

# Aspekti zadovoljstva poslom medicinskih sestara

---

Furjan, Božidar

Undergraduate thesis / Završni rad

2019

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:311396>

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

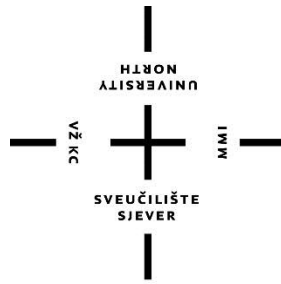
Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-28**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)





**Sveučilište  
Sjever**

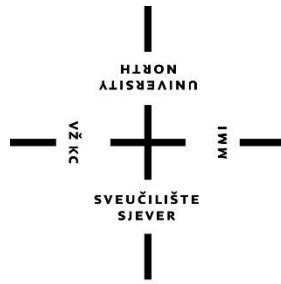
**Završni rad br. 1056/SS/2018**

## **Aspekti zadovoljstva poslom medicinskih sestara**

**Božidar Furjan**

Varaždin, 2018.





# Sveučilište Sjever

**Odjel za Sestrinstvo**

**Završni rad br. 1056/SS/2018**

## **Aspekti zadovoljstva poslom medicinskih sestara**

**Student**

Božidar Furjan

**Mentor**

Andreja Bogdan, dipl. psiholog

Varaždin, rujan 2018. godine

# Prijava završnog rada

## Definiranje teme završnog rada i povjerenstva

ODJEL	Odjel za sestrinstvo		
PRISTUPNIK	Božidar Furjan	MATIČNI BROJ	0615/336
DATUM	10.09.2018.	KOLEGIJ	Zdravstveni odgoj s metodama učenja i poučavanja
NASLOV RADA	Aspekti zadovoljstva poslom medicinskih sestara		

NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU Aspects of nurse job satisfaction

MENTOR	Andreja Bogdan, dipl.psih.	ZVANJE	viši predavač
--------	----------------------------	--------	---------------

ČLANOVI POVJERENSTVA

1. prof.dr.sc. Andreja Brajša - Žganec, predsjednik
2. Andreja Bogdan, dipl.psih., mentor
3. Irena Canjuga, mag.med.techn., član
4. Ivana Živoder, dipl.med.techn., zamjenski član
- 5.

## Zadatak završnog rada

BROJ 1056/SS/2018

OPIS  
Zadovoljstvo poslom postaje sve češće istraživano područje u procjeni utjecaja posla na dobrobit i motivaciju zaposlenika. Među zdravstvenim djelatnicima zadovoljstvo poslom predstavlja jedan od značajnijih čimbenika održavanja i podizanja kvalitete zdravstvenih usluga. Istraživana literatura za potrebe ovog rada ukazuje na postojanje različitih faktora koji utječu na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara. Najčešće ispitivani faktori su materijalni uvjeti i plaća, radni uvjeti u kojima se obavljaju zdravstvene usluge, mogućnost samostalnog odlučivanja medicinske sestre/tehničara, odnosi među suradnicima i zaposlenicima, položaj u stručnom timu i uvažavanje od strane liječnika i kolega. Potvrđeno je da su plaća i primanja najveći izvor nezadovoljstva medicinskih sestara. Za izradu ovog rada potrebno je kreirati upitnik s pitanjima o nekim faktorima zadovoljstva poslom koji će biti primijenjen na uzorku ispitanika zaposlenih u djelatnosti zdravstvene njege u kući i zaposlenih u domu za starije i nemoćne osobe. Dobiveni podaci bit će obrađeni odgovarajućim statističkim metodama, a rezultati uspoređeni s drugim istraživanjima. Očekivani doprinos ovog rada je razumijevanje faktora zadovoljstva poslom medicinskih sestara i tehničara u djelatnostima ispitanika te mogućnost unapređivanja radnog okruženja na područjima gdje se procjene pokažu niskima i nezadovoljavajućima.

ZADATAK URUČEN 25.09.2018



POTPIS MENTORA

## Sažetak

Istraživanja zadovoljstva poslom usmjerena su na čimbenike koji ga uvjetuju i na posljedice koje ono izaziva. Iako postoje različita tumačenja specifičnih aspekata i dimenzija, zadovoljstvo poslom je višedimenzionalni konstrukt, definiran kao ukupan zbroj zadovoljstva pojedinim aspektima posla. Sukladno tome, postoje mnogobrojni faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom te djeluju interaktivno i mijenjaju se ovisno o pojedincu, radnoj situaciji, karakteristikama organizacije, nadređenima i slično.

Cilj ovog istraživanja je ispitati zadovoljstvo poslom medicinskih sestara i tehničara te analizirati aspekte zadovoljstva poslom u odnosu na radno mjesto ispitanika. Istraživanje je provedeno na uzorku 66 medicinskih sestara u Ustanovi za zdravstvenu njegu u kući Lekić i Domu socijalne skrbi za starije i nemoćne osobe Varaždin. Za potrebe ovog istraživanja konstruiran je upitnik od ukupno 20 pitanja/tvrđnji od čega su 3 pitanja otvorenog tipa (dob, spol i godine radnog staža), a 17 zatvorenog tipa. Polazi se od opće hipoteze da postoji značajna razlika među skupinama ispitanika zaposlenih u djelatnosti zdravstvene njege u kući i jedinici za smještaj starih i nemoćnih u odnosu na procjenu zadovoljstva poslom.

Dobiveni rezultati pokazuju da su medicinske sestre sveukupno su zadovoljne poslom. Utvrđene su statistički ( $p < ,05$ ) značajne razlike u dobi i radnom stažu ispitanika, procjenjivanju uvjeta rada i u odnosu na povezanost suradnje s kolegama i zadovoljstva poslom.

Bez obzira na zahtjevnost i kompleksnost posla medicinskih sestara one su uglavnom zadovoljne svojim poslom, a utvrđeno je da postoje razlike među ispitivanim skupinama u području procjene i u percepciji trenutnih radnih uvjeta te utjecaja razine suradnje s kolegama na zadovoljstvo poslom.

***Ključne riječi: čimbenici zadovoljstva, medicinske sestre, zadovoljstvo poslom***

## **Abstract**

Job satisfaction researches are directed toward variables which determine it and its consequences. Although there are available various interpretations of specific aspects and dimensions; job satisfaction is a multidimensional construct defined as the total sum of satisfaction with certain aspects of a job. Consistently, there are multiple factors which have a direct influence on job satisfaction; they also work interactively and change depending on the individual, working situation, the organization's characteristics, the superiors and similar.

The goal of this research is to examine the job satisfaction of nurses and technicians; and to analyze the aspects of job satisfaction in relation to the respondents' workplace. The research has been conducted on a sample of 66 nurses in Lekić Home Care Institution and in the Social Welfare Home for elderly and disabled people in Varaždin. A questionnaire of 20 questions (out of which 3 were open-type questions – age, gender and years of service; and 17 were close – type questions) was constructed for the purpose of this research. It starts from a general hypothesis that there is a significant difference among the groups of respondents employed in health care activities in a home and in the units of accommodation for elderly and disabled people, compared to the job satisfaction assessment.

The obtained results show that nurses are generally satisfied with their job. Statistically ( $p < .05$ ) significant differences have been established in the age and the years of service of the respondents, the assessment of the working conditions and in the correlation of cooperation with colleagues and job satisfaction.

Regardless of the high demands and complexity of the nurses' job; they are mostly satisfied with their job; and it has been established that there exist differences between the groups of respondents in the area of assessment and in the perception of current working conditions; as well as the influence of level of cooperation with colleagues on job satisfaction.

***Key words: satisfaction factors, nurses, job satisfaction***

## Sadržaj

1. Uvod.....	1
1.1. Faktori zadovoljstva poslom medicinskih sestara i tehničara.....	3
1.2. Profesionalni identitet medicinskih sestara i tehničara.....	5
1.3. Profesionalni stres medicinskih sestara i tehničara .....	6
2. Cilj i hipoteza istraživanja.....	9
3. Metode.....	9
3.1. Mjerni instrument .....	9
3.2. Postupak prikupljanja podataka.....	9
3.3. Ispitanici .....	9
4. Obrada podataka i rezultati .....	11
5. Rasprava .....	29
6. Zaključak.....	32
7. Literatura .....	33
Prilozi .....	36



## 1. Uvod

Zadovoljstvo poslom postaje sve češće istraživano područje, a u sestrinstvu predstavlja jedan od značajnijih čimbenika održavanja i podizanja kvalitete zdravstvenih usluga. Pinar i suradnici su naveli definiciju zadovoljstva poslom kao emocionalni odgovor osobe nastao procjenom i evaluacijom posla i radne okoline te su istaknuli da je problem zadovoljstva poslom u populaciji medicinskih sestara sve izraženiji zbog svakodnevnog profesionalnog stresa.[1] U svakodnevnom radu medicinskih sestara postoje različiti zahtjevi koji djeluju na doživljaj zadovoljstva poslom. Dokazana je izravna povezanost radnog okruženja sa radnim zadovoljstvom.[2]

Iako postoje različita tumačenja specifičnih aspekata i dimenzija zadovoljstva poslom, Žužić i Miljković Krečar te drugi suglasni su da je zadovoljstvo poslom koncept određen s više dimenzija kojeg se može definirati kao opći afektivni odnos pojedinca prema poslu i radnoj situaciji.[3,4]

Zadovoljstvo poslom promatrano je kroz odnos pojedinca prema samome poslu i prema cjelokupnoj radnoj situaciji, a manifestira se kroz stavove nekog pojedinog djelatnika ili neke grupe.[3] Također, zaposlenici mogu biti zadovoljni samo jednim i s više pojedinačnih faktora njihovog posla ili poslom općenito. Tako na primjer zaposlenici mogu biti zadovoljni samo suradnjom sa suradnicima i međusobnim odnosima, a nezadovoljni drugim aspektom kao što je plaća ili mjesto rada.[3]

Aspekti koji se najčešće ispituju u kontekstu prediktora zadovoljstva poslom su neposredni posao koji osoba obavlja, plaća i povlastice, mogućnost napredovanja, nadzor i osobine nadređenih, radni uvjeti, interakcija s kolegama, organizacija kao cjelina, razina osobnog i profesionalnog izazova, razina profesionalne autonomije, sudjelovanje u odlučivanju, sigurnost posla, radno vrijeme, mogućnost korištenja slobodnog vremena i slično.[2,5] Zadovoljstvo poslom važna je istraživačka tema jer razina zadovoljstva zaposlenika može utjecati na njihovu učinkovitost i produktivnost u radu, zadovoljni zaposlenici manje izostaju s posla, rjeđe mijenjaju radna mjesta, a zadovoljstvo je dio mentalnog zdravlja pa se stoga smatra važnim za procjenu dobrobiti zaposlenika.[6,7] Utvrđeno je da na zadovoljstvo poslom pozitivno i negativno utječu različiti faktori, a nepovoljni utjecaj ima stres. Pokazalo se da su intervencije usmjerene na jačanje predanosti

poslu djelotvornije od intervencija koje su usmjerene ublažavanju stresa i prevenciji sagorijevanja u poslu.[8]

Potvrđeno je brojnim istraživanjima da su radni uvjeti i struktura radnih organizacija povezani s osjećajem zadovoljstva zaposlenika. Često se uz zadovoljstvo poslom spominje i pojam motivacije za rad što svakako nisu jednoznačnice. Motivaciju zaposlenika za rad mogle bi opisati sve tvrdnje i odgovori na pitanje „zašto“, dok je zadovoljstvo poslom ponajviše vezano s odgovorima na pitanje „koliko“. Različiti su autori, navedeni u radu, potvrdili da se zadovoljstvo poslom medicinskih sestara/tehničara razlikuje u odnosu na kriterij radnoga mjesta i radnih uvjeta u kojima obavljaju djelatnost.

Povezanost zadovoljstva poslom s faktorima koji ga unapređuju ili narušavaju utvrđena je u odnosu na radnu klimu i međusobni odnos zaposlenika, opis poslova, objektivne uvjete rada kao što su vremenske prilike, veličina kolektiva, intenzitet promjena, financijska naknada, beneficije te slobodno vrijeme.[9] Među tim se faktorima važnim smatra i udaljenost mjesta rada od mjesta stanovanja, autonomija u poslu i sigurnost radnog mjesta.[9] Prema važnosti faktora za zadovoljstvo utvrđeno je da zdravstveni djelatnici najvažnijim smatraju odnos sa suradnicima, zatim fizičke uvjete rada, mogućnost usavršavanja, adekvatnu opremljenost i mogućnost primjene stečenih znanja i vještina.[9] Materijalni uvjeti i plaća važni su u svim zanimanjima te su nekim ljudima jedini izvor zadovoljstva. Gomez i Proenca utvrdili su da je plaća zdravstvenih djelatnika najveći izvor njihovog nezadovoljstva.[10]

U odnosu na radne i organizacijske uvjete valja istaknuti pojam kulture koja služi kao referentna točka i okvir ponašanja za sve njezine pripadnike. Vujičić kulturu neke organizacije opisuje obrascima ponašanja članova te organizacije koji su temeljeni na vjerovanjima, vrijednostima, značenjima i stavovima vidljivima u ritualima, običajima, obredima, ceremonijama, simbolima, jeziku, načinima rješavanja problema, definiranju prihvatljivih i neprihvatljivih ponašanja, pravilima, normama i drugim prepoznatljivim obilježjima.[11]

Medicinske sestre su naime općenito nisko i umjereno zadovoljne poslom što se potvrđuje istraživanjima.[1,12,13] Procjena zadovoljstva poslom medicinskih sestara postaje važno istraživačko područje jer se smatra da postoji izravna povezanost njihovog zadovoljstva s kvalitetom skrbi za pacijente i produktivnosti.[1,12] Istraživanja pokazuju da su medicinske

sestre u primarnoj zdravstvenoj zaštiti većinom umjereno zadovoljne poslom dok one iz javnog zdravstva doživljavaju nisko zadovoljstvo.[13,14]

Cilj ovog istraživanja je ispitati i analizirati neke aspekte zadovoljstva poslom medicinskih sestara i tehničara.

