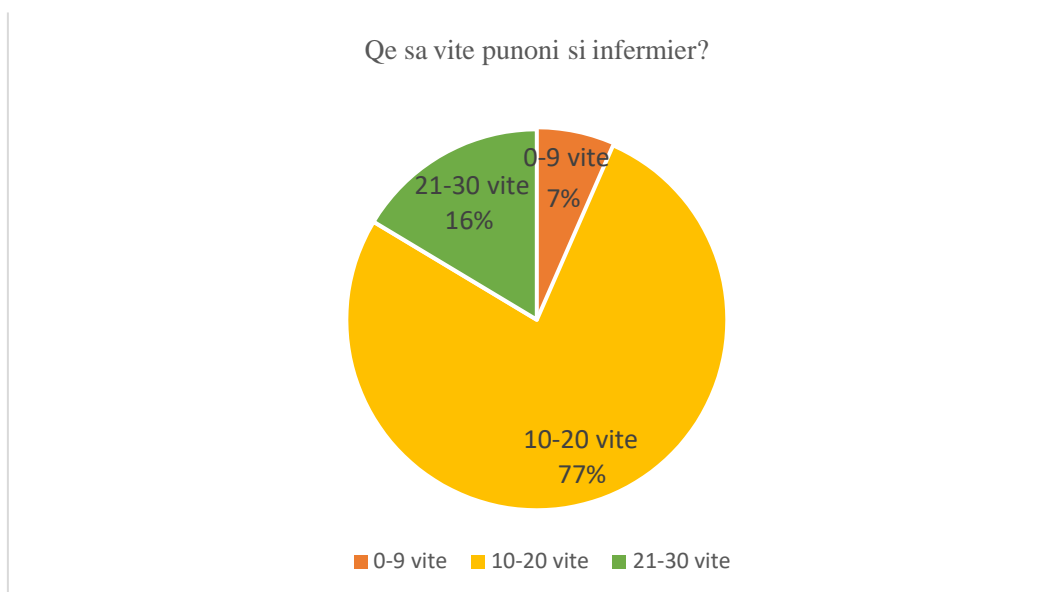


Figura 8: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas përvojës së punës

Të gjithë infermierët kanë më shumë se 5 vite përvojë pune, dhe disa janë përgjegjës se kanë 30 vite përvojë pune.

Sajeni të kënaqur me...?

Figura 9: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë me pagën

Asnjë nga responentët nuk medojnë që janë shumë të kënaqur me pagat, madje 13% janë deklaruar se janë plotësisht të pakënaqur, Por si përfundim mund të themi se infermieret janë mesatarisht të kënaqur me pagat e tyre.

Figura 10: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë me pushimin vjetor

Edhe këtu kemi kënaqësi mesatare.

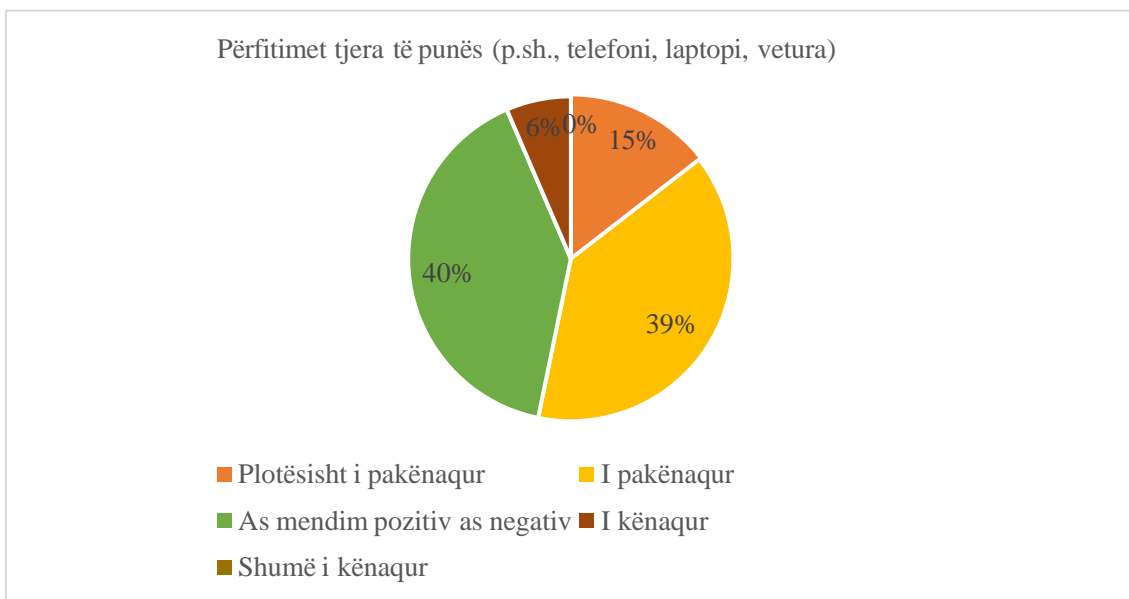


Figura 11: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë nga përfitimet në punë

Duke analizuar të dhënat shohim se 39% janë përgjigjur se janë të pakënaqur më përfitimet tjera nga puna, 15% janë plotësisht të pakënaqur dhe vetëm 6% kanë deklaruar se janë të kënaqur me përfitimet në vëndin e punës.

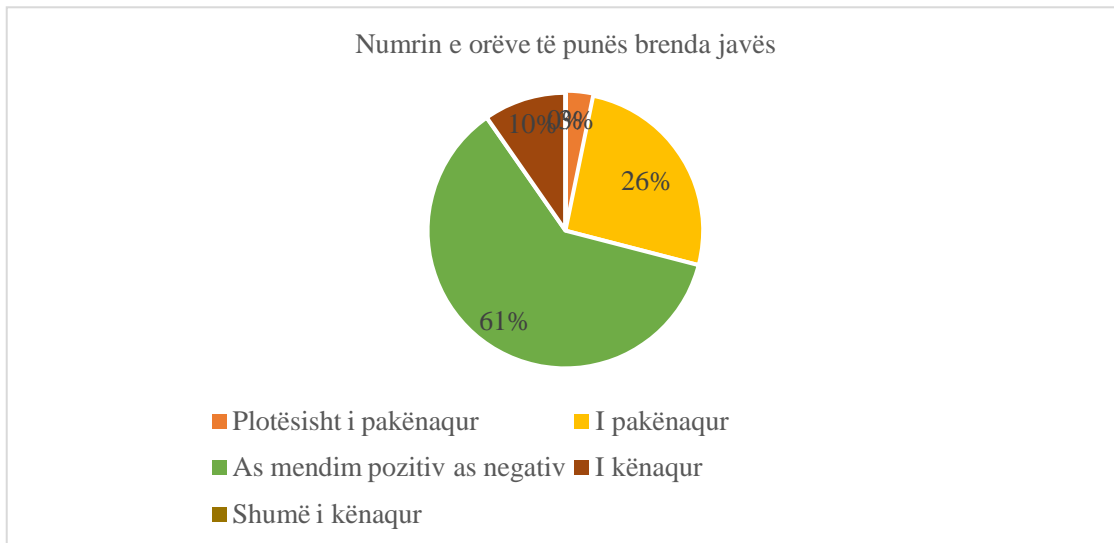


Figura 12: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë së tyre nga numri i orëve të punës brenda javës

Me numrin e orëve të punës brenda javës, kënaqësia është mesatare, por 8% deklarojnë se janë plotësisht të pakënaqur dhe vetëm të pakënaqur kemi 26%, vetëm 10% shprehen se janë të kënaqur me numrin e orëve të punës brenda javës.

