

Motivacija za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu nakon završetka studija Sestrinstva

Plaftak, Nina

Undergraduate thesis / Završni rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:545356>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-13**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)





**Sveučilište
Sjever**

1045/SS/2018

**Motivacija za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu nakon
završetka studija sestrinstva**

Nina Plaftak,0636/336



Sveučilište Sjever

Odjel za Sestrinstvo

1045/SS/2018

Motivacija za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu nakon završetka studija sestrinstva

Student

Nina Plaftak, 0636/336

Mentor

Andreja Bogdan, klinički psiholog

Varaždin, listopad 2018. godine

Prijava završnog rada

Definiranje teme završnog rada i povjerenstva

ODJEL	Odjel za sestrinstvo	
PRISTUPNIK	Plaftak Nina	MATIČNI BROJ 0636/336
DATUM	27.08.2018.	KOLEGIJ Zdravstveni odgoj s metoma učenja i poučavanja
NASLOV RADA	Motivacija za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu nakon završetka studija Sestrinstva	

NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU Motivation for employment at psychiatric department after graduation of nursing studies

MENTOR Andreja Bogdan dipl.psih. ZVANJE viši predavač

ČLANOVI POVJERENSTVA

1. dr.sc. Marijana Neuberg, predsjednik
2. Andreja Bogdan dipl.psih., mentor
3. Marija Božičević, mag.med.techn., član
4. Irena Canjuga, mag.med.techn., zamjenski član
5. _____

Zadatak završnog rada

BROJ 1045/SS/2018

OPIS
Psihijatrijski odjeli organizirani su za kraći boravak bolesnika radi dijagnosticiranja i liječenja akutnih oboljenja. Povezani su s drugim granama medicine i mogu se nadopunjavati (neurološki odjel, interni itd.). Dobro je organizirana suradnja s raznim oblicima parcijalne hospitalizacije i patronažnom službom. Po preporuci SZO, danas su to manji odjeli koji imaju 30, do najviše 50 kreveta. Dnevne bolnice imaju ustanove u kojoj bolesnik ostaje tijekom dana, a navečer odlazi kući u svoju obiteljsku sredinu. Na psihijatrijskom odjelu i dnevnoj bolnici provode se kombinacije socioterapijskih postupaka, a bolesnik se suočava sa svakodnevnim problemima, poboljšavaju se njegova autonomija, funkcionalnost i socijalne vještine, potiče ga se na komunikaciju sa članovima terapijske zajednice i medicinskim osobljem, uči ga se prihvatiti svoju bolest, prepoznati rane znakove i na vrijeme potražiti pomoć. Na psihijatrijskom odjelu i u dnevnim psihijatrijskim bolnicama pažljivo je organiziran program liječenja: grupni rad, suradnja s obitelji, patronažnom službom i centrima za socijalni rad. Osim dnevnih bolnica, postoje i drugi oblici parcijalne hospitalizacije duševnih bolesnika, kao što su noćne i vikend bolnice. Uloga medicinske sestre u zaštiti mentalnog zdravlja je provođenje njege psihijatrijskih pacijenata te pružanje raznih usluga: od jednostavnog savjetovanja, savjetovanja u kriznim situacijama, intervencijama u hitnim stanjima do primjene farmakoterapije, kao psiho i socioterapije. Razumljiva je tendencija da se medicinske sestre kontinuirano educiraju tokom cijelog profesionalnog života kako bi mogle odgovoriti na zadatke i zahtjeve koji se pred njih postavljaju.

Cilj ovog rada je ispitati motivaciju medicinskih sestara tehničara za rad na psihijatrijskom odjelu. Za potrebe istraživanja potrebno je proučiti i ispravno citirati literaturu, izraditi anketu, provesti je na studentima sestrinstva i zdravstvenim radnicima, obraditi i interpretirati dobivene rezultate

ZADATAK URUČEN 18. 9. 2018.



ZAHVALA

Veliko hvala mojoj mentorici, Andreji Bogdan, kliničkom psihologu, na pruženoj pomoći i savjetima u nastanku ovog rada. Nadalje, zahvala cijelom kolektivu odjela psihijatrije Županijske bolnice Čakovec na kolegijalnoj podršci tijekom obrazovanja.

Na kraju posebna zahvala mojoj obitelji i prijateljima koji su me podržavali i bodrili tijekom trogodišnjeg obrazovanja.

Sažetak

Motivacija zdravstvenih djelatnika potvrđeno je povezana s kvalitetom pružanja usluga zdravstvene zaštite i razvoja ustanove. U tom kontekstu podizanja kvalitete svakako se ističu mogućnosti i interes medicinskih sestara za nastavak stručnog usavršavanja i razvoja stručnih kompetencija na visokoškolskim institucijama. Potreba obrazovanog medicinskog kadra proizlazi iz prihvaćenih normi i standarda zdravstvene djelatnosti, ali i iz kompleksnih potreba oboljelih koji se liječe na bolničkim odjelima.

Radni uvjeti i struktura radnih organizacija uvelike doprinose osjećaju zadovoljstva zaposlenika i njihovoj radnoj motivaciji. Međutim, različita su istraživanja potvrdila da su materijalni uvjeti i financijska primanja najučestaliji uzrok nezadovoljstva zdravstvenih radnika, ali da ti isti uvjeti nisu i najjači motivacijski čimbenici.

Ovaj rad je nastao u provedenom istraživanju nakon sadržajnog istraživanja literature i kratkog upitnika o nekim čimbenicima motivacije, na uzorku od 100 (100%) studenata sestrinstva i medicinskih sestara na završetku visokoškolske izobrazbe, za rad na psihijatrijskim odjelima. Dobiveni rezultati upućuju na zaključke o visokom postotku sudionika koji svojom voljom ne bi odabrali rad na psihijatrijskim odjelima njih 47 (47%), a mišljenja da su psihijatrijski odjeli opasno radno mjesto procjenjuje značajan broj sudionika njih 28 (28%) se u potpunosti slaže sa tvrdnjom, 21 (21%) osoba se uglavnom slaže sa tvrdnjom, 35 (35%) osoba se osrednje slaže sa tvrdnjom, 14 (14%) osoba se uglavnom ne slažu sa tvrdnjom i 2 (2%) osobe se u potpunosti ne slažu sa tvrdnjom. Jednako tako od 65 sudionika njih 25 (40,4%) ističe da na psihijatrijskim odjelima ne bi radili zbog straha. Profesionalne kompetencije zdravstvenih djelatnika neosporno su pokazatelj kvalitete stručnog tima, a kompleksnost djelatnosti medicinskih sestara iziskuje široki spektar općih zdravstvenih i specifičnih znanja. 32 osobe (32%) sudionika ovog istraživanja također smatraju da nakon završenog studija sestrinstva nemaju dovoljno kompetencija za rad na psihijatrijskom odjelu te su im potrebne dodatne edukacije.

Iako se zbog veličine uzorka i primijenjenih metoda obrade podataka ne mogu donositi generalizirajući zaključci za populaciju visokoobrazovanih medicinskih sestara, dobiveni rezultati pobuđuju pažnju o organizaciji zdravstvenih studija i obrazovanja medicinskih sestara ali i postojanja predrasuda prema psihijatrijskim pacijentima i odjelima. Od obrađenih rezultata pozitivno mišljenje o djelatnicima na odjelu psihijatrije ima 82 (82%) osobe, a negativno mišljenje 18 (18%) osoba.

Ključne riječi: motivacija, medicinske sestre, kompetencije, psihijatrijski odjel

Abstract

The motivation of medical workers is related to the quality of health care provision and institutional development. In this context of quality improvement definitely stand out the possibilities and interest of nurses in order to continue professional development and the development of professional competences at higher education institutions. The need for an educated medical staff is derived from the accepted norms and standards of healthcare, but also from the complex needs of patients who are treated in hospital departments.

The working conditions and structure of work organizations greatly contribute to the sense of employee satisfaction and their work motivation. However, various studies have confirmed that material conditions and financial benefits are the most common cause of dissatisfaction among medical workers, but they are also not the strongest motivational factors.

This paper was written in the conducted research after a substantive literature survey and a short questionnaire on some motivational factors, on a sample of 100 (100%) nursing students and nurses at the completion of higher education, for work at psychiatric departments. The results show the the highest percentage of participants who would not choose to work in psychiatric departments – 47 persons (47%). A significant number of participants estimate that psychiatric departments are dangerous places for work. Twenty-eight persons (28%) fully agree with the statement, 21 people (21%) mostly agree, 35 persons (35%) moderately agree, 14 persons (14%) mostly disagree and 2 persons (2%) completely disagree with the statement. Equally, 25 persons (40,4%) of 65 participants point out that they would not work at psychiatric departments because of fear. The professional competencies of healthcare workers are indisputably an indicator of the quality of the professional team, and the complexity of the activities of nurses requires a wide range of general health and specific knowledge. Thirty-two participants (32%) in this study also believe that after completing nursing studies, they do not have enough competencies to work in the psychiatric department and they need additional training.

Although the results cannot be generalized to the population of highly educated nurses because of the sample size and the data processing methods, given results induce attention on the organization of medical studies and nursing education but also on the existence of prejudices against psychiatric patients and departments. Out of the processed results, 82 persons (82%) have a positive opinion and 18 persons (18%) have a negative opinion about the workers in the psychiatric department.

Keywords: motivation, nurses, competencies, psychiatric department

SADRŽAJ

1.	Uvod.....	1
1.1.	Teorijska polazišta i čimbenici radne motivacije.....	2
1.1.1.	<i>Teorije motivacije</i>	3
1.1.2.	<i>Čimbenici radne motivacije</i>	6
1.1.3.	<i>Motivacija i radno zadovoljstvo u sestrinskoj profesiji</i>	9
2.	Cilj istraživanja.....	13
3.	Metode istraživanja.....	14
4.	Obrada rezultata.....	15
5.	Rasprava.....	33
6.	Zaključak.....	37
7.	Literatura.....	38

1. Uvod

Različiti faktori utječu na motivaciju ljudi za aktivnost u nekom njima važnom području. Polazeći od činjenice da je motivacija važan faktor u zadovoljenju kvalitete i pružanja usluga, svakako je važno usmjeriti napore u jačanje motivacije i zdravstvenih djelatnika. Poznato je da su najbrojniji zdravstveni djelatnici medicinske sestre te da je njihova uloga u medicinskom timu prepoznata na svim razinama zdravstvene zaštite. Ovisno o mjestu zaposlenja i djelokrugu rada, u odnosu na kompetencije medicinskih sestara postavljaju se različiti zahtjevi. Različitost profesionalnih kompetencija očituje se u potrebi usvojenih znanja i praktičnih vještina za provođenje nekog postupka i zahvata ili poznavanju tehnika regulacije i preusmjerenja nepoželjnih ponašanja pacijenata i poznavanje mjera samozaštite.

Odabir sestrinskog zanimanja i radno mjesto medicinske sestre za mnoge je ostvarenje sna, a neki to zanimanje uopće ne bi mogli raditi. U odnosu na istraživanja interesa i motiva bavljenja poslom medicinske sestre njihova utemeljenja proizlaze iz teorijskog koncepta tumačenja potreba i njihovog utjecaja na ponašanje ljudi. Poznato je da u sestrinskoj profesiji značajno više ima žena pa se taj fenomen može promatrati i kroz društvenu uvjetovanost te stereotipno tumačenje rodni uloga da su žene njegovateljice. Za sestrinsku profesiju opredjeljuje se sve više muškaraca, medicinskih tehničara, te se rodna uvjetovanost više ne može smatrati isključivim faktorom odabira sestrinske profesije.

Jednako tako, postoje razlozi zbog kojih medicinske sestre žele raditi na određenim mjestima unutar zdravstvenog sustava. Sukladno tome, medicinske sestre odabiru i trajne stručne edukacije i usavršavanja te polaze visokoškolske programe obrazovanja koji bi im u realnim uvjetima trebali omogućiti veću prohodnost unutar sustava i stvoriti brojnije prilike za razvijanje profesionalne karijere. Međutim, neke medicinske sestre cijeli svoj radni vijek provedu na jednom radnom mjestu, a neke u svojoj radnoj povijesti imaju više radnih mjesta koje su namjerno same birale. U postojećim teorijama motivacije naglašeno je da ponašanje proizlazi iz nečije želje ili potrebe. Ukoliko je osoba zadovoljna radom u primjerenim uvjetima i dobroj organizaciji poslova i zadataka, veća je vjerojatnost da ona neće tražiti novo radno mjesto.

Poznato je da su zdravstvena zanimanja među najstresnijim zanimanjima. U zdravstvenom je sustavu također poznato da postoje više i manje zahtjevna radna mjesta te ona mjesta koja medicinske sestre izlažu većoj količini radnog stresa. Među onima s najviše profesionalnog stresa izdvajaju se odjeli psihijatrije, onkologije, jedinice intenzivnog liječenja te hitnog prijema. [1] Postavlja se stoga pitanje zašto bi netko uopće želio biti medicinska sestra ili medicinski tehničar na tim odjelima?

Istraživanja su pokazala da različiti motivacijski faktori djeluju na odabir sestrinskog zanimanja, a i da materijalni uvjeti i financijska primanja nisu najvažniji motivator medicinskih sestara. Trenutni ekonomski pokazatelji jasno ukazuju da su druga zanimanja isplativija, a upisna mjesta u medicinskim školama sve su traženija. Povijesno gledajući, sestrinsko je zvanje uvijek bilo visoko moralno vrednovano u društvu čemu doprinosi i činjenica da svojim djelovanjem pomažu i spašavaju ljudske živote i brinu za bolesne.

U ovom radu analizirat ćemo neke od čimbenika koji utječu na motiviranost medicinskih sestara za obavljanje njihovog posla s posebnim osvrtom na motivaciju za rad na odjelima psihijatrije nakon visokoškolske izobrazbe. O psihijatrijskim pacijentima postoje mnoge predrasude i stereotipi, a stigmatizaciji psihijatrijskih bolesnika doprinose i zdravstveni radnici. Također, možemo primijetiti da su i zdravstveni radnici koji rade sa psihijatrijskim pacijentima stigmatizirani od strane društva. Većina autora istraživanja razine stresa kojoj su izloženi zdravstveni radnici na pojedinim odjelima ujednačeni su u mišljenju da se među najstresnijim radnim mjestima medicinskih sestara smatraju radna mjesta na odjelima psihijatrije. [1]

1.1. Teorijska polazišta i čimbenici radne motivacije

Objašnjenje motivacije i njezine uloge u životu ljudi središte je brojnih znanstvenih istraživanja i rasprava. Tumačenjem motivacije pokušava se odgovoriti na mnoga pitanja o razlozima nečijeg većeg ili manjeg angažmana oko radnih zadataka, životnih uloga, stvaranja društvenog položaja i stjecanja ekonomske moći. Temeljno pitanje u istraživanju motivacije je „*zašto*“ nešto radimo baš na određeni način. U psihologiji se o motivaciji raspravlja s različitim aspektata te predstavlja središnji fenomen brojnih istraživanja objašnjenja svrhovitosti i značenja ljudskog ponašanja. [2]

Sukladno prihvaćenim objašnjenjima i definiranju pojma motivacije, Bakotić i Bogdanović pišu da „motivacija podrazumijeva vrlo složenu i dinamičku koncepciju temeljenu na raznolikim ljudskim potrebama, željama, vrijednostima i preferencijama“ koje se međusobno razlikuju unutar populacije ljudi i koje se razvijaju i usmjeravaju razvojnim tijekom osobe. Autorice dalje navode da je motivacija složeni teorijski koncept koji uključuje sustav individualnih sila i odnosa kao i vanjskih faktora koji utječe na ponašanje pojedinca“. [3]

1.1.1. Teorije motivacije

Za razumijevanje motivacije važno je imati na umu da se ljudi međusobno razlikuju prema sposobnostima i vještinama, a da se u osnovi kao uzroci nečijeg ponašanja nalaze potrebe, želje i interesi [2]. One predstavljaju ishodišta aktivnosti, izvore ustrajnosti i određuju usmjerenje ljudskog ponašanja upravo u svrhu zadovoljenja neke potrebe [2,4]. Poznato je da teorija izbora uz fiziološke i potrebe za preživljavanjem ističe ljubav, moć, slobodu i zabavu kao temeljne ljudske potrebe

Arnania-Kepuladze zaključuje da se suvremeni pristupi u istraživanju motivacije temelje na Maslowljevoj hijerarhiji potreba kao osnovnih motiva ljudskog ponašanja. Organizirane unutar hijerarhije, motivi se pobuđuju sukladno zadovoljenju najprije onih potreba koje su niže u toj hijerarhijskoj strukturi.[5] To znači da će najviše pozicionirane potrebe za samo aktualizacijom biti zadovoljene posljednje.