### **1.1. Faktori zadovoljstva poslom medicinskih sestara i tehničara**

Zadovoljstvo poslom složeni je koncept koji se odnosi na doživljaj zadovoljstva poslom općenito ili samo nekim pojedinim aspektima posla. Zadovoljstvo poslom smatra se važnim faktorom osiguravanja kvalitete usluga. Definicije zadovoljstva poslom ističu vjerovanja i osjećaje o radnom mjestu i poslu koji osoba obavlja.[12] Lorber i Skela Savič navode da se zadovoljstvo poslom može promatrati i kao stav kojeg određuju kognitivna i afektivna komponenta.[12] Drugi opis zadovoljstva poslom naglašava osobnu percepciju i procjenu posla na temelju specifičnih potreba, vrijednosti i očekivanja zaposlenika.[15] Spevan, Rošković i Kosić opisuju zadovoljstvo poslom kao osjećaj ugone koji proizlazi iz doživljaja da posao ispunjava ili doprinosi ostvarenju vrijednosti neke osobe.[16] Jednako tako, zaposlenici žele pronaći onaj posao koji odgovara njihovim sposobnostima i interesima, koji će im omogućiti uspjeh i prilike za napredovanja.[12] Osnova zadovoljstva i motivacije ljudi proizlazi iz mogućnosti zadovoljenja potreba.[17]

U odnosu na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara, ono je faktor koji utječe na način rada i kvalitetu skrbi za pacijente.[15] U opisu zadovoljstva poslom važna je afektivna reakcija na očekivane, željene i ostvarene rezultate rada.[5,6] Razina zadovoljstva poslom izravno je povezana s pozitivnim procjenama pacijenata i višim doživljajem kvalitete dobivene njege.[5]

O zadovoljstvu poslom medicinskih sestara provedena su brojna istraživanja, a ona su orijentirana na procjenu zadovoljstva poslom na odjelima za mentalno zdravlje, kirurško liječenje, internističke odjele, jedinice intenzivnog liječenja.[6,7,8,13,14,18] Poznato je da medicinske sestre/tehničari rade u različitim uvjetima gdje su izložene ozljedama i napadima pacijenata i njihovih obitelji, sudjeluju u postupcima koji mogu djelovati na njihovo zdravlje, pružaju skrb osobama oboljelim od različitih zaraznih bolesti i slično. U skladu s tim, uvjeti rada i razina stresa koju doživljavaju značajno je povezana s doživljajem zadovoljstva poslom.[6,8,13,14] Radni dan podrazumijeva uglavnom osmosatno radno vrijeme, a

medicinske sestre i tehničari te neke druge zdravstvene struke rade i u drugačije organiziranim smjenama koje određuju i upravljaju drugim aktivnostima u životu zaposlenika.[18] Zadovoljstvo poslom povezano je s kvalitetom života, osjećajem sreće i mentalnog te fizičkog zdravlja pa se stoga navodi da je zadovoljstvo poslom opći indikator kvalitete života povezana sa poslom.[18]

Unutar radnog okruženja medicinskih sestara, povećanje broja pacijenata u odnosu na broj medicinskih sestara, učestalost izgaranja na poslu, kvaliteta skrbi i sigurnost pacijenata mogu biti neposredni faktori povezani sa smanjenim zadovoljstvom poslom i namjerom odustajanja od zanimanja.[6] Osim toga, zadovoljstvo poslom ovisi o vrsti posla, sadržaju posla, stupnju samostalnosti, odgovornosti i raznovrsnosti radnih zadataka. Nezadovoljni radnici imaju negativan utjecaj na radne kolege jer narušavaju radnu atmosferu, značajno manje pokazuju empatiju i ulaze u interakciju s korisnicima, žale se i dolaze kasnije na posao, njihov radni učinak je nizak.[15,18] U tumačenju pozitivne psihologije važno je prepoznati da ljudi koji svakodnevno mogu iskoristiti svoje potencijale mogu čak tri puta više biti zadovoljniji kvalitetom života, angažiraniji su na poslu te postoji vjerojatnost da neće odustati od posla.[19]

Kabeel i Eisa su izdvojili faktore koji najviše izazivaju nezadovoljstvo među medicinskim sestrama, a oni su nedovoljna uključenost u procese odlučivanja, izostanak ili loš odnos s nadređenima, niske plaće, smanjene mogućnosti, loš položaj u društvu i ne fleksibilno radno vrijeme.[15] Hayes i suradnici čimbenike povezane sa zadovoljstvom poslom svrstavaju u tri kategorije: one koje se odnose na organizaciju i obavljanje posla, one koje se odnose na međuljudske odnose te one koje se odnose na osobne karakteristike samih djelatnika.[5] Individualna obilježja pojedinaca možemo promatrati kroz njihove osobne i profesionalne interese, uvjerenja i stavove te osobne i profesionalne potrebe. U odnosu na obilježja i zahtjeve posla sagledavaju se samostalnost u izvođenju zadataka i donošenju odluka, složenost zadataka te mehanizam evaluacije uspješnosti.[5] Obilježja radne situacije uključuju neposrednu radnu okolinu, položaj unutar radne organizacije, rukovođenje i organizacijske aktivnosti. Lu i suradnici ističu da zadovoljstvo osim prirode posla ovisi i o očekivanjima pojedinaca o tome što bi im posao trebao osigurati ili pružiti.[2]

U istraživanju Slovenskih autora, pokazalo se da su za zadovoljstvo poslom prema važnosti navedeni dobri radni odnosi; plaća; priznanje nadređenih; prilike za napredovanje; mogućnost usavršavanja; motivacija nadređenih; radni materijalni uvjeti; odgovornost i

profesionalni izazovi; autonomija i neovisnost; slobodno vrijeme.[12] Ovi se faktori mogu svrstati u intrinzične i ekstrinzične.[15] Ispostavilo se da među populacijom medicinskih sestara, u procjeni zadovoljstva poslom važniju ulogu imaju intrinzični faktori priznanje i odgovornost, a tek onda ekstrinzični faktori poput plaće, kvalitete supervizije, odnos sa suradnicima i radni uvjeti.[20]

## **1.2. Profesionalni identitet medicinskih sestara i tehničara**

U procjeni faktora i doživljaju zadovoljstva poslom važnu ulogu imaju osobna uvjerenja i vjerovanja pojedinca. Shodno tome, Kabeel i Eisa rezimiraju da je profesionalni identitet jedan od faktora koji će uvijek djelovati na procjenu zadovoljstva poslom.[15]

Definicija profesionalnog identiteta podrazumijeva doživljaj sebe i vlastite uloge u nekoj profesiji. Profesionalni identitet medicinskih sestara uključuje osobnu procjenu sposobnosti za obavljanje profesije te rezultira samopoštovanjem, a razvija se procesom internalizacije znanja, vještina, stavova i vrijednosti, etičkih normi koji se zajedno integriraju u identitet i ponašanja u skladu sa sestrinskim obrazovanjem i praksom.[15,21] Međunarodni sestrinski savjet opisuje sestrinstvo kao profesiju koja pomaže štititi zdravlje pojedinaca, obitelji i zajednice te sudjeluje u liječenju i rehabilitaciji oboljelih.[21] U sestrinskoj djelatnosti profesionalizam je važan za usustavljanje standarda njege i kvalitete usluga no istraživanjima profesionalnog djelovanja utvrđeno je da sestre u prosjeku ostvaruju niže rezultate na području autonomije.[21]

Ako se prisjetimo važnosti medicinske sestre u sustavu zdravstva i svim medicinskim timovima, onda je prihvaćanje uloge i izgradnje vlastitog profesionalnog identiteta potrebno razmatrati iz perspektive osobnog izbora. Vjeruje se da rad temeljen na profesionalnim vrijednostima dovodi do promjena u radnom okruženju i jačanju uloge medicinske sestre što je povezano sa radnim zadovoljstvom.[15,22] Profesionalne karakteristike medicinskih sestara pospješuju kvalitetu usluge i smanjuje pogreške, pospješuje radni učinak i zadovoljstvo poslom.[21] Pokazalo se da između profesionalnog ponašanja i zadovoljstva životom postoji značajna povezanost. [21,22]

U stvaranju profesionalnog identiteta važnu ulogu imaju naši motivi, potrebe i vrijednosti. Na temelju njih mnogi od nas biraju svoja zanimanja i poslove kojima se žele baviti i koji nam omogućuju realizaciju drugih nama važnih aktivnosti u životu. Stoga bi valjalo među postojećim teorijama razvoja i potreba spomenuti teoriju izbora autora Glassera

koja je opisana ponašanjima koja izabiremo u svrhu zadovoljenja naših fizioloških i psiholoških potreba.

Autori izdvajaju četiri temeljne psihološke potrebe koje se nalaze u pozadini svih naših ponašanja pa tako i odabira zanimanja i profesije. Te potrebe su [23,24]:

- potreba za pripadanjem i ljubavlju koja proizlazi iz nužnosti suradnje s drugima (zadovoljava se ostvarivanjem uzajamnosti u prijateljstvu, skrbi za druge i uključenosti)
- potreba za moći i uvažavanjem (postignuće, poštovanje, doživljaj vrijednosti, priznanja i kompetencija)
- potreba za slobodom i autonomijom (mogućnost izbora, sloboda kretanja, misli, uvjerenja i vjerovanja)
- potreba za zabavom i uživanjem (radost, učenje, istraživanje, smijeh, eksperimentiranje, stvaranje, otkrivanje, zabava)

Uz procjenu aspekata zadovoljstva poslom i faktora koji im doprinose često se spominju i druge teorije potreba i motivacije jer je zadovoljstvo poslom osim s kvalitetom rada i produktivnosti, povezano sa psihološkom dobrobiti zaposlenika. Novak, Laušić i Jandrić Nišević ističu Herzbergovu teoriju motivacije i potreba, Adamsovu teoriju jednakosti i pravednosti te McClellandovu teoriju potreba.[25]

### **1.3. Profesionalni stres medicinskih sestara i tehničara**

Stres na radu vezan je uz karakteristike i zadatke radnog mjesta, a može uključivati i druge zaposlenike. O pojavi stresa govorimo kada zahtjevi posla nisu usklađeni s očekivanjima, sposobnostima i vještinama radnika.[25] Maralis i Hudorović stres na radu opisuju kao značajnu neravnotežu nastalu zbog radnih zahtjeva i sposobnosti osobe da im udovolji.[26] Kao posljedica doživljaja stresa javljaju se sniženo funkcioniranje, neuspjeh i najčešće negativne posljedice na psihofizičko zdravlje zaposlenika.

Marlais i Hudorović navode da su reakcije pojedinca na stres rezultat preklapanja individualne osjetljivosti, vanjskih okolnosti i stresora. Individualna osjetljivost osobe pod utjecajem je osobnosti, dobi i stila života.[26]

Izvori stresa mogu biti vanjski i unutarnji te općeniti i specifični.[27] Općeniti izvori stresa na poslu su premali broj suradnika i zaposlenika, međuljudski odnosi i sukobi, visoka odgovornost bez pretjerane mogućnosti utjecaja na izvedbu, lošu organizaciju i rad u smjenama.[27] Vanjski uvjeti za nastanak reakcija na stres uključuju okoliš, obitelj, prijatelje i radnu atmosferu.[26] U djelokrugu rada medicinskih sestara najčešće navođeni stresogeni faktori su hitna stanja, dežurstva, rutinski medicinski rad, nemogućnost ili mala mogućnost napredovanja, emocionalno i fizičko iscrpljivanje, nemogućnost ili niska razina sudjelovanja u donošenju odluka i visoki zahtjevi radnog mjesta.[26]

Ekić, Primorac i Vučić utvrdili su da je najstresniji faktor u radu medicinskih sestara i tehničara njihova plaća (neadekvatna plaća i naknada), a uz to dominiraju faktori koji se odnose na opseg posla i nepredvidive situacije.[28] Oni navode da rezultati njihovog istraživanja pokazuju da se stresori pojavljuju u različitoj jačini bez obzira na radno mjesto medicinskih sestara, a oni se u najvećem broju odnose na preopterećenost poslom, lošu organizaciju i zahtjevne administrativne poslove.[28]

Stres u odnosu na uloge radnog mjesta istražuje se u kontekstu preopterećenosti, konflikta i jasnoće uloga.[29] Ovi se faktori povezuju s psihološkom napetošću, negativnim emocionalnim i ponašajnim reakcijama, nesigurnošću, nezadovoljstvom u poslu, smanjenom učinkovitosti i izraženom namjerom napuštanja posla.[29] Navedeno je utvrđeno i u populaciji medicinskih sestara jer visoko radno opterećenje i nejasnost uloge djeluju na doživljaj stresa, a neodređenost uloga i konflikti uloga povezani su s različitim disfunkcionalnim ishodima.[29] Nejasnoća i konflikti uloga medicinskih sestara proizlaze iz prakse koja tolerira izvođenje postupaka i intervencija koje ne pripadaju u domenu rada i obrazovanjem stečene kompetencije, ali i obrazovanja čiji sadržaji svojim opsegom nadilaze predviđene dužnosti medicinskih sestara i tehničara.

Istraživanje na uzorku medicinskih sestara potvrđuje pozitivnu povezanost radnog preopterećenja s emocionalnom iscrpljenošću i posrednim smanjenjem profesionalne učinkovitosti.[29] Hudek Knežević i suradnici nadalje konstatiraju da nejasni zahtjevi na radnom mjestu i nedostatak informacija o očekivanim ponašanjima radne uloge onemogućavaju predviđanje ishoda aktivnosti te dovode do uvjerenja o osobnoj neučinkovitosti.[29]

Umanjenje stresa i utjecaja na funkcioniranje zaposlenika može se ostvariti dobrom organizacijom rada, kontinuiranom edukacijom, zapošljavanjem dovoljnog broja kadra u skladu sa standardima drugih zemalja.[28] Ovdje valja naglasiti potrebu usuglašavanja

programa obrazovanja medicinskih sestara i tehničara, obrazovanjem stečenih profesionalnih kompetencija i same sestrinske prakse u sustavu zdravstva. Istraživanje provedeno na uzorku 3.413 medicinskih sestara otkriva da su medicinske sestre češće zadovoljnije odabirom zanimanja i profesije u odnosu na zadovoljstvo trenutnim radnim mjestom i poslom koji obavljaju, a isto istraživanje ukazuje da 51% ispitanih sestara doživljava nepovoljan utjecaj radnog mjesta na njihovo osobno zdravlje.[30]

Poznato je da stres ima nepovoljni utjecaj na opće funkcioniranje, a dugotrajno djelovanje može uzrokovati različite smetnje u zdravstvenom stanju zaposlenika od kojih neke mogu predstavljati i značajan rizik za pojavu bolesti. Marlais i Hudorović navode psihološke, ponašajne i fiziološke reakcije na stres. Među psihološkim reakcijama na stres izdvajaju porast tjeskobe, probleme koncentracije, negativne emocije, gubitak pažnje, depresiju, umor i pojavu sindroma izgaranja.[26] U ponašanju kao reakciji na stres primjećuje se povlačenje i izolacija na poslu ili kod kuće; početak ili učestalija konzumacija cigareta, alkohola ili kave; razdražljivost i agresivnost u ophođenju; pojava seksualne disfunkcije; opadanje motivacije za rad i održavanje međuljudskih odnosa.[25] Poznate su i česte fiziološke reakcije na stres koje se manifestiraju kroz povišene vrijednosti krvnog tlaka, povišenog kolesterola, bolova u prsima, probleme sa spavanjem, probavne smetnje, glavobolje, smanjen imunitet te pojavu nekih oblika karcinoma.[26]

Pokazatelji zadovoljstva poslom i karijerom u sestrinstvu su emocionalna iscrpljenost, mišljenje o napuštanju posla, namjera promjene profesije, izbjivanja s posla i odrađeni mali broj sati radi bolovanja, namjera dodatnog usavršavanja te spremnost davanja preporuke za posao i zvanje medicinske sestre.[30]

U skladu sa svim navedenim saznanjima o utjecaju različitih faktora na doživljaj zadovoljstva i utjecaju stresa na radno i svakodnevno funkcioniranje, u ovom se radu želi analizirati pojedine aspekte radnog okruženja koji su povezani sa zadovoljstvom u odabranoj profesiji.



## **2. Cilj i hipoteza istraživanja**

Cilj ovog istraživanja je ispitati zadovoljstvo poslom medicinskih sestara i tehničara te analizirati aspekte zadovoljstva poslom u odnosu na radno mjesto ispitanika.

U radu se polazi od opće hipoteze da postoji značajna razlika između ispitanika zaposlenih u djelatnosti zdravstvene njege u kući i ispitanika u domu socijalne skrbi za smještaj starih i nemoćnih u odnosu na procjenu zadovoljstva poslom.

## **3. Metode**

### ***3.1. Mjerni instrument***

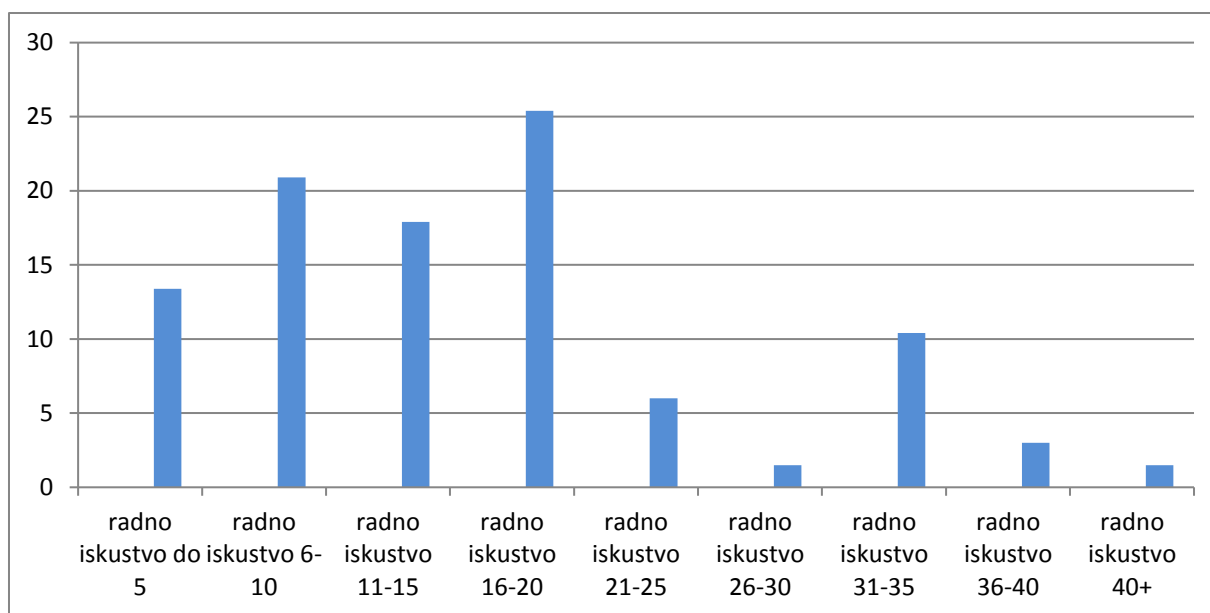
Za potrebe ovog istraživanja konstruiran je upitnik čimbenika zadovoljstva poslom s kategorijama odgovora na skali Likertovog tipa (1-uopće se ne slažem; 2-uglavnom se ne slažem; 3-nisam siguran; 4-uglavnom se slažem; 5-potpuno se slažem). Demografski podaci uključuju dob, spol i godine radnog staža. Ostala pitanja odnose se na čimbenike zadovoljstva poslom. Te tvrdnje odnose se na procjenu zadovoljstva radnim i materijalnim uvjetima rada, međusobnih odnosa zaposlenika, autonomiju, profesionalno uvažavanje, suradnju s obiteljima i odnos prema vlastitoj profesiji.

### ***3.2. Postupak prikupljanja podataka***

Primjena upitnika uslijedila je nakon dobivenih suglasnosti odgovornih osoba ciljanih institucija na način da se ispitanicima objasnila svrha i cilj istraživanja te je naglašeno njihovo dragovoljno sudjelovanje. Oni koji nisu bili suglasni vratili su nepopunjeni upitnik ili su odmah na početku odbili sudjelovati. Ispitanici su popunjavali upitnik po principu papir-olovka u toku radnog vremena.

### ***3.3. Ispitanici***

U ispitivanju je sudjelovalo 66 ispitanika, od toga 30 iz Ustanove za zdravstvenu njegu u kući i 36 iz Doma socijalne skrbi za stare i nemoćne. U ukupnom broju ispitanika bilo je 5 (7,6%) osoba muškog i 61 (92,4%) osoba ženskog spola. Podaci o godinama radnog staža prikazani su u grafu 3.3.1, a podaci o osobnim obilježjima ispitanika prikazani su tablici 3.3.1.



Graf 3.3.1 Prikaz distribucije ispitanika u odnosu na radni staž

	Medijan (interkvartilni raspon)			P*
	Zdravstvena njega u kući	Dom za stare i nemoćne	Ukupno	
Kronološka dob	34 (27 – 39)	38,5 (32,5 – 48,5)	37 (29 – 41)	<0,001
Radni staž	13,5 (7 – 19)	17,5 (9,5 – 22,5)	15,5 (8 – 20)	<0,001
	Broj (%) ispitanika	Broj (%) ispitanika		
Žene	28 (93,3)	33 (91,7)	61 (92,4)	0,800 <sup>†</sup>
Muškarci	2 (6,7)	3 (8,3)	5 (7,6)	
Ukupno	30 (100)	36 (100)	66 (100)	

\*Mann Whitney U test; †Fisherov egzaktni test

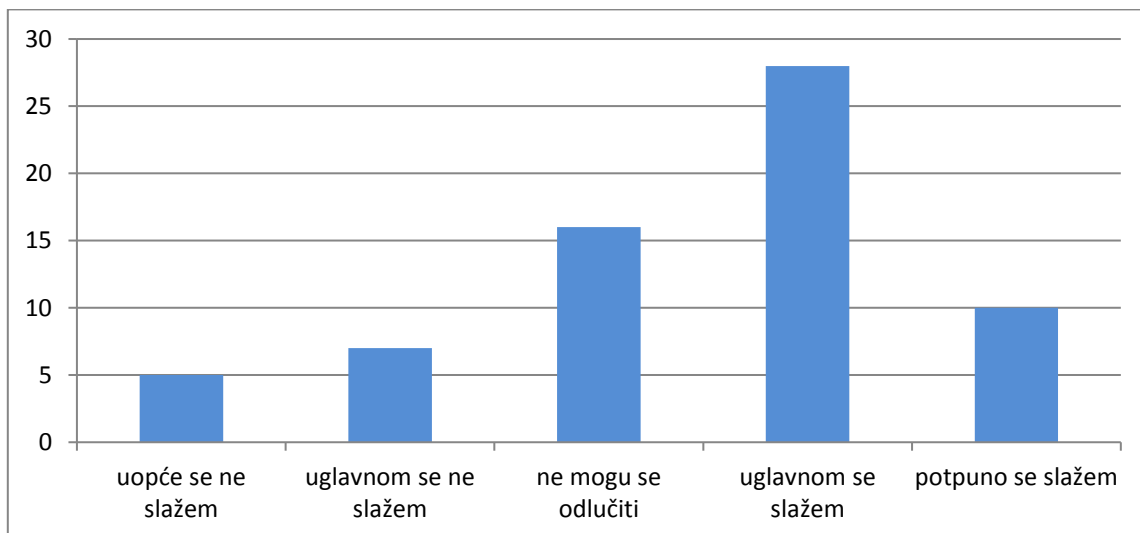
Tablica 3.3.1 Obilježja ispitanika

U Domu socijalne skrbi za stare i nemoćne ispitanici imaju 38,5 godina (interkvartilni raspon 32,5-48,5) te su značajno stariji (Mann Whitney U test,  $p < 0,001$ ) i imaju značajno više radnog staža (Mann Whitney U test,  $p < 0,001$ ), odnosno 17,5 godina (interkvartilni raspon 9,5-22,5) u odnosu na ispitanike iz Ustanove za zdravstvenu njegu u kući.

## 4. Obrada podataka i rezultati

Rezultati po pojedinim tvrdnjama prikazani su grafički i tablično. Kategorijski podatci su predstavljeni apsolutnim i relativnim frekvencijama. Numerički podatci opisani su medijanom i granicama interkvartilnog raspona. Razlike kategorijskih varijabli testirane su  $X^2$  testom, a po potrebi Fisherovim egzaktnim testom. Razlike raspodijeljenih numeričkih varijabli između dviju nezavisnih skupina testirane su Mann-Whitneyevim U testom. Sve p vrijednosti su dvostrane, a razina značajnosti postavljena je na  $\alpha=0,05$ . Rezultati su u radu prikazani grafički i tablično.

Raspodjela odgovora ispitanika za varijablu „Mogu sudjelovati u donošenju odluka o organizaciji posla“ prikazana je u grafu 4.1.



*Graf 4.1 Raspodjela sudionika prema sudjelovanju u donošenju odluka*

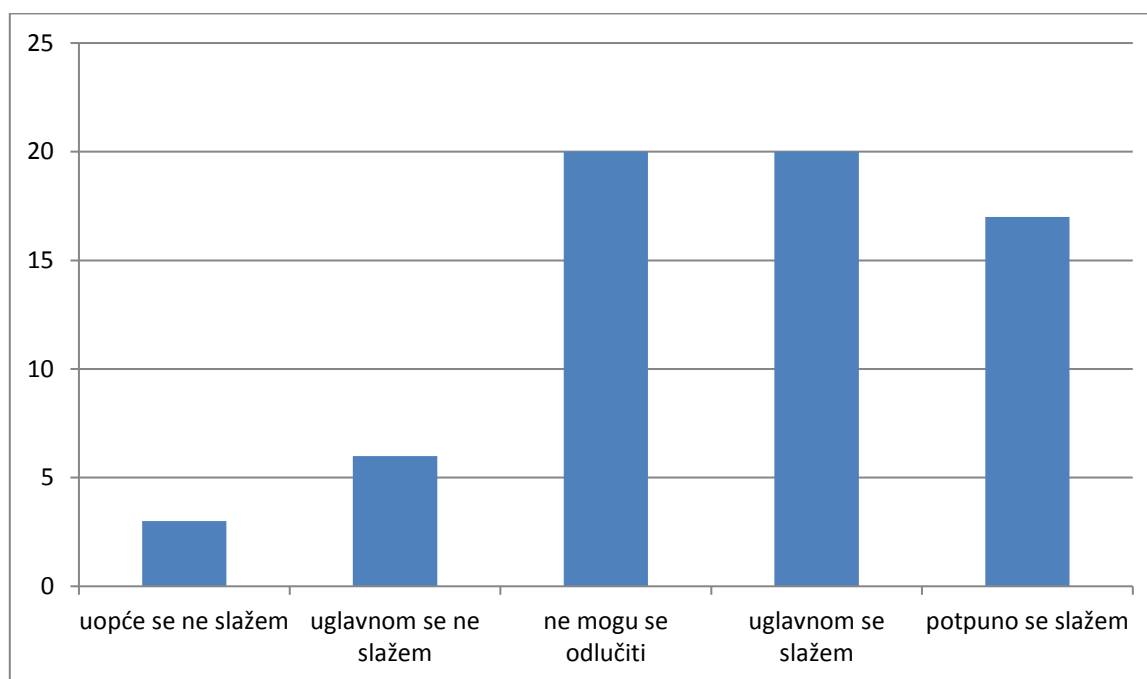
Vidljivo je da ispitanici u najvećem broju mogu sudjelovati u donošenju odluka o organizaciji posla. Raspodjela ispitanika u odnosu na njihovo radno mjesto prikazana je u tablici 4.1.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	2/5	3/7	8/16	11(39,3)	6/10	30(45,5)	0,827
Dom za stare i nemoćne	3/5	4/7	8/16	17(60,7)	4/10	36(54,5)	
Ukupno	5/5	7/7	16/16	28(100)	10/10	66(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.1 Sudjelovanje ispitanika u donošenju odluka u organizaciji posla

Usporedbom ispitanika u odnosu na mjesto zaposlenja nije dobivena značajna razlika u procjeni mogućnosti sudjelovanja u donošenju odluka koje se tiču organizacije posla. Daljnja analiza usmjerena je utvrđivanju razine doživljaja uvažavanja medicinskih sestara od strane liječnika s kojima rade. Rezultati su prikazani u grafu 4.2 i tablično.



Graf 4.2 Raspodjela doživljaja uvažavanja od strane liječnika

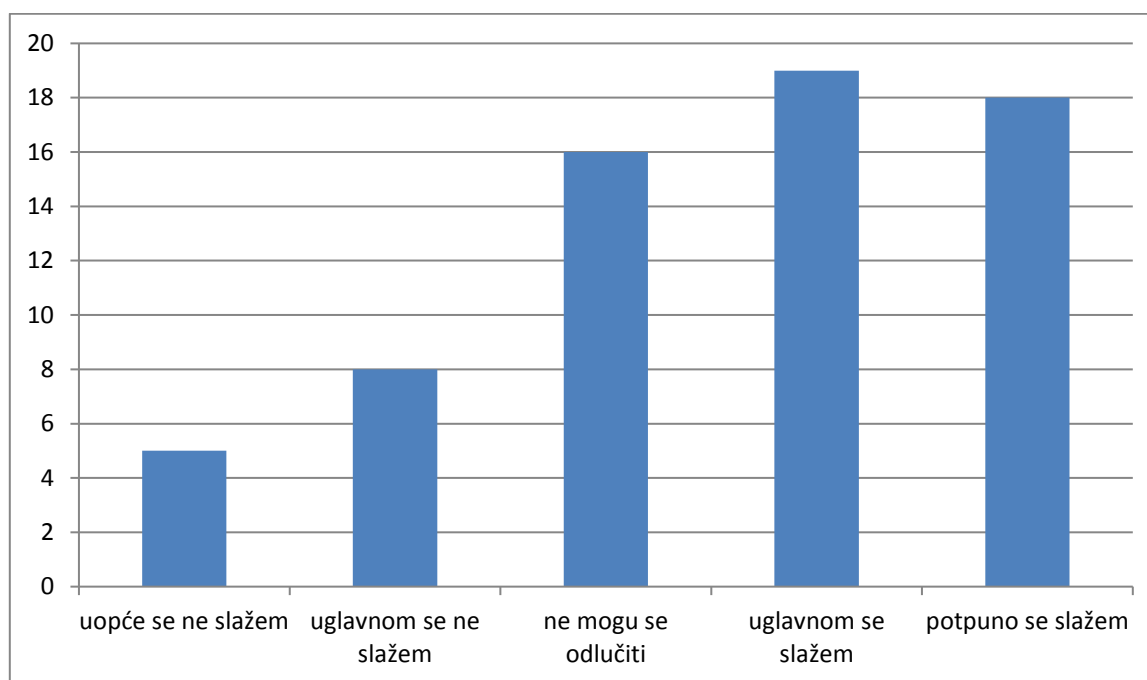
Distribucija odgovora o doživljaju uvažavanja od strane liječnika ukazuje da liječnici uvažavaju većinu ispitanika. Međutim, valjalo bi raspraviti o broju ispitanika koji su neodlučni u iskazu mišljenja na toj tvrdnji. Usporedba ispitanika u odnosu na njihovo radno mjesto prikazana je u tablici 4.2.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	0	2/6	11(55)	9(45)	8/17	30(45,5)	0,461
Dom za stare i nemoćne	3/3	4/6	9(45)	11(55)	9/17	36(54,5)	
Ukupno	3/3	6/6	20(100)	20(100)	17/17	66(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.2 Doživljaj uvažavanja od strane liječnika

Raspodjela ispitanika koji doživljavaju profesionalno uvažavanje od strane liječnika podjednaka je u obje skupine, a među njima nisu utvrđene značajne razlike na kategorijama odgovora. S tim u vezi je i analiza odgovora na tvrdnji da se svaki posao mora odraditi bez pogovora, a rezultati za ukupan uzorak prikazani su u grafu 4.3.



Graf 4.3 Raspodjela odgovora ispitanika za odrađivanje posla bez pogovora

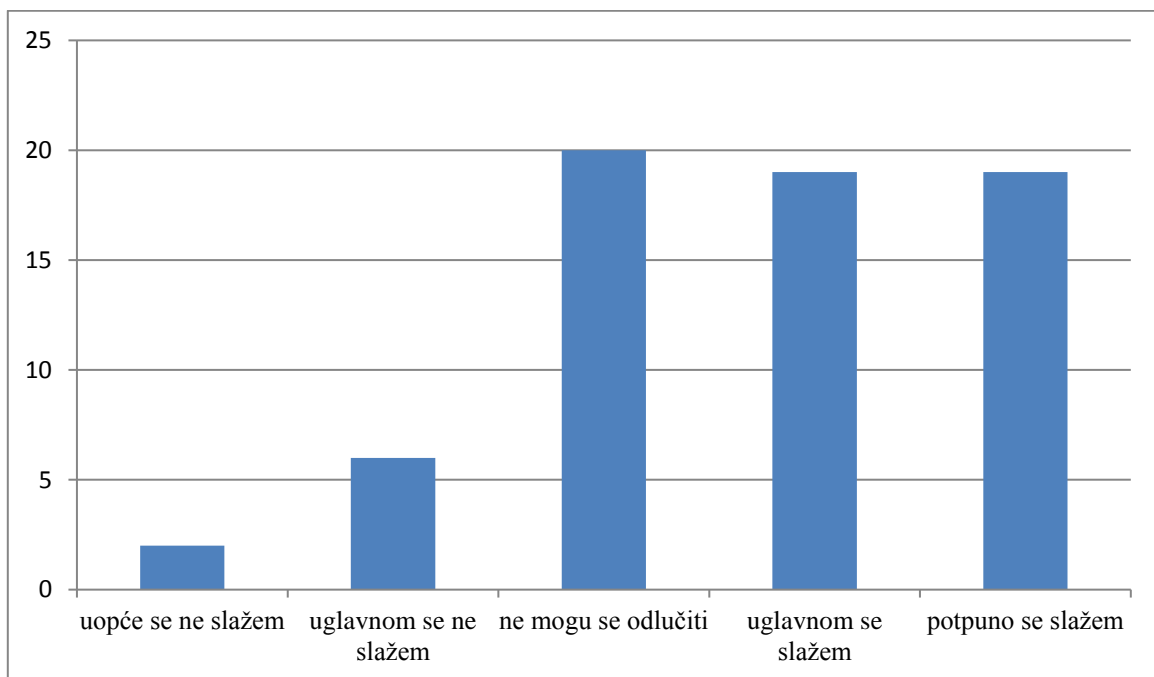
Ispitanici u ovom istraživanju smatraju da svaki posao moraju odraditi bez pogovora. To je vidljivo na grafu s raspodjelom odgovora ukupnog broja gdje se 56% ispitanika uglavnom i potpuno slaže s tom tvrdnjom. Manji broj ispitanika (19,7%) uglavnom se i uopće ne slaže s tvrdnjom da posao mora odraditi bez pogovora.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	2(40)	3(37,5)	6(37,5)	11(57,9)	8(44,4)	30(45,5)	0,760
Dom za stare i nemoćne	3(60)	5(62,5)	10(62,5)	8(42,1)	10(55,6)	36(54,5)	
Ukupno	5(7,6)	8(12,1)	16(24,2)	19(28,8)	18(27,3)	66(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.3 Doživljaj da se svaki posao mora odraditi bez pogovora

Usporedbom ispitanika u slaganju s tvrdnjom da se svaki posao mora odraditi bez pogovora nije utvrđena značajna razlika u odnosu na njihovo mjesto zaposlenja. Ispitanici u obje skupine procjenjuju da nemaju mogućnost raspravljanja oko poslova koje treba odraditi. Uvažavanje mišljenja ispitanika prikazano je i u grafu 4.4 te tablično.



Graf 4.4 Voditelj tima uvažava mišljenje zaposlenika

Raspodjela odgovora ukazuje da voditelji timova uvažavaju mišljenje ispitanika u ustanovi za zdravstvenu njegu u kući i u domu socijalne skrbi za stare i nemoćne. Usporedba među ispitivanim skupinama prikazana je u tablici 4.4.

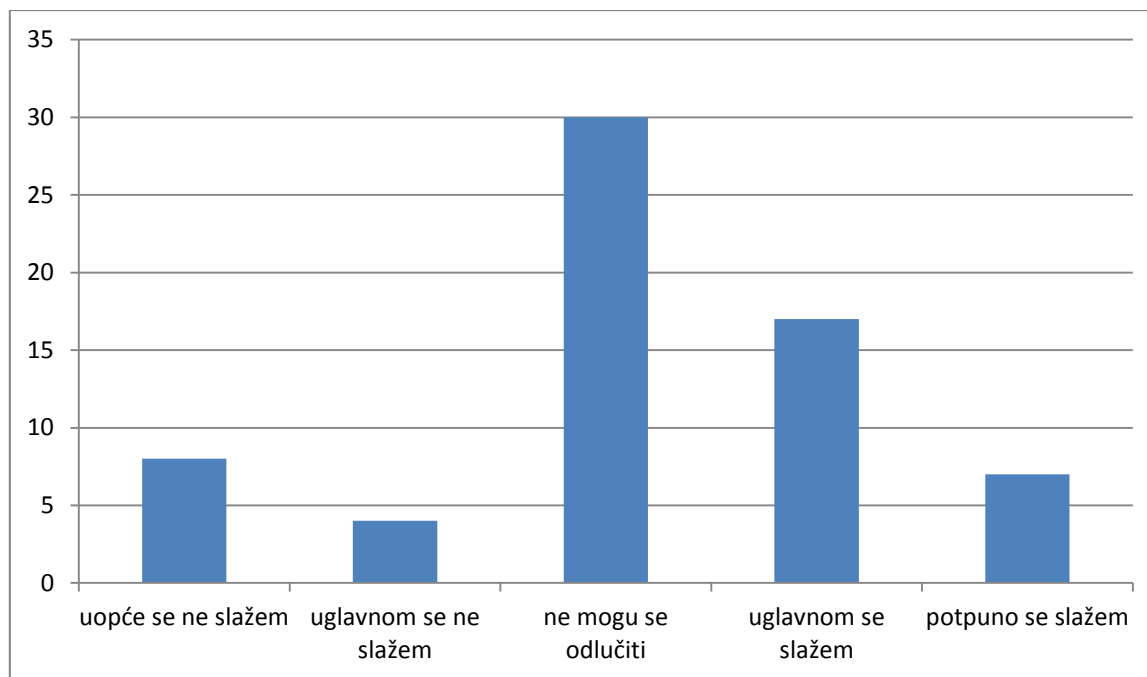
	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	0	2/6	7(35)	11/19	10/19	30(45,5)	0,344
Dom za stare i nemoćne	2/2	4/6	13(65)	8/19	9/19	36(54,5)	
Ukupno	2/2	6/6	20(100)	19/19	19/19	66(100)	

\* $\chi^2$  test

*Tablica 4.4 Voditelj tima uvažava mišljenje zaposlenika*

Rezultati prikazani u tablici 4.5 pokazuju da među ispitanicima nema značajnih razlika u odnosu na procjenu uvažavanja mišljenja od strane voditelja tima. Navedena organizacijska obilježja radnog mjesta koja su važni prediktori zadovoljstva poslom nisu ukazala na postojanje statistički značajne razlike između ispitanika obzirom na radno mjesto.

Radni uvjeti i zahtjevnost posla uključuju varijable kojima se procjenjuju opći uvjeti rada, fizička zahtjevnost zadataka i suočavanje sa zahtjevima posla. Rezultati su u grafu prikazani za ukupan uzorak ispitanika, a tablično su prikazane usporedbe po tvrdnjama u odnosu na radno mjesto. Graf 4.5 prikazuje raspodjelu odgovora za procjenu uvjeta rada medicinskih sestara.



Graf 4.5 Raspodjela odgovora u procjeni uvjeta rada

Procjena uvjeta rada pokazuje najveću frekvenciju odgovora kategorije ne mogu se odlučiti. Usporedba ispitanika prema mjestu rada prikazana je u tablici 4.6.

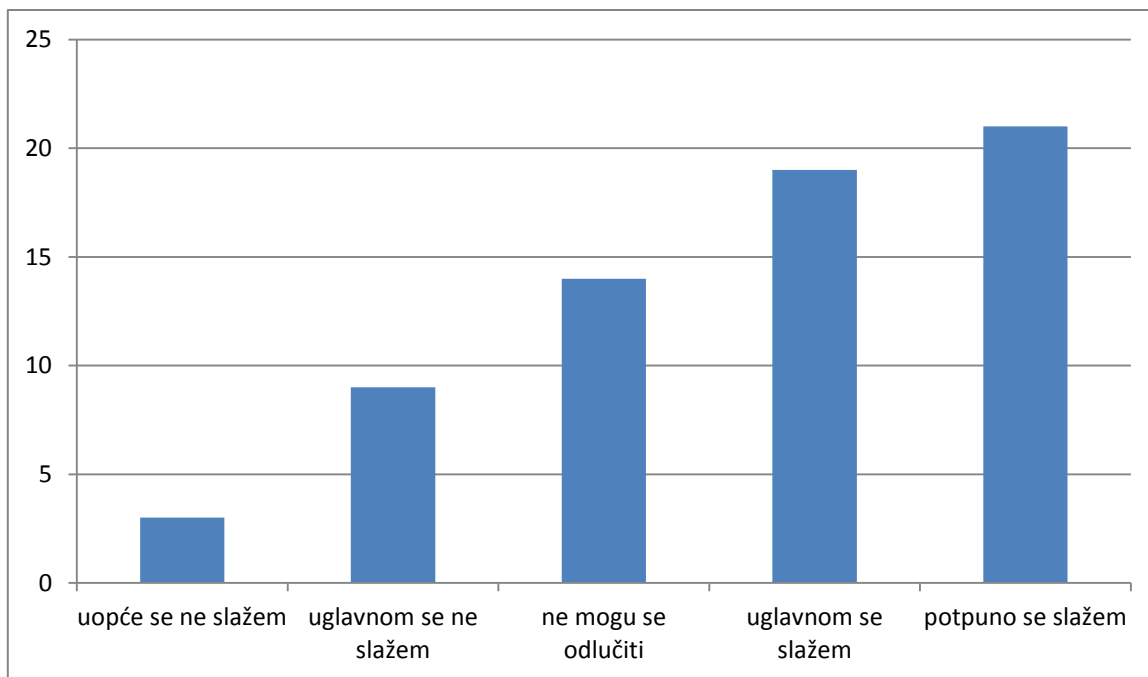
	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	3/8	4/4	14(46,7)	9/17	0	30(45,5)	0,024
Dom za stare i nemoćne	5/8	0	16(53,3)	8/17	7/7	36(54,5)	
Ukupno	8/8	4/4	30(100)	17/17	7/7	66(100)	

\*X<sup>2</sup> test

Tablica 4.5 Rezultati usporedbe ispitanika u procjeni uvjeta rada

Vidljivo je da ispitanici iz ustanove za zdravstvenu njegu u kući ostvaruju ukupno značajno niži rezultat u procjeni uvjeta rada od ispitanika iz doma socijalne skrbi za stare i nemoćne.