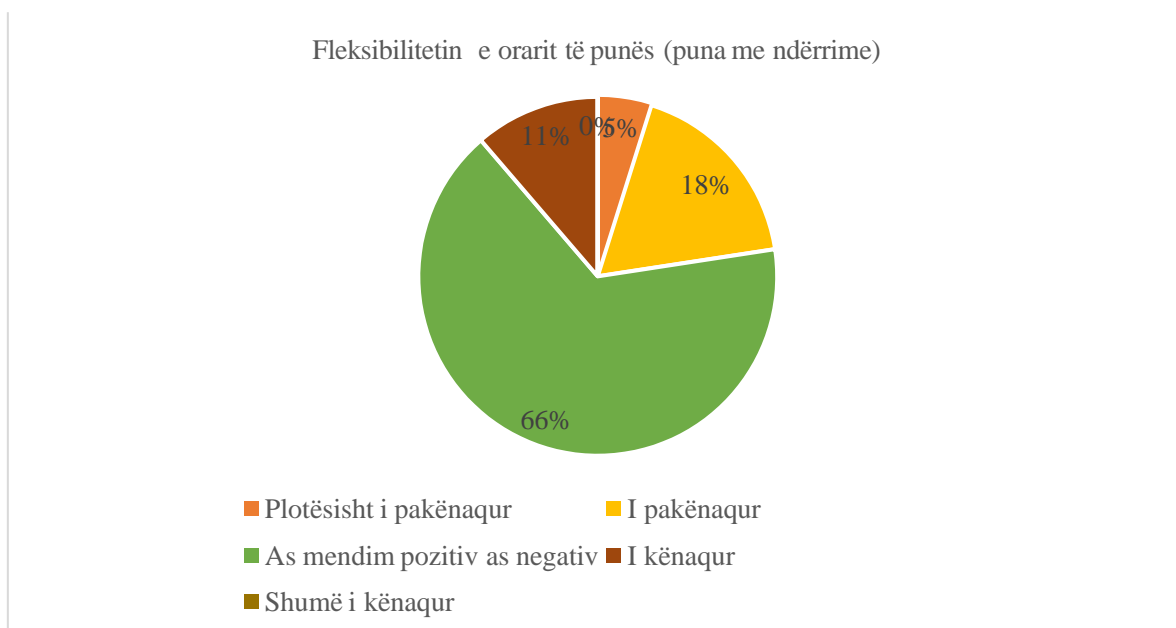


Figura 13: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë në fleksibilitetin në orarin e punës

Puna me ndërrime ka sigurisht efekte negative tek punonjësitë por për infermierët është thujse e pamundur që të mos ta kenë punën gjatë natës, për këtë arsye ata janë përgjegjgur se janë të kënaqur mesatarisht, ndoshta sepse ky turn i natës është shumë i rëndësishëm dhe infermierët nuk mund ti ikin.

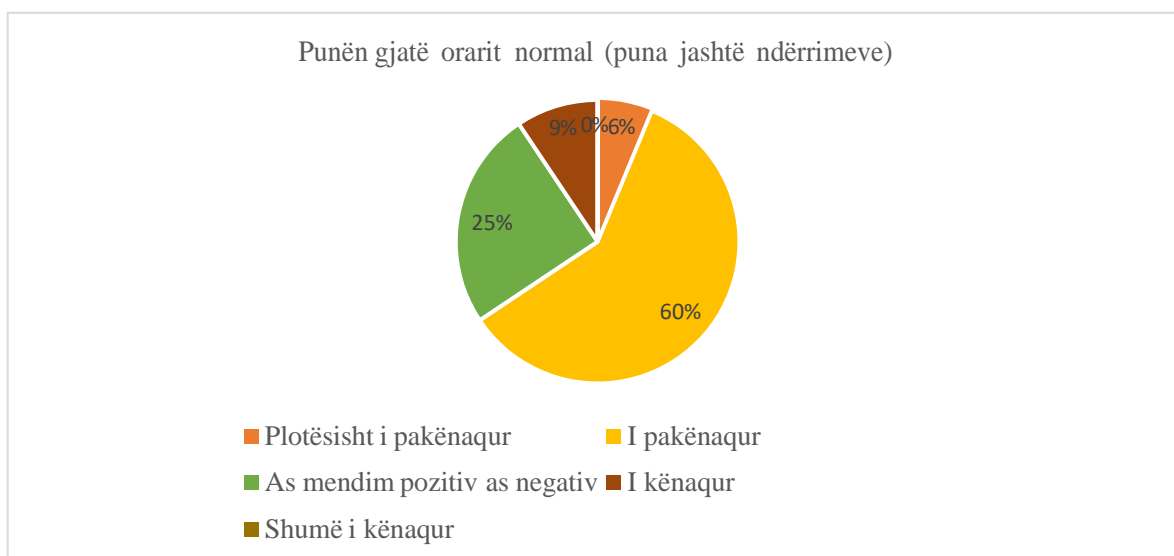


Figura 14: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë me punën gjatë orarit normal

60% janë deklaruar se janë të pakënaqur me orarin e punës, ndërsa vetëm 9% janë të kënaqur me orarin e punës.

Figura 15: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë me mundësinë e punës me gjysmë orari

48% janë përgjigjur se janë mësatarisht të kënaqur ndërsa 39% thonë se janë të pakënaqur dhe vetëm 13% deklarojnë se janë të kënaqur.