Jadnrić, Boras i Šimić navode da autori dijele teorije razvoja motivacije u dvije kategorije. Prva kategorija obuhvaća one teorije koje su vezane uz vjerovanja povezana uz kompetenciju, a koja se temelje na procjeni vlastitih sposobnosti i očekivanju uspjeha.[6] To su teorije samo efikasnosti, atribucijske teorije s teorijama vezanim uz inteligenciju, teorije kontrole i moderne teorije očekivanja-vrijednosti. Ove teorije naglašavaju uvjerenje u efikasnost regulacije vlastitih aktivnosti i svladavanja zadataka, što znači da će osoba biti motivirana za obavljanje određenog zadatka ako misli da posjeduje sposobnosti, ima kontrolu i da će biti učinkovita u tome što radi. Osim efikasnosti, postoji i razlog zašto ljudi rade i obavljaju određene zadatke. Na to pitanje možemo odgovoriti postojanjem intrinzične motivacije prema kojoj vrednujemo naše zadatke i ciljeve u odnosu na osobna i uvjerenja okoline.[6]

Proces motivacije započinje pojavom potreba koja kod pojedinca stvara napetost i tjeraju na akciju odnosno ponašanje. Unutrašnji faktori koji motiviraju i pokreću naše aktivnosti nazivaju se motivi no da bi potreba postala motiv neophodno je da čovjek osvijesti potrebu te da ona postane pokretač ponašanja. Motivi mogu biti psihološki (potreba za priznanjem), fiziološki (potreba za hranom, vodom) ili socijalni kao potreba za druženjem. Faktori koji utječu na motiviranost za rad nazivaju se motivatori. Oni reguliraju, potiču i usmjeravaju ponašanje u željenom pravcu kako bismo postigli postavljeni cilj. [7]

Teorije motivacije općenito se dijele na sadržajne koje su usmjerene otkrivanju i klasifikaciji potreba kao uzroka da se ljudi ponašaju na određeni način; i na procesne teorije koje osim potreba, za objašnjavanje radne motivacije uključuju percepciju, očekivanja, vrijednosti i njihovu međusobnu interakciju. [7,8] Lambrou i suradnici su teorije motivacije podijelili u odnosu na potrebe i teorije temeljene na intrinzičnim faktorima.[9] U teorijama motivacije mogu

se izdvojiti zajednička pitanja o tome što ljude pokreće na određeno ponašanje, što usmjerava ljudsko ponašanje i što ga drži kontinuiranim.

Izdvojene teorije temeljene na potrebama ili teorije sadržajne motivacije su [8,9]:

- Maslowljeva teorija hijerarhije potreba
- Alderferova teorija trostupanske hijerarhije
- McClellandovateorija motivacije postignuća
- Herzbergerova dvofaktorska teorija motivacije
- Minerova teorija motivacije uloga

Herzbergova dvofaktorska teorija proizašla je iz pokušaja razumijevanja što ljudi žele od svog posla te kako materijalni i nematerijalni faktori utječu na motivaciju i ponašanje. [5] U toj se teoriji motivi dijele ne ekstrinzične ili vanjske koji u odnosu na posao mogu biti plaća, radni uvjeti, politika organizacije, administracija i drugi, te na intrinzične ili unutarnje motive opisane kroz odgovornost, izazove, priznanje i ostvarenje. Unutar ove teorije važno je istaknuti da su neke potrebe usmjerene izbjegavanju neugode i nezadovoljstva. [10]

McClellandova teorija razlikuje tri oblika motivacijskih potreba ljudi. To su potreba za moći, popularnosti i uspjehom. Potreba za moći tipična je za ljude koji vole biti u središtu i utjecati na druge, a oni su energični, principijelni i snažni. Prema toj teoriji ljudi s potrebom za popularnošću su društveni, a pokreće ih pripadnost i priznanje. Potreba za uspjehom karakteristična je za ljude koji su pokretani izazovima i uspjehom te je za njih jako važna uspješnost. [5]

Procesne teorije ili teorije intrinzičnih faktora objašnjavaju sam proces odlučivanja i daju odgovor zašto ljudi nešto rade uključujući i one aktivnosti koje nisu u skladu s njihovim interesima i motivima. Šajatović zaključuje da je motivacija rezultat očekivanja i preferencija jer u odnosu na očekivana životna ostvarenja postoje i različita očekivanja o načinima ostvarenja tih ciljeva.[7]Procesne teorije prije svega naglašavaju utjecajnost subjektivnih očekivanja i vrijednosti radnika na motivaciju i marljivost. [11]

Autori Lambrou i suradnici među procesnim ili teorijama intrinzične motivacije izdvajaju [9]:

- Vroomova teorija očekivanja (expectancy)
- Lockeova teorija postavljanja ciljeva (goal setting)
- Adamsova teorija pravednosti (equity)

Nadalje se među teorijama motivacije ističe Vroomova teorija očekivanja prema kojoj su radnici/zaposlenici motiviraniji kad znaju da će njihov trud biti pravilno vrednovan [5]. Radna motivacija unutar ove teorije podrazumijeva tri međuzavisna faktora: trud i izvedbu, izvedbu i nagradu, nagradu i osobni cilj. Gomez i Proenca navode da trud zavisi od interakcije navedenih kognitivnih faktora jer se osobno uvjerenje o vrijednosti cilja, procjeni potrebnog uloženog truda i procjene očekivanog izvršenja.[10] Sukladno tome motivacija je djelotvornija kad radnik zna da će rezultat, cilj ili nagrada biti recipročni uloženom trudu. Jednako tako, motivacija je smanjena kad se uspjehu, cilju i nagradi ne pridaje dovoljna važnost.

Adamsova teorija jednakosti naglašava da su ljudi motivirani njihovim uvjerenjima o pravednosti i jednakosti nagrađivanja. Ljudi imaju tendenciju upotrebljavati subjektivnu procjenu i usporedbe njihovih nastojanja i nagrada s onima drugih ljudi. Prema tome oni ljudi koji osjećaju da u usporedbi s drugima njihov trud nije pravedno jednako vrednovan smanjuju napore. U toj teoriji podjednako demotivirajuće djeluju nejednakost nagrađivanja i pretjerano izjednačavanje.[5]

O motivaciji i njenom utjecaju na ponašanje ljudi autorica Lalić pozivajući se na izvore izdvaja nekoliko karakterističnih stavova [12]:

- motivacija je opći pojam koji se odnosi na skup nagona, zahtjeva, potreba i želja
- motivacija je skup unutrašnjih snaga koje pojačavaju napor u izvršavanju zadatka
- motivacija je psihološka karakteristika koja djeluje na stupanj predanosti
- motivacija se sastoji od faktora koji pobuđuju, usmjeravaju i podržavaju ponašanje u određenom pravcu
- motivacija se odnosi na varijable koje određuju smjer, veličinu i trajanje ponašanja
- motivacija je skup stavova i vrijednosti koje utječu na specifično i s ciljem određeno ponašanje
- motiviranje je skup procesa koji potiču i održavaju ponašanje prema cilju

Autori zaključuju da je motivacija složeni psihološki proces pokretanja i reguliranja ponašanja usmjerenih prema ostvarenju određenog cilja, a takvo ponašanje vođeno je unutarnjim potrebama pojedinca. [13]

1.1.2. Čimbenici radne motivacije

Motivacija je svaki utjecaj koji potiče na ciljano ponašanje ljudi. Pojam motivacije jest stanje u kojem smo iznutra pobuđeni nekim potrebama, porivima, težnjama, motivima, ali i usmjereni prema postizanju nekog cilja koji nas izvana potiče na određeno ponašanje. [8,14]

Motivaciju kreiraju unutarnji i vanjski faktori koji uzrokuju entuzijazam, želju, svrhu i upornost u postizanju određene aktivnosti. Motivacija zaposlenika ima koristi za utjecaj na poslovni rezultat, a menadžerov zadatak je poticati motivaciju i usmjeravati je prema postizavanju organizacijskih ciljeva. [8]

U odnosu na radnu motivaciju, autorica Heathfield ističe da svatko od nas ima razloge zašto radi, a ti razlozi jednako su individualni kao i osobe. Ona dalje navodi da svatko od nas radi jer taj posao ili radno mjesto pruža nešto što želimo.

Prema razlozima nečijeg rada možemo razlikovati brojne skupine zaposlenika. Tako se navodi da neki ljudi rade jer vole svoj posao, neki zbog profesionalnog i osobnog ispunjenja, neki zbog vjerovanja da pridonose nekom važnom višem cilju, neki imaju osobne misije koje žele ostvariti, neki rade jer vole interakciju sa suradnicima i klijentima, neki da bi ispunili svoje vrijeme aktivnostima.

Autorica u opisu motivacijskih čimbenika za rad izdvaja nekoliko ključnih koji se spominju i u drugoj literaturi:

- mogućnost i osjećaj kontrole koji podrazumijeva uključenost u donošenje odluka, postavljanje jasnih i mjerljivih ciljeva, definiranu odgovornost za cijelo zaduženje ili samo dio istog, zadatke koji se obavljaju na radnom mjestu i priznanje za ostvarenje
- osjećaj pripadnosti kolektivu koje se očituje kroz pravovremenu dostupnost informacija i komunikaciju, jasnoća i razumijevanje procedure donošenja odluka, prilike za timski rad i suradnju, dokumentiranje i obznanjivanje napretka i postignuća
- prilike za osobni rast i razvoj zaposlenika koje se ostvaruju kroz edukacije i trening, usmjeravanje karijere, timski rad, planiranje uspjeha, mogućnost napredovanja
- vodstvo i menadžment koji zaposlenicima osiguravaju jasna očekivanja o željenim rezultatima i ciljevima, dosljednost i povratne informacije

Autorica dalje navodi da bez obzira na osobne razloge nečijega rada, svi radimo zbog novaca bez obzira nazivali to plaćom, naknadom, prihodom, bonusom ili beneficijama. Iako novac možda stvarno i nije najvažniji motivacijski faktor, svakako je pogrešno podcjenjivati važnost materijalnih naknada i beneficija u našem životu. [15]

Navedenome se pridružuje i Kooser koja također potvrđuje važnost materijalnih primanja i naknada koje nam osiguravaju zadovoljenje životnih potreba. No i u smislu materijalne motivacije neki ljudi će nauštrb materijalne nagrade i plaće rađe izabrati posao koji uživaju i vole raditi, a netko drugi će raditi i više kako bi povećali materijalna primanja.

Kooser navodi da zaposlenike koji rade zbog ljubavi prema poslu i osobnog zadovoljstva karakteriziraju osobine poput odlaska na posao s veseljem, usmjerenost na radne zadatke tijekom cijelog radnog dana i općenito predanost poslu. Ona nadalje među čimbenicima radne motivacije ističe fleksibilnost koja zaposlenicima omogućava usklađivanje obiteljskih obaveza, planiranje odmora i slobodnog vremena, korištenje praznika te omogućavanje rada od kuće.

U radnoj motivaciji značajno mjesto ima osjećaj svrhovitosti i utjecaja radnih aktivnosti. Naime, zaposlenici koji osjećaju da svojim radom nešto mijenjaju i koji znaju da se njihov angažman cijeni motivirani su za obavljanje radnih zadaća. [16]

Autorice Ljubetić i Šajatović ističu da na motivaciju zaposlenika utječu njegove individualne osobine, osobitosti posla i organizacijski uvjeti u kojima se rad odvija. [7,8] Individualne se osobine izražavaju kroz potrebe, stavove, preferencije, očekivanja, interese pojedinaca. U odnosu na poslovne ili radne uvjete ističu se kompleksnost, autonomnost, zanimljivost, vještine koje zahtjeva i raznolikost. [7,8] Organizacijski uvjeti podrazumijevaju pravila i procedure, personalnu politiku, praksu rukovođenja, postojanje sustava nagrađivanja i neposrednu radnu okolinu i uvjete. [7,8]

U odnosu na motivaciju vezanu za posao i radno mjesto valja istaknuti i koliku važnost posao ima u nečijem životu. S tim u vezi, Jurčec navodi radne orijentacije opisane kroz stavove osoba prema poslu koji rade. Prema njoj su radne orijentacije definirane kao temeljne svrhe kojima služi plaćeni posao. Isto tako u opisu radnih orijentacija navodi da su to razmišljanja o pronalasku smisla u radu. Stoga bismo radne orijentacije mogli opisati doživljajem svrhovitosti i značenja rada.

Istraživanja koja navodi pokazuju da ljudi mogu svoje radne uloge shvaćati kao posao i izvor prihoda, kao karijeru i kao životni poziv. Oni zaposlenici koji su usmjereni na posao rade uglavnom samo zbog novca, a u slučaju financijske sigurnosti tim se poslom ne bi bavili i oni svoj posao doživljavaju kao nužnost. Zaposlenici koji su usmjereni na karijeru uživaju u svom poslu, ali im sam trenutni posao ne čini zadovoljstvo te to smatraju gubitkom vremena pa žele napredovati i ostvariti višu poziciju u poslu. Pojedincima koji svoj posao doživljavaju kao životni poziv, rad i posao je dio njihovog identiteta te se s njim poistovjećuju. Takvi ljudi su zadovoljni poslom, a uvjerenja su kako svojim radom pridonose da svijet bude bolji.

Početna istraživanja i tumačenja radnih orijentacija u smislu životnog poziva bila su temeljena na religijskim uvjerenjima o nadnaravnim utjecajima da se pojedinac bavi onim

aktivnostima koje su dobre za društvo. Suvremene teorije životnog poziva pretpostavljaju da proizlazi iz unutarnje motivacije traženja smisla života i posla/rada.

Autorica izdvaja tri bitna elementa životnog poziva :

- osjećaj neke unutarnje sile koja motivira za određene aktivnosti
- traženje i usmjerenost pronalaženju smisla
- usmjerenost prema drugim ljudima.