*Graf 4.6 Raspodjela procjene ostvarenog prijateljstva na poslu*

Ispitanici iz obje skupine uglavnom se i potpuno slažu s tvrdnjom da na poslu imaju nekoliko prijatelja. S tom procjenom uglavnom se i uopće ne slaže 18,2% ispitanika.

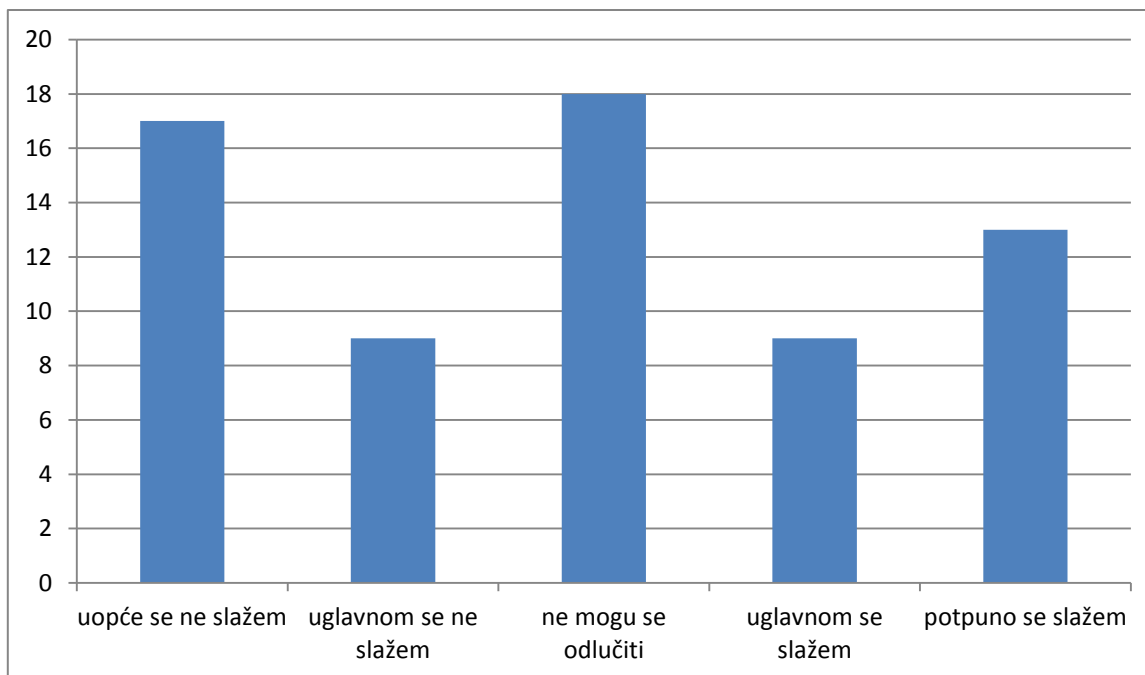
	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	0	4/9	5/14	7/19	14(66,7)	30(45,5)	0,115
Dom za stare i nemoćne	3/3	5/9	9/14	12/19	7(33,3)	36(54,5)	
Ukupno	3/3	9/9	14/14	19/19	21(100)	66(100)	

\* $\chi^2$  test

*Tablica 4.6 Prijateljstvo na poslu*

Usporedbom distribucije slaganja s tvrdnjom „Na poslu imam nekoliko prijatelja“ nisu utvrđene značajne razlike među ispitanicima. Vidljivo je međutim da većina ispitanika iz obje skupine ima ostvarena prijateljstva, odnosno 60,6% svih ispitanika.

Poznato je da starenjem oslabljuju fizičke sposobnosti, a one su bitne u radu medicinskih sestara jer pružaju skrb oboljelima i nemoćnima. Procjena težine posla prikazana je u grafu 4.7 i tablično za obje skupine ispitanika.



*Graf 4.7 Procjena težine obavljanja posla*

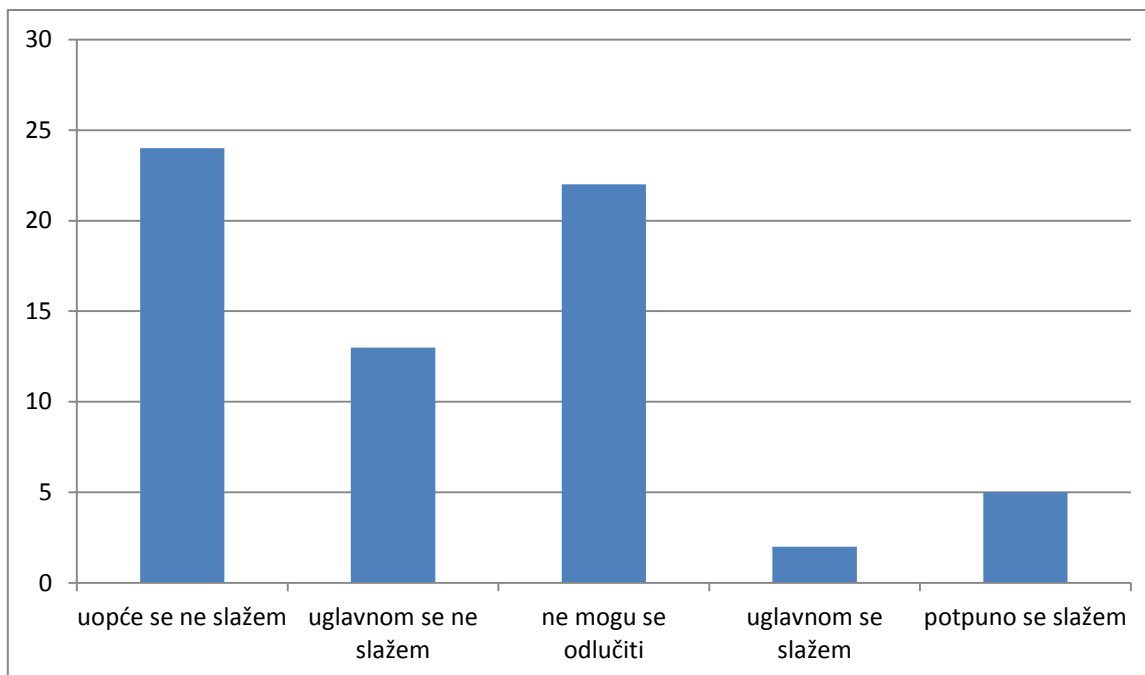
U ukupnom uzorku ispitanika može se vidjeti da njih 33,3% uglavnom i potpuno smatra kako im je posao teže obavljati kako postaju stariji. S tom tvrdnjom uglavnom se i uopće ne slaže 39,4% ispitanika.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	7/17	3/9	10/18	3/9	7/13	30(45,5)	0,680
Dom za stare i nemoćne	10/17	6/9	8/18	6/9	6/13	36(54,5)	
Ukupno	17/17	9/9	18/18	9/9	13/13	66(100)	

\* $\chi^2$  test

*Tablica 4.7 Što sam stariji teže je raditi ovaj posao*

U tablici 4.7 vidljivo je da među skupinama ispitanika nisu dobivene značajne razlike u doživljaju težine posla kako postaju stariji.



*Graf 4.8 Doživljaj obitelji pacijenata kao izvora frustracije*

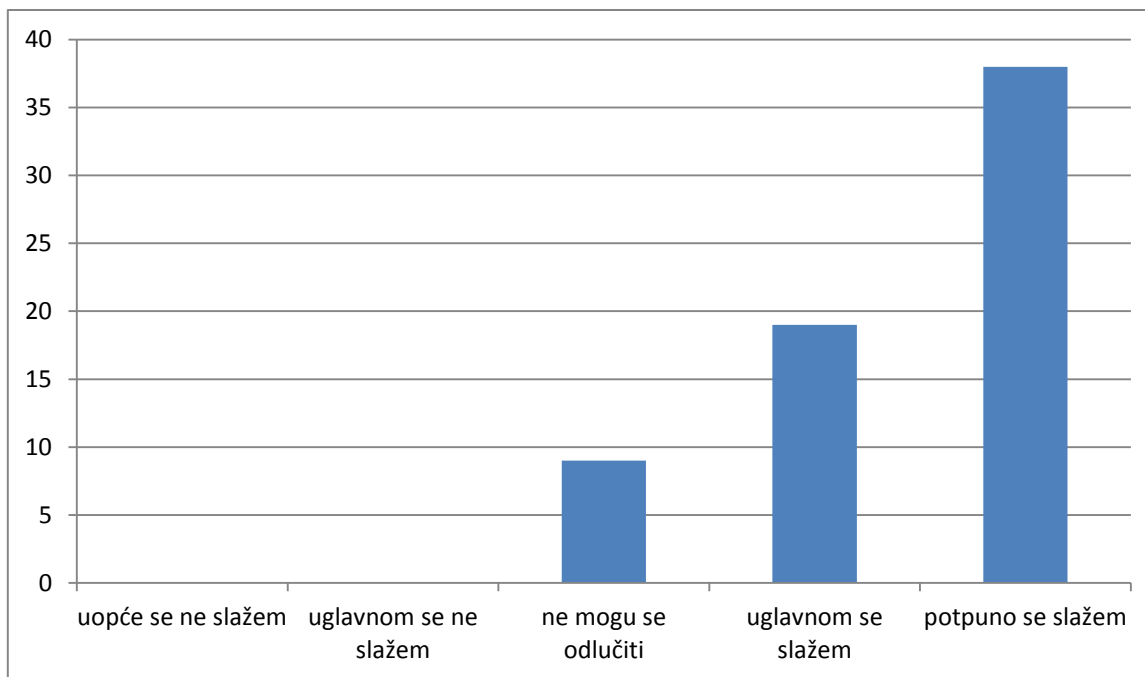
Ispitanici u udjelu od 56,1% uglavnom i opće nisu suglasni s tvrdnjom da obitelj pacijenata predstavlja izvor frustracija. Međutim njih 33,3% je po pitanju ovog doživljaja neodlučno, a njih 10,6% doživljava obitelj pacijenata izvorom frustracija.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	8(33,3)	5/13	13(59,1)	1/2	3/5	30(45,5)	0,438
Dom za stare i nemoćne	16(64,7)	8/13	9(40,9)	1/2	2/5	36(54,5)	
Ukupno	24(100)	13/13	22(100)	2/2	5/5	66(100)	

\*X<sup>2</sup> test

*Tablica 4.8 Obitelji pacijenata predstavljaju izvor frustracije*

U tablici 4.8 prikazani su rezultati usporedbe dviju skupina ispitanika kojom je utvrđeno da ne postoje značajne razlike u procjeni obitelji pacijenata kao izvora frustracije.



Graf 4.9 Distribucija tvrdnji o fizičkoj zahtjevnosti posla

Raspodjela slaganja s tvrdnjom da je posao medicinske sestre fizički težak orijentirana je prema višim vrijednostima što ukazuje da ispitanici obiju skupina svoj posao doživljavaju kao fizički težak.

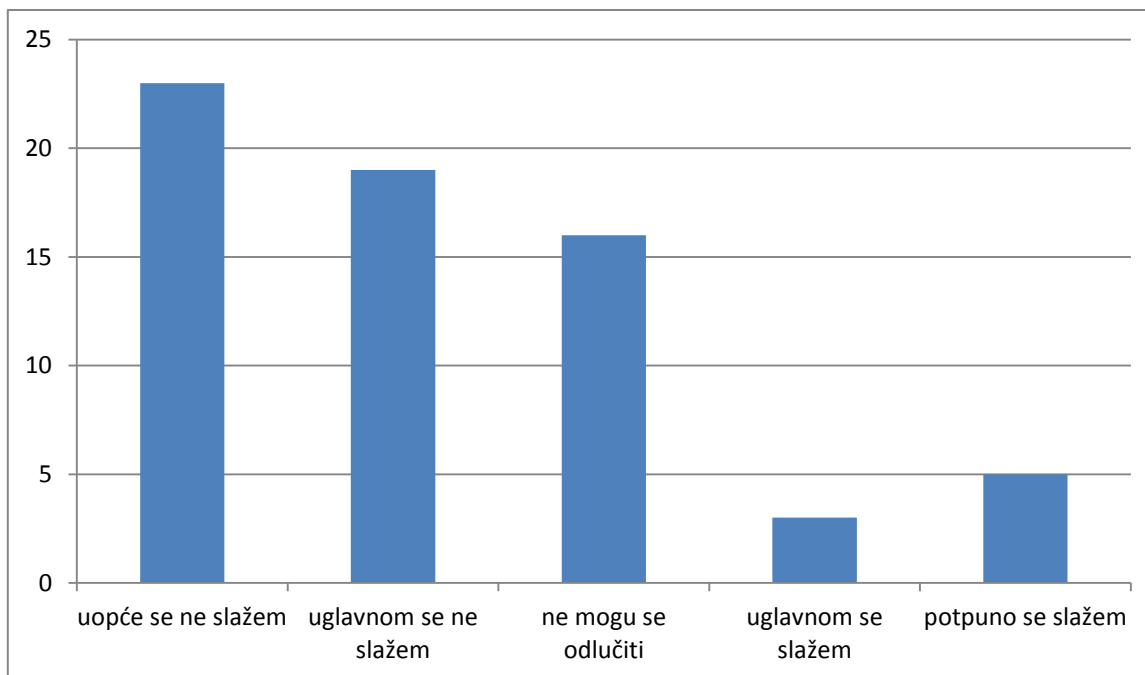
	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	0	0	4/9	9/19	17(44,7)	30(45,5)	0,980
Dom za stare i nemoćne	0	0	5/9	10/19	21(55,3)	36(54,5)	
Ukupno	0	0	9/9	19/19	38(100)	66(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.9 Posao medicinske sestre fizički je zahtjevan

Tablica 4.9 prikazuje distribuciju rezultata po kategorijama odgovora, a usporedbom dviju skupina nisu utvrđene značajne razlike. Ispitanici u udjelu od 86,3% doživljavaju svoj posao teškim.

U odnosu na doživljaj posla i utjecaj radnog mjesta na osobni život medicinskih sestara dobiveni su rezultati o zapostavljanju vlastitih interesa zbog posla, opterećenosti poslom koju zaposlenici osjećaju i u slobodno vrijeme te sjećanja koja vezuju za posao. Rezultati su prikazani grafovima 4.10-4.12 i tablicama.



Graf 4.10 Zapostavljanje osobnih interesa radi posla

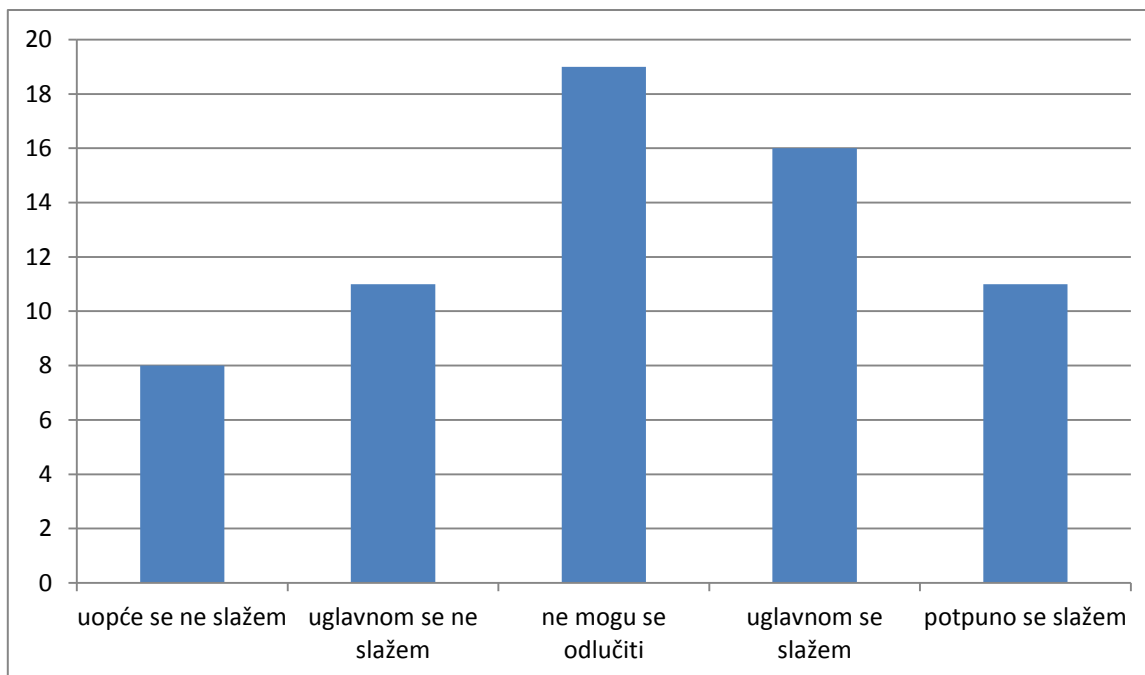
Graf 4.10 zorno prikazuje da većina ispitanika u uzorku istraživanja ne zapostavlja njihove osobne interese zbog posla. Međutim, vidljivo je da se s tvrdnjom o zapostavljanju interesa uglavnom i potpuno slaže 12,1% ispitanika.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	12(52,2)	8/19	7/16	2/3	1/5	30(45,5)	0,667
Dom za stare i nemoćne	11(47,8)	11/19	9/16	1/3	4/5	36(54,5)	
Ukupno	23(100)	19/19	16/16	3/3	5/5	66(100)	

\*X<sup>2</sup> test

Tablica 4.10 Zapostavljanje osobnih interesa zbog posla

U tablici 4.10 prikazana je distribucija odgovora ispitanika u odnosu na njihovo mjesto zaposlenja i procjenu zapostavljanja osobnih interesa. Podaci pokazuju da ispitanici uglavnom i potpuno zapostavljaju svoje interese u manjoj mjeri, a među skupinama ispitanika nema značajnih razlika.



Graf 4.11 Doživljaj opterećenosti poslom u slobodno vrijeme

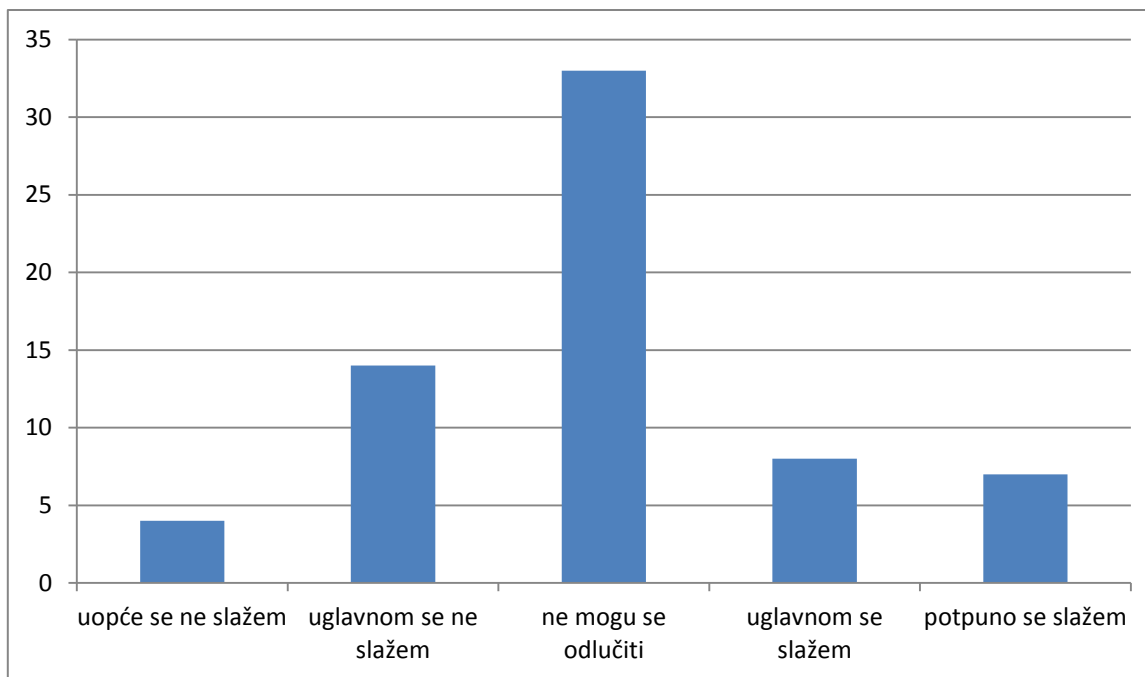
Graf 4.11 prikazuje da na ukupnom uzorku ispitanika ima ukupno više onih koji se uglavnom i potpuno slažu s tvrdnjom da ih posao opterećuje i u slobodno vrijeme, a podjednako njih koji se ne mogu odlučiti i koji se uglavnom i uopće ne slažu s tom tvrdnjom.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	4/8	5/11	10/19	5/16	5/11	29(44,6)	0,782
Dom za stare i nemoćne	4/8	6/11	9/19	11/16	6/11	36(55,4)	
Ukupno	8/8	11/11	19/19	16/16	11/11	65(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.11 Opterećenost poslom u slobodno vrijeme

Tablica 4.11 prikazuje distribuciju slaganja s tvrdnjom o opterećenosti poslom i u slobodno vrijeme, a među ispitanicima nisu utvrđene značajne razlike u odnosu na njihovo radno mjesto.



Graf 4.12 Povezanost posla i lijepih sjećanja

Graf 4.12 prikaz je raspodjele rezultata za ukupni uzorak ispitanika, a vidljiva je podjednaka raspodjela onih koji se uglavnom i potpuno slažu da uz posao imaju lijepa sjećanja kao i onih koje uz posao ne vežu samo lijepa sjećanja.

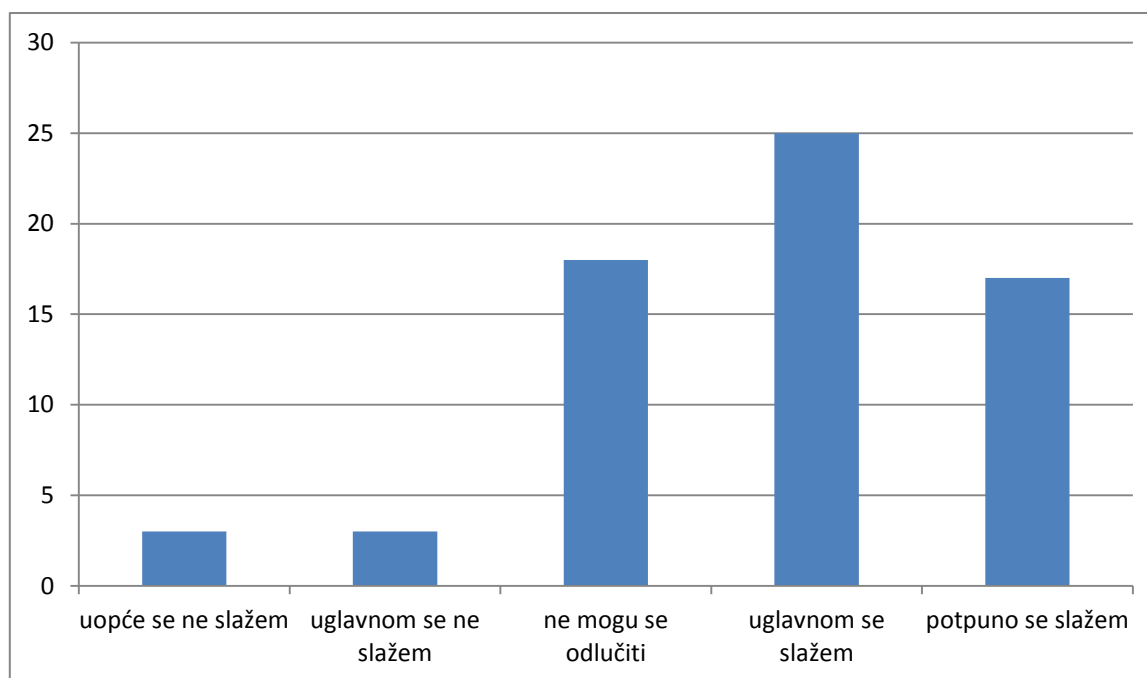
	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	2/4	3/14	15(45,5)	6/8	4/7	30(45,5)	0,165
Dom za stare i nemoćne	2/4	11/14	18(54,5)	2/8	3/7	36(54,5)	
Ukupno	4/4	14/14	33(100)	8/8	7/7	66(100)	

\*X<sup>2</sup> test

Tablica 4.12 Povezanost posla i lijepih sjećanja

Usporedbom rezultata skupine medicinskih sestara iz djelatnosti zdravstvene njege u kući i doma socijalne skrbi za stare i nemoćne utvrđeno je da među njima nema značajnih razlika u procjeni povezanosti posla i sjećanja.

Posljednji skup tvrdnji usmjeren je faktorima zadovoljstva poslom koji se odnose na procjenu općeg zadovoljstva, suradnje s drugim zaposlenicima, materijalnu naknadu te namjeru zaposlenika da promijene posao i zanimanje kojim se bave.



*Graf 4.13 Općenito zadovoljstvo poslom*

Graf 4.13 prikazuje doživljaj zadovoljstva poslom. Vidljivo je iz prikaza da sveukupno više ispitanika iskazuje zadovoljstvo poslom. Rezultati usporedbe među skupinama ispitanika prikazani su u tablici 4.13.

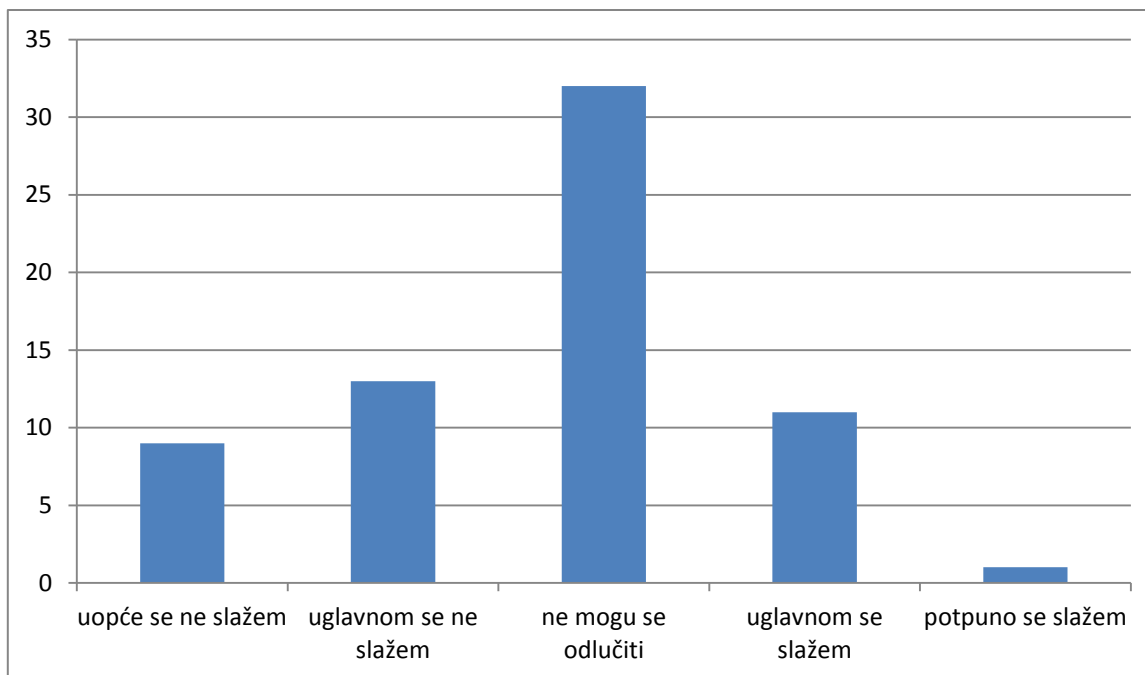
	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	0	0	6/18	13(52)	11/17	30(45,5)	0,060
Dom za stare i nemoćne	3/3	3/3	12/18	12(48)	6/17	36(54,5)	
Ukupno	3/3	3/3	18/18	25(100)	17/17	66(100)	

\* $\chi^2$  test

*Tablica 4.13 Općenito zadovoljstvo poslom*

Distribucija rezultata prikazanih u tablici 4.14 pokazuje ukupno više ispitanika iz skupine zdravstvene njege u kući koji su uglavnom i potpuno zadovoljni svojim poslom. Ukupno ima 9% ispitanika koji uglavnom i uopće nisu zadovoljni svojim poslom.





*Graf 4.14 Utjecaj suradnje s kolegama na zadovoljstvo poslom*

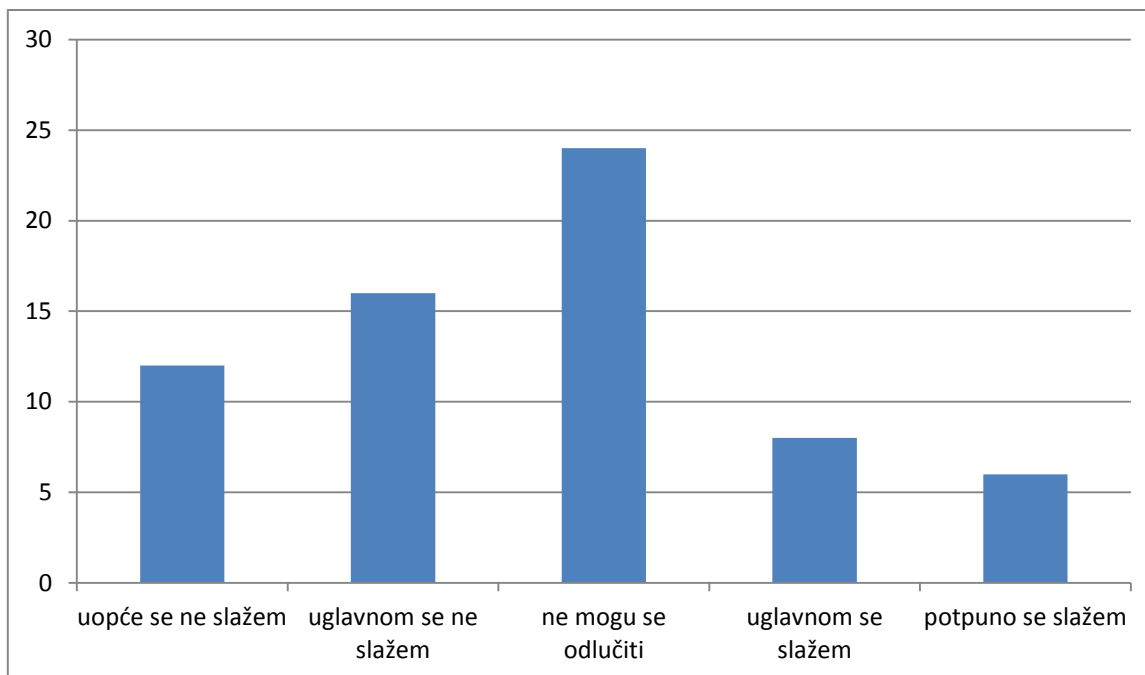
U grafu 4.14 vidljiva je tendencija raspodjele ispitanika na odgovore koji su negativno orijentirani i ispitanike koji su u procjeni neodlučni. Usporedba skupina prema mjestu zaposlenja prikazana je u tablici 4.14.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	0	3/13	19(59,4)	7/11	1/1	30(45,5)	0,004
Dom za stare i nemoćne	9/9	10/13	13(40,6)	4/11	0	36(54,5)	
Ukupno	9/9	13/13	32(100)	11/11	1/1	66(100)	

\* $\chi^2$  test

*Tablica 4.14 Zadovoljstvo poslom i razina suradnje s kolegama*

Tablica 4.14 prikazuje distribuciju odgovora kojim se ispitanici u većoj mjeri opredjeljuju da suradnja s kolegama nema veze s njihovom procjenom zadovoljstva poslom. Među skupinama je utvrđena značajna razlika u toj procjeni, a na način da zaposlenici značajno više smatraju da kolege ne doprinose zadovoljstvu poslom dok je zaposlenicima ustanove za zdravstvenu njegu taj faktor zadovoljstva važniji.



Graf 4.15 Primjerenost plaće

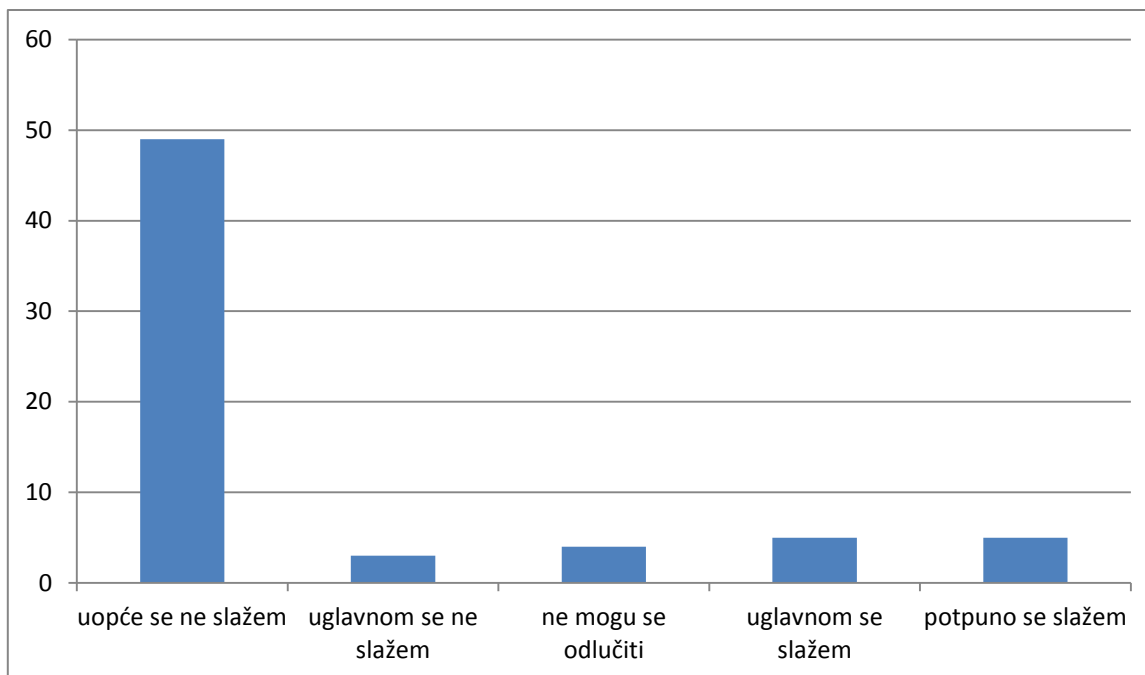
U ukupnom uzorku ispitanika, većina njih iskazuje nezadovoljstvo trenutnom plaćom za posao koji obavljaju. Graf 4.15 također prikazuje i da 36,3% ispitanika nije sigurno je li primjereno plaćeno za posao koji radi. Podaci o broju ispitanika prema radnom mjestu prikazani su u tablici 4.15.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	5/12	6/16	14(58,3)	3/8	2/6	30(45,5)	0,619
Dom za stare i nemoćne	7/12	10/16	10(41,7)	5/8	4/6	36(54,5)	
Ukupno	12/12	16/16	24(100)	8/8	6/6	66(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.15 Primjerenost plaće za posao kojim se bave

Rezultati prikazani u tablici 4.15 nisu pokazali značajnu razliku među ispitanicima u procjeni primjerenosti plaće, a u odnosu na njihovo mjesto zaposlenja.



Graf 4.16 Želja za promjenom radnog mjesta

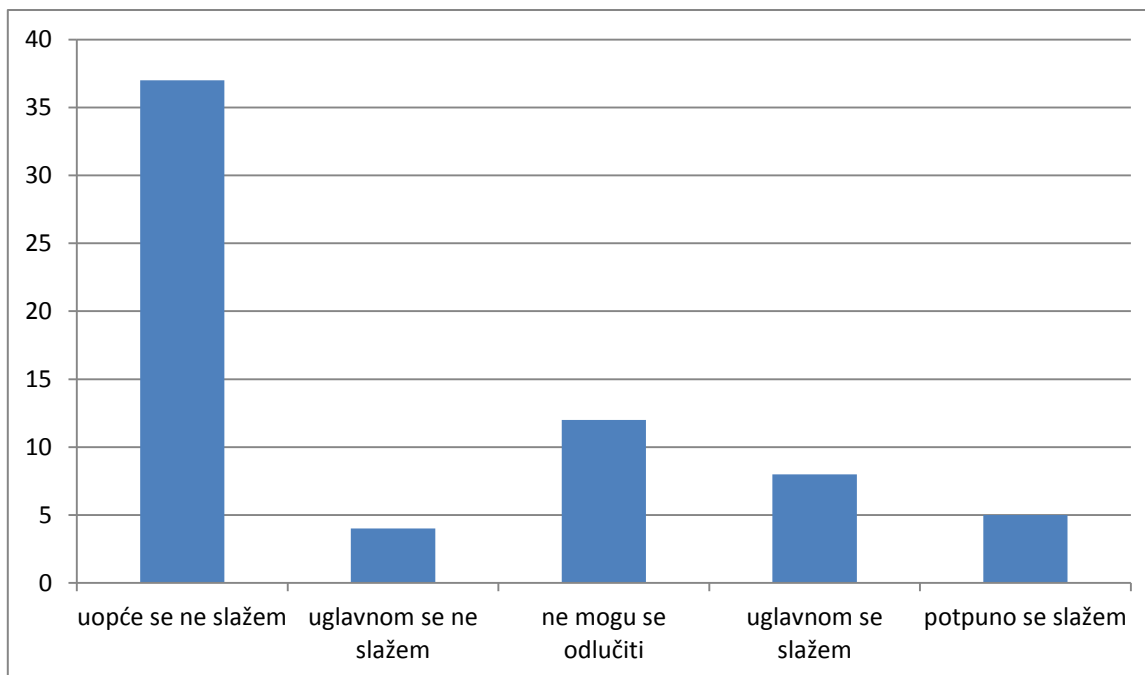
Grafom 4.16 prikazana je distribucija rezultata za slaganje s tvrdnjom o želji promjene radnog mjesta. U ukupnom uzorku ispitanika vidljivo je da 78,8% njih gotovo i uopće nema želju za promjenom radnog mjesta.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	21(42,9)	2/3	2/4	3/5	2/5	30(45,5)	0,879
Dom za stare i nemoćne	28(57,1)	1/3	2/4	2/5	3/5	36(54,5)	
Ukupno	49(100)	3/3	4/4	5/5	5/5	66(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.16 Želja za promjenom radnog mjesta

U tablici 4.16 vidljivo je da najmanji broj ispitanik iz obje skupine uglavnom i potpuno želi promijeniti radno mjesto (N=10). U odnosu na mjesto zaposlenja nisu utvrđene značajne razlike u nakani ispitanika za promjenom posla.



Graf 4.17 Razmišljanja o mogućnosti promjene zanimanja

U grafu 4.17 vidljiv je najveći broj ispitanika koji ne bi promijenili svoje zanimanje kada bi im se za to pružila prilika. Međutim, u ukupnom uzorku ispitanika primjećuje se broj onih koji bi to uradili kada bi imali priliku. Podaci o broju ispitanika i distribuciji rezultata na kategorijama odgovora prikazani su u tablici 4.17.

	Broj (%) ispitanika						P*
	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem	Ukupno	
Zdravstvena njega u kući	19(51,4)	2/4	4/12	4/8	1/5	30(45,5)	0,620
Dom za stare i nemoćne	18(48,6)	2/4	8/12	4/8	4/5	36(54,5)	
Ukupno	37(100)	4/4	12/12	8/8	5/5	66(100)	

\* $\chi^2$  test

Tablica 4.17 Mogućnost promjene zanimanja

Distribucija odgovora prikazana u tablici 4.17 pokazuje da o promjeni zanimanja razmišlja ukupno više ispitanika iz skupine zaposlenih u domu socijalne skrbi za stare i nemoćne dok je taj broj u skupini ispitanika iz ustanove za zdravstvenu njegu u kući nešto manji. Međutim, u usporedbi ispitanika prema kriteriju mjesta zaposlenja nisu utvrđene značajne razlike.

## 5. Rasprava

Rezultati ovog istraživanja pokazuju podjednaku distribuciju odgovora među uspoređivanim skupinama ispitanika. Na većini varijabli nisu utvrđene značajne razlike, no dobiveni podaci pokazuju da se procjena faktora zadovoljstva poslom vrši na temelju iskustva i osobnog doživljaja pojedinih aspekata. Zanimljivo je da na gotovo svakoj varijabli ili tvrdnji postoji relativno visoki broj onih koji se ne mogu odlučiti za neku od konkretnijih kategorija odgovora. Značajne razlike utvrđene su u odnosu na kronološku dob i ukupan radni staž. Ispitanici iz doma za stare i nemoćne su značajno stariji i imaju značajno više radnog staža od ispitanika iz ustanove za zdravstvenu njegu u kući, no ispitanici nisu uspoređivani na varijablama zadovoljstva poslom u odnosu na navedena obilježja.

Statistički značajne razlike utvrđene su među skupinama ispitanika u odnosu na procjenu dobrih uvjeta rada ( $p=0,024$ ) gdje veći broj ispitanika iz doma za stare i nemoćne bira više vrijednosti odgovora (uglavnom se slažem i u potpunosti se slažem) u odnosu na broj ispitanika iz zdravstvene njege u kući. Na varijabli radnih uvjeta utvrđena je statistički značajna razlika koju može objasniti odlazak i boravak djelatnika zdravstvene njege u kući bolesnika, putovanja, vremenski uvjeti, infrastruktura i prometna povezanost, radni materijal, uvjeti za provođenje postupaka u kući bolesnika, loši socio-ekonomski čimbenici korisnika usluga i slično.

Očekivalo se da ispitanici iz ustanove za zdravstvenu njegu u kući doživljavaju više frustracija uzrokovanih od strane članova obitelji pacijenata od ispitanika iz doma, ali se u toj varijabli također nisu pokazale značajne razlike. Fizičku zahtjevnost posla podjednako zahtjevno procjenjuju svi ispitanici obje, a ukupno više iz doma za stare i nemoćne no bez značajnih razlika iako se očekivalo da će zaposlenici iz ustanove za zdravstvenu njegu u kući procijeniti svoj posao fizički težim jer u velikoj većini vremena rade samostalno i bez drugog zaposlenika ustanove. Nitko od ispitanika iz obje skupine uopće se i uglavnom ne slaže da je posao medicinske sestre fizički zahtjevan. Utvrđeno je da ne postoji značajna razlika u odnosu na procjenu težine rada i kronološke dobi ispitanika. Nyirenda i suradnici su utvrdili povoljnije stavove prema postupcima i radu onih medicinskih sestara koje imaju dulji radni staž.[31] Zadovoljne medicinske sestre rade s ciljem ugađanja pacijentima pružajući im kvalitetniju skrb.[31]

Višu razinu zadovoljstva poslom utvrdili su Saini i Singh među medicinskim sestrama koje rade više od 11 godina.[32] Međutim Pinar i suradnici su utvrdili upravo suprotno, medicinske sestre koje rade 11 i više godina imaju niže vrijednosti motivacije u odnosu na medicinske sestre na početku radne karijere do pet godina staža[1] Jednake su rezultate potvrdili Skitsou i suradnici koji su najvišu razinu zadovoljstva utvrdili na početku karijere medicinskih sestara, a značajno najnižu u skupini između 16-20 godina staža.[33] Skinner i suradnici navode podatak o 57,6% medicinskih sestara koje nezadovoljstvo poslom osjećaju najmanje jednom mjesečno.[34]

U skupu varijabli koje procjenjuju utjecaj radnog okruženja na osobno funkcioniranje nema značajne razlike među ispitivanim skupinama. Ukupno 34,8% svih ispitanika uopće ne zapostavlja, a 28,8% uglavnom ne zapostavlja vlastite interese zbog posla. Zahtjevi s posla u slobodno vrijeme uglavnom i potpuno opterećuju 39,4% ispitanika bez značajne razlike među skupinama u odnosu na radno mjesto.

U varijablama koje su svrstane u opće zadovoljstvo poslom ukupno je 37,9% ispitanika uglavnom, a 25,8% potpuno zadovoljno poslom. Nema značajnih razlika među ispitanicima u procjeni općenitog zadovoljstva poslom. Slično je navedeno i u zaključcima Newman o zadovoljstvu odabira sestrinske profesije gdje je ovisno o području rada profesijom zadovoljno 82-88% medicinskih sestara, a što se ipak razlikuje od 73% zadovoljnih trenutnim poslom i radnim mjestom.[30] Bez obzira na visoki postotak zadovoljnih profesijom i poslom, 35% medicinskih sestara razmišlja o svojevremenom prekidu rada dok 33% ako bi mogle birati ne bi radilo svoj posao unutar godine dana.[30] Skinner i suradnici su na uzorku od 550 medicinskih sestara utvrdili da je 48% njih promijenilo i ima namjeru odlaska na neko drugo radno mjesto u struci, dok je 41,2% ispitanika razmišljalo o napuštanju profesije.[34] Kvalitetno vodstvo i podrška radnih kolega važni su aspekti zadovoljstva o kojem ovisi namjera napuštanja posla, a u provedenom istraživanju većina ispitanika uopće ne želi promijeniti radno mjesto ni zanimanje.

Komunikacijski obrasci i odnos sa suradnicima česti su prediktori zadovoljstva poslom. U ovom istraživanju ispitanici se uglavnom slažu da su profesionalno uvažavani od strane liječnika i članova tima. Nadalje, utvrđeno je da postoji statistički značajna razlika među skupinama ( $p=0,004$ ) ispitanika u procjeni utjecaja suradnje s kolegama na zadovoljstvo poslom. Naime 52,7% ispitanika iz doma smatra da suradnja s kolegama nije bitna za zadovoljstvo poslom. U skupini ispitanika iz ustanove za njegu u kući njih 26,6% uglavnom i

potpuno smatra da je suradnja važna za zadovoljstvo u odnosu na 11,1% ispitanika iz doma. Spevan, Bošković i Košić su utvrdili da je dužina radnog staža značajno negativno povezana s doživljajem socijalnih odnosa, odnosno da medicinske sestre s duljim radnim stažem lošije doživljavaju odnose s radnim kolegama.[16] Navedeno bi moglo objasniti zašto ispitanici u ovom istraživanju iz doma za starije i nemoćne koji su značajno stariji procjenjuju manje važnim suradnju s kolegama za zadovoljstvo poslom.

U procjeni materijalnih uvjeta ispitanici su djelomično zadovoljni, no ne postoji značajna razlika prema mjestu rada u procjeni plaće. Veći broj ispitanika iz obje skupine smatra da nije primjereno plaćen za posao koji obavlja.

U skladu s nalazima Lorber i Savič, koje su ustvrdile da najveću povezanost sa zadovoljstvom imaju odnosi radnih suradnika; zatim plaća; priznanje nadređenih; mogućnost napredovanja; prilike za usavršavanje; dobri radni uvjeti; sloboda i neovisnost u poslu;[12] možemo reći da istraživani aspekti zadovoljstva poslom u ovom istraživanju imaju tendenciju pozitivnih odgovora u većine ispitanika, a varijable na kojima su utvrđene značajne razlike ukazuju na njihovu važnost u procjeni zadovoljstva životom. O hijerarhiji faktora koji najviše doprinose osjećaju zadovoljstva ispitanika u ovom istraživanju nije bilo raspravljano.

## 6. Zaključak

U ovom istraživanju dobiveni su podaci koji ukazuju na opće zadovoljstvo poslom i radnim mjestom, a u odnosu na mjesto rada ukupno su zadovoljnije medicinske sestre iz zdravstvene njege u kući.

Može se zaključiti da postoje značajne razlike među ispitivanim skupinama u području procjene i u percepciji trenutnih radnih uvjeta te utjecaja razine suradnje s kolegama na zadovoljstvo poslom. Medicinske sestre iz ustanove za zdravstvenu njegu u kući značajno više smatraju da je za zadovoljstvo poslom važna suradnja s radnim kolegama.

Obzirom na postojanje statistički značajnih razlika u odnosu na dob i duljinu radnog staža može se raspravljati o mogućem utjecaju varijable dobi i radnog iskustva na procjenu aspekata zadovoljstva poslom. No kako u ovom radu usporedbe nisu vršene prema tim kriterijima ne mogu se donositi zaključci.

Za donošenje zaključaka o faktorima koji su povezani sa zadovoljstvom poslom i koji bi se mogli generalizirati na populaciju medicinskih sestara zaposlenih u ustanovama za zdravstvenu njegu u kući i u domovima za starije i nemoćne potrebno je provesti korelacijske analize koje za potrebe ovog rada nisu rađene. Zbog toga se ni ne može govoriti o povezanosti ispitivanih varijabli i faktora s općim zadovoljstvom, ali pojedina područja zasebno pokazuju da su ispitanici zadovoljni na većini tih specifičnih faktora. Otkrivanje uzročno posljedičnih veza zahtijeva veći uzorak ispitanika i primjenu odgovarajućih statističkih metoda.

Varaždin, 30.05.2019.



## 7. Literatura

- [1] 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.
- [2] H. Lu, A. While, K.L. Barriball: Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies* 42, 2005, str. 211-227.
- [3] I. Žužić, I. Miljković Krečar: Zadovoljstvo poslom kod nastavnika privatnog i javnog visokog učilišta. *Napredak* 155, 1/2, 2014, str. 119-138.
- [4] V. Kutleša: Povezanost nekih stavova prema radu s radnim učinkom i namjerom napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika. *Diplomski rad. Filozofski fakultet. Zagreb, 2005.*
- [5] B. Hayes, A. Bonner, J. Pryor: (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 18, 2010, str. 804-814.
- [6] M. Price: Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital. *British Journal of Nursing* 11, 4, 2002, str. 275-280.
- [7] I. Barać, J. Plužarić, S. Kanisek, L. Dubac Nemet: Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara i tehničara u odnosu na mjesto rada, *Sestrinski glasnik*, 20, 1, 2015, str. 27-32.
- [8] J. McCusker, N. Dendukuri, L. Cardinal, J. Laplante, L. Bambonye: Nursing work environment and quality of care: Differences between units at the same hospital, *International journal of health care quality assurance*, 17, 6, 2004, str. 313-322.
- [9] 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.
- [10] F. Gomez, T. Proenca: Nurses' motivation and satisfaction at work: an exploratory study at the Centro Hospitalar, *Economics and management*, Porto, 2015.
- [11] L. Vujičić: Istraživanje kulture odgojno-obrazovne ustanove, *Mali profesor*, Zagreb, 2010.
- [12] M. Lorber, B. Skela Savič: Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals, *Croatian medical journal*, 53, 2012, str. 263-270.

- [13] S.J. Ayamolowo, O. Irinoye, M.A. Oladoyin: Job satisfaction and work environment of primary health care nurses in Ekiti State, Nigeria: An exploratory study. *International Journal of Caring Sciences* 6, 3, 2013, str. 531-542.
- [14] E.A. Curtis, M. Glackem: Job satisfaction among public health nurses: A national survey. *Journal of Nursing Management* 22: 2014, str. 653-663.
- [15] A.R. Kabeel, S.M. Eisa: Relationship between job satisfaction and professional identity among psychiatric nurses, *Egyptian nursing journal*, 14, 2017, str. 9-16.
- [16] M. Spevan, S. Bošković, R. Košić: Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara i tehničara koji rade u operacijskim salama i kirurškim odjelima Kliničkog bolničkog centra Rijeka, *Sestrinski glasnik*, 22, 2017, str. 129-137.
- [17] 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.
- [18] M.J. Fleury, G. Greiner, J.M. Bamvita: A comparative study of job satisfaction among nurses, psychologists/psychotherapists and social workers working in Quebec mental health teams, *Biomed Central nursing*, 16, 62, 2017, str. 1-12.
- [19] A. Vukašinović: Budite pozitivni, životna sreća ključna je za uspjeh na poslu, [www.24sata.hr/lifestyle](http://www.24sata.hr/lifestyle), pristupljeno 22.9.2018.
- [20] V.T.A. Siqueria, P. Kurcgant: Job Satisfaction: a quality indicator in nursing human resource management, *Revista escola de enfermagem*, 46, 1, 2012, str. 146-152.
- [21] S. Hintistan, B. Topcuoglu: Professionalism Characteristics of Nurses Working in Internal Medicine Clinics, *Universal Journal of Public Health* 5, 1, 2017, str. 46-53
- [22] S. Celik, F. Hisar: The influence of the professionalism behavior of nurses working in health institutions on job satisfaction. *International journal of nursing practice* 18, 2012, str. 180-187.
- [23] K. Dabo: Glasserova teorija izbora u interpersonalnoj komunikaciji, *Diplomski rad*, Sveučilište Sjever, Varaždin, 2015.
- [24] D. Bouillet: Izazovi integriranog odgoja i obrazovanja. *Školska knjiga*, Zagreb, 2010.
- [25] T. Novak, H. Laušić, A. Jandrić Nišević: Zadovoljstvo poslom, profesionalni stres i sagorijevanje osoblja u penalnim institucijama-pregled literature, *Kriminologija i socijalna integracija*, 16, 1, 2008, str. 109-126.
- [26] M. Marlais, N. Hudorović: Stres uzrokovan radnim okruženjem medicinskih sestara/tehničara u Općoj bolnici Dubrovnik, *Sestrinski glasnik*, 20, 2015, str. 72-74.

- [27] K. Capan: Stres kod zdravstvenih radnika u izvanbolničkim i bolničkim uvjetima, Diplomski rad, Hrvatski studiji, Zagreb, 2017.
- [28] S. Ekić, A. Primorac, B. Vučić: Profesionalni stres kod medicinskih sestara i tehničara, *Journal of applied health sciences*, 2, 1, 2016, str. 39-46.
- [29] J. Hudek Knežević, N. Krapić, L. Rajter: Odnos između emocionalne kontrole, percipiranog stresa na radnom mjestu i profesionalnog sagorijevanja kod medicinskih sestara, *Psihologijske teme*, 14, 2, 2005, str. 41-54.
- [30] Newman, W. (2013). AMN Healthcare, Survey of registered nurses.
- [31] 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.
- [32] S.K. Saini, C. Singh: Job satisfaction among nursing personnel. *Nursing and Midwifery Research Journal* 1, 2005, str. 64-69.
- [33] A. Skitsou, M. Anastasiou, G. Charalambous, D. Andrioti: Job satisfaction of nurses in a psychiatric hospital, in Cyprus, *International journal of caring sciences*, 8, 3, 2015, str. 683-697.
- [34] V. Skinner, J. Madison, J. Harris Humphries: Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study, *Australian journal of advanced nursing*, 29, 4, 19-27.

## Prilozi

### Prilog 1. Upitnik zadovoljstva poslom

Upišite Vašu kronološku dob u godinama	
Koliko imate godina radnog iskustva u struci	
Označite (zaokružite) Vaš spol	M (muški)    Ž (ženski)

	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se slažem	Potpuno se slažem
	1	2	3	4	5
Mogu sudjelovati u donošenju odluka o organizaciji posla					
Liječnici me uvažavaju kao profesionalca					
Svaki posao moram odraditi bez pogovora					
Voditelj tima uvažava mišljenje zaposlenika					
Smatram da imam dobre uvjete rada					
Na poslu imam nekoliko prijatelja					
Što sam starija/stariji teže mi je raditi ovaj posao					
Članovi obitelji pacijenata predstavljaju mi izvor frustracija					
Posao medicinske sestre fizički je zahtjevan					
Zbog obveza posla zapostavljam vlastite interese					
Zahtjevi s posla opterećuju me i u slobodno vrijeme					
Uz posao me vežu lijepa sjećanja					
Općenito sam zadovoljan/zadovoljna poslom					
Na moje zadovoljstvo poslom utječe suradnja s kolegama					
Primjereno sam plaćen/a za posao koji obavljam					
Želim promijeniti radno mjesto					
Da mogu promijenio/la bih zanimanje					

## Prilog 2. Izjava o autorstvu i suglasnost za javnu objavu



Sveučilište  
Sjever



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, BOŽIDAR FURJAN (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom ASPEKTI ZADovoljSTVA POSLOM MEDICINSKIH SESIARA (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:  
(upisati ime i prezime)

Furjan Božidar

(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, BOŽIDAR FURJAN (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom ASPEKTI ZADovoljSTVA POSLOM MEDICINSKIH SESIARA (upisati naslov) čiji sam autor/ica.

Student/ica:  
(upisati ime i prezime)

Furjan Božidar

(vlastoručni potpis)