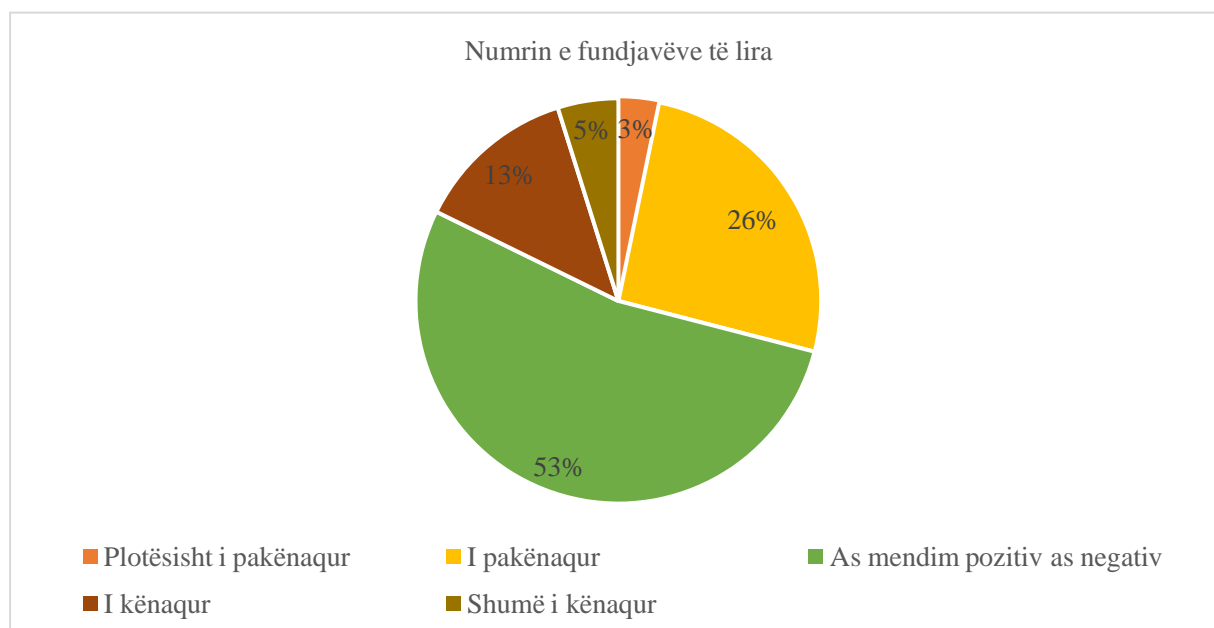


Figura 16: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë për numrin e fundjavëve të lira

53% thonë se janë të kënaqur mesatërisht me numrin e fundjavëve të lira, 3% deklarojnë se janë plotësisht të pakënaqur dhe 5% se janë shumë të kënaqur

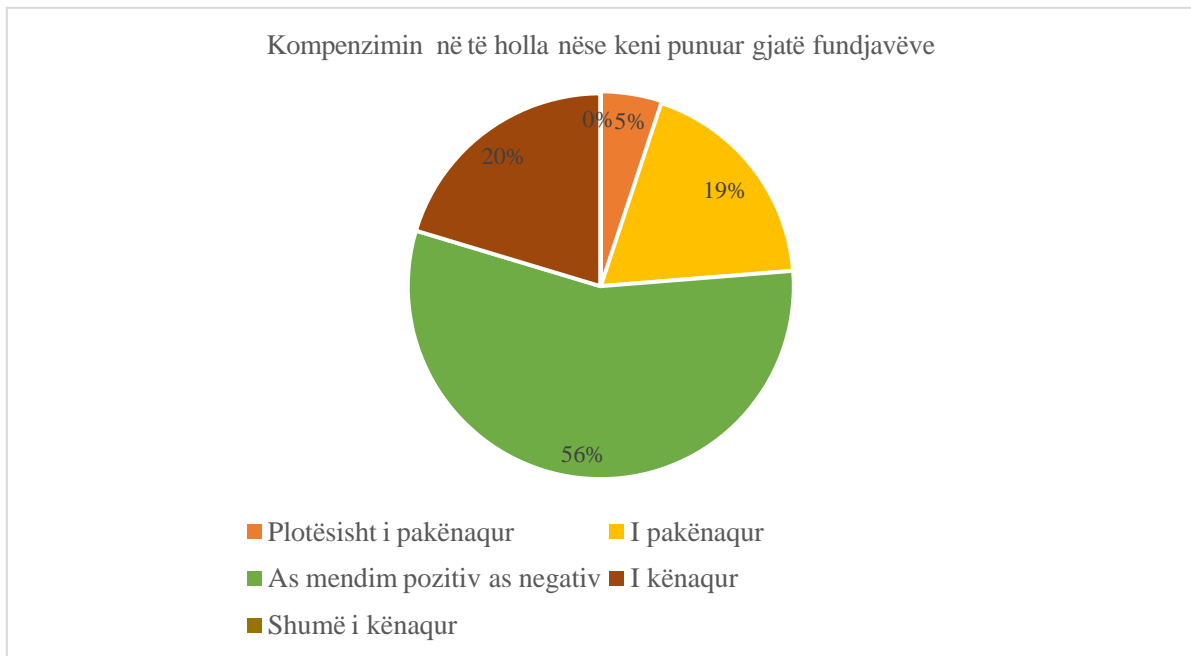


Figura 17: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë në kompenzimin e fundjavës me të holla
 Sipas rezultateve kemi kënaqësi mesatare dhe 6% deklarojnë se janë plotësisht të pakënaqur nga ky kompenzim.

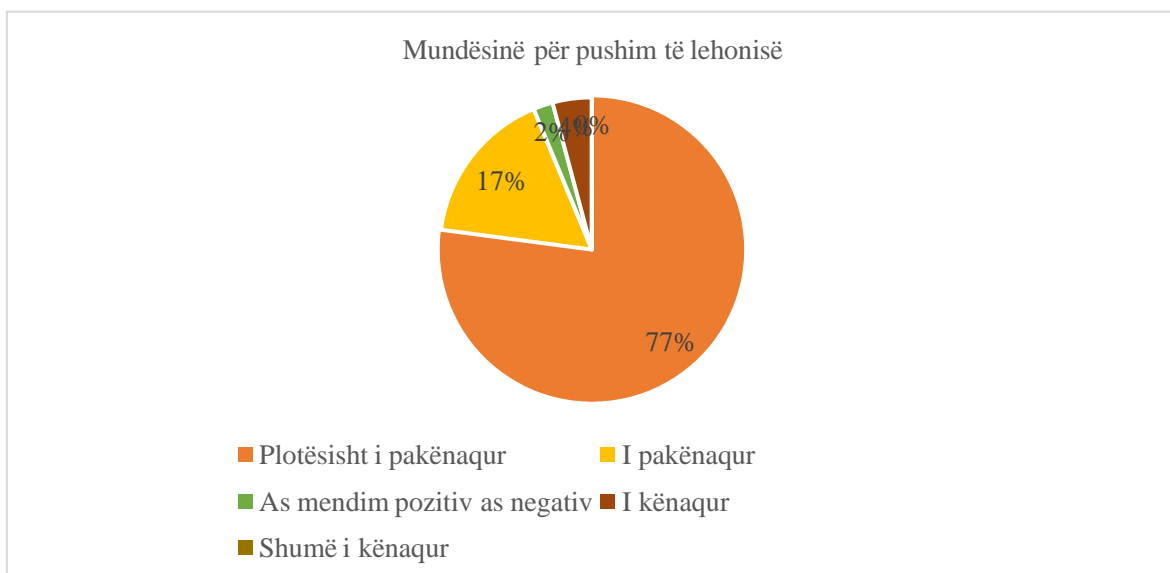


Figura 18: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë për pushimin e lehonisë

77% e pjesëmarrësve janë plotësisht të pakënaqur me pushimin e Lehonisë dhe vetëm 4% shprehen të kënaqur.

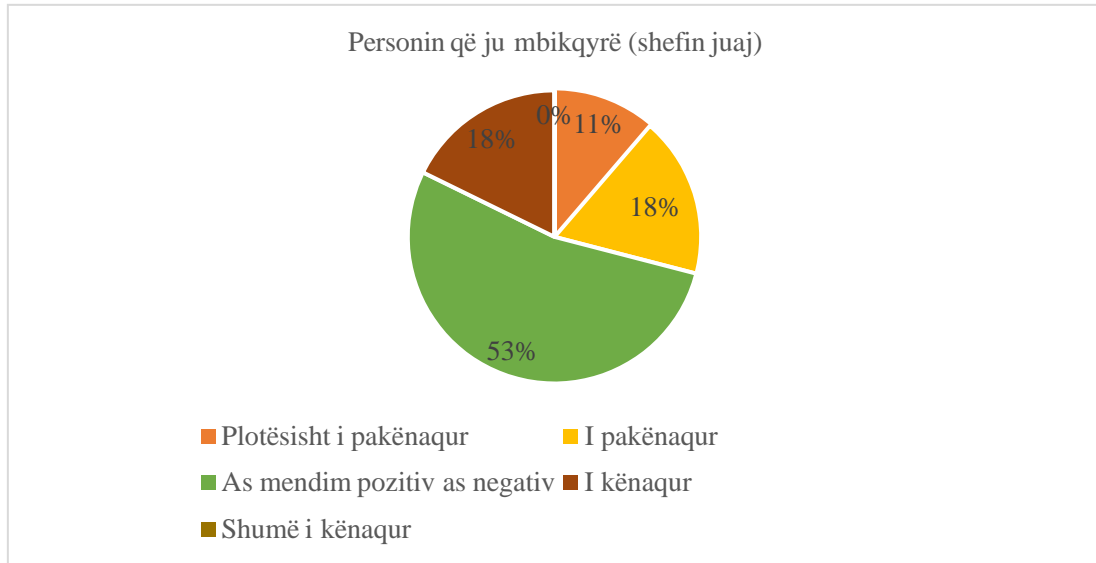


Figura 19: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë apo opinionit për shefin

Edhe në grafik vërehet se kemi një kënaqësi mesatare.

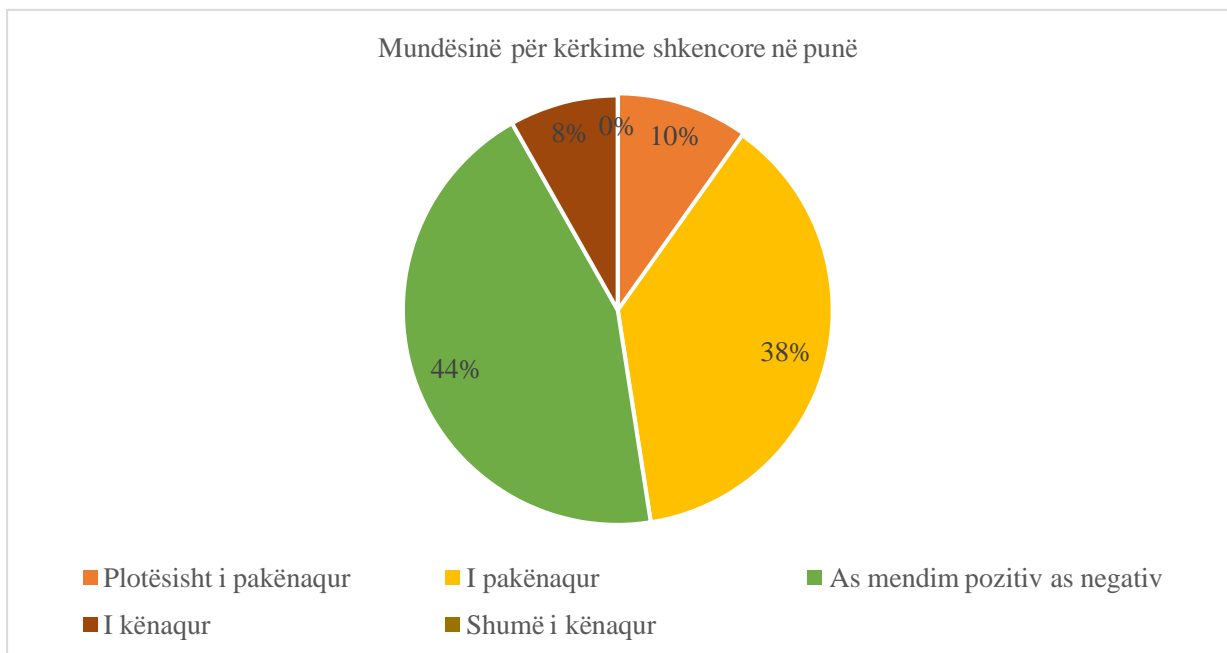


Figura 20: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë për mundësinë për kërkime shkencore

Për të dyja pyetjet kemi kënaqësi mesatare pasi më shumë se gjysma e respondentëve janë përgjigjur me opsionin mesatarisht apo as mendim pozitiv, as mendim negativ. Në këtë pyetje 38% janë shprehur se janë të pakënaqur më këtë mundësi për punime shkencore.

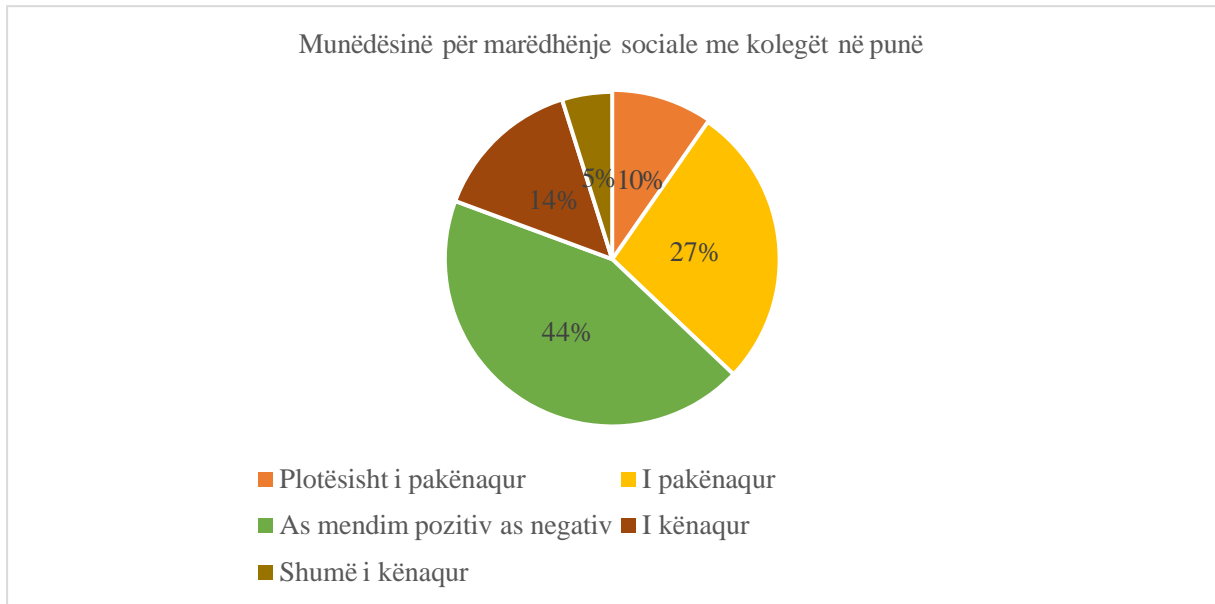


Figura 21: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth marrëdhënieve sociale në punë
 44% kanë mendim mesatar, as të pakënaqur e as të kënaqur, plotësisht të pakënaqur janë 10%, shumë të kënaqur janë 5%.

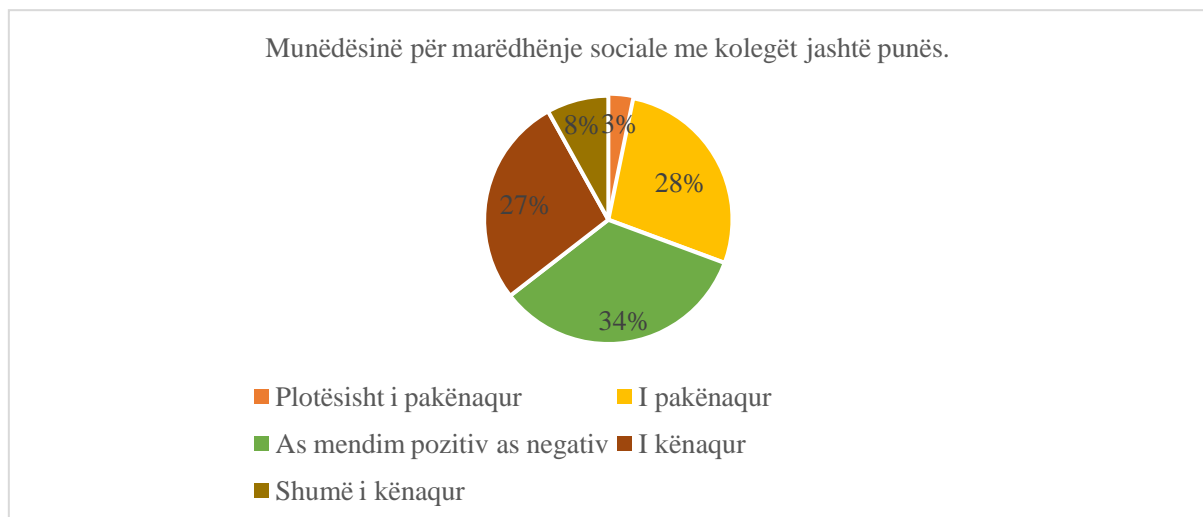


Figura 22: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth marrëdhënieve sociale jashtë punës

Në këto dy pyetje kemi responentë që kane zgjedhur edhe opsionin më të lartë, pra që janë shumë të kënaqur me mundësinë për marrëdhënie sociale me kolegët, por përfundimisht mund të themi se kemi në kënaqësi rreth marrëdhënieve pozitive me kolegët brenda dhe jashtë punës.

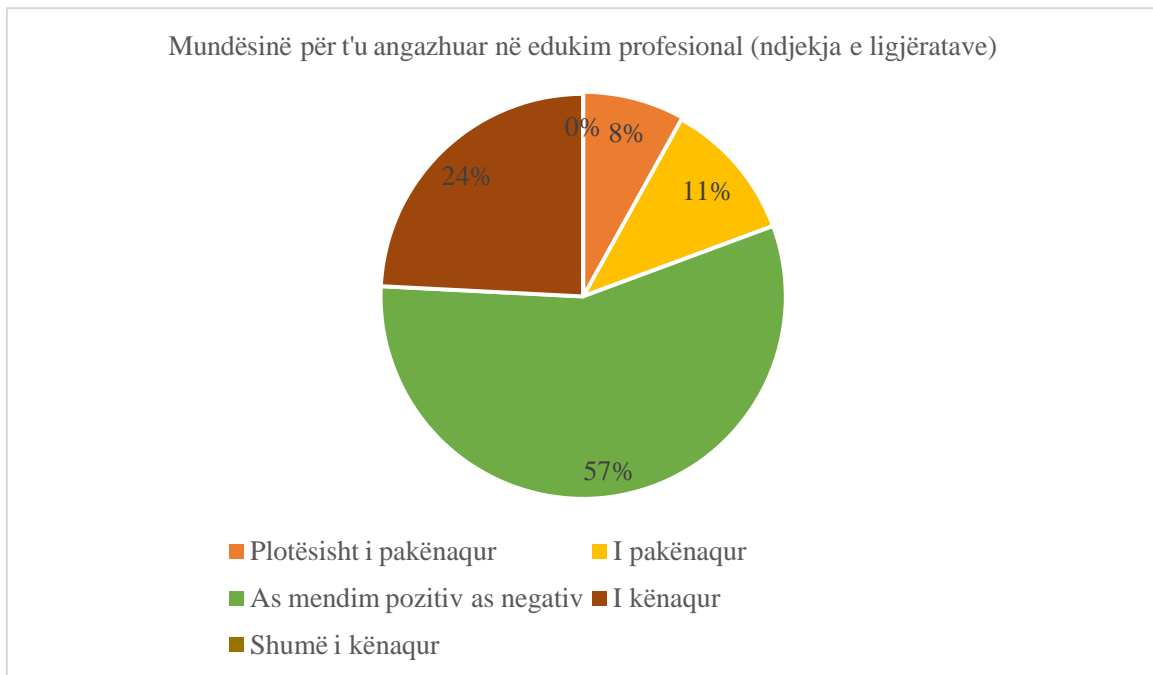


Figura 23: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth mundësisë për edukim profesiona

Si përfundim mund të themi se janë mesetarish të kënaqur rreth mundësisë që kanë për t'u angazhuar në edukim profesional.

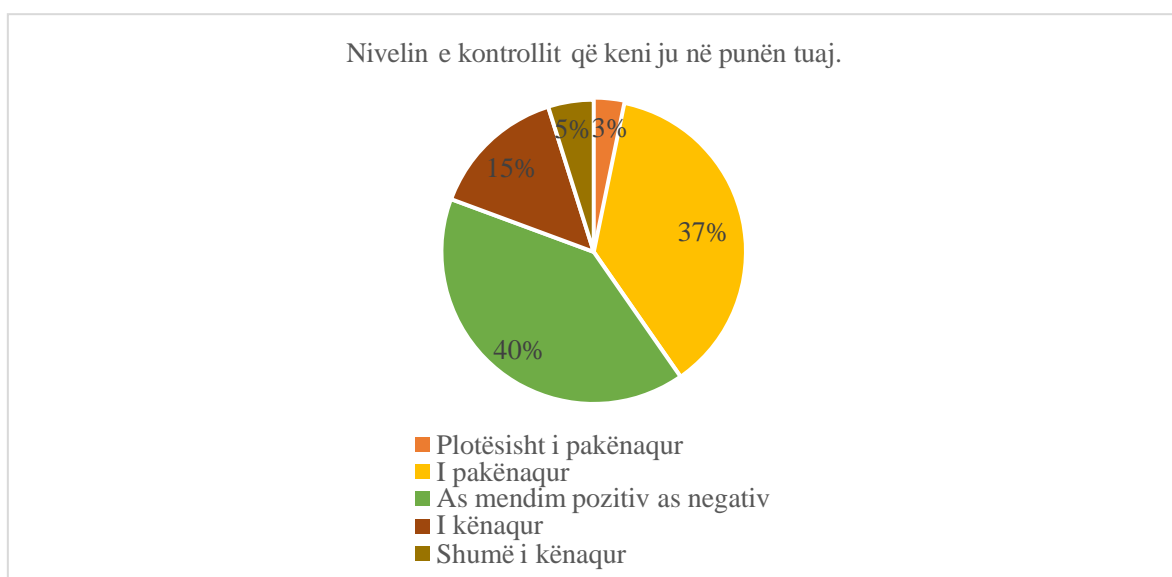


Figura 24: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë me nivelin e kontrollit në punë

40% janë përgjigjur se mesatarisht janë të kënaqur me nivelin e kontrollit në punë, 15% janë të kënaqur, 5% janë shumë të kënaqur dhe 37% janë të pakënaqur.

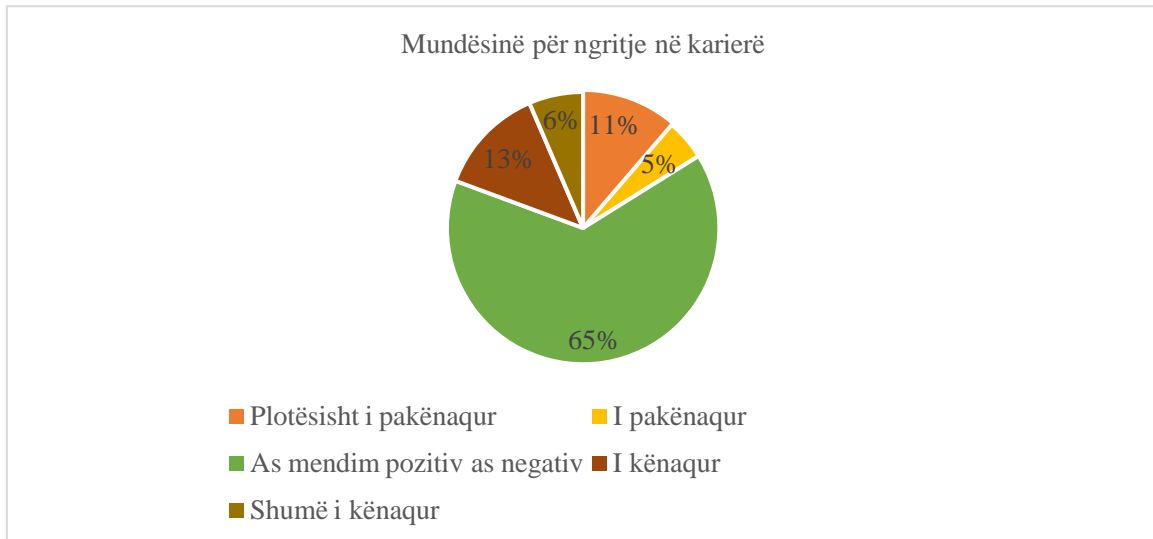


Figura 25: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth mundësisë për ngritje në karrierë

65% janë mesatarisht të kënaqur me mundësinë në ngritje në karrierë, 11% janë plotësisht të pakënaqur dhe shumë të kënaqur janë vetëm 6%.

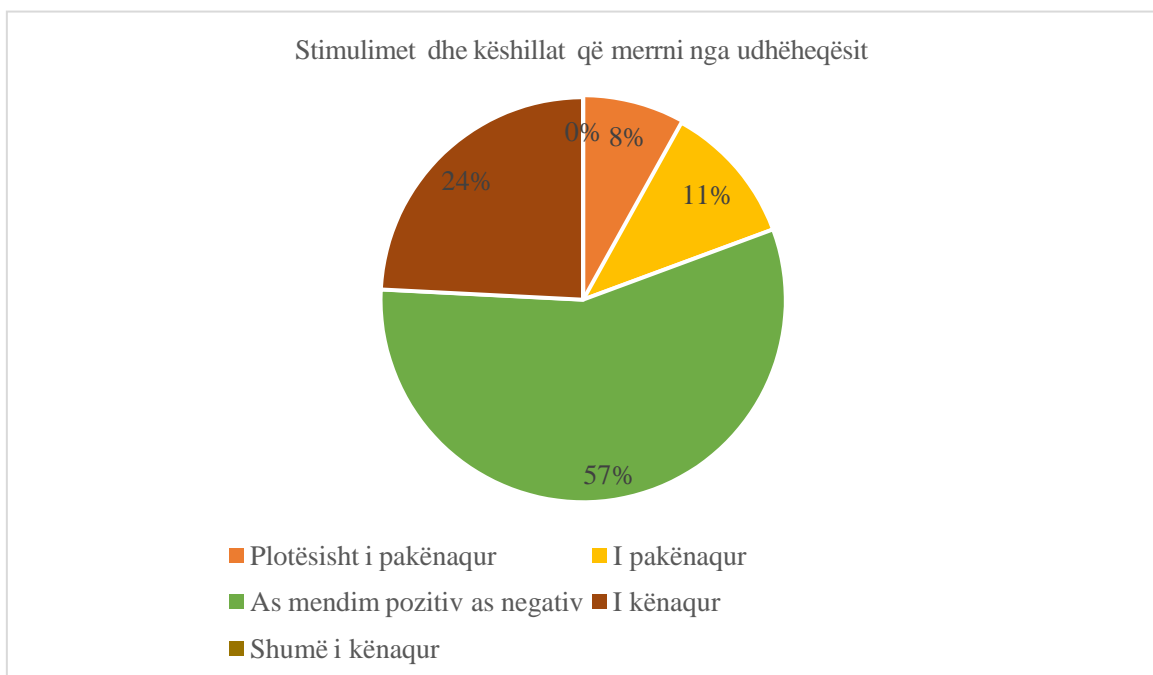


Figura 26: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth stimulimeve dhe këshillave

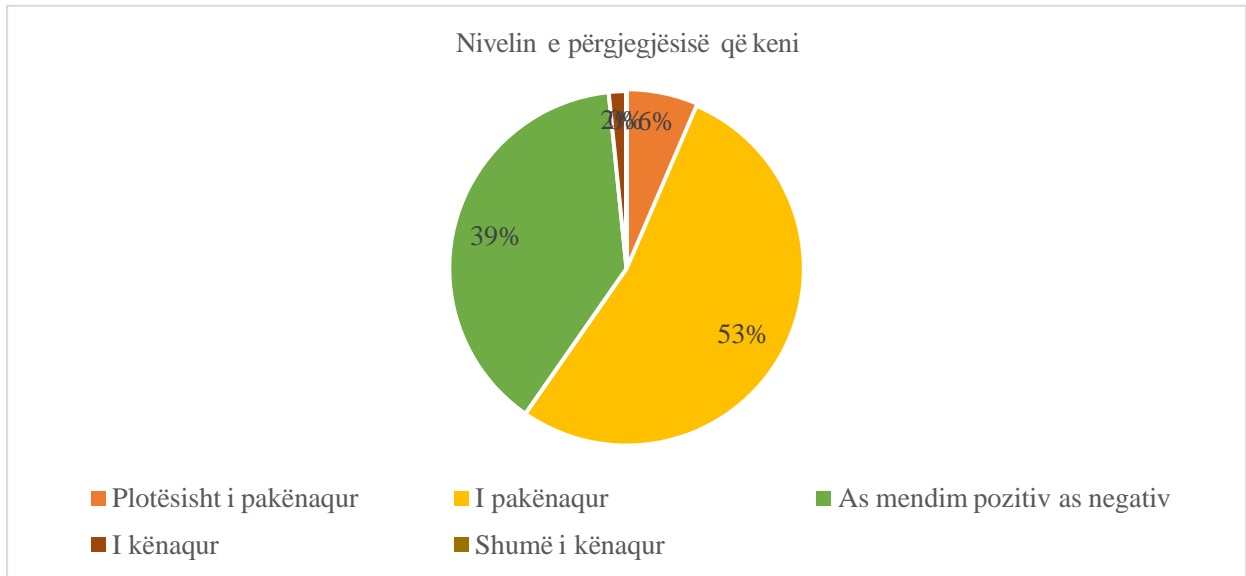


Figura 27: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth nivelit të përgjegjësisë në punë

Me nivelin e përgjegjësisë, infermierët janë përgjigjur se janë të pakënaqur apo 53%, më shumë se gjysma mendojnë kështu.

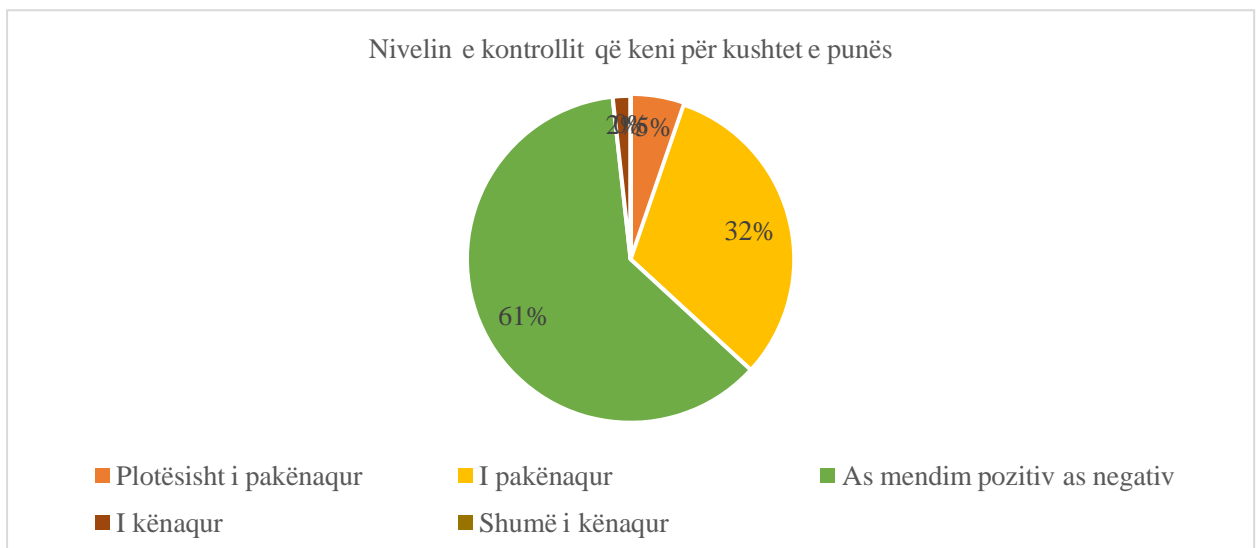


Figura 28: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth kushteve të punës

Sipas analizës së së dhënave kemi kënaqësi mesatare.

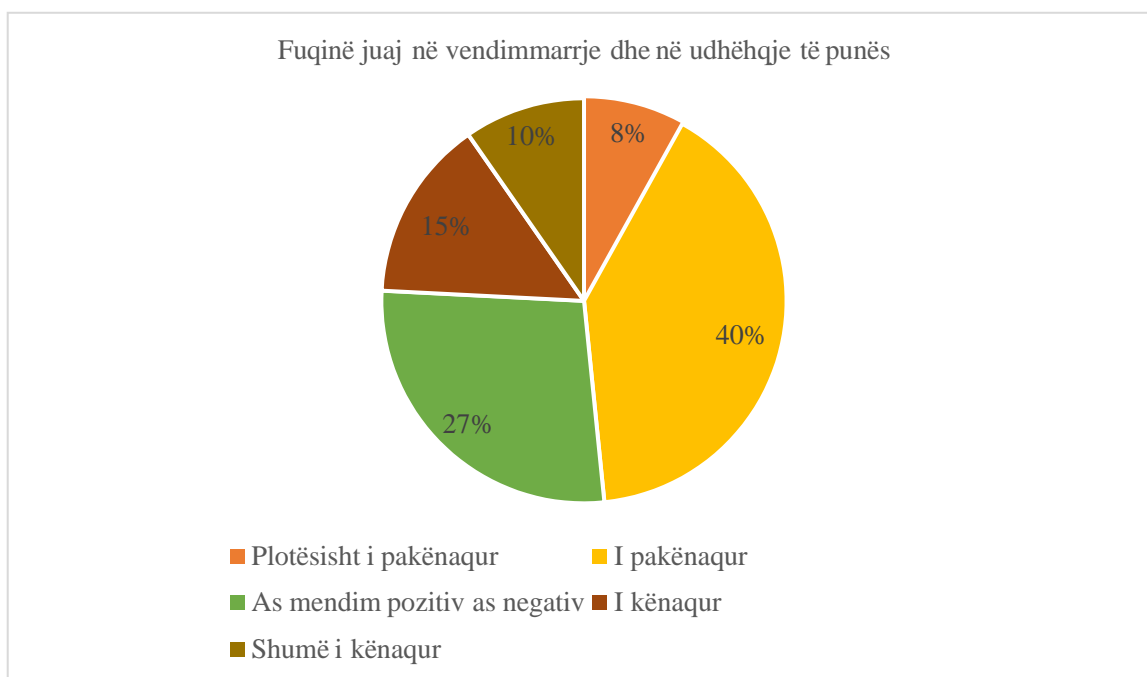


Figura 29: Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kënaqësisë rreth fuqisë së tyre në vendimmarrje

40 % e infermierëve apo më së shumti nga këta janë përgjigjur se janë të pakënaqur me vendimmarrjen e tyre në punë, 27% kanë mendim të dyanshëm, 15% janë të kënaqur, 10 % janë shumë të kënaqur dhe vetëm 8% janë plotësisht të pakënaqur.

6 KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

6.3 Konkluzione

Satisfaksioni i infermierëve me kushtet e punës në kujdesin parësor në Lipjan është në një shkallë mesatare. Pakënaqësitë më të mëdha janë në : numrin e orëve të punës gjatë javës, me pushimin e lehonisë, me fuqinë e infermierëve në vendimmarrje, me nivelin e përgjigjesisë në punë, punën jashtë ndërrimeve.

Kënaqësia dhe pakënaqësia në punë në kujdesin shëndetësor kanë implikime në shëndetin e profesionistëve dhe në rezultatet e kujdesit të ofruar nga shërbimet e kujdesit shëndetësor. Shteti duhet tu ofrojë kushte më të mira infermierëve në mënyrë që ata të bëjnë punën me dashuri, me entuziazëm dhe me pozitivitet të madh, duke u ngritur pagat, dukë u mundësuar kushte të

Kënaqësia dhe pakënaqësia në punë në kujdesin shëndetësor kanë implikime në shëndetin e profesionistëve dhe në rezultatet e kujdesit të ofruar nga shërbimet e kujdesit shëndetësor. Individët më të lumtur kanë cilësi më të mirë të jetës dhe shkallë më të ulët të sëmundjeve fizike dhe mendore. Kënaqësia dhe pakënaqësia në punë ndikojnë në sjelljen e punëtorit, me pasoja për procesin e sëmundjes, aksidentet në punë, mungesat në punë, gabimet dhe sigurinë e përdoruesve. Kënaqësia mund të kuptohet si një gjendje e këndshme emocionale që rezulton nga aspekte të shumta të punës dhe që mund të ndikohet nga vlerat, aspiratat, përvojat dhe karakteristikat individuale të secilit punëtor, duke rezultuar në mënyra të diferencuara të përballjes së problemeve dhe në marrjen e vendimeve të përditshme (Lima, Pires, Forte, & Medeiros, 2014).

6.4 Rekomandimet

- Infermierët nuk duhet të punojnë orë të gjata gjatë javës pa pushim.
- Infermieret duhet të kenë pushim të mjaftueshëm gjatë lehonisë.
- Infermieret duhet të kenë fuqinë në vendimmarrje.
- Infermierët duhet të kenë pagë më të lartë në mënyrë që të motivohen për punën e tyre.
- Shteti duhet t'u ofrojë kushtet më të mira për personelin mjekësor.

7 REFERENCAT

- Arab, M., & Akbari, F. (2007). Job Satisfaction on Primary Health Care Providers in the Rural Settings. *Research Gate*.
- Carlos Alberto Sanchez-Piedra, L. J.-G.-A.-P. (2017). Factors associated with professional satisfaction in primary care: Results from EUprimecare project.
- Enterprise, A. (2012). <https://www.nursingworld.org>. Gjetur në <https://www.nursingworld.org>: <https://www.nursingworld.org/practice-policy/workforce/what-is-nursing/>
- Ferri, P., Matteo Guadi, L. M., Sara Balduzzi, D. M., & Lorenzo, R. D. (2016). The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *PMC*.
- gazetametro.net*. (2019). Gjetur në gazetametro.net: <https://gazetametro.net/puna-e-veshtire-e-infermierit-nga-vdekja-e-pacienteve-deri-te-mos-te-pasurit-kohe-per-te-shkuar-ne-banje/>
- Heathfield, S. (2020). <https://www.thebalancecareers.com>. Gjetur në <https://www.thebalancecareers.com>: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-a-human-resource-1918144>
- Hoxha, M. (2019). *univlora.edu.al*. Gjetur në univlora.edu.al: <https://univlora.edu.al/wp-content/uploads/2021/01/Mirela-Hoxhaj.pdf>
- Jingliang Gu, T. Z. (2019). Job satisfaction of certified primary care physicians in rural Shandong Province, China: a cross-sectional study. *BMC*.
- Kieft, R., Brouwer, B. d., Francke, A. L., & Delnoij, D. M. (2014). How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care: a qualitative study. *BMC*.
- KRYPA, N. (2012). <http://www.doktoratura.unitir.edu.al>. Gjetur në <http://www.doktoratura.unitir.edu.al>: <http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2012/09/Nada-Krypa-Tapija-Fakulteti-i-Ekonomise.pdf>
- Kumar, P., & Inder, D. (2013). Job Satisfaction of Primary Health-Care Providers (Public Sector) in Urban Setting. *Research Gate*.
- Kumar, P., Abdul Majeed Khan, Deep Inder, & Sharma, N. (2013). Job Satisfaction of Primary Health-Care Providers (Public Sector) in Urban Setting. *PMC*.
- Lima, L. d., Pires, D. E., Forte, E. C., & Medeiros, F. (2014). Job satisfaction and dissatisfaction of primary health care professionals. *Escola Anna Nery*.

Rodríguez-Alonso, A., Gómez-Fernández, P., & del-Valle, R. d.-D. (2017). Study of job satisfaction in primary healthcare in an area of Asturias. *Enfermería Global*.

Selani, A. K. (2012). *www.evropaelire.org*. Gjetur në *www.evropaelire.org*:
<https://www.evropaelire.org/a/24578602.html>

University, G. M. (a.d.). <https://www.gmercyu.edu>. Gjetur në <https://www.gmercyu.edu>:
<https://www.gmercyu.edu/academics/learn/what-do-nurses-do#:~:text=Nurses%20have%20many%20duties%2C%20including,large%20number%20of%20job%20opportunities>.

www.nursingworld.org. (2012). Gjetur në *www.nursingworld.org*:
<https://www.nursingworld.org/practice-policy/workforce/what-is-nursing/>

Zhuo Zhang, G. S. (2020). Job satisfaction among primary care physicians in western China. *BMC*.