Ljudi koji svoj posao doživljavaju kao životni poziv, rade zbog ispunjenja i zadovoljstva koje im posao pruža te je za njih posao sam po sebi cilj i svrha. Koncept životnog poziva postaje važan u profesionalnom okruženju jer se smatra da osjećaj smisla i samo ispunjenje ima pozitivne posljedice na radni i privatni život. Utvrđeno je da ljudi koji se ne mogu suočiti i svladati životne izazove pate od poremećaja raspoloženja i mogu doživjeti sindrom sagorijevanja. [17]

Teorija samo determinacije ili određenja jedna je od teorija koje zagovaraju težnju i sklonost čovjeka za autonomijom u odabiru i regulaciji ponašanja jer veći osjećaj autonomije pozitivno korelira s razinom sreće i životnog zadovoljstva. [17,18]. U tom smislu autonomija i samostalnost odabira mogu se objasniti i kao osobna unutarnja motivacija za neki posao. Jurčec navodi da je u teoriji samoodređenja istaknuta važnost razlikovanja ljudskog ponašanja koje je autonomno odabrano i željeno te ponašanja zbog kontrole i prisile.

U okvirima teorije samo determinacije nastoji se objasniti u kolikom obimu na dobrobit i efikasnost utječe voljno ljudsko ponašanje, a u kolikom ponašanje određeno nekim vanjskim utjecajima. Ona navodi da zadovoljenje temeljnih psiholoških potreba pozitivno korelira s osjećajem dobrobiti zaposlenika, osjećajem zadovoljstva poslom, intrinzičnom autonomnom radnom motivacijom, količinom dobrovoljno provedenog vremena na poslu i vrednovanjem učinka. [17]

1.1.3. Motivacija i radno zadovoljstvo u sestrijskoj profesiji

Njegovateljsko zdravstveno osoblje, a što jesu i medicinske sestre, predstavlja značajan dio zdravstvenih sustava. Zbog toga se profesionalna motivacija medicinskih sestara u velikoj mjeri smatra odlučujućim čimbenikom kvalitete u skrbi za pacijente i korisnike koji ima značajan utjecaj na uspješnost organizacije. [4]

Neposredni radni uvjeti povezani su sa osjećaj radnog zadovoljstva, učinka i motivacije zaposlenika. U skladu s tim Pinar i suradnici ističu da je sestrištvo kao profesija suočena s problemom motivacije i niskog zadovoljstva poslom. Oni navode da literatura kontinuirano ukazuje na umjereno i nisko radno zadovoljstvo i motivaciju medicinskih sestara. Kao glavni razlog toga navode stresne radne uvjete u zdravstvenom sustavu. Autori nadalje navode da je 50-70 (50-70%) medicinskih sestara umjereno motivirano i zadovoljno. [19] Tome se pridružuje i Linde koja pak naglašava nepovoljnu situaciju za medicinske sestre zaposlene u ustanovama za mentalno zdravlje. [20] Nezadovoljstvo i manjak motivacije zdravstvenih djelatnika rezultira sniženom kvalitetom općih zdravstvenih usluga, lošom komunikacijom, remećenjem sigurnosti pacijenata i pojavom profesionalnih pogreški. [9,19,20] Niska radna motiviranost pridonosi da pojedinci ne pokazuju svoja znanja i vještine što vodi lošijoj kvaliteti usluge i skrbi. U slučaju kada su zdravstveni djelatnici visoko motivirani oni svoje vještine usmjeravaju u organizacijske ciljeve te njihova motivacija, produktivnost, kvaliteta usluga, uspješnost institucije i radno zadovoljstvo rastu. [19] Sukladno ovome Skitsou i suradnici ukazuju na pojačan interes o radnom zadovoljstvu osoblja u ustanovama za mentalno zdravlje. Radno zadovoljstvo i motivacija u značajnim su relacijama s emocionalnom iscrpljenošću i profesionalnim sagorijevanjem zdravstvenih djelatnika. [21]

Linde argumentira da se radno zadovoljstvo i motivacija osoblja može kontinuirano održavati i jačati kroz programe osnaživanja i edukacija o specifičnostima populacije s mentalnim oboljenjima čak i više nego pojačanim zapošljavanjem i brojnošću osoblja. [20]

Argumentirajući Maslowljevju hijerarhiju potreba, inače prvu teoriju usmjerenu odnosu zadovoljenja potreba i motivacije, Damayanthi ističe da se u radnom zadovoljstvu i motivaciji trebaju zadovoljiti one potrebe koje su hijerarhijski niže.

Damayanthi i suradnici su u istraživanju zadovoljstva poslom na uzorku 160 medicinskih sestara utvrdili da je 70(70%) sestara odabralo sestrištvo zbog interesa, 20 (20%) njih se u tom istraživanju izjasnilo kako nisu imale drugi izbor, a 10 (10%) ispitanika navelo je financijske motive u odabiru sestrijskog zanimanja. Zadovoljstvo poslom medicinskih sestara u tom je istraživanju procijenjeno kao umjereno. [22]

Lambrou i sur. ustvrdili su da je postignuće najjači motivator među zdravstvenim radnicima (liječnici i medicinske sestre), a zatim po motivacijskom utjecaju za medicinske sestre to su nagrada i radni suradnici te naposljetku radni uvjeti i zadovoljstvo poslom. Prema tim je autorima postignuće definirano kriterijima ponosa, cijenjenosti, poštovanja i društvenog uvažavanja. U odnosu na procjenu dob ustanovili su da radno zadovoljstvo najvišim procjenjuju medicinske sestre starije od 55 godina. [9]

Radno zadovoljstvo zdravstvenih radnika, koje je definirano kroz stavove prema vlastitom poslu i s njim povezanim osjećajima, uvjerenjima i ponašanjem, rezultat je višesložnih interakcija radnih iskustava, organizacijskog okruženja i motivacije. Radno zadovoljstvo neupitno je povezano s motivacijom, a oboje uključuju kognitivne, afektivne i ponašajne procese.

Pokazalo se da su karakteristike posla identificirane kao kritične determinante motivacije i zadovoljstva zdravstvenih radnika. U odnosu na karakteristike posla najčešće istraživane varijable su radno okruženje, opis poslova, fizički uvjeti rada, odnos sa suradnicima, spremnost na neplanirane promjene, prihodi, pogodnosti, vrijeme za obitelj i lokacija radnog mjesta, autonomija i sigurnost radnog mjesta. U istraživanju Peters i suradnika, rangirajući od najvažnijeg pa prema najmanje važnom zdravstveni radnici biraju odnos sa suradnicima, fizički uvjeti rada, mogućnost usavršavanja, adekvatnu opremljenost za primjenjivost znanja i vještina te dinamičnost posla. [11] Nadalje se među najvažnijim faktorima posla ističu povjerenje korisnika i mogućnost profesionalnog napredovanja. Dobra materijalna primanja nisu bila u deset najvažnijih karakteristika vezanih uz posao. Istraživanja nadalje utvrđuju slične pokazatelje zadovoljstva medicinskih sestara kod kojih je najvažniji faktor odnosa sa suradnicima, status i uvažavanje te održavanje ravnoteže između posla i obitelji. [23,24] Ona potvrđuju povezanost zadovoljstva medicinskih sestara sa stavom prema poslu koji obavljaju.

Hotchkiss i sur. također navode da su brojni drugi, a ne financijski uvjeti i faktori značajni za motivaciju zdravstvenih radnika. [25] Oni navode da je motivacija zdravstvenih radnika dinamičan psihološki proces nastao interakcijom pojedinca i njegove radne okoline. Jednako argumentiraju Gomez i Proenca navodeći da novčani prihodi jesu motivacijski faktori ali u sestrinskoj populaciji nisu najvažniji motivatori. Istovremeno financijski prihodi pokazali su se najvećim izvorom nezadovoljstva. [10] Bodur i Infal su utvrdili da najvišu razinu motivacije pokazuju medicinske sestre koje nemaju osiguran stalan posao. Oni također navode da se u posljednje vrijeme sve manje ljudi odlučuje za profesionalni posao medicinske sestre, ali u populaciji onih koji se odlučuju za stjecanje zvanja i posao medicinske sestre najizraženiji su intrinzični faktori. [26]

Gomez i Proenca sumirali su rezultate drugih istraživanja i ustvrdili da se motivacijski čimbenici i zadovoljstvo povezuju s radnim uvjetima i međuljudskim odnosima. Tako navode da su osjećaj ispunjenosti i autonomija među najznačajnijim faktorima motivacije medicinskih sestara. [10] Problem autonomije postaje izraženiji među visoko obrazovanim medicinskim sestrama jer u trenutno uređenom zdravstvenom sustavu njihov hijerarhijski položaj ne dozvoljava iskorištavanje kompetencija i vještina u punom opsegu. [26] U kontekstu tog problema, Kabeel i Eisa izdvajaju termin profesionalnog identiteta opisanog u smislu osobnog doživljaja uloge koju je osoba sposobna obavljati. Taj se identitet razvija kao posljedica internalizacije profesionalnih znanja i vještina, stavova, uvjerenja i etičkih normi te se stoga profesionalni identitet medicinskih sestara izgrađuje edukacijom i praksom, a očituje ponašanjem. [27]. Istraživanja su potvrdila da je odnos medicinskih sestara i liječnika značajan čimbenik procjene radnog zadovoljstva. Tako su medicinske sestre koje profesionalni odnos s liječnikom procjenjuju lošim najmanje zadovoljne poslom te one pokazuju i nisku motiviranost za rad.

Visoko obrazovani zdravstveni kadar s razvijenim profesionalnim vještinama doprinos je kvaliteti zdravstvenog sustava svugdje u svijetu. Ne čudi stoga da se odlazak educiranih medicinskih sestara iz zdravstvenog sustava pokušava spriječiti na različite načine. Problem napuštanja naročito je izražen na odjelima i bolnicama za psihijatrijsko liječenje. Ito i suradnici utvrdili da 44(44%) medicinskih sestara koje rade na psihijatrijskim odjelima ima namjeru otići. [28] Profesionalne kompetencije i mogućnost njihove primjene značajan su činitelj motivacije medicinskih sestara. Osim toga, autonomija i sudjelovanje u odlučivanju također su se pokazali faktorima koji su značajno povezani sa motivacijom i zadovoljstvom. Ostvarenost dobrih međuljudskih odnosa i interakcije među suradnicima te profesionalno uvažavanje svakako mogu unaprijediti razinu motivacije medicinskih sestara u zdravstvenom sustavu općenito, a posebno na odjelima koji zahtijevaju njihovu mentalnu spremnost.

S obzirom na faktore motivacije vrlo je važno spomenuti i prepreke radnoj motivaciji medicinskih sestara. One su navele da je težina posla ključna prepreka motivaciji, a uz puno radno vrijeme i često prekovremene radne sate one moraju odraditi većinu svojih kućanskih poslova i obveza kod kuće. Kao sljedeća važna prepreka u motivaciji istaknuta je neusklađenost privatnog obiteljskog života s odgovornostima i obvezama koje proizlaze iz njihovog posla. Tu se navode rad praznicima, blagdanima, vikendima i rad noću.

Osim ovih radnih uvjeta koji se odnose na količinu i opseg posla, medicinske sestre izražavaju da su bespomoćne i da im manjka autoriteta. To dvoje također predstavlja prepreku u radnoj motivaciji. Već jer ranije navedeno da medicinske sestre žele svoja stečena znanja i vještine moći primijeniti u praksi i radu s pacijentima. Tom osjećaju bespomoćnosti doprinosi

također ranije u tekstu navedena uloga liječnika koja je središte kulture i organizacijske strukture u zdravstvenim ustanovama. [29]

U odnosu na sve navedeno u uvodnom dijelu rada te literaturu koja naglašava važnost utjecaja različitih faktora na radnu motivaciju medicinskih sestara, ovo istraživanje usmjereno je analizi nekih faktora motivacije medicinskih sestara nakon završenog fakulteta. Očekivani doprinos ovog rada je razumijevanje mehanizma djelovanja motivacijskih faktora ili prepreka za rad na psihijatrijskim odjelima.

2. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja je ispitati mišljenje i motivaciju medicinskih sestara za zapošljavanje na psihijatrijskim odjelima nakon završenog fakulteta na studiju sestrinstva.

3. Metode istraživanja

U ovom istraživanju provedena je on-line anketa u grupi studenata 3.godine studija sestrištva i zaposlenih medicinskih sestara/tehničara. Anketa je provedena putem društvene mreže Facebook. Potencijalnim sudionicima objašnjena je svrha i cilj istraživanja. Istaknuta je dragovoljnost sudjelovanja ispitanika u istraživanju. U istraživanju je sudjelovalo 100 (100%) sudionika od kojih je 63 (63%) žena i 37(37%) muškaraca. Prema dobi sudionici su podijeljeni u 4 kategorije: od 19-24 godina ima 42 (42%) osobe, 25-29 godina ima 33 (33%) osoba, 29-34 13 (13%) osoba i 34 i više godina njih 12 (12%) osoba. Prema stručnoj spremi 58(58%) sudionika je završilo srednjoškolsko strukovno obrazovanje za zanimanje medicinska sestra /tehničar, zatim 21 (21%) sudionika je završilo opće gimnazijsko obrazovanje, a 21 (21%) sudionika je završilo neko od četverogodišnjih strukovnih zanimanja.

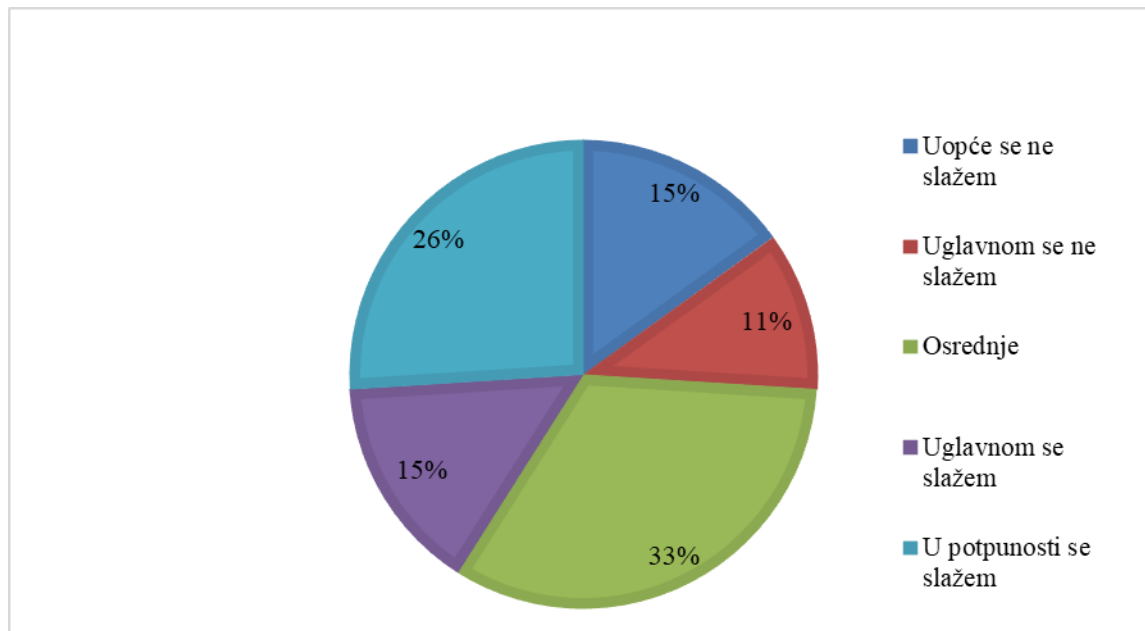
Po završetku srednje škole fakultet je upisalo 56 (56%) sudionika, a u toku zaposlenja za taj se korak odlučilo 44 (44%) sudionika.

Prema radnom statusu zaposlenih je u uzorku bilo 67(67%) , a 33 (33%) nije zaposleno, a od zaposlenih sudionika trećina, 21 (34%), radi na psihijatrijskom odjelu. Od ukupno 100 sudionika istraživanja 21 (21%) radi na odjelu psihijatrije, a od 79 (79%) preostalih ispitanika njih 59(75%) sudionika navodi da su bili u kontaktu s psihijatrijskim pacijentima, a 20 (25%) sudionika navodi da nije bilo u kontaktu sa psihijatrijskim bolesnicima.

Anketa izrađena za potrebe ovog istraživanja sadržavala je 24 čestice, a prvih sedam pitanja odnosilo se na sociodemografske karakteristike sudionika. Sljedeća tri pitanja odnosila su se na stavove o psihičkim bolesnicima, a nakon toga postavljena su četiri pitanja koja se odnose na mišljenju o potrebi dodatne edukcije za rad s psihijatrijskim pacijentima i poželjne osobine medicinskog osoblja za rad sa psihijatrijskim pacijentima. Sljedeća dva pitanja odnosila su se na stavove o radnom mjestu na psihijatrijskom odjelu i sputavanju psihičkih bolesnika. Ostala pitanja odnosila su se na motivaciju studenata Sestrištva i medicinskih sestara /tehničara za rad na psihijatrijskim odjelu i mišljenje sudionika o zdravstvenim djelatnicima i bolesnicima na psihijatrijskom odjelu.

4. Obrada rezultata

Na pitanje broj 8. Jesu li psihijatrijski bolesnici opasni?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljiv je u grafu 4.1.

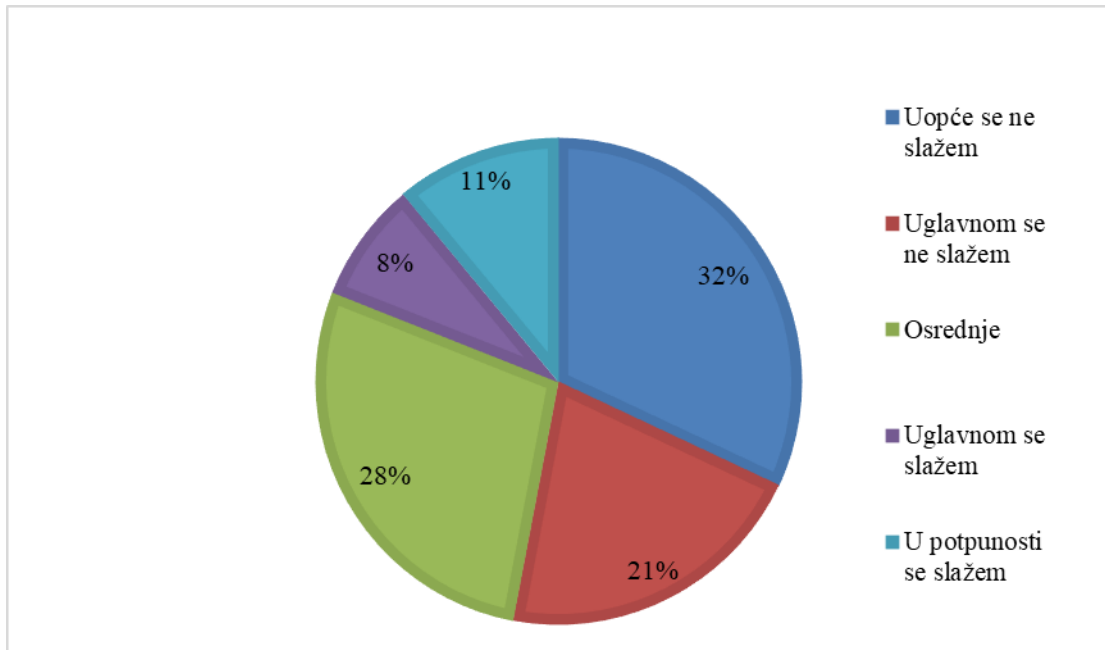


Graf 4.1. JESU LI PSIHIJATRIJSKI BOLESNICI OPASNI

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.1. prikazani su odgovori na pitanje: “ Jesu li psihijatrijski bolesnici opasni? “. Rezultati ukazuju da 26 (26%) sudionika smatra kako psihijatrijski bolesnici uglavnom i uopće nisu opasni, osrednje da su opasni smatra njih 33 (33%), a da su opasni uglavnom i potpuno smatra ukupno 41 (41%) sudionik.

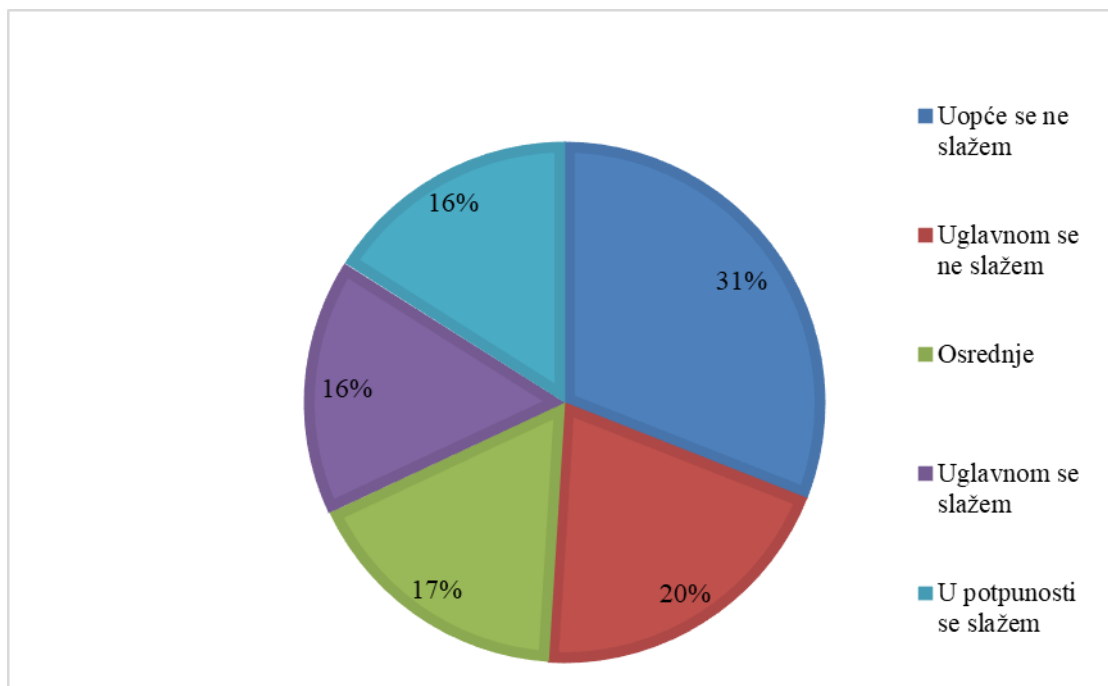
Na pitanje broj 9. jesu li psihijatrijski bolesnici nesposobni za samostalan život?, prikazani su u grafu 4.2.



*Graf 4.2. PSIHIJATRIJSKI BOLESNICI SU NESPOSOBNI ZA SAMOSTALAN ŽIVOT
Izvor: Autor N.P.*

U grafu 4.2. prikazani su odgovori na pitanje:“ Jesu li psihijatrijski bolesnici nesposobni za samostalan život?“ Da su psihijatrijski bolesnici nesposobni za samostalan život uglavnom i potpuno se slaže manje sudionika, odnosno njih 19 (19%), osrednje da su sposobni samostalno živjeti smatra 28 (28%) sudionika, dok 53(53%) sudionika smatra da su psihijatrijski bolesnici sposobni samostalno živjeti.

Na pitanje broj 10. Jesu li psihijatrijski bolesnici „slabi“ i sami odgovorni za svoje stanje?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljivo je u grafu 4.3.

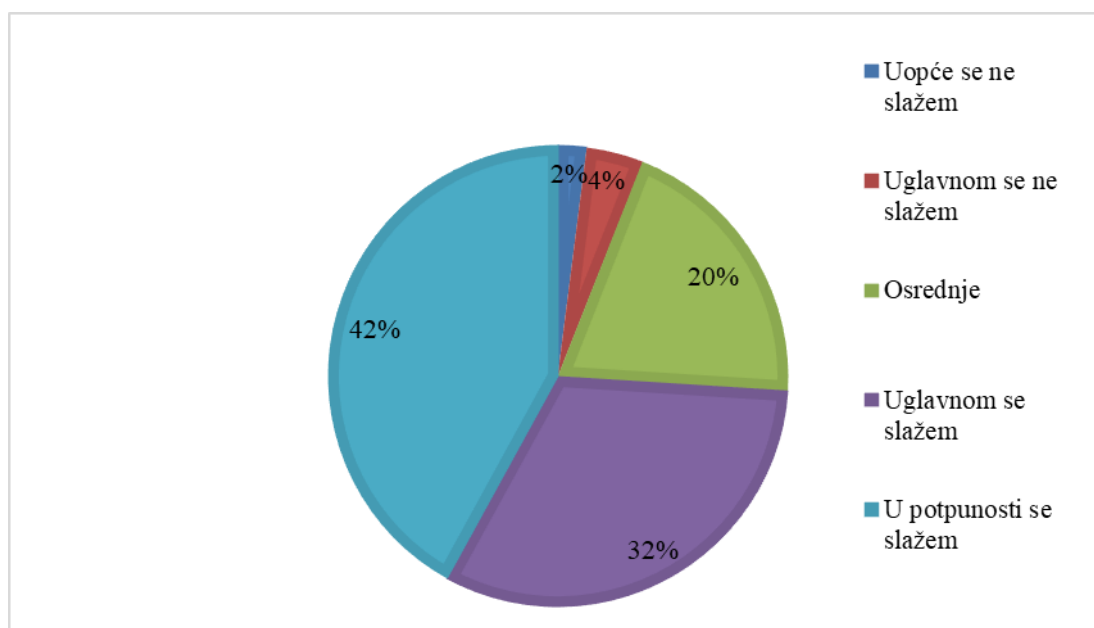


Graf 4.3. PSIHIJATRIJSKI BOLESNICI SU „SLABI“ I SAMI ODOGVORNI ZA SVOJE STANJE

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.3. prikazani su odgovori na pitanje:“ jesu li psihijatrijski bolesnici „slabi“ i sami odgovorni za svoje stanje?“ 51(51%) sudionika uopće ili uglavnom ne slaže s tvrdnjom. Osrednje se slaže sa ovom tvrdnjom da su psihijatrijski bolesnici slabi i sami krivi za svoje stanje 17 (17%) sudionika. Manje sudionika 32 (32%) ima suprotno mišljenje, odnosno smatra da su bolesnici slabi i sami krivi za njihovo stanje.

Na pitanje broj 11. Za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu potrebna je dodatna edukacija? ,odgovor koji su dali sudionici ankete vidljiva je u grafu 4.4.

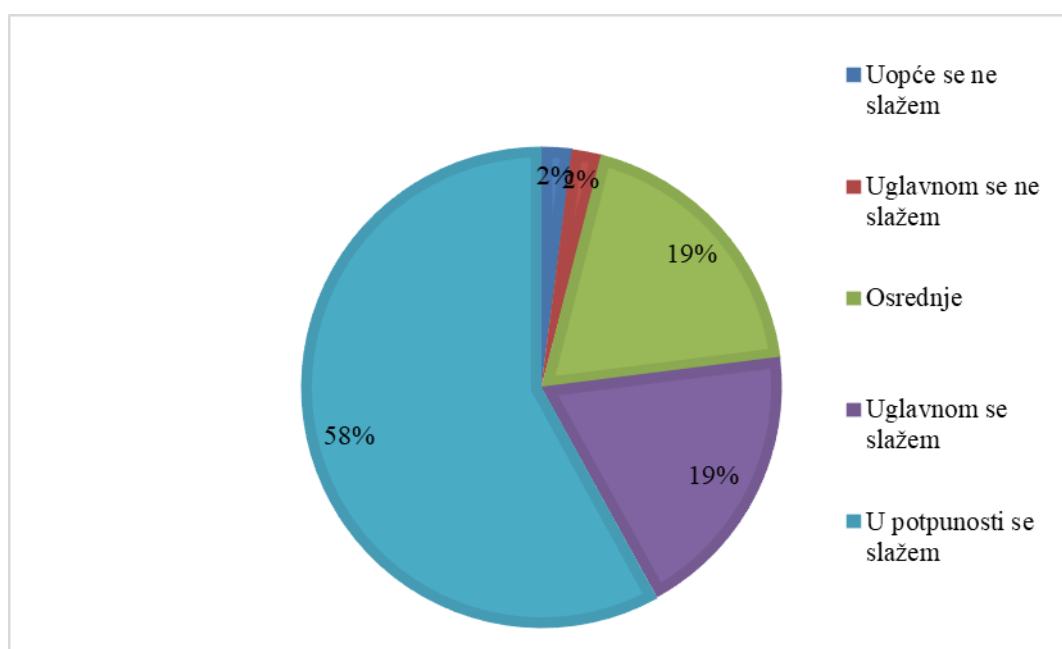


4.4. ZA ZAPOSLENJE NA PSIHIJATRIJSKOM ODJELU POTREBNA JE DODATNA EDUKACIJA

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.4. prikazani su odgovori na pitanje:“ za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu potrebna je dodatna edukacija?“ 74 (74%) sudionika uglavnom i u potpunosti opredjeljuje za mišljenja kako je za rad na psihijatrijskom odjelu potrebna dodatna edukacija, osrednje mišljenje za rad na psihijatrijskom odjelu za dodatnu edukaciju ima 20 (20%) sudionika, a samo 6 (6%) smatra da dodatna edukacija nakon fakulteta uglavnom i uopće nije potrebna.

Na pitanje broj 12. Osoba zaposlena na psihijatrijskom odjelu treba posjedovati određene osobine (komunikacijske vještine, tolerantnost, strpljivost, empatiju...)? odgovor koji su dali sudionici ankete vidljiv je u anketi 4.5.

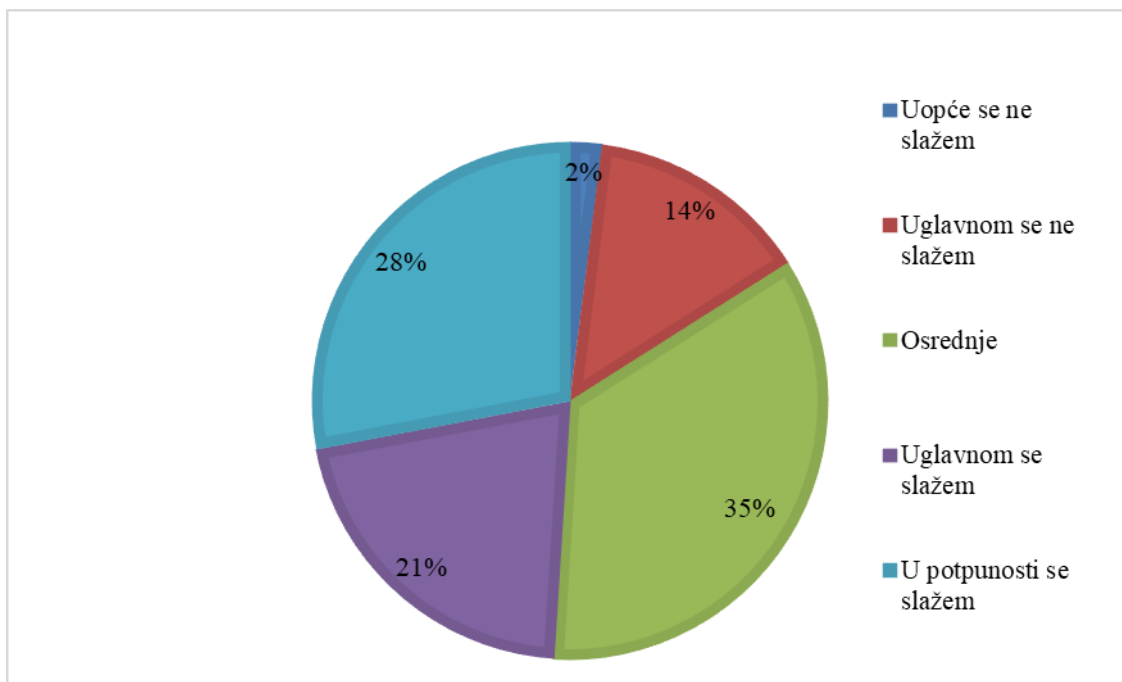


Graf 4.5. OSOBA ZAPOSLENA NA PSIHIJATRIJSKOM ODJELU TREBA POSJEDOVATI ODREĐENE OSOBINE (KOMUNIKACIJSKE VJEŠTINE, TOLERANTNOST...)

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.5. prikazani su odgovori na pitanje:“ osoba zaposlena na psihijatrijskom odjelu treba posjedovati određene osobine?“ 77 (77%) sudionika uglavnom i potpuno smatra kako osobe zaposlene na psihijatrijskim odjelima trebaju imati razvijene određene komunikacijske sposobnosti, tolerantnost, strpljenje, empatiju i asertivne osobine, njih 19(19%) moglo bi se smatrati neopredijeljenim u mišljenjima, a 4(4%) sudionika smatra da takve osobine zaposlenika uglavnom i uopće nisu potrebne.

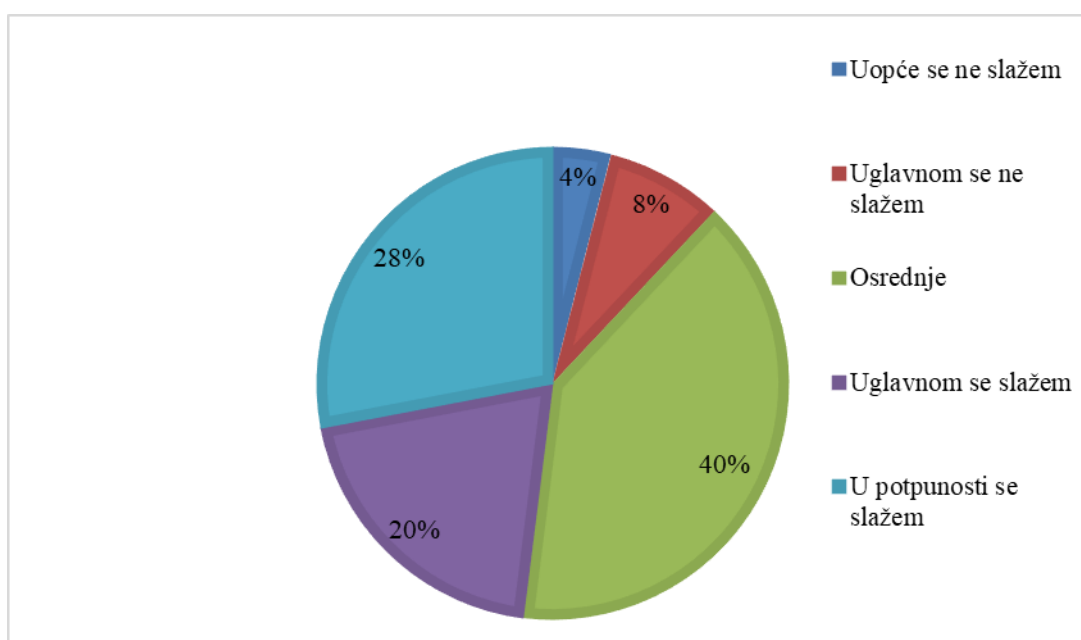
Na pitanje 13. „Smatrate da je psihijatrijski odjel opasno radno mjesto?“ prikazan je na grafu 4.7.



*Graf. 4.7. PSIHIJATRIJSKI ODJEL OPASNO RADNO MJESTO
Izvor: Autor N.P.*

U grafu 4.7. prikazani su odgovori na pitanje:“ je li je psihijatrijski odjel opasno radno mjesto?“16(16%) sudionika psihijatrijske odjele ne procjenjuje opasnim radnim mjestom. Osrednje opasnim odjel procjenjuje 35 (35%) sudionika, a 49 (49%) uglavnom i u potpunosti smatra da su psihijatrijski odjeli opasni za rad.

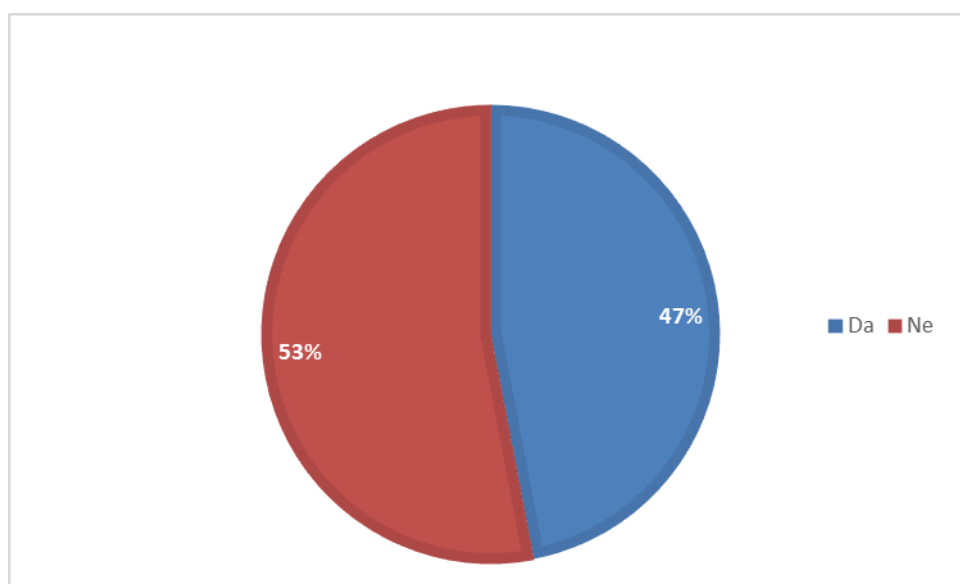
Na pitanje 14. Sputavanja bolesnika je humano?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljivo je u grafu 4.6.



*Graf 4.6. PRISILNO SPUTAVANJE BOLESNIKA JE HUMANO
Izvor: Autor N.P.*

U grafu 4.6. prikazani su odgovori na pitanje:“ sputavanje bolesnika je humano?“. 28 (28%) sudionika se u potpunosti slaže da je sputavanje humano, dok su postupci sputavanja humani uglavnom za 20 (20%) sudionika. Svoju neopredijeljenost u smislu većeg ili manjeg slaganja oko humanosti prisilnog sputavanja izrazilo je 40(40%) sudionika. Ukupno se 12(12%) sudionika uglavnom ili uopće ne slaže s tvrdnjom da je sputavanje bolesnika humano.

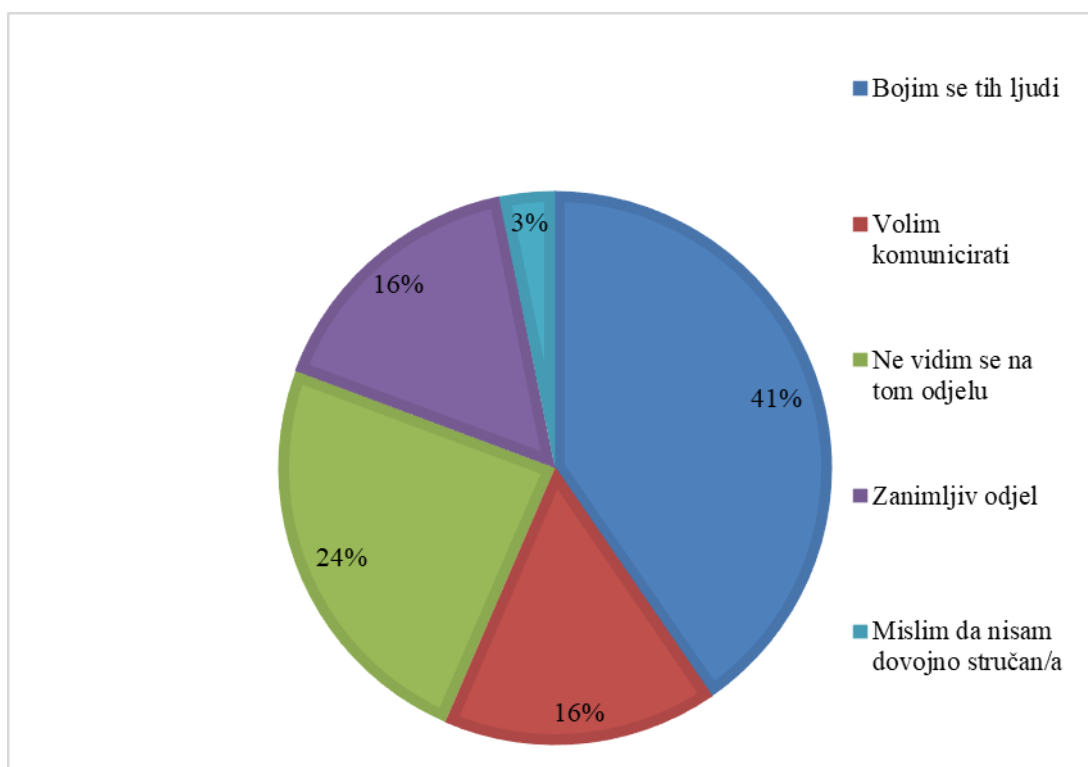
Na pitanje 15. Ukoliko bi mogli birati svoje radno mjesto bi li odabrali psihijatrijski odjel?, odgovor koji su sudionici dali vidljiv je u grafu 4.8.



Graf 4.8. UKOLIKO BI MOGLI BIRATI SVOJE RADNO MJESTO BI LI ODABRALI PSIHIJATRIJSKI ODJEL
Izvor: Autor N.P.

Grafičkim prikazom 4.8. prikazani su odgovori na pitanje:“ Ukoliko bi mogli birati svoje radno mjesto biste li odabrali psihijatrijski odjel?“ (53%) sudionika u ovom istraživanju ne bi svojom voljom odabralo psihijatrijski odjel za radno mjesto, a 47(47%) bi za radno mjesto odabralo psihijatrijski odjel.

Pitanje 16. odnosi se i nadovezuje na prethodno pitanje. Od 100 sudionika ankete 62 sudionika su dala odgovor. Najčešći razlozi odabira negativnog ili pozitivnog odgovora za rad na psihijatrijskom odjelu koji su naveli sudionici ankete prikazani su u grafu 4.9.



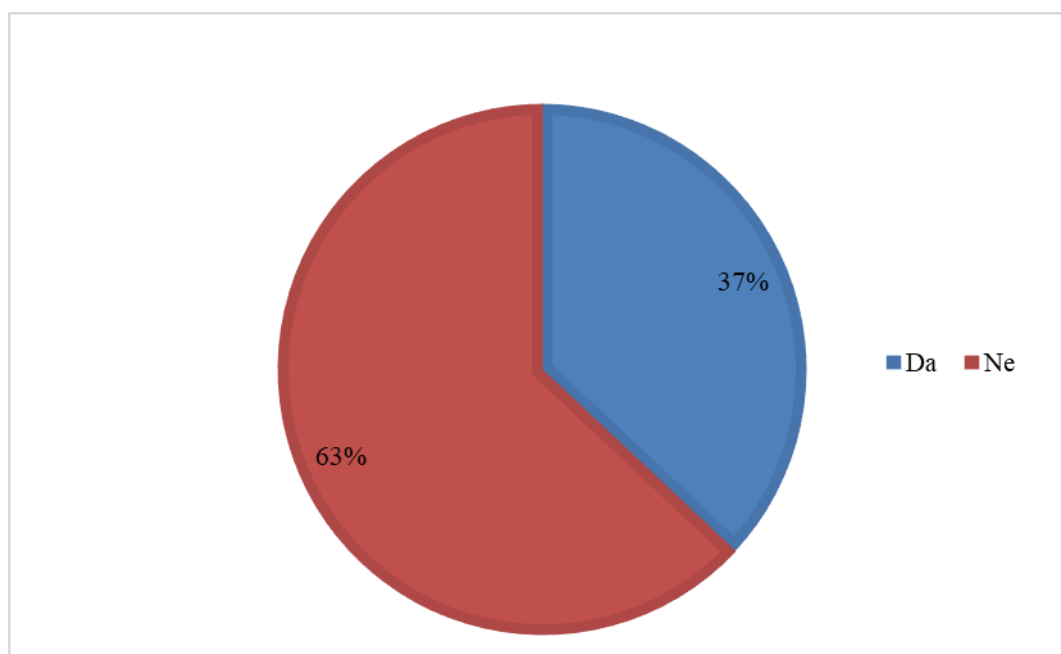
Graf 4.9. NAJČEŠĆI RAZLOZI ODABIRA NEGATIVNOG ILI POZITIVNOG ODGOVORA ZA RAD NA PSIHIJATRIJSKOM ODJELU

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.9. prikazani su odgovori na pitanje:“ Najčešći razlozi odabira negativnog ili pozitivnog odgovora za rad na psihijatrijskom odjelu?“ Kao razloge za negativne i pozitivne odabire radnog mjesta na psihijatrijskom odjelu, 25 (40,4%) sudionika navelo je strah od bolesnika, njih 15 (24,2 %) ne može se zamisliti kao djelatnika na tom odjelu, 2 (3,2%)

sudionika smatra da nije dovoljno stručno. Zato jer vole komunicirati psihijatrijski odjel bi odabralo 10 (16,1 %) sudionika, a jednako toliko sudionika smatra da je psihijatrijski odjel zanimljiv 10 (16,1%).

Na pitanje 17. Smatrate li da ste nakon fakulteta dovoljno stručni i kompetentni da bi radili na psihijatrijskom odjelu?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljiv je u grafu 4.10.

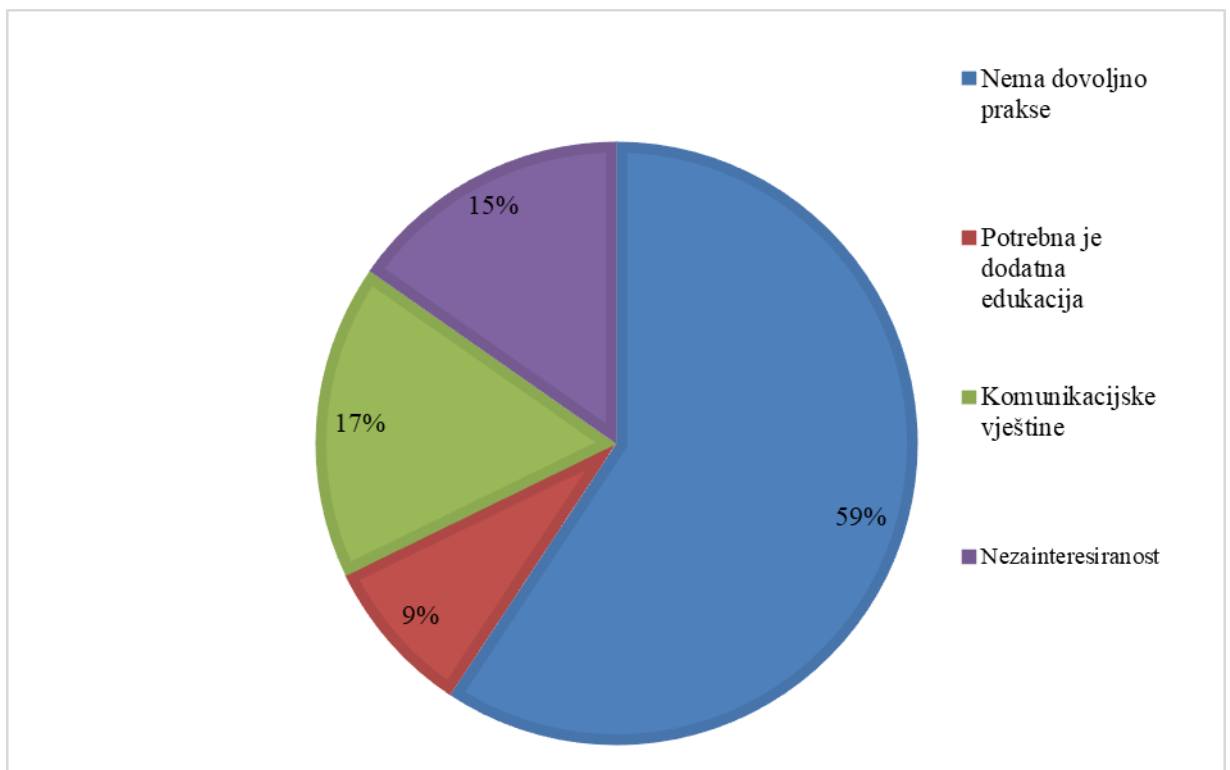


Graf 4.10. SMATRATE DA STE NAKON FAKULTETA DOVOLJNO STRUČNI I KOMPETENTNI DA BI RADILI NA PSIHIJATRIJSKOM ODJELU

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.10. prikazani su odgovori na pitanje: “smatrate da ste nakon fakulteta dovoljno stručni i kompetentni da bi radili na psihijatrijskom odjelu?” pozitivnu procjenu svoje kompetentnosti i stručnosti za rad na psihijatrijskom odjelu nakon završenog studija daje 37 (37%) sudionika, 63 (63%) smatra da nakon studija nisu dovoljno stručni za rad na psihijatrijskom odjelu.

Pitanje 18. odnosi se i nadovezuje na prethodno pitanje. Od 100 sudionika ankete 59 sudionika su dala odgovor. Smatrate da ste nakon fakulteta dovoljno stručni i kompetentni da bi radili na psihijatrijskom odjelu?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljiv je u grafu 4.11.



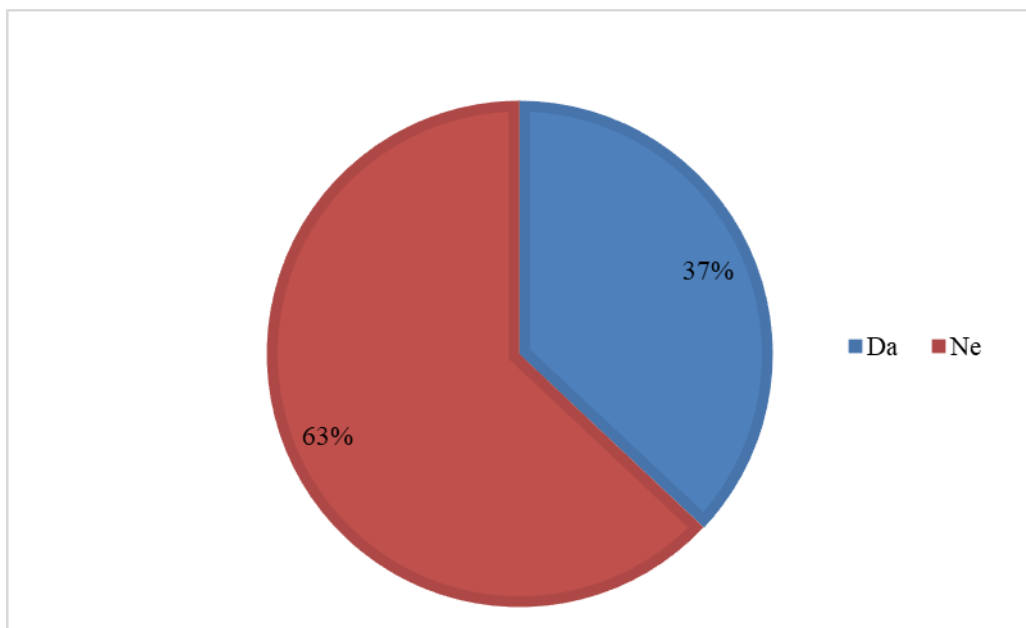
Graf 4.11. RAZLOZI PROCJENE NEDOVOLJNE STRUČNOSTI I KOMPETENTNOSTI ZA RAD NA PSIHIJATRIJSKOM ODJELU

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.11. vidljiva je raspodjela frekvencije odgovora o razlozima pozitivne ili negativne procjene kompetencija gdje 35(59,3%) sudionika smatra da nema dovoljno stručne

prakse za vrijeme studiranja, njih 5(8,5%) procjenjuje da im treba dodatna edukacija, a nezainteresiranost navodi 9 (15,3%) sudionika. Dovoljnim kompetencijama za rad na psihijatrijskim odjelima 10 (16,9%) ispitanika procjenjuje njihove komunikacijske vještine.

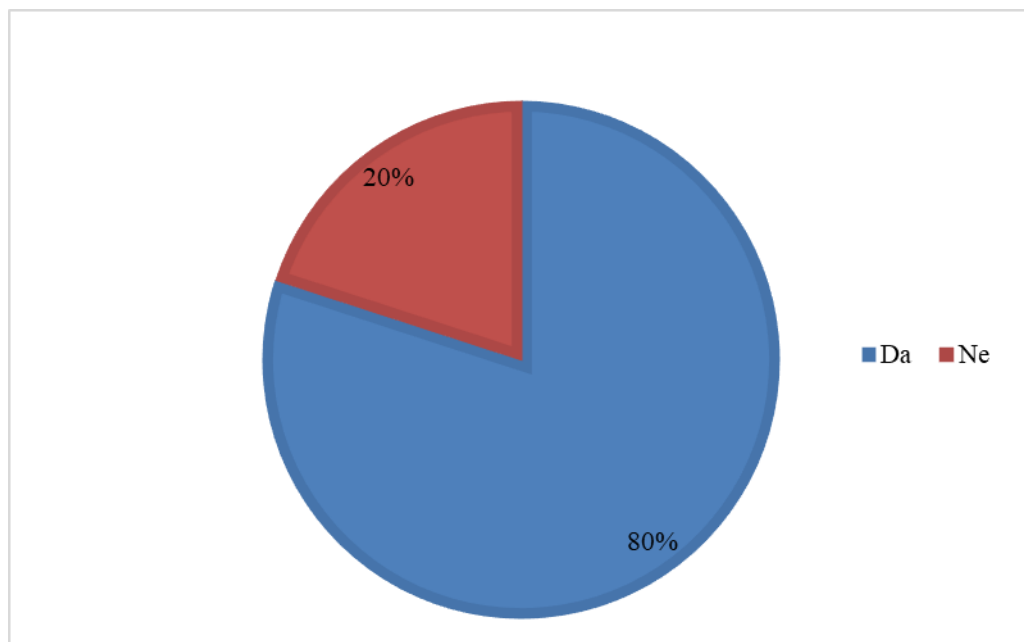
Na pitanje 19. Ima li tko u Vašoj obitelji da je psihijatrijski bolesnik?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljivi su u grafu 4.12.



*Graf 4.12. IMA LI TKO U VAŠOJ OBITELJI DA JE PSIHIJATRIJSKI BOLESNIK
Izvor: Autor N.P.*

U grafu 4.12. prikazani su odgovori na pitanje:“ ima li tko u Vašoj obitelji da je psihijatrijski bolesnik?“ Rezultati pokazuju da 37 (37%) sudionika ima člana obitelji s nekom od psihijatrijskih dijagnoza, dok njih 63 (63%) nema.

Na pitanje 20. Smatrate da se obitelj oboljelog mora educirati o načinu života sa psihički bolesnom osobom?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljiva je u grafu 4.13.

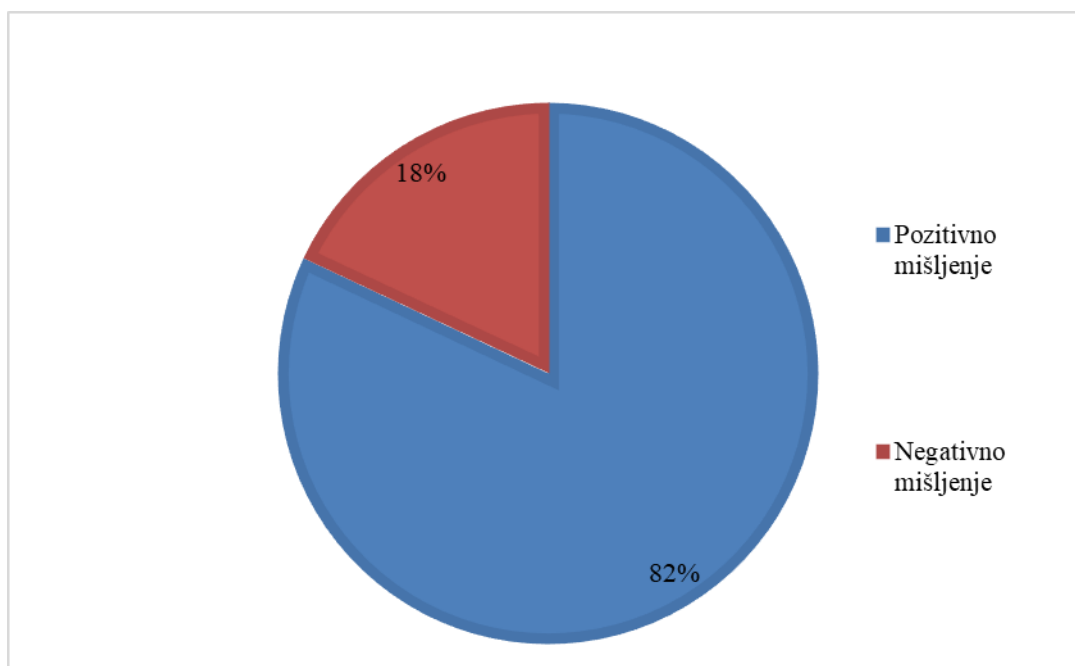


*Graf 4.13. SMATRATE DA SE OBITELJ OBOLJELOG MORA EDUCIRATI O NAČINU ŽIVOTA SA PSIHIČKI BOLESNOM OSOBOM
Izvor: Autor N.P.*

U grafu 4.13. prikazani su odgovori na pitanje: “Smatrate da se obitelj oboljelog mora educirati o načinu života sa psihički bolesnom osobom?” 80 (80%) sudionika smatra potrebnim

educirati članove obitelji o načinu života sa njihovim psihički oboljelim članom obitelji, dok njih 20 (20%) smatra to nepotrebnim.

Na pitanje 21. Imate li pozitivno ili negativno mišljenje o djelatnicima i bolesnicima na psihijatrijskim odjelima?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljivo je u grafu 4.14.

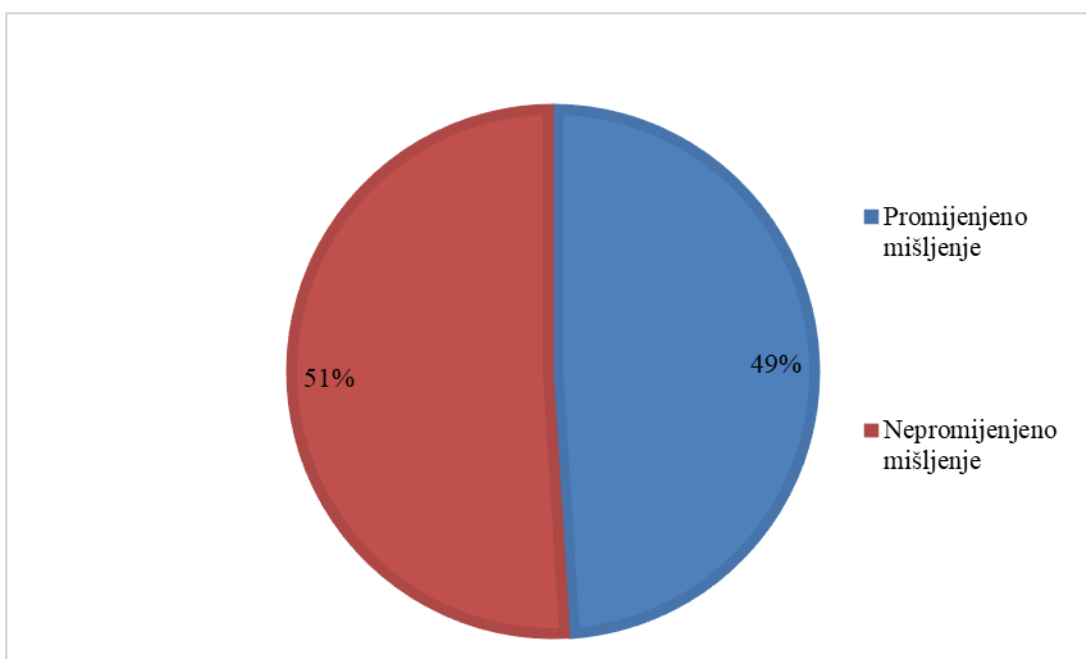


Graf 4.14. POZITIVNO ILI NEGATIVNO MIŠLJENJE O DJELATNICIMA I BOLESNICIMA NA PSIHIJATRIJSKIM ODJELIMA

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.14. prikazani su odgovori na pitanje: “Imate li pozitivno ili negativno mišljenje o djelatnicima i bolesnicima na psihijatrijskim odjelima?“ 82 (82%) sudionika ima pozitivno mišljenje o zaposlenicima i oboljelima na psihijatrijskom odjelu, ali isto tako postoji i 18 (18%) sudionika koji imaju negativna mišljenja.

Na pitanje 22. Mišljenje o psihijatrijskim bolesnicima i djelatnicima na odjelu psihijatrije se nakon vježbovne nastave promijenilo ili je ostalo isto?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljivo je u grafu 4.15.



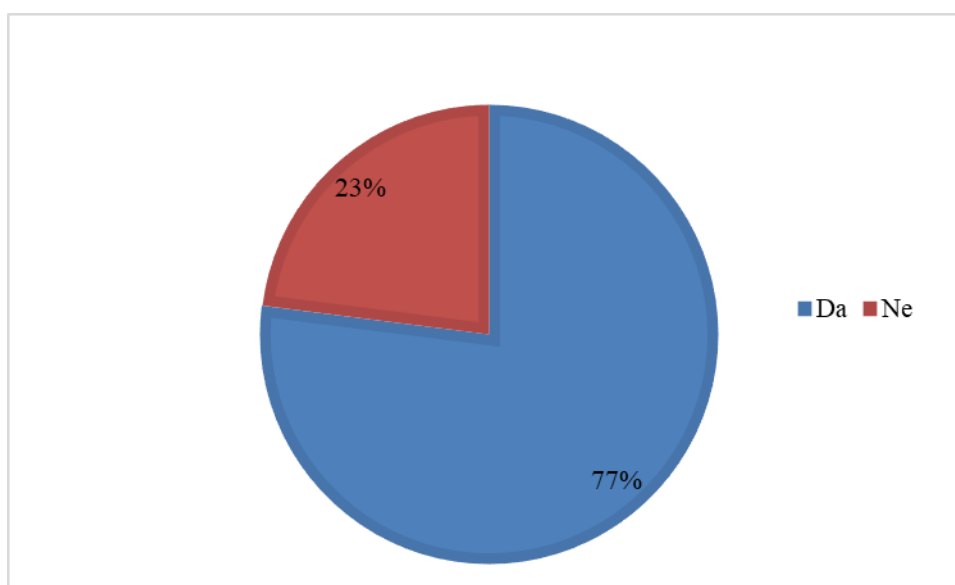
Graf 4.15. PROMIJENA MIŠLJENJA O BOLESNICIMA I DJELATNICIMA NA ODJELU PSIHIJATRIJE NAKON VJEŽBOVNE NASTAVE

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.15. prikazani su odgovori na pitanje: “Mišljenje o psihijatrijskim bolesnicima i djelatnicima na odjelu psihijatrije se nakon vježbovne nastave promijenilo ili je ostalo isto?”

Odgovori sudionika pokazuju da je vježbovna nastava i neposredan kontakt s psihijatrijskim bolesnicima kod 49 (49%) sudionika dovelo do promjene mišljenja o psihijatrijskim bolesnicima i djelatnicima na psihijatrijskom odjelu, a 51(51%) sudionika procjenjuju da se mišljenje o psihijatrijskim bolesnicima i djelatnicima na zdravstvenom odjelu nije promijenilo nakon vježbovne nastave.

Pitanjem br. 23. Željeli smo ispitati imaju li muškarci prednost pri zapošljavanju u odnosu na žene, a dobiveni odgovori sudionika prikazani su u grafu 4.16.

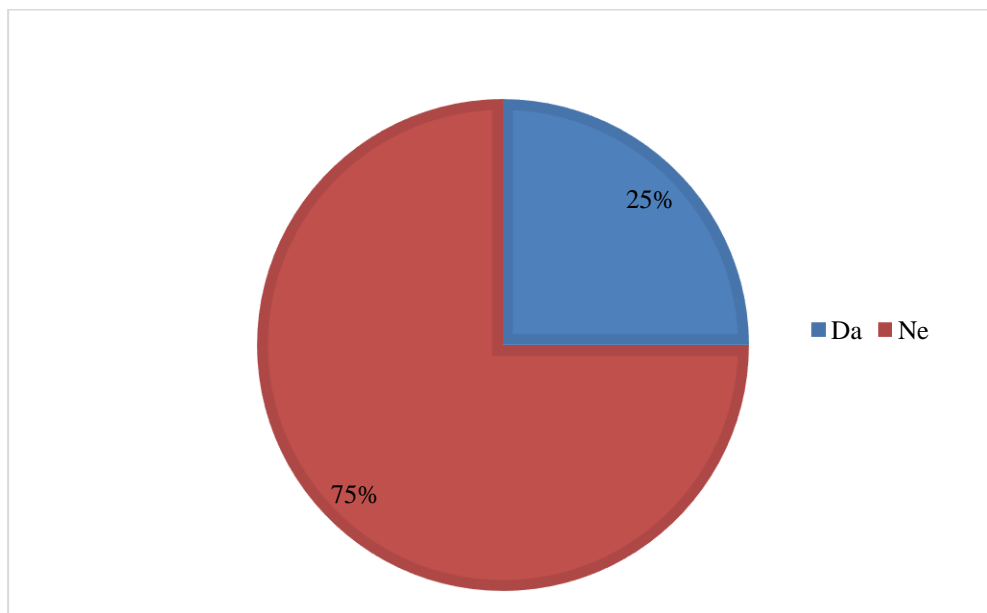


Graf 4.16. PREDNOST ZAPOSLENJA MUŠKARACA U ODNOSU NA ŽENE NA PSIHIJATRIJSKOM ODJELU

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.16.prikazani su odgovori na pitanje broj 23.: 77 (77%) sudionika smatra kako muški djelatnici imaju prednost u odnosu na žene. Njih 23 (23%) se ne slaže s time.

Na pitanje 24. Po Vašem mišljenju zaposleno je dovoljno osoblja na psihijatrijskim odijelima?, odgovor koji su dali sudionici ankete vidljivo je u grafu 4.17.



4.17. PROCJENA ZAPOSLENOSTI NA PSIHIJATRIJSKIM ODIJELIMA

Izvor: Autor N.P.

U grafu 4.17. prikazani su odgovori na pitanje br. 24. kojim smo pitali sudionike je li po njihovom mišljenju na psihijatrijskom odjelu zaposleno dovoljno osoblja, 75(75%) sudionika smatra da na psihijatrijskim odjelima nije zaposleno dovoljno djelatnika, a njih 25(25%) mišljenja je kako ih ima dovoljno.

5. Rasprava

Cilj ovog istraživanja bilo je ispitati mišljenja i motivaciju medicinskih sestara za zapošljavanje na psihijatrijskim odjelima nakon završenog fakulteta na studiju sestринства

U istraživanju je sudjelovalo 63 (63%) žena, medicinskih sestara i 37 (37%) muškaraca, medicinskih tehničara.

Percepcija sigurnosti radnog okruženja značajna je u odabiru zanimanja. Većina sudionika u ovom istraživanju misli da psihijatrijski bolesnici uglavnom i uopće nisu opasni, a da su opasni uglavnom i potpuno misli 41(41%) sudionika. . Na rizike u radu s psihijatrijskim pacijentima upućuju rezultati Ita i sur. (2001.) koji navode da je u njihovom istraživanju bilo 635 medicinskih sestara koje su doživjele barem jedan napad pacijenata unutar godinu dana, 152 napade pacijenata doživljava često, rijetko njih 57 od ukupno 859 ispitanika. Učestalost i oblici napada na medicinske sestre u ovom radu nisu istraživani, ali je značajno spomenuti da saznanja i informacije iz medija, stručne i znanstvene literature doprinose stvaranju mišljenja i procjeni sigurnosti rada na odjelima [28] .

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da psihijatrijske odjele opasnim radnim mjestom procjenjuje polovina sudionika 49 (49%), a svega 16 (16%) sudionika u ovom istraživanju psihijatrijske odjele ne procjenjuje opasnim radnim mjestom. Trećina sudionika 35 (35%) psihijatrijske odjele procjenjuje osrednje opasnim radnim mjestom.

O razlozima napada na medicinske sestre i ostalo zdravstveno osoblje pisali su Shafran-Tikva i suradnici koji su utvrdili da je 75% napada na osoblje u bolnicama bilo uzrokovano čekanjem na uslugu. U odnosu na nasilna ponašanja pacijenata najčešće ne postoji protokol o postupanju, a autori navode da visoki postotak od 90% zdravstvenih djelatnika nikada nije prošlo nikakvu edukaciju o ponašanju u slučaju napada pacijenta ili člana njegove obitelji. [30] U tom istraživanju 35 % zdravstvenih djelatnika navelo da su svojim osobnim ponašanjem izazvali napad pacijenta. Također njih 45% navodi da se napad dogodio zbog terapijskog postupka, a 20% je doživjelo napad radi nekog komentara ili zahtjeva usmjerenog prema pacijentu.

Istraživanje Stevenson i suradnika također ukazuje na ozbiljnost ovog problema, a posebno jer se napadi na zdravstvene djelatnike najčešće ne prijavljuju. Oni navode podatak o 30% medicinskih sestara koje su doživjele fizički napad pacijenta unutar 12 mjeseci, a njih 44% bilo je izloženo emocionalnom zlostavljanju. Ovi postoci viši su među populacijom psihijatrijskih sestara među kojima je 55% doživjelo verbalni napad, nadalje je njih 19,5 % doživjelo neki oblik seksualnog napada, a u periodu od pet dana njih 20 % doživjelo je fizički napad. [31] Autori su složni da su medicinske sestre na psihijatrijskim odjelima najbrojnije žrtve napada među populacijom sestara. Među najčešćim oblicima napada na medicinske sestre izdvajaju se

ganjanje po hodniku, napad iz zasjede, udaranje rukama i nogama, grubo hvatanje, guranje, pljuvanje, davljenje te verbalni napadi u obliku zastrašivanja, prijetnji i psovki. [31,32]

Mišljenje o karakteristikama ponašanja psihijatrijskih pacijenata uglavnom je nepovoljno među zdravstvenim radnicima. Očekuje se da ako je netko zaposlen na psihijatrijskom odjelu da će i doživjeti neki oblik napada jer su psihijatrijski pacijenti nasilni. [31] Ono što nikako nije povoljno je uvjerenje medicinskih sestara da je nasilničko ponašanje psihijatrijskih pacijenata „normalni“ dio posla i da se oko toga ne treba uzrujavati. Međutim u pružanju skrbi za psihijatrijske pacijente i u primjeni nekog terapijskog postupka događa se da medicinska sestra ne razmišlja i ne vodi dovoljnu brigu o svojoj sigurnosti. Podaci o stanju u Hrvatskoj objavljeni od strane Hrvatske informativne agencije ukazuju na sličnu rasprostranjenost napada na medicinske sestre. U tom je izvještaju iz 2018. godine navedeno da je 62 % medicinskih sestara doživjelo verbalni napad na radnom mjestu, dok je 37% anketiranih medicinskih sestara uz verbalno, doživjelo i fizičko nasilje. [33]

Na motivaciju za rad na psihijatrijskom odjelu djeluju stavovi, predrasude i stereotipi koje sudionici ovog istraživanja, studenti Sestrinstva i zaposlene medicinske sestre i tehničari, imaju prema psihijatrijskim pacijentima: 19 (19%) smatra da su psihijatrijski bolesnici nesposobni za samostalan život, dok 53 (53%) sudionika smatra da su psihijatrijski bolesnici sposobni samostalno živjeti. Istovremeno 51(51%) sudionik uopće se ili uglavnom ne slaže s tvrdnjom da su psihijatrijski bolesnici slabi i sami krivi za svoje stanje, a čak trećina 32 (32%) smatra da su bolesnici slabi i sami krivi za njihovo stanje. Dobiveni rezultati neočekivano su visoki obzirom na to da čak 37 (37%) sudionika navodi da neki član njihove obitelji ima psihičke teškoće.

Ross i Goldner navode da medicinske sestre stigmatiziraju, diskriminiraju i imaju predrasude prema psihijatrijskim bolesnicima. Oni zaključuju da je vodeći razlog diskriminacije i predrasuda prema psihijatrijskim bolesnicima neupućenost i nedovoljno znanje. Najčešće izražena mišljenja medicinskih sestara o psihijatrijskim pacijentima usmjerena su procjeni opasnosti, nepredvidljivosti, njihove nasilnosti i bizarnosti. Ross i Goldner izvještavaju o niskim samo procjenama vještina medicinskih sestara koje za sebe procjenjuju da ne mogu kompetentno i s pouzdanjem regulirati potrebe i ponašanja psihijatrijskih pacijenata. Autori zaključuju da je taj nedostatak kompetencija povezan sa strahom koji sestre osjećaju prema pacijentima.

Također autori Ross i Goldner sumiraju postojeću literaturu i zaključuju da se netrpeljivost prema psihijatrijskim pacijentima očituje kroz mišljenja da su oni lijeni, sami krivi za svoju bolest, slabog su morala, slabog karaktera i volje, s manjkom discipline i samokontrole. [34] Navedeno upućuje da je odnos zdravstvenih djelatnika općenito nepovoljan prema

psihijatrijskim pacijentima i da je uglavnom uvjetovan nedovoljnim znanjem i nepoznavanjem psihopatologije nastanka mentalnih poremećaja.

Rezultati ovog istraživanja ukazuju da studenti Sestrinstva i zaposlene medicinske sestre i tehničari uočavaju da tijekom studija i redovnog strukovnog obrazovanja ne stječu dovoljno kompetencija za rad s psihijatrijskim pacijentima. Čak 63 (63%) sudionika provedenog istraživanja procjenjuje da nisu dovoljno stručni za rad na psihijatrijskim odjelima a većina njih (60%) kao glavni razlog navodi nedostatnu vježbovnu nastavu na psihijatrijskim odjelima. 74(74%) sudionika iskazalo je mišljenje kako je za rad na psihijatrijskom odjelu potrebna dodatna edukacija. Samo 6 (6%) sudionika smatra da dodatna edukacija nakon fakulteta nije potrebna, a 16 (16%) sudionika misli je da je za rad na psihijatrijskim odjelima dovoljno imati dobre komunikacijske vještine.

Rezultati istraživanja koje su provele Bakotić i Bogdanović potvrđuju njihovu hipotezu o postojanju pozitivne korelacije između stjecanja novih znanja i motivacije za rad. One su zaključile da se radna motivacija povećava recipročno sa stjecanjem novih znanja. Jednako tako potvrdile su da postoji umjerena povezanost razumijevanja radnih zadataka s motivacijom zaposlenika. [3] U njihovom je radu istaknuta važnost razumljivosti zadataka, jasno definiranih ciljeva i očekivanja koji doprinose jačanju radne motivacije. Bakotić i Bogdanović su također utvrdile da se primjerenim usavršavanjem zaposlenika jača njihovo samopouzdanje koje je pozitivno povezano s motivacijom. Autorice naglašavaju važnost obuke koju definiraju kao planirana aktivnost ili skup aktivnosti kojima se zaposlenici osposobljavaju za uspješno obavljanje određenog posla. Same aktivnosti obuke usmjerene su stjecanju i usvajanju specifičnih znanja i vještina koje zahtijeva određeni posao ili koje doprinose podizanju uspješnosti u njegovom obavljanju. Povezano s definicijom i opisom motivacije koja djeluje na nečije specifično ponašanje i obuka se određuje kao „proces promjene ponašanja i stavova zaposlenika na način koji povećava vjerojatnost postizanja ciljeva“.[3] Izučeni zaposlenici koji posjeduju sposobnosti, znanja i vještine te profesionalno samopouzdanje za uspješno obavljanje svog posla imaju sve predispozicije da budu i motivirani zaposlenici.

Provedeno istraživanje ukazuje na potrebu daljnjeg stručnog usavršavanja medicinskih sestara i tehničara za rad na psihijatrijskom odjelu. Daljnje formalno obrazovanje kao i stjecanje specifičnih vještina i kompetencija za rad s psihijatrijskim pacijentima povećava osjećaj sigurnosti, zadovoljstva i postignuća na radnom mjestu i odlaže ili prevenira ranu pojavu sagorijevanja na radnom mjestu s visokom razinom stresa i profesionalnih zahtjeva. Također sudionici, većina njih 80(80%), slaže se da je potrebno educirati i članove obitelji psihijatrijskih pacijenata.

Istraživanje također ukazuje na potrebu za vježbovnom nastavom za vrijeme studiranja na psihijatrijskim odjelima u većem opsegu od planirane satnice u programu studija. Direktni kontakt i komunikacija s psihijatrijskim pacijentima utječe na stvaranje pozitivnih stavova prema psihijatrijskim pacijentima, a uz rad na sebi i na osvještavanje vlastitih predrasuda i stereotipima prema psihijatrijskim pacijentima. Rad sa psihijatrijskim pacijentima zahtijeva empatičnost, dobre komunikacijske vještine, strpljivost i ustrajnost u provođenju postupaka i intervencija koje doprinose terapijskim ciljevima karakterističnim za rad sa kroničnim bolesnicima. Obzirom na rizike od fizičkih napada pacijenata koji imaju problema u kontroli ponašanja i agresivnosti i potrebu sputavanja agitiranih pacijenata, očekivano se na psihijatrijskim odjelima očekuje veći broj zaposlenih medicinskih tehničara. Tri četvrtine sudionika 75 (75%) mišljenja je da na psihijatrijskom odjelu nema dovoljno zaposlenog osoblja. Važno je istaknuti da podjednak omjer medicinskih sestara i tehničara na psihijatrijskom odjelu olakšava organizaciju rada, a pozitivan učinak može imati i na ostvarenje sigurne i podržavajuće terapijske klime na psihijatrijskom odjelu.

6. Zaključak

Provedeno istraživanje ukazuje da studenti nakon završenog studija Sestrinstva nemaju jasno izraženu želju za radom na psihijatrijskom odjelu, odnosno da se mali broj studenata opredjeljuje za profesionalnu karijeru na psihijatrijskom odjelu. Rezultati međutim pokazuju da su tijekom studija studenti stekli teorijska znanja potrebna za rad s psihijatrijskim pacijentima, da razumiju problematiku i kompleksnost rada na psihijatrijskom odjelu, ali da im nedostaju specifične vještine i kompetencije i da se nakon završetka studija većina sudionika 63(63%) ne osjećaja dovoljno kompetentnom za preuzimanjem uloge u stručnom timu što uglavnom povezuju sa nedostatnom vježbovnom nastavom na psihijatrijskom odjelu za vrijeme studija 35(60%).. Nesigurnost i osjećaj nedostatne kompetentnosti povezan je s osjećajem straha u kontaktu s psihijatrijskim pacijentima. Od ukupno 100 sudionika provedenog istraživanja, 45 (45%) uopće nije iskazalo svoje osjećaje, a od 65 sudionika njih 25 (41%) osjeća strah, boji se psihijatrijskih pacijenata, a gotovo trećina, 28 (28%) svih sudionika, procjenjuje da su psihijatrijski odjeli opasna radna mjesta. Navedeno upućuje na zaključak da medicinske sestre nakon završenog fakulteta imaju važna znanja o psihijatrijskim pacijentima, ali da stečena teorijska znanja nisu dovoljna da povećaju motivaciju za rad na psihijatrijskom odjelu. Većina sudionika istraživanja 74 (74%) navodi kako smatraju da je za rad s psihijatrijskim pacijentima potrebna dodatna edukacija i usavršavanje, te da je potrebno educirati i članove obitelji psihijatrijskih pacijenata 80(80%).

U cilju povećanja motivacije medicinskih sestara i tehničara za rad na psihijatrijskim odjelima bilo bi potrebno povećati opseg vježbovne nastave tijekom studija te omogućiti kontinuirano usavršavanje i stjecanje specifičnih vještina i kompetencija za rad s psihijatrijskim pacijentima zaposlenim medicinskim sestrama i tehničarima na psihijatrijskim odjelima.

7. Literatura

[1] K. Capan: Stres kod zdravstvenih radnika u izvanbolničkim i bolničkim uvjetima, Diplomski rad, Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2017.

[2] D. Mihailović, I. Kovačević: Leadership and motivation, leaders as a motivator and as a motivated one, Tour. hosp. manag, 8,1-2, 79-86.

[3] D. Bakotić, V. Bogdanović: Veza između obuke zaposlenika i motivacije za rad, Praktični menadžment, 4, 2, 2013, str. 67-71.

[4] K. Jooste, M. Hamani: The motivational needs of primary health care nurses to acquire power as leaders in a mine clinic setting, Health sa gesondheid, 22, 2017, str. 43-51.

[5] T. Arnania-Kepuladze: Gender stereotypes and gender feature of job motivation: differences or similarity?, Problems and perspectives in management, 8, 2, 2010, str. 84-93.

[6] D. Jandrić, K. Boras, Z. Šimić: Rodne i dobne razlike u motivaciji i samoregulaciji učenja, Psihologijske teme, 27, 2, 2018, str. 177-193.

[7] M. Šajatović: Individualne razlike i radno ponašanje, učinci motivacije, Završni rad, Filozofski fakultet Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2016.

[8] A. Ljubetić: Uloga vještina menadžera u motivaciji zaposlenika, Završni rad, Ekonomski fakultet, Split, 2017.

[9] P. Lambrou, N. Kontodimopoulos, D. Niakas: Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital, Human resources for health, 8, 26, 2010, str. 1-9.

[10] F. Gomez, T. Proenca: Nurses' motivation and satisfaction at work: an exploratory study at the Centro Hospitalar, Economics and menagement, Porto, 2015.

[11] D.H.Peters, S. Chakraborty, P. Mahapatra, L. Steinhardt: Job satisfaction and motivation of health workers in private and public sectors: cross sectional analysis from two Indian states, Human resources for health, 8, 27, 2010, str. 1-11.

[12] M. Lalić: Motivacija zaposlenika, završni rad, Ekonomski fakultet, Split, 2016.

[13] S. Marušić: Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb, 2001.

[14] Furlan, I., Kljaić, S. i ostali, Psihologijski riječnik, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2005.

[15] S.M. Heathfield: What people want from work, www.thebalancecareers.com; pristupljeno 4.9.2018.

[16] A.C. Kooser: Work motivation factors, <https://smallbusiness.chron.com/work-motivation-factors-1887.html>; pristupljeno 4.9.2018.

[17] L. Jurčec: Radne orijentacije i subjektivna dobrobit učitelja; posredujuća uloga temeljnih psiholoških potreba i smisla života, Doktorska disertacija, Učiteljski fakultet, Zagreb, 2014.

[18] R.M. Ryan, E.L. Deci: Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 2000, str. 54-67.

[19] S.E. Pinar, S. Uчук, O.D. Alsoy i dr: Job satisfaction and motivation levels of midwives/nurses working in family health centres: a survey from Turkey, *International journal of caring sciences*, 10, 2, 2017, str. 802-812.

[20] J. van der Linde: Job satisfaction of nursing auxiliaries pre and post training, in a longterm mental health institution for patients with profound intellectual and multiple disabilities

[21] A. Skitsou, M. Anastasiou, G. Caralambous, D. Andrioti: Job satisfaction of nurses in a psychiatric hospital in Cyprus, *International Journal of caring sciences*, 8, 3, 2015, str. 683-697.

[22] H.D.W.T. Damayanthi, O. Wichaikhum, R. Chontawan: Predicting factors of job satisfaction among nurses in Sri Lanka, *International journal of pharmacy and bioscience*, 1, 1, 2014, str. 1-7.

[23] M. Nyirenda, P. Mukwato: Job satisfaction and attitudes toward nursing care among nurses working at Mzuzu central hospital Malawi, *Malawi medical journal*, 28, 4, 2016, str. 159-166.

[24] R.A. Baljoon, H.E. Banjar, M.A. Banakhar: Nurses' work motivation and the factors affecting it: a scoping review, *International journal of nursing and clinical practices*, 5, 277, 2018, str. 1-10.

[25] D.R. Hotchkiss, H. Banteyerga, M. Tharaney: Job satisfaction and motivation among public sector health workers, evidence from Ethiopia, *Human resources for health*, 13, 83, 2015, str. 1-12.

[26] S. Bodur, S. Infal: Nurses' working motivation sources and related factors: A questionnaire survey, *International journal of human sciences*, 12, 1, 2015, str. 70-79.

[27] A. Kabeel, M. Eisa: Relationship between job satisfaction and professional identity among psychiatric nurses, *Egyptian nursing journal*, 14, 2017, str. 9-16.

[28] H. Ito, S.V. Eisen, L.I. Sederer, O. Yamada, H. Tachimori: Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job, *Psychiatric services*, 52, 2, 2001, str. 232-234.

[29] K. Oshvandi i dr: Barriers to nursing job motivation, *Research journal of biological sciences*, 3, 4, 2008, str. 426-434.

[30] S.Shafran-Tikva, D. Chinitz, Z. Stern, P. Feder-Bubis: Violence against physicians and nurses in a hospital: How does it happen? A mixedmethods study. *Israel journal of health policy research*, 6, 59, 2017, str. 1-12.

[31] K.N. Stevenson, S.M. Jack, L. Omara, J. LeGris: Registered nurses' experiences of patient violence on acute care psychiatric inpatient units: an interpretive descriptive study, *Biomed Central*, 14, 35, 1-13.

[32] M. Roets, M. Poggenpoel, C. Myburgh: Psychiatric nurses experience of aggression amongst colleagues, *Health SA Gesondheid*, 23, 2018, str. 1086-1094.

[33] HINA, objavljeno 18.6.2018. www.jutarnji.hr/vijesti; pristupljeno 5.9.2018.

[34] C.A. Ross, E.M. Goldner: Stigma, negative attitudes and discrimination towards mental illness within the nursing profession: a review of the literature, *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 16, 2009, str. 558-567.

Prilozi

Prilog 1. Anketa korištena u istraživačkom dijelu rada.

Motivacija za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu nakon završetka studija Sestrinstva

Ovo istraživanje provodi se u svrhu završnog rada na Sveučilištu Sjever, smjer sestrinstva te neće biti upotrebljavano u druge svrhe. Istraživanje je anonimno i dobrovoljnog je karaktera. Unaprijed Vam se zahvaljujem na Vašim odgovorima.

*Obavezno

Odjeljak bez naslova

Odjeljak bez naslova

1. Spol *
Označite samo jedan oval.

Žensko

Muško

Ostalo: _____

2. Dob *
Označite samo jedan oval.

19-25

25-29

29-34

34 i više

3. Vaša srednja stručna sprema je: *
Označite samo jedan oval.

Medicinska srednja škola

Gimnazija

Ostala četverogodišnja strukovna zanimanja

4. Fakultet ste upisali? *
Označite samo jedan oval.

Odmah po završetku srednje škole

U toku zaposlenja

5. Jeste li zaposleni? *
Označite samo jedan oval.

Da

Ne

6. Radite li na psihijatrijskom odjelu? **Označite samo jedan oval.*

- Da
 Ne

7. Ukoliko je odgovor na prethodno pitanje NE, jeste li se na svojem radnom mjestu susretali sa psihijatrijskim bolesnicima? **Označite samo jedan oval.*

- Da
 Ne

8. Psihijatrijski bolesnici su opasni. **Označite samo jedan oval.*

	1	2	3	4	5	
Uopće se ne slažem sa tvrdnjom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	U potpunosti se slažem sa tvrdnjom.

9. Psihijatrijski bolesnici su nesposobni za samostalan život. **Označite samo jedan oval.*

	1	2	3	4	5	
Uopće se ne slažem sa tvrdnjom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	U potpunosti se slažem sa tvrdnjom.

10. Psihijatrijski bolesnici su 'slabi' te su sami odgovorni za svoje stanje. **Označite samo jedan oval.*

	1	2	3	4	5	
Uopće se ne slažem sa tvrdnjom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	U potpunosti se slažem sa tvrdnjom.

11. Za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu potrebna je dodatna edukacija. **Označite samo jedan oval.*

	1	2	3	4	5	
Uopće se ne slažem sa tvrdnjom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	U potpunosti se slažem sa tvrdnjom.

12. Osoba zaposlena na psihijatrijskom odjelu treba posjedovati određene osobine(komunikacijske vještine, tolerantnost, strpljivost, empatija, asertivnost.) *

Označite samo jedan oval.

	1	2	3	4	5	
Uopće se ne slažem sa tvrdnjom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	U potpunosti se slažem sa tvrdnjom.

https://docs.google.com/forms/d/1utOUWzkG5ICC_w915tnfA2XxAEFhDEM23JnvGD9wabg/edit

2/4

11. 09. 2018.

Motivacija za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu nakon završetka studija Sestrinstva

13. Psihijatrijski odjel je opasno radno mjesto. *

Označite samo jedan oval.

	1	2	3	4	5	
Uopće se ne slažem sa tvrdnjom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	U potpunosti se slažem sa tvrdnjom.

14. Prisilno sputavanje bolesnika je humano. *

Označite samo jedan oval.

	1	2	3	4	5	
Uopće se ne slažem sa tvrdnjom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	U potpunosti se slažem sa tvrdnjom.

15. Ukoliko bi mogli birati svoje radno mjesto bi li odabrali psihijatrijski odjel? *

Označite samo jedan oval.

- Da
 Ne

16. Molim Vas da navedete barem jedan razlog zbog kojeg ste odgovorili potvrdno odnosno negativno na prethodno pitanje.

17. Smatrate li da ste nakon fakulteta dovoljno stručni i kompetentni da bi radili na psihijatrijskom odjelu? *

Označite samo jedan oval.

- Da
 Ne

18. Molim Vas da ukratko obrazložite odgovor na prethodno pitanje.

19. Da li je tko u Vašoj obitelji psihijatrijski bolesnik? *

Označite samo jedan oval.

- Da
 Ne

20. Smatrate li da se obitelj oboljelog mora educirati o načinu života sa psihički bolesnom osobom? *

Označite samo jedan oval.

- Da
 Ne

https://docs.google.com/forms/d/1utOUWzkG5ICC_w915tnfA2XxAEFhDEM23JnvGD9wabg/edit

3/4

11. 09. 2018.

Motivacija za zaposlenje na psihijatrijskom odjelu nakon završetka studija Sestrinstva

21. O djelatnicima na psihijatrijskom odjelu imam: *

Označite samo jedan oval.

- Pozitivno mišljenje
 Negativno mišljenje

22. Moje mišljenje o psihijatrijskim bolesnicima i djelatnicima na odjelu psihijatrije se nakon vježbovne nastave: *

Označite samo jedan oval.

- Promijenilo
 Ostalo je isto

23. Postoji li razlika kod zaposlenja na psihijatrijskom odjelu u vidu prednosti muškaraca u odnosu na žene? *

Označite samo jedan oval.

- Da
 Ne

24. Po Vašem mišljenju da li je zaposleno dovoljno osoblja na psihijatrijskim odjelima? *

Označite samo jedan oval.

- Da
 Ne

Sveučilište
Sjever

IZJAVA O AUTORSTVU
I
SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, NINA RAFTAK (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom NOTIPIJA ZA ZAPOSLJENJE NA PNH ODJELU URAZNA (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Raftak Nina
(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, NINA RAFTAK (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom NOTIPIJA ZA ZAPOSLJENJE NA PNH ODJELU URAZNA (upisati naslov) čiji sam autor/ica. STUDIJA SESTINSKA

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Raftak Nina
(vlastoručni potpis)