

Zadovoljstvo radnim mjestom - percepcija medicinskih sestara/tehničara u privatnom i državnom sektoru

Pocrnić, Irena

Master's thesis / Diplomski rad

2021

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:348725>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-12**

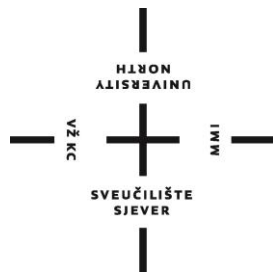


Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**



DIPLOMSKI RAD br. 141/SSD/2021

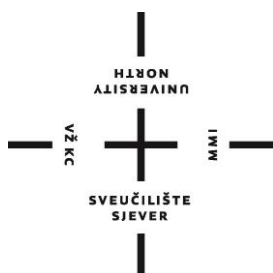
**ZADOVOLJSTVO RADNIM MJESTOM -
PERCEPCIJA MEDICINSKIH
SESTRA/TEHNIČARA U PRIVATNOM I
DRŽAVNOM SEKTORU**

Irena Pocrnić

Varaždin, listopad 2021.

**SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**

**Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – menadžment u
sestrinstvu**



DIPLOMSKI RAD br. 141/SSD/2021

**ZADOVOLJSTVO RADNIM MJESTOM -
PERCEPCIJA MEDICINSKIH
SESTRA/TEHNIČARA U PRIVATNOM I
DRŽAVNOM SEKTORU**

Student:

Irena Pocrnić, 1344/336D

Mentor:

doc. dr. sc. Marijana Neuberg

Varaždin, listopad 2021.

Prijava diplomskog rada

Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL: Odjel za sestrinstvo

STUDIJ: diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – menadžment u sestrinstvu

PRISTUPNIK: Irena Počmić

MATIČNI BROJ: 1344/336D

DATUM: 01.10.2021.

KOLESIJ: Vještine vođenja i organizacije rada u sestrinstvu

NASLOV RADA: ZADOVOLJSTVO RADNIM MJESTOM - PERCEPCIJA MEDICINSKIH SESTARA/
TEHNIČARA U PRIVATNOM I DRŽAVNOM SEKTORU

NASLOV RADA NA ENG. JEZIKU: Job satisfaction - perception of nurses employed in the private and public sectors

MENTOR: dr. sc. Marijana Neuberg

STATUS: docent

ČLANOVI POVJERENSTVA

1. izv.prof.dr.sc. Marin Šubančić, predsjednik

2. doc. dr. sc. Marijana Neuberg, mentor

3. doc.dr.sc. Ivo Dumić Čule, član

4. doc.dr.sc. Rosana Ribić, zamjenski član

Zadržak diplomskog rada

BR. 141/SSD/2021

OPIS

Malo je istraživanja provedeno o aspektima radnog mjesta medicinskih sestara i tehničara. Čovjek koji nije zadovoljan sa svojim radnim mjestom, ne može biti sretan čovjek. Zaposlenici s većom razinom zadovoljstva poslom imaju veće samopoštovanje i manje šanse za sindrom sagorijevanja na poslu.

Ovaj rad je percepcija važnosti i aktualnog zadovoljstvo s različitim aspektima medicinskih sestara/tehničara u privatnom i državnom sektoru. Osim razlika u kvaliteti radnog života, istražene su razlike obzirom na motivaciju, radne vrijednosti i stavove prema radu među medicinskim sestrama i tehničarima u privatnom i državnom sektoru. Cilj ove studije je ispitati zadovoljstvo poslom s različitim aspektima posla medicinskih sestara/tehničara zaposlenih u privatnom i državnom sektoru rada.

ZAMJENIK DEKANA

MENTOR

HEALTH
UNIVERSITY

Predgovor

Veliku zahvalu dugujem svojoj mentorici, doc.dr.sc. Marijani Neuberg, na strpljenju, dostupnosti te na pomoći i kvalitetnim savjetima tijekom izrade ovog rada.

Također, želim se zahvaliti svim profesorima i predavačima studija sestrinstva na pruženom znanju, podršci i pomoći tijekom studiranja.

Zahvaljujem svim kolegicama i kolegama, a ponajviše kolegici Jasni Nežić na potpori, savjetima i bezuvjetnoj pomoći u svakom trenutku studiranja.

I na kraju, zahvaljujem samoj sebi, na svojoj upornosti, trudu, hrabrosti i ponosu zbog kojeg nisam odustala kada mi je bilo teško.

Sažetak

Profesija medicinske sestre i tehničara jedna je od najtraženijih profesija današnjice. Također, i najbrojnija profesija u našem zdravstvu. Čovjek koji nije zadovoljan sa svojim radnim mjestom, ne može biti sretan čovjek. Nadalje, zaposlenici s većom razinom zadovoljstva poslom imaju veće samopoštovanje i manje šanse za sindrom sagorijevanja na poslu. Glavni cilj ovog istraživanja bio je ispitati zadovoljstvo poslom s različitim aspektima posla medicinskih sestara/tehničara zaposlenih u javnom i privatnom sektoru rada. Konstruiran je online obrazac, te su se odgovori sudionika prikupljali online. Rezultati istraživanja su prikazani Hi kvadrat testom. Za potrebe realizacije diplomskog rada provedeno je istraživanje na uzorku od 424 medicinskih sestara i tehničara zaposlenih u javnom zdravstvenom sektoru, te 94 medicinskih sestara i tehničara zaposlenih u privatnom zdravstvenom sektoru, odnosno u ovom istraživanju ukupno je sudjelovalo 518 zaposlenih medicinskih sestara i tehničara. Rezultati istraživanja ukazuju kako je najveći broj sudionika zadovoljno svojim poslom, imaju prijatelje na radom mjestu te ovaj posao ima velik utjecaj na privatni život. Od nedostataka navodi se nemogućnost usavršavanja u inozemstvu i odlazak na kongrese.

Ključne riječi: medicinska sestra, percepcija, zadovoljstvo poslom, uvjeti rada.

Summary

The profession of nurse and technician is one of the most sought after professions today. Also, the most numerous profession in our healthcare. A person who is not satisfied with his job cannot be a happy person. Furthermore, employees with a higher level of job satisfaction have higher self-esteem and less chance of burnout syndrome at work. The main objective of this research was to examine job satisfaction with different aspects of the work of nurses employed in the public and private sectors. An online form was constructed, and participants' responses were collected online. The research results are presented by the Chi square test. For the purposes of the thesis, a survey was conducted on a sample of 424 nurses and technicians employed in the public health sector, and 94 nurses and technicians employed in the private health sector, ie a total of 518 employed nurses and technicians participated in this study. The main goal of the research was to determine job satisfaction of nurses and technicians, and the results of the research indicate that most respondents are satisfied with their job, have friends at work and this job has a great impact on private life. Among the shortcomings are the impossibility of training abroad and going to congresses.

Keywords: nurse, perception, job satisfaction, working conditions.

Popis korištenih kratica

JIL

jedinica intenzivnog liječenja

OHBP

objedinjeni hitni bolnički prijam

Sadržaj

1. Uvod.....	1
1.1.Sestrinstvo kao profesija.....	1
1.1.1.Obrazovanje i trajno usavršavanje medicinskih sestara/tehničara.....	2
1.1.2. Dužnosti i kompetencije medicinskih sestara/tehničara	3
1.1.3. Medicinske sestre/tehničari u Republici Hrvatskoj	3
1.2. Zadovoljstvo poslom	4
1.2.1.Čimbenici zadovoljstva poslom	5
1.3.Obilježja državnog i privatnog sektora rada	6
2. Istraživački dio rada	7
2.1. Cilj i hipoteze istraživanja	7
2.2. Uzorak istraživanja	7
2.3. Opis instrumenata	8
2.4. Metode i tehnike prikupljanja i obrade podataka	8
3. Rezultati	10
3.1.Rezultati s obzirom na promatrane sektore rada.....	16
4. Rasprava.....	23
5. Zaključak.....	26
6. Literatura.....	27
7. Prilozi	30
Tablice	30
Anketni upitnik.....	30

1. Uvod

Sestrinska profesija jedna je od najtraženijih profesija današnjice. Ako ju pratimo od samih početaka, temeljeno na dokazima vodi nas do samog početka čovječanstva, te ju time možemo definirati kao znanost i umijeće. Unutar zdravstvenog sustava sestrinstvo dobiva novu dimenziju koju joj kroz povijest osigurava znanost, tehnologija, te razna istraživanja u praksi. Medicinske sestre su važni partneri u pružanju zdravstvene skrbi, promicanju zdravlja i dobrobiti ljudi. Zbog svoje važne uloge medicinskih sestara/tehničara nailaze na velike izazove. S obzirom na produljenje starosne dobi, te rastuće potrebe za zdravstvenom skrbi stanovništva, postoji povećana potreba za sestriškom skrbi. [1]

1.1. Sestrinstvo kao profesija

Moderno sestrinstvo kao profesija počelo se razvijati u 19. stoljeću imajući pritom usmjerenost na njegu bolesnika. Danas je sestrinstvo kao profesija postalo prepoznatljivo i autentično. Moderan napredak sestrinstva zahtjeva stručnu osposobljenost, te trajno usavršavanje medicinskih sestara/tehničara. Gledajući na vrijednost i autentičnost sestriške struke, u Republici Hrvatskoj donesena je zakonska regulativa koja uređuje ovu profesiju, odnosno Zakon o sestrinstvu („Narodne novine“ br. 121/03, 117/08, 57/11). Zakon o sestrinstvu stupio je na snagu 2003. godine i odnosi se na sve medicinske sestre/tehničare. [2] U globalu sestriška profesija se karakterizira kao emocionalno i fizički zahtjevan posao, te je zbog toga većina istraživanja usmjerena prema radnim uvjetima medicinskih sestara/tehničara. [3,4] Dva područja pokazala su se posebno važnima; međuljudski odnosi između medicinskih sestara, te sestriška skrb za bolesnike, a kao iznimno bitno u svojem radu medicinske sestre/tehničari ističu rad usmjeren prema bolesniku. [5,6] Prava medicinskih sestara/tehničara proizlaze iz sestriškog zvanja, biti medicinska sestra/tehničar znači životni poziv, a ne posao. Sestriški životni poziv podrazumijeva humanost, nesebičnu brigu za druge i požrtvornost. Ljudskost i suosjećanje koje pokazuje utemeljiteljica Nightingale moraju ostati srž modernog sestrinstva. Medicinska sestra/tehničar treba biti veza između pacijenata i drugih članova tima jer provodi više vremena s pacijentima i može bolje razumjeti potrebe

pacijenta i njegove obitelji. Medicinske sestre/tehničari moraju biti asertivni i komunicirati sa pacijentima s jasnom komunikacijom kako bi se osiguralo zadovoljenje potreba pacijenata, te njihovih bližnjih. [5] Sukladno čl. 2. Zakona o sestrinstvu „medicinske sestre su zdravstveni radnici i njihova je djelatnost sastavi dio zdravstvene djelatnosti od interesa za Republiku Hrvatsku.“ [2] Nadalje, djelatnost medicinskih sestara propisana je čl. 3. Zakona o sestrinstvu gdje je istaknuto kako „djelatnost medicinske sestre obuhvaća sve postupke, znanja i vještine zdravstvene njege. Medicinska sestra u provođenju svoje djelatnosti dužna je primjenjivati svoje najbolje stručno znanje, poštujući načela prava pacijenata, etička i stručna načela koja su u funkciji zaštite zdravlja stanovništva i svakog pacijenta osobno. Medicinska sestra/tehničar je profesionalnu tajnu dužna čuvati sve podatke o zdravstvenom stanju pacijenta. Medicinska sestra/tehničar ima pravo pozvati se na priziv savjesti zbog svojih etičkih, vjerskih ili moralnih nazora. Zbog istih ima pravo odbiti provođenje zdravstvene/sestrinske njege ukoliko; se to ne kosi s pravilima struke, te ako time ne uzrokuje trajne posljedice za zdravlje ili ne ugrozi život pacijenta. O svojoj odluci medicinska sestra/tehničar mora pravodobno izvijestiti pacijenta i odgovornu ili nadređenu osobu.“ [2]

1.1.1.Obrazovanje i trajno usavršavanje medicinskih sestara/tehničara

Članak 7. Zakona o sestrinstvu propisan je standard naobrazbe medicinskih sestara, a istim je istaknuto kako „temeljnu naobrazbu medicinske sestre stječu uspješnim završetkom strukovnog obrazovanja za zanimanje medicinske sestre u skladu s važećim propisima Republike Hrvatske.“ [2] Potrebno je osigurati prihvaćanje visokog stupnja znanja i stručnosti. Također se modernom obrazovanju medicinskih sestara/tehničara pridodaju; moralne vrijednosti, organizacijske vještine, kritičko i analitičko promišljanje te motivacija i kreativnost. [7] Viša razina obrazovanja medicinskih sestara/tehničara se stječe završetkom preddiplomskog stručnog li sveučilišnog studija sestrinstva, dok se visoka razina obrazovanja medicinskih sestara/tehničara stječe završetkom diplomskog sveučilišnog studija. Obrazovanje medicinskih sestara/tehničara također može biti i dodatno usavršavanje, koje se provodi u svrhu poboljšanja kvalitete i učinkovitosti rada medicinski sestara/tehničara. Tada je poslodavac obavezan omogućiti svojim zaposlenicima stručno usavršavanje za potrebe obnavljanje odobrenja za samostalan rad. [2] Osim općeg obrazovanja, medicinske sestre/tehničari imaju mogućnost trajnog usavršavanja koje je propisano čl. 12. Zakona o

sestrinstvu. Hrvatska komora medicinskih sestara propisuje potreban postupak, te definira rokove trajnog usavršavanja medicinskih sestara/tehničara u Republici Hrvatskoj. Za trajno usavršavanja potrebno je sudjelovati na stručnim seminarima, tečajevima, te raznim stručnim skupovima. [2] Nažalost, još uvijek postoji dio educiranih medicinskih sestara i tehničara koji su završili preddiplomske i diplomske studije sestrinstva, a kojima nije priznat koeficijent u skladu sa njihovim akademskim obrazovanjem. Bilo zbog manjka resursa ili nekih drugih razloga; ne priznavanje stečenog koeficijenta je važan problem u Republici Hrvatskoj, kao i u cijelome svijetu. [8] Države diljem Europe, njih 48, je popisalo Minhensku deklaraciju. Glavni cilj Minhenske deklaracije je uključivanje medicinskih sestara i tehničara u sustav odlučivanja koji stvara i realizira zdravstvenu politiku na svim razinama zdravstvenog sustava. [9] Razvojem tehnologije u svijetu, razvija se i medicina, a samim time i zdravstvena njega bolesnika, koja je iz dana u dan sve zahtjevnija. Svakodnevno se odrađuju sve složeniji postupci i intervencije, što dodatno zahtjeva konstantnu edukaciju.

1.1.2. Dužnosti i kompetencije medicinskih sestara/tehničara

Sestrinstvo je sastavni dio globalnog zdravstvenog sustava. Medicinska sestra/tehničar samostalno i/ili u timu provodi zdravstvenu njegu bolesnika, te skrbi za osobnu sigurnost bolesnika i njegove okoline. Također, medicinska sestra/tehničar sudjeluje u pripremi i provedbi dijagnostičko-terapeutskih postupaka i zahvata te primjeni propisane terapije. [10] Sve dužnosti i kompetencije medicinskih sestara propisane su Zakona o sestrinstvu koji je izmjenjuje i dopunjava sukladno sa napretkom sestrinstva. [2] Kompetencije medicinskih sestara/tehničara obuhvaćaju znanja i vještine te spoznaje i postupke planiranja, organiziranja, provođenja i evaluacije zdravstvene njege. [11] Prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru; kompetencije su skup znanja i vještina, a uz njih se ubrajaju samostalnost i odgovornost prema zanimanju i struci. [7]

1.1.3. Medicinske sestre/tehničari u Republici Hrvatskoj

Medicinske sestre su najbrojnija profesija u našem zdravstvu. U ukupnom broju zdravstvenih djelatnika (56.598) u 2012. godini medicinske sestre/tehničari čine 47%. [8] Kao

što je već poznato Hrvatska se suočava s manjkom medicinskih sestara/tehničara, te nam je potrebno na tisuće novih medicinskih sestara/tehničara kako bi se naš zdravstveni sustav održao u budućnosti. Gotovo dvije trećine medicinskih sestara i tehničara 2021. godine je bilo zaposleno u bolničkom sektoru. Najviše medicinskih sestara/tehničara bilo je zaposleno u kliničkim ustanovama, te u općim bolnicama. Preostala trećina zaposlenih medicinskih sestara i tehničara su bili zaposleni u jedinicama privatne prakse, te ustanove hitne medicinske pomoći. Gledajući samo stacionarne zdravstvene ustanove, u kliničkim ustanovama je bilo zaposleno najviše (53%) medicinskih sestara/tehničara. [12]

1.2. Zadovoljstvo poslom

Definicija pojma zadovoljstva poslom se najčešće opisuje kao pozitivno ili ugodno emocionalno stanje koje nastaje iz procjene nečijeg posla ili radnog iskustva. [13] Također se smatra kako zadovoljstvo poslom čini skup stavova o pojedinim dijelovima posla. [14] Pozitivno emocionalno stanje prikazuje se visokom razinom energije i entuzijazma, naglašenom angažiranošću i potpunom koncentracijom. S druge strane postoji i negativno stanje koje se opisuje stanjima poput; gađenjima, krivnjom, strahom i anksioznosti. [15] Zadovoljstvo poslom se može sagledati kao; opći stav prema poslu ili prema karakteristikama posla, kao što je financijski sustav, mogućnost napredovanja, nadzor nadređenom, odnosi sa suradnicima, omogućene povlastice, potencijalne nagrade, aktivnosti na poslu, organizacija rada, te komunikacija. [16] Jaka veza između zadovoljstva poslom, te fizičkog i psihičkog zdravlja, nam pokazuje da nezadovoljstvo poslom može biti opasno za mentalno zdravlje i dobrobit zaposlenika. Zadovoljstvo poslom jedan je od najznačajnijih faktora koji utječu na kvalitetu ljudskog života. Također, zaposlenici s većom razinom zadovoljstva poslom imaju veće samopoštovanje, manje šanse za sindrom sagorijevanja na poslu, psihičko i fizičko zdravlje im je očuvanije, te u njima vlada manja doza depresije i anksioznosti u odnosu zaposlenika koji nisu ili su manje zadovoljni na svom radnom mjestu. [17] Čovjek koji nije zadovoljan sa svojim radnim mjestom, ne može biti sretan čovjek. Zbog niske motivacije prema radnom mjestu, njegovi rezultati nisu zadovoljavajući, a njegov odnos prema radnim zadacima je površan i neučinkovit. [17,18] Svaka zaposlena osoba u svoju radnu ustanovu doprinosi svoje karakteristike. U opće karakteristike svrstavamo: dob, spol, obrazovanje i kulturu, dok u psihološke karakteristike svrstavamo: crte ličnosti, stupanj samopoštovanja, te toleranciju na stres. [18] Također, imamo organizacijske faktore koji se odnose na radno

okruženje; dinamičnost posla, opterećenje, tražene vještine, samostalnost, te uspješnost svrstavamo u karakteristike posla. Sustav nagrađivanja, kvaliteta rukovođenja, mogućnost napredovanja, te sudjelovanje u donošenju odluka svrstavamo u organizacijsku politiku i procedure. [19] Do nezadovoljstva u izvršavanju zadataka dolazi zbog neprikladnih radnih uvjeta, što je glavni čimbenik i u konačnici uzrokuje slabiju kvalitetu rada medicinskih sestara/tehničara. [20] Odrednice o zadovoljstvu poslom kod medicinskih sestara i tehničara možemo podijeliti na; one koje se odnose na organizaciju posla, one koje se odnose na međuljudske odnose te one koje se odnose na osobne karakteristike samih zaposlenika. [21]

1.2.1. Čimbenici zadovoljstva poslom

Mnogo je čimbenika koji utječu na zadovoljstvo poslom; najčešća je podjela na osobne i organizacijske čimbenike. Osobne karakteristike i emocije koje pojedinci doživljavaju klasificiramo kao osobne čimbenike zadovoljstva poslom. U sestrinskoj struci vrlo je važna koordinacija spomentih osobnih interesa i posla. Drugim riječima, medicinske sestre i tehničari s odgovarajućim kvalifikacijama za određeni posao očekivano će imati bolje rezultate i veće zadovoljstvo poslom u odnosu na svoje kolege bez odgovarajućih kvalifikacija. Osim toga, organizacijski čimbenici rada uključuju, osim prihoda za svjoe zakonski propisane radne sate; novčane naknade koje primaju za prekovremeni rad. [22] Financijska nagrada trebala bi biti razmjerna zahtjevima radnog mjesta ili u skladu s odgovornošću za aktivnosti koje medicinska sestra/tehničar obavlja na svom poslu. Nezadovoljstvo prihodom može biti jedan od ključnih čimbenika koji dovodi do ostavke medicinskih sestara/tehničara. [22] Osim zadovoljstva poslom, predanost organizaciji smatra se jednim od najvažnijih svjetonazora zaposlenika. Predanost organizaciji ukazuje na to da zaposlenik namjerava nastaviti svoj radni odnos u korganizaciji u kojoj trenutno izvršava radni staž. [23] Prvi istraživački rad na temu organizacijske predanosti pojavio se 70-ih godina prošlog stoljeća, a od tada spomenuto područje dobiva dublja istraživanja. Onaj zaposlenik koji ima pozitivan odnos sa svojim nadređenim teško napušta svoje radno mjesto zbog postojanja psihološkog gubitka. [23,24]

1.3. Obilježja državnog i privatnog sektora rada

Državni i privatni sektori imaju svoje jedinstvene prednosti, nedostatke i mogućnosti, te je razumijevanje ključnih razlika između sestrištva u državnom sektoru i sestrištva u privatnom sektoru ključno. Javni i državni sektori imaju potpuno različite ciljeve s kojima dolaze i različite ciljeve upravljanja. [25, 26] Državni sektor uključuje tijela središnje države, regionalna i lokalna tijela, te obuhvaća poslove koji su u društveno – državnoj koristi i službi. Ovaj sektor se financira iz državnog ili lokalnog i regionalnog proračuna. Zdravstvene ustanove privatnog sektora su u privatnom vlasništvu pojedinaca, te se financiraju i pokreću kroz privatne donacije ili zaradu. [25] To mogu biti male zdravstvene ustanove, gdje je vlasnik samo jedna osoba, ili velike zdravstvene ustanove kojima posluju država ili županija. [25,26] Postoje odvojeni pristupi upravljanja u državnom u odnosu na privatni sektor, no bez obzira na pristup, oba sektora se suočavaju sa sličnim izazovima i ograničenjima. [25] U Republici Hrvatskoj postoji značajna razlika između rada u privatnom i državnom sektoru. Privatni sektor je siromašniji u pogledu resursa, te manjeg broja zaposlenih. U državnom sektoru su ugodniji uvjeti rada, realizirani putem većeg broja slobodnih dana, te veće sigurnosti zaposlenja. [26] Istotako državne ustanove zapošljavaju daleko veći broj medicinskih sestara/tehničara, te je vjerojatnost gubitka posla manja. A budući da je većina privatnih zdravstvenih ustanova mnogo manja od državnih zdravstvenih ustanova, uprava može imati bliži odnos sa medicinskim sestrama/tehničarima koji rade u privatnoj ustanovi. [25] Zaposlenike državnog sektora više motivira samoostvarenje, priznanje, zanimljivost posla, te prilika za svakodnevno usavršavanje. Zbog toga zaposlenici državnog sektora imaju snažniji osjećaj ispunjenosti poslom u usporedbi s kolegama iz privatnog sektora. [25] Općenito, medicinske sestre/tehničari u državnim zdravstvenim ustanovama rade smjenski rad iz razloga što državne bolnice drže svoja vrata otvorena 24 sata dnevno. Neki zaposlenici državnog sektora vole fleksibilnost koju im pruža smjenski rad u ostatku svakodnevnog života. S druge strane, medicinske sestre/tehničari u privatnim zdravstvenim ustanovama imaju stabilnije radno vrijeme, kao i manje opterećenje pacijentima. Budući da su privatni pružatelji zdravstvenih usluga manji od državnih, medicinske sestre/tehničari imaju manji broj korisnika i pacijenata, te im je zbog toga omogućeno pružanje prilagođenije skrbi. [25]

2. Istraživački dio rada

2.1. Cilj i hipoteze istraživanja

Glavni cilj ovog istraživanja bio je ispitati zadovoljstvo poslom medicinskih sestara/tehničara.

Specifični ciljevi ovog istraživanja su sljedeći:

- Ispitati zadovoljstvo poslom medicinskih sestara/tehničara u odnosu na sektor rada, te utvrditi s kojim aspektima posla su medicinske sestre/tehničari najviše i najmanje zadovoljni,
- Utvrditi postoje li razlike u percepciji važnosti i zadovoljstva poslom kod medicinskih sestara/tehničara u državnom i u privatnom sektoru,
- Ispitati financijsko zadovoljstvo sudionika zaposlenih u privatnom i u državnom sektoru.

Hipoteze:

H1. Medicinske sestre/tehničari u državnom sektoru su zadovoljniji uvjetima rada od kolega u privatnom sektoru.

H2. Postoje razlike u stupnju zadovoljstva različitim aspektima posla između medicinskih sestara/tehničara državnog i privatnog sektora.

H3. Očekuje se da će zadovoljstvo financijskim prihodima biti značajnije kod medicinskih sestara/tehničara zaposlenih u privatnom sektoru.

2.2. Uzorak istraživanja

U istraživanju je sudjelovalo 424 medicinskih sestara i tehničara zaposlenih u državnom zdravstvenom sektoru, te 94 medicinskih sestara i tehničara zaposlenih u privatnom zdravstvenom sektoru. Ukupno je sudjelovalo 518 zaposlenih medicinskih sestara i tehničara u Republici Hrvatskoj. Istraživanje je provedeno na nacionalnoj razini, odnosno bilo koji

hrvatski državljenin sa zanimanjem medicinsksestra/tehničar koji je zaposlen u zdravstvenom sektoru, bilo državnom ili privatnom, mogao je pristupiti istraživanju.

2.3. Opis instrumenata

Za potrebe istraživanja konstruiran je anonimni online upitnik pomoću alata Google obrazac. Početna uputa u online obrascu sadržavala je svrhu provođenja istraživanja, informacije o autoru, te kontakt podatke ukoliko bi sudionici imali dodatnih pitanja. U prvom dijelu upitnika ispitane su sociodemografske karakteristike, te podatci o specifičnosti posla sudionika. Točnije; prikupili su se podatci za; dob, spol, razina obrazovanja, sektor rada, godine staža, radno mjesto, te karakteristike radnog vremena. Drugi dio upitnika sadrži 15 tvrdnji o zadovoljstvu poslom; za čiju uporabu je dobivena suglasnost autora Paul E. Spector, Department of Psychology, University of South Florida. Na spomenute tvrdnje sudionici su odgovarali označavanjem ocjene koja odgovara njihovom slaganju sa tvrdnjom. Ponuđene ocjene su bile u rasponu od 1 – 5 gdje ocjena 1 označava „uopće se ne slažem, a ocjena 5 „u potpunosti se slažem“. Treći dio upitnika sadrži 5 pitanja o mišljenju, iskustvu te stavovima zaposlenih medicinskih sestara i tehničara. Na spomenuta pitanja sudionici su odgovarali označavanjem jednog od ponuđenih odgovora koji najbolje odgovara njihovom iskustvu na radnom mjestu.

2.4. Metode i tehnike prikupljanja i obrade podataka

Odgovori sudionika prikupljali su se online. Poveznica s online obrascem slana je elektroničkom poštom sudionicima te je upućena na društvene mreže različitih zajedničkih grupa koje okupljaju medicinske sestre/tehničare zaposlene u državnom i privatnom sektoru rada. Anketiranje je provedeno u razdoblju od lipnja do srpnja 2021. godine. Rezultati istraživanja kvantitativno prikazani cjelovitim brojem i postotkom ispitanika za socioekonomske pokazatelje, sektor rada, radno mjesto i radno vrijeme. Odgovori na pojedina pitanja prikazani su u podskupinama ispitanika kvantitativno aritmetičkom sredinom \pm standardna devijacija. Usporedba rezultata obzirom na sektore rada u

kategorijama općih podataka, zadovoljstva poslom i provedenog upitnika prikazana je Hi-kvadrat testom. Statistička značajnost određena je s p vrijednošću manjom od 0,05 ($p < 0,05$). Statistička analiza provedena je u programu AcaStat.

3. Rezultati

U istraživanju je sudjelovalo muškog spola 10,2% sudionika, dok je 89,8% i sudionika ženskog spola, nadalje sudionika dobi 26-35 godina imaju najviše; 35,9%, dok sudionika dobi 56-65 godina ima najmanje; 4,8%. Kao razina obrazovanja najbrojnija je prvostupnik/ca sestrištva sa 49,0% sudionika, a najmanje je sudjelovalo doktor/ica znanosti sa 1,0% sudionika. Najveći udio sudionika ima 10-20 godina radnog staža (29,0%), dok najmanji udio radi dulje > 40 godina (1,7%). Sociodemografski pokazatelji prikazani su u Tablici 3.1.

		N	%
Spol	Muški	53	10,2%
	Ženski	465	89,8%
	Ukupno	518	100,0%
Dob u godinama	18-25	116	22,4%
	26-35	186	35,9%
	36-45	133	25,7%
	46-55	58	11,2%
	56-65	25	4,8%
	Ukupno	518	100,0%
Razina obrazovanja	Medicinska sestra/tehničar opće njege	202	39,0%
	Prvostupnik/ca sestrištva	254	49,0%
	Mag.med.techn./dipl.med.techn.	57	11,0%
	Doktor/ica znanosti	5	1,0%
	Ukupno	518	100,0%
Duljina ukupnog zaposlenja u godinama	<5	125	24,1%
	5-10	118	22,8%
	11-20	150	29,0%
	21-30	81	15,6%
	31-40	35	6,8%
	>40	9	1,7%
	Ukupno	518	100,0%

Tablica 3. 1 Sociodemografski pokazatelji

Izvor: autor I.P.

Nadalje, kod promatranih sektora rada može se uočiti kako 81,9% medicinskih sestara/tehničara radi u javnom sektoru, dok 18,1% radi u privatnom sektoru, što prikazuje Tablica 3.2. Najveći udio sudionika radi u sekundarnoj zdravstvenoj zaštiti (bolnički odjel, JIL, OHBP, operacijska sala, palijativna skrb) i to 60,4%, dok u primarnoj zdravstvenoj zaštiti 12,9% radi u ambulanti, 7,1% u patronažnoj službi, a u izvanbolničkoj hitnoj službi radi svega 5,2%. Prijepodne radi 21,2% sudionika, 21,4% radi ujutro i popodne, smjenski radi 12,0% (ujutro, popodne, noć); 35,7% radi u turnusima (12h), dok 9,7% radi prijepodne uz dežurstva/pripravnost. Prikaz udjela sudionika po pojedinom radnom mjestu i karakteristikama radnog vremena prikazan je u Tablici 3.2.

		N	%
Sektor rada	Javni sektor	424	81,9%
	Privatni sektor	94	18,1%
	Ukupno	518	100,0%
Trenutno radno mjesto	Primarna zdravstvena zaštita (ambulanta)	67	12,9%
	Primarna zdravstvena zaštita (patronažna služba)	37	7,1%
	Primarna zdravstvena zaštita (izvan bolnička hitna služba)	27	5,2%
	Sekundarna zdravstvena zaštita (bolnički odjel, JIL, OHBP, operacijska sala, palijativna skrb)	313	60,4%
	Rad u socijalnim ustanovama (domovi za starije i nemoćne)	21	4,1%
	Rad u obrazovnim institucijama	13	2,5%
	Privatna poliklinika	27	5,2%
	Privatna bolnička ustanova	13	2,5%
	Ukupno	518	100,0%
	Karakteristike radnog vremena	Samo jutarnji rad	110
Rad ujutro i popodne		111	21,4%
Rad u smjenama (ujutro, popodne, noć)		62	12,0%
Rad u turnusima (12h)		185	35,7%
Jutarnji rad uz dežurstva/pripravnost		50	9,7%
Ukupno		518	100,0%

Tablica 3. 2 Sektor rada, radno mjesto i vrijeme

Izvor: autor I.P.

Obzirom na zadovoljstvo poslom, najvišu vrijednost odgovora ispitanika bilježimo za pitanja: *sviđaju mi se ljudi sa kojima radim* (3,68 ($\pm 1,07$)) i *moj pretpostavljeni je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja* (3,54 ($\pm 1,28$)) [Tablica 3.3.].

Najnižu vrijednost bilježimo za pitanje *kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem adekvatno priznanje za to* (2,35 $\pm 1,22$) i pitanje *mislim da svi zaposleni u mojoj organizaciji, koji dobro rade svoj posao, imaju jednake šanse biti unaprijeđeni* (2,36 ($\pm 1,30$)) [Tablica 3.3.].

		N	%	\bar{x}	Sd
Smatram da sam adekvatno plaćen/a za posao koji obavljam	1	83	16,0%		
	2	99	19,1%		
	3	154	29,7%		
	4	123	23,7%		
	5	59	11,4%		
	Ukupno	518	100,0%	2,95	1,24
Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje	1	73	14,1%		
	2	81	15,6%		
	3	163	31,5%		
	4	79	15,3%		
	5	122	23,6%		
	Ukupno	518	100,0%	3,19	1,34
Moj pretpostavljeni je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja	1	48	9,3%		
	2	62	12,0%		
	3	121	23,4%		
	4	134	25,9%		
	5	153	29,5%		
	Ukupno	518	100,0%	3,54	1,28
Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac	1	84	16,2%		
	2	89	17,2%		
	3	157	30,3%		
	4	84	16,2%		
	5	104	20,1%		
	Ukupno	518	100,0%	3,07	1,34
Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem adekvatno priznanje za to	1	162	31,3%		
	2	137	26,4%		
	3	130	25,1%		
	4	52	10,0%		
	5	37	7,1%		
	Ukupno	518	100,0%	2,35	1,22

Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla	1	50	9,7%		
	2	83	16,0%		
	3	176	34,0%		
	4	101	19,5%		
	5	108	20,8%		
	Ukupno	518	100,0%	3,26	1,23
Sviđaju mi se ljudi sa kojima radim	1	19	3,7%		
	2	53	10,2%		
	3	133	25,7%		
	4	182	35,1%		
	5	131	25,3%		
	Ukupno	518	100,0%	3,68	1,07
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen	1	179	34,6%		
	2	107	20,7%		
	3	126	24,3%		
	4	70	13,5%		
	5	36	6,9%		
	Ukupno	518	100,0%	2,38	1,27
Mislim da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra	1	64	12,4%		
	2	82	15,8%		
	3	168	32,4%		
	4	119	23,0%		
	5	85	16,4%		
	Ukupno	518	100,0%	3,15	1,23
Povišice u mojoj organizaciji su premale i rijetko se dobivaju	1	92	17,8%		
	2	57	11,0%		
	3	79	15,3%		
	4	76	14,7%		
	5	214	41,3%		
	Ukupno	518	100,0%	3,51	1,54
Mislim da svi zaposleni u mojoj organizaciji, koji dobro rade svoj posao, imaju jednake šanse biti unaprijeđeni	1	176	34,0%		
	2	130	25,1%		
	3	114	22,0%		
	4	46	8,9%		
	5	52	10,0%		
	Ukupno	518	100,0%	2,36	1,30
Mislim da moj pretpostavljeni nije fer prema meni	1	150	29,0%		
	2	80	15,4%		
	3	171	33,0%		
	4	69	13,3%		
	5	48	9,3%		
	Ukupno	518	100,0%	2,58	1,28

Beneficije za zaposlene u mojoj organizaciji su podjednako dobre kao u većini organizacija	1	142	27,4%		
	2	131	25,3%		
	3	178	34,4%		
	4	39	7,5%		
	5	28	5,4%		
	Ukupno	518	100,0%	2,38	1,12
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji	1	84	16,2%		
	2	62	12,0%		
	3	182	35,1%		
	4	87	16,8%		
	5	103	19,9%		
	Ukupno	518	100,0%	3,12	1,31
Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao	1	42	8,1%		
	2	64	12,4%		
	3	211	40,7%		
	4	119	23,0%		
	5	82	15,8%		
	Ukupno	518	100,0%	3,26	1,12

Tablica 3. 3. Zadovoljstvo poslom

Izvor: autor I.P.

U Tablici 3.4. vidimo da na pitanje *bi li mijenjali svoje trenutno radno mjesto* 29,0% ispitanika navodi kako bi promijenili radno mjesto, 28,8% navodi da ne bi, dok 42,3% navodi kako bi radno mjesto možda promijenili u budućnosti. Na pitanje *imate li na poslu prijatelje* 68,5% sudionika navodi kako ima prijatelje na radnom mjestu, 6,4% navodi da nema, dok 25,1% navodi radne kolege ne smatra prijateljima. Na pitanje *ima li posao utjecaj na Vaš privatni život* 41,5% sudionika navodi da ima, vrlo često, 17,0% navodi da nema nikad, dok 41,5% navodi ponekad, odnosno 1-2- puta tjedno. Na pitanje *imate li mogućnost na radnom mjestu odlaska na studij, kongrese, tečajeve itd.* 35,1% sudionika navodi da ima, 14,9% navodi da nema, 32,2% navodi vrlo rijetko, 6,2% navodi samo ako imam prijavljen rad, dok 11,6% navodi samo ako sama financiram odlazak. Na pitanje *mislite li da bi stimulacijom od nadređenih (pohvala, novčana nagrada) bolje odrađivali svoj posao* 55,6% sudionika navodi da bi stimulacijom bolje odrađivali posao, 6,9% navodi ne bi, 7,5% navodi samo sa novčanom stimulacijom, 16,0% navodi lijepa riječ i pohvala su najbolja stimulacija, dok 13,9% navodi mogućnost dogovora oko godišnjih odmora i slobodnih dana najveća su stimulacija [Tablica 3.4.].

		N	%
Da li bi mijenjali svoje trenutno radno mjesto?	Da	150	29,0%
	Ne	149	28,8%
	Možda u budućnosti	219	42,3%
	Ukupno	518	100,0%
Imate li na poslu prijatelje?	Da	355	68,5%
	Ne	33	6,4%
	Radne kolege ne smatram prijateljima	130	25,1%
	Ukupno	518	100,0%
Ima li posao utjecaj na Vaš privatni život?	Da, vrlo često	215	41,5%
	Ne, nikad	88	17,0%
	Ponekad, 1-2- puta tjedno	215	41,5%
	Ukupno	518	100,0%
Imate li mogućnost na radnom mjestu odlaska na studij, kongrese, tečajeve itd.?	Da	182	35,1%
	Ne	77	14,9%
	Vrlo rijetko	167	32,2%
	Samo ako imam prijavljen rad	32	6,2%
	Samo ako sam/a financiram odlazak	60	11,6%
	Ukupno	518	100,0%
Mislite li da bi stimulacijom od nadređenih (pohvala, novčana nagrada) bolje odrađivali svoj posao?	Da	288	55,6%
	Ne	36	6,9%
	Samo sa novčanom stimulacijom	39	7,5%
	Lijepa riječ i pohvala su najbolja stimulacija	83	16,0%
	Mogućnost dogovora oko godišnjih odmora i slobodnih dana najveća su stimulacija	72	13,9%
	Ukupno	518	100,0%

Tablica 3. 4 Rezultati istraživanja po odgovorima

Izvor: autor I.P.

3.1.Rezultati s obzirom na promatrane sektore rada

Obzirom na *trenutno radno mjesto* prema sektorima rada, statistički je značajan ($p<0,001$) udio zaposlenih u javnom sektoru, dominantno u sekundarnoj zdravstvenoj zaštiti (bolnički odjel, JIL, OHBP, operacijska sala, palijativna skrb) (71,7%), dok najveći udio sudionika u privatnom sektoru radi u primarnoj zdravstvenoj zaštiti (ambulante) (25,5%) [Tablica 3.1.1.]

Obzirom na *karakteristike radnog vremena* uočena statistički značajna razlika s obzirom na *sektor rada*, pri čemu najveći udio sudionika u javnom sektoru radi u turnusima (12h) (40,1%), dok sudionici u privatnom sektoru u većoj mjeri rade ujutro i popodne (47,9%) ($p<0,001$) [Tablica 3.1.1.]

		Sektor rada				p*
		Javni sektor		Privatni sektor		
		N	%	N	%	
Spol	Muški	47	11,1%	6	6,4%	0,174
	Ženski	377	88,9%	88	93,6%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Dob u godinama	18-25	97	22,9%	19	20,2%	0,350
	26-35	149	35,1%	37	39,4%	
	36-45	106	25,0%	27	28,7%	
	46-55	48	11,3%	10	10,6%	
	56-65	24	5,7%	1	1,1%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Razina obrazovanja	Medicinska sestra/tehničar opće njege	156	36,8%	46	48,9%	0,182
	Prvostupnik/ca sestrinstva	216	50,9%	38	40,4%	
	Mag.med.techn./dipl.med.techn.	48	11,3%	9	9,6%	
	Doktor/ca znanosti	4	0,9%	1	1,1%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Duljina ukupnog zaposlenja u godinama	<5	103	24,3%	22	23,4%	0,481
	5-10	95	22,4%	23	24,5%	
	11-20	118	27,8%	32	34,0%	

	21-30	68	16,0%	13	13,8%	
	31-40	31	7,3%	4	4,3%	
	>40	9	2,1%	0	0,0%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Trenutno radno mjesto	Primarna zdravstvena zaštita (ambulanta)	43	10,1%	24	25,5%	p<0,001
	Primarna zdravstvena zaštita (patronažna služba)	28	6,6%	9	9,6%	
	Primarna zdravstvena zaštita (izvan bolnička hitna služba)	27	6,4%	0	0,0%	
	Sekundarna zdravstvena zaštita (bolnički odjel, JIL, OHBP, operacijska sala, palijativna skrb)	304	71,7%	9	9,6%	
	Rad u socijalnim ustanovama (domovi za starije i nemoćne)	8	1,9%	13	13,8%	
	Rad u obrazovnim institucijama	12	2,8%	1	1,1%	
	Privatna poliklinika	0	0,0%	27	28,7%	
	Privatna bolnička ustanova	2	0,5%	11	11,7%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Karakteristike radnog vremena	Samo jutarnji rad	88	20,8%	22	23,4%	p<0,001
	Rad ujutro i popodne	66	15,6%	45	47,9%	
	Rad u smjenama (ujutro, popodne, noć)	56	13,2%	6	6,4%	
	Rad u turnusima (12h)	170	40,1%	15	16,0%	
	Jutarnji rad uz dežurstva/pripravnost	44	10,4%	6	6,4%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	

Tablica 3.1. 1 Usporedba s obzirom na promatrane sektore rada; opći podatci

Izvor: autor I.P.

Pogleda li se statistička značajnost odgovora na pitanje *smatram da sam adekvatno plaćen/a za posao koji obavljam; na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje; moj pretpostavljeni je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja; kada na poslu uradim nešto*

dobro, dobijem adekvatno priznanje za to, uočena je statistički značajna razlika obzirom na *sektor rada*, pri čemu značajno veći udio ispitanika u privatnom sektoru spomenute tvrdnje ocjenjuje sa 5 ($p=0,033$) [Tablica 3.1.2.].

Na pitanje *nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac; povišice u mojoj organizaciji su premale i rijetko se dobivaju* statistički značajno veći udio ispitanika u privatnom sektoru spomenute tvrdnje ocjenjuje sa 1 ($p=0,0479$) [Tablica 3.1.2.].

Gleda li se razina značajnosti kod pitanja *sviđaju mi se ljudi sa kojima radim; mislim da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra; mislim da svi zaposleni u mojoj organizaciji, koji dobro rade svoj posao, imaju jednake šanse biti unaprijeđeni; beneficije za zaposlene u mojoj organizaciji su podjednako dobre kao u većini organizacija* uočena je statistički značajna razlika s obzirom na *sektor rada*, pri tome značajno veći udio ispitanika u privatnom sektoru ocjenjuje sa 5 ($p<0,001$) [Tablica 3.1.2.].

U pitanju *nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji* primjećena je statistički značajna razlika s obzirom na *sektor rada*, pri čemu značajno veći udio ispitanika u privatnom sektoru ocjenjuje sa 1 ($p=0,009$) [Tablica 3.1.2.].

		Sektor rada				p*
		Javni sektor		Privatni sektor		
		N	%	N	%	
Smatram da sam adekvatno plaćen/a za posao koji obavljam	1	69	16,3%	14	14,9%	0,033
	2	87	20,5%	12	12,8%	
	3	126	29,7%	28	29,8%	
	4	102	24,1%	21	22,3%	
	5	40	9,4%	19	20,2%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje	1	53	12,5%	20	21,3%	0,002
	2	72	17,0%	9	9,6%	
	3	145	34,2%	18	19,1%	
	4	63	14,9%	16	17,0%	
	5	91	21,5%	31	33,0%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Moj pretpostavljeni je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja	1	44	10,4%	4	4,3%	p<0,001
	2	53	12,5%	9	9,6%	

	3	111	26,2%	10	10,6%	
	4	105	24,8%	29	30,9%	
	5	111	26,2%	42	44,7%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac	1	60	14,2%	24	25,5%	0,047
	2	74	17,5%	15	16,0%	
	3	137	32,3%	20	21,3%	
	4	67	15,8%	17	18,1%	
	5	86	20,3%	18	19,1%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem adekvatno priznanje za to	1	143	33,7%	19	20,2%	p<0,001
	2	120	28,3%	17	18,1%	
	3	111	26,2%	19	20,2%	
	4	36	8,5%	16	17,0%	
	5	14	3,3%	23	24,5%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla	1	37	8,7%	13	13,8%	0,501
	2	67	15,8%	16	17,0%	
	3	148	34,9%	28	29,8%	
	4	81	19,1%	20	21,3%	
	5	91	21,5%	17	18,1%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Sviđaju mi se ljudi sa kojima radim	1	13	3,1%	6	6,4%	0,004
	2	43	10,1%	10	10,6%	
	3	121	28,5%	12	12,8%	
	4	150	35,4%	32	34,0%	
	5	97	22,9%	34	36,2%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen	1	143	33,7%	36	38,3%	0,831
	2	90	21,2%	17	18,1%	
	3	106	25,0%	20	21,3%	
	4	56	13,2%	14	14,9%	
	5	29	6,8%	7	7,4%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Mislim da je komunikacija u mojoj	1	55	13,0%	9	9,6%	p<0,001

organizaciji dobra	2	70	16,5%	12	12,8%	
	3	146	34,4%	22	23,4%	
	4	100	23,6%	19	20,2%	
	5	53	12,5%	32	34,0%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Povišice u mojoj organizaciji su premale i rijetko se dobivaju	1	61	14,4%	31	33,0%	p<0,001
	2	47	11,1%	10	10,6%	
	3	64	15,1%	15	16,0%	
	4	64	15,1%	12	12,8%	
	5	188	44,3%	26	27,7%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Mislim da svi zaposleni u mojoj organizaciji, koji dobro rade svoj posao, imaju jednake šanse biti unapređeni	1	154	36,3%	22	23,4%	0,006
	2	106	25,0%	24	25,5%	
	3	95	22,4%	19	20,2%	
	4	35	8,3%	11	11,7%	
	5	34	8,0%	18	19,1%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Mislim da moj pretpostavljeni nije fer prema meni	1	112	26,4%	38	40,4%	0,055
	2	64	15,1%	16	17,0%	
	3	146	34,4%	25	26,6%	
	4	61	14,4%	8	8,5%	
	5	41	9,7%	7	7,4%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Beneficije za zaposlene u mojoj organizaciji su podjednako dobre kao u većini organizacija	1	120	28,3%	22	23,4%	p<0,001
	2	108	25,5%	23	24,5%	
	3	154	36,3%	24	25,5%	
	4	27	6,4%	12	12,8%	
	5	15	3,5%	13	13,8%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji	1	58	13,7%	26	27,7%	0,009
	2	54	12,7%	8	8,5%	
	3	158	37,3%	24	25,5%	
	4	71	16,7%	16	17,0%	
	5	83	19,6%	20	21,3%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	

Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao	1	29	6,8%	13	13,8%	0,133
	2	52	12,3%	12	12,8%	
	3	181	42,7%	30	31,9%	
	4	96	22,6%	23	24,5%	
	5	66	15,6%	16	17,0%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	

Tablica 3.1. 2 Usporedba s obzirom na promatrane sektore rada; zadovoljstvo poslom

Izvor: autor I.P.

Na pitanje *imate li na poslu prijatelje* uočena je statistički značajna razlika obzirom na *sektor rada*, pri čemu značajno veći udio sudionika, 70% u javnom sektoru navodi da ima prijatelje, u odnosu na 61,7% sudionika iz privatnog sektora ($p=0,017$) [Tablica 3.1.3.].

Pogleda li se razina značajnosti kod pitanja *imate li mogućnost na radnom mjestu odlaska na studij, kongrese, tečajeve itd.* može se uočiti statistički značajna razlika s obzirom na *sektor rada*, pri tome značajno veći udio sudionika u privatnom sektoru navodi samo ako sam/a financiram odlazak (19,1%), u odnosu na 9,9% sudionika iz javnog sektora ($p=0,001$) [Tablica 3.1.3.].

		Sektor rada				p*
		Javni sektor		Privatni sektor		
		N	%	N	%	
Da li bi mijenjali svoje trenutno radno mjesto?	Da	116	27,4%	34	36,2%	0,101
	Ne	120	28,3%	29	30,9%	
	Možda u budućnosti	188	44,3%	31	33,0%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Imate li na poslu prijatelje?	Da	297	70,0%	58	61,7%	0,017
	Ne	21	5,0%	12	12,8%	
	Radne kolege ne smatram prijateljima	106	25,0%	24	25,5%	
	Ukupno	424	100,0%	94	100,0%	
Ima li posao utjecaj na Vaš privatni život?	Da, vrlo često	173	40,8%	42	44,7%	0,787
	Ne, nikad	73	17,2%	15	16,0%	
	ponekad, 1-2- puta tjedno	178	42,0%	37	39,4%	

	Ukupno	424	100,0 %	94	100,0 %	
Imate li mogućnost na radnom mjestu odlaska na studij, kongrese, tečajeve itd.?	Da	149	35,1%	33	35,1%	0,001
	Ne	57	13,4%	20	21,3%	
	Vrlo rijetko	144	34,0%	23	24,5%	
	Samo ako imam prijavljen rad	32	7,5%	0	0,0%	
	Samo ako sam/a financiram odlazak	42	9,9%	18	19,1%	
	Ukupno	424	100,0 %	94	100,0 %	
Mislite li da bi stimulacijom od nadređenih (pohvala, novčana nagrada) bolje odrađivali svoj posao?	Da	241	56,8%	47	50,0%	0,488
	Ne	27	6,4%	9	9,6%	
	Samo sa novčanom stimulacijom	29	6,8%	10	10,6%	
	Lijepa riječ i pohvala su najbolja stimulacija	69	16,3%	14	14,9%	
	Mogućnost dogovora oko godišnjih odmora i slobodnih dana najveća su stimulacija	58	13,7%	14	14,9%	
	Ukupno	424	100,0 %	94	100,0 %	

Tablica 3.1. 3 Usporedba s obzirom na promatrane sektore rada; rezultati po odgovorima

Izvor: autor I.P.

4. Rasprava

Analizom rezultata utvrđeno je kako u javnom sektoru radi više medicinskih tehničara u odnosu na medicinske sestre kojih ima više u privatnom sektoru. Usporedba rezultata dvaju sektora rada zasebno pokazuje kako su medicinske sestre i medicinski tehničari iz privatnog sektora u našem uzorku mlađi te imaju manje akademskih titula u odnosu na medicinske sestre i medicinske tehničare u javnom sektoru. Fenomen rezultata također pokazuje da medicinske sestre i medicinski tehničari u privatnom sektoru imaju manje radnog iskustva od medicinskih sestara i tehničara zaposlenih u javnom sektoru rada. Najveći broj ispitanika navodi kako im se sviđaju osobe s kojima rade, te isti nemaju trenutno planove za mijenjanjem posla (zaposlenje u nekom drugom sektoru) jer 68,5% ispitanika navodi kako imaju prijatelje na poslu te za 41,5% ispitanika njihov posao utječe i na privatni život.

Isto tako, rezultati našeg istraživanja ukazuju na to kako medicinske sestre i tehničari nemaju mogućnost odlaska u inozemstvo na usavršavanje kao ni odlazak na kongrese. Iako je većina ispitanika odabrala profesiju medicinske sestre/tehničara kako bi služila čovječanstvu najveći broj ispitanika smatra kako bi stimulacijom od nadređenih (pohvala, novčana nagrada) bolje odrađivali svoj posao. Usporedno, 2013. godine autori Barić i sur. proveli su istraživanje o zadovoljstvu poslom kod medicinskih sestara i tehničara u odnosu na radno mjestu. Nadalje, srednja procjena ukupnog zadovoljstva poslom svih ispitanika iznosila je 116,9 od 180, a najviše su zadovoljni oni zaposlenici koji su raspoređeni na radna mjesta u ambulancama opće prakse. Isto tako, važno je istaknuti kako su ispitanici najviše zadovoljni svojim nadređenima koji su raspoređeni na radna mjesta u ambulancama opće prakse, dok su najmanje zadovoljni nadređenima koji rade u operacijskoj sali. Unatoč minimalnim oscilacijama najveći broj ispitanika zadovoljno je svojim poslom bez obzira na radno mjesto, a oscilacije u razlika zadovoljstva uglavnom su povezane s odnosom nadređenih [14]. U istraživanju autorice Knežić (2018.) rezultati pokazuju da 49% ispitanika povišicu dobivaju rijetko, te da se osjećaju podcijenjeno kad razmišljaju o visini svoje plaće. 43% ispitanika nije zadovoljno svojim šansama za povećanje plaće. Nadalje, većina ispitanika se ne slaže s tvrdnjama da ljudi u njihovu poslu napreduju jednako brzo kao i u drugim zanimanjima, kao i da su zadovoljni svojim mogućnostima za napredovanje. U domeni nadređenog, 54 ispitanika navodi da im je nadređeni u potpunosti kompetentan za posao koji obavlja, dok u domeni povlastica, u potpunosti se 34% ispitanika ne slaže s tvrdnjom da su povlastice koje dobivaju jednako dobre kao u većini zanimanja [27]. U našem istraživanju 26,2% ispitanika iz javnog sektora i

44,7% ispitanika iz privatnog sektora se slaže da im je nadređeni dovoljno kompetentan za posao koji obavlja. Dok, 36,3% ispitanika iz javnog sektora i 25,5% ispitanika iz privatnog sektora su neodlučni u domeni beneficije za zaposlene.

Obzirom na inicijalno postavljene hipoteze, rezultati ne govore jednoznačno u prilog kako su medicinske sestre/tehničari u državnom sektoru zadovoljniji uvjetima rada od kolega u privatnom sektoru (H1). Isto se vidi sa statističkim značajem u pitanjima *smatram da sam adekvatno plaćen/a za posao koji obavljam; moj pretpostavljeni je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja; kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem adekvatno priznanje za to*. U spomenutim pitanjima statistički značajnije zadovoljstvo pokazuju zaposlenici privatnog sektora. Međutim, važno je naglasiti kako zaposleni u privatnom sektoru, statistički značajno, smatraju kako imaju malo prilika za napredovanje obzirom na zaposlene u javnom sektoru te nemaju osjećaj da je posao koji obavljaju dovoljno cijenjen u organizaciji.

Glede hipoteze H2: Postoje razlike u stupnju zadovoljstva različitim aspektima posla između medicinskih sestara/tehničara državnog i privatnog sektora pokazali smo kako se zaposlenicima privatnog sektora češće sviđaju ljudi sa kojima rade, češće smatraju kako je komunikacija u organizaciji dobra te smatraju kako svi zaposleni, koji dobro rade svoj posao, imaju jednake šanse biti unaprijeđeni. Vrijedno je istaknuti kako zaposlenici u javnom sektoru češće imaju prijatelje na poslu od zaposlenih u privatnom sektoru.

Treća hipoteza (H3) koja pretpostavlja kako se očekuje da će zadovoljstvo financijskim prihodima biti značajnije kod medicinskih sestara/tehničara zaposlenih u privatnom sektoru potkrijepljena je sa statističkim značajem u pitanjima *adekvatno sam plaćen/a za posao koji obavljam; nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac; povišice u mojoj organizaciji su premale i rijetko se dobivaju; beneficije za zaposlene u mojoj organizaciji su podjednako dobre kao u većini organizacija*. Zaposlenici privatnog sektora češće navode kako su adekvatno plaćeni za posao koji obavljaju, beneficije su podjednako dobre kao u većini organizacija, dok su rjeđe nezadovoljni beneficijama koje nudi poslodavac te rjeđe smatraju kako su povišice premale i rijetke.

U istraživanju autora Hamid (2014.) u Pakistanu sudjelovali su 41 medicinska sestra/tehničar iz dvije bolnice. Rezultati ovoga istraživanja pokazuje da su medicinske sestre/tehničari i u privatnom i u javnom sektoru nezadovoljne svojim poslom, ali se njihove primjedbe razlikuju. Oni zaposleni u javnom sektoru sa više od 5 godina radnog staža nisu zadovoljni svojim radnim mjestom. Što se tiče radnog okruženja, medicinske sestre/tehničari

u javnom i privatnom sektoru su izložene potpuno različitim situacijama. U bolnici u javnom sektoru, medicinske sestre/tehničari rade s ograničenim resursima, te žele poštovanje liječnika i pacijenata. Medicinske sestre/tehničari u javnom sektoru vjeruju da će ih, ako ih stariji liječnici poštuju i ne vrijeđaju pred pacijentima, drugi automatski poštovati, uključujući i mlađe liječnike. U okruženju privatnih bolnica, budući da je administracija prepoznala važnost medicinskih sestara, više su i poštovane [28]. Rezultati istraživanja Hamad i sur. (2019.) pokazuju da predanost na radnom mjestu, okruženje na radnom mjestu, emocionalni status, ljestvice karijere i odgovornost doprinose zadovoljstvu medicinskih sestara poslom, te kako se ti čimbenici moraju uzeti u obzir pri razvoju mjera za povećanje zadovoljstva medicinskim sestrama i njihovog rada [29]. U našem istraživanju 26% ispitanika iz privatnog sektora se ne slaže da nemaju osjećaj da je posao koji obavljaju dovoljno cijenjen, dok se 19,6% ispitanika iz javnog sektora slaže. Nadalje, većina zaposlenih u privatnom sektoru bi mijenjali svoje trenutno radno mjesto, dok većina zaposlenim u javnom sektoru ne bi mijenjala svoje trenutno radno mjesto.

5. Zaključak

Temeljem provedenog istraživanja zaključuje se kako medicinske sestre i medicinski tehničari iz privatnog sektora u našem uzorku su mlađi, te imaju manje akademskih titula u odnosu na medicinske sestre i medicinske tehničare u javnom sektoru. S druge strane, rezultati pokazuju kako medicinske sestre i medicinski tehničari u privatnom sektoru imaju manje radnog iskustva od medicinskih sestara i medicinskih tehničara zaposlenih u javnom sektoru rada. Najveći broj sudionika navodi kako im se sviđaju kolege s kojima rade, te isti nemaju trenutno planove za mijenjanjem posla (zaposlenje u nekom drugom sektoru). Isto tako, rezultati našeg istraživanja ukazuju na to kako medicinske sestre i tehničari nemaju mogućnost odlaska u inozemstvo na usavršavanje kao ni odlazak na kongrese. Zaključno, iako je većina sudionika odabrala profesiju medicinske sestre/tehničara kako bi služila čovječanstvu najveći broj sudionika smatra kako bi stimulacijom od nadređenih (pohvala, novčana nagrada) bolje odrađivali svoj posao. Trebale bi se poduzeti jednostavne, jeftine strateške mjere temeljene na dokazima kako bi se poboljšalo zadržavanje medicinskih sestara/tehničara. Ulaganje u strategije za smanjenje iscrpljenosti i neučinkovitosti povezane s povećanim radnim pritiskom važno je ako medicinske sestre/tehničari žele zadovoljno raditi svoj posao.

6. Literatura

1. B. Rimac: O sestrinstvu, zanimanju, profesiji, znanstveno utemeljenoj disciplini i budućnosti, Zbornik sveučilišta Libertas, br. 4, 2019., str. 135-154.
2. Zakon o sestrinstvu („Narodne novine“ br. 121/03, 117/08, 57/11)
3. R.M. Ryan, E.L. Deci: Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions, Contemp Educ Psychol, br. 25, 2000., str. 54–67.
4. B.F.Piko: Burnout, role conflict, job satisfaction and psycho social health amongst Hungarian health care staff: a questionnaire survey, Int J Nurs Stud, br. 43, 2006., str. 311-318.
5. A. Ma`kinen, M.Kivima`ki, M.Elovainio, M. Virtanen, S. Bond: Organization of nursing care as a determinant of job satisfaction among hospital nurses, J Nurs Manag, br. 11, 2003., str. 299-360.
6. M. McLennan: Nurses views on work enabling factors, J Nurs Manag, br. 35, 2005., str. 311-318.
7. D.L. Domitrović, D. Relić, A. Britvić, Z. Ožvačić Adžić, V. Jureša, V. Cerovečki: Obrazovanje medicinskih sestara u republici hrvatskoj. Liječnički vjesnik, br. 140(7-8), 2018.
8. A. Mihajlović: Broj medicinskih sestara u Republici Hrvatskoj - jučer, danas, sutra, Diplomski rad, Medicinski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 2014.
9. WHO Regional office for Europe (2000). Munich Declaration: Nurses and midwives: a Force for Health, Copenhagen.
10. S. Kalauz: Sestrinska profesija u svjetlu bioetičkog pluriperspektivizma; Pergamena, Hrvatska komora medicinskih sestara, 2011., Zagreb.
11. Pravilnik o pripravničkom stažu zdravstvenih radnika. Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, Narodne novine 2/2011. Zagreb, 2010.
12. Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Hrvatski zdravstveno-statistički ljetopis za 2012. godinu, 2013., str. 73-94.
13. E. A. Locke: The nature and causes of job satisfaction, Handbook of industrial and organizational psychology, New Jersey, 1976., str. 1297-1343.

14. I. Barać, J. Plužarić, S. Kanisek, L. Dubac Nemet: Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara i tehničara u odnosu na mjesto rada, *Sestrinski glasnik*, br. 20(1), 2015., str. 2732.
15. K. Kafetsios, L. A. Zampetakis: Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, br. 44, 2008., str. 712–722.
16. P.E. Spector: *Jobsatisfaction: application, assesment, cause and consequences*, Thousand Oaksetc, Sage Publication, 1997.
17. E. B. Faragher, M. Cass, C. L. Cooper: The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis, *Occupational and Environmental Medicine*, br. 62 (2), 2005., str. 105–112.
18. A. Martinović Vranješ: Utjecaj stila vođenja na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara/medicinskih tehničara, Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel zdravstvenih studija, Split, 2018.
19. T. Novak, H. Laušić, A. Jandrić: Zadovoljstvo poslom, profesionalni stres i sagorijevanje osoblja u penalnim institucijama-pregled literature, *Kriminologija i socijalna integracija*, br. 16(1), 2008.,str. 109-126.
20. F. Marinić, D. Pleše, D. Vuković: Stress and nursing profession, *Sestrinski glasnik/Nursing Journal*, br. 16, 2011., str. 43-44.
21. B. Hayes, A. Bonner, J. Pryor: Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *J NursManag*, br. 18, 2010., str. 804-814.
22. M. Halter, O. Boiko, F. Pelone: The determinant sand consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of system aticreviews, *BMC Health ServRes*, br. 17(1), 2017., str. 824- 832.
23. A. P. Gutierrez, L.L. Candela, L. Carver: The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, workvalues, organizationalsupport, andperson-organization fit among nursing faculty, *Journal of Advanced Nursing*, br. 68, 2012., str. 1601-1614.
24. J. Barling, T. Weber, E.K. Kelloway: Effects of Transformational Leader ship Training on Attitudinaland Financial Outcomes: A Field Experiment, *Journal of Applied Psychology*, br. 81, 1996., str. 827-832.
25. D. Bakotić, J. Bušić: Organizacijska predanost zaposlenika u hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. javni sektor. *Ekonomski pregled*, br. 65(3), 2014., str. 222-240.

26. I. Žužić, I. Miljković Krečar: Zadovoljstvo poslom kod nastavnika privatnog i javnog visokog učilišta. Napredak, br. 154(1-2), 2014., str. 119-138.
27. K. Knezić: Usporedba zadovoljstva poslom medicinskih sestara/tehničara u Kliničkom bolničkom centru Zagreb i Kliničkoj bolnici Merkur. Nurses job satisfaction in Clinical Hospital Center Zagreb and Clinical Hospital Merkur, Sestrinski glasnik, br. 24(2), 2019., str. 73-81.
28. S. Hamid, A. U. Malik, I. Kamran, M. Ramzan: Job satisfaction among nurses working in the private and public sectors: a qualitative study in tertiary care hospitals in Pakistan, J Multidiscip Healthc, br. 7, 2014., str. 5-35.
29. A. Hamad, B. Stirling, D. Forgrave: The impact of job satisfaction on nurses' worklives: A literature review, QScienceConnect, br. 20(1), 2020.

7. Prilozi

Tablice

Tablica 3. 1 Sociodemografski pokazatelji	10
Tablica 3.2. Sektor rada, radno mjesto i vrijeme	11
Tablica 3.3. Zadovoljstvo poslom	12
Tablica 3.4. Rezultati istraživanja po odgovorima	15
Tablica 3.1. 1 Usporedba s obzirom na promatrane sektore rada; opći podaci.....	17
Tablica 3.1. 2 Usporedba s obzirom na promatrane sektore rada; zadovoljstvo poslom.....	21
Tablica 3.1. 3 Usporedba s obzirom na promatrane sektore rada; rezultati po odgovorima....	22

Anketni upitnik

„Zadovoljstvo radnim mjestom - percepcija medicinskih sestara/tehničara u privatnom i državnom sektoru“

Poštovane kolegice i kolege,

ovaj upitnik je izrađen za potrebe istraživanja u sklopu diplomskog rada na diplomskom studiju sestrinstva - Menadžmenta u sestrinstvu, Sveučilišta Sjever. Naslov diplomskog rada je. "Zadovoljstvo radnim mjestom - percepcija medicinskih sestara/tehničara u privatnom i državnom sektoru", a izraditi će se pod mentorstvom doc.dr.sc. Marijane Neuberg.

Ispunjavanje upitnika je anonimno i dobrovoljno, a rezultati će se koristiti isključivo za izradu diplomskog rada te objavu u stručnim i znanstvenim časopisima. Anketa će biti provedena putem Google form obrasca. Molim Vas da na pitanja dajete što iskrenije odgovore.

Unaprijed zahvaljujem na vremenu i strpljenju.

Irena Pocrnić, univ.bacc.med.techn.

Studentica diplomskog studija Sestrinstva - Menadžment u sestrinstvu

OPĆI PODATCI:

1. Spol:

- Muški
- Ženski

2. Dob u godinama:

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

3. Razina obrazovanja:

- Medicinska sestra/tehničar opće njege
- Prvostupnik/ca sestrištva
- Mag.med.techn./dipl.med.techn.
- Doktor/ca znanosti

4. Duljina ukupnog zaposlenja u godinama:

- <5
- 5-10
- 11-20
- 21-30
- 31-40
- >40

5. Sektor rada:

- Javni sektor
- Privatni sektor

6. Trenutno radno mjesto:

- Primarna zdravstvena zaštita (ambulanta)
- Primarna zdravstvena zaštita (patronažna služba)
- Primarna zdravstvena zaštita (izvan bolnička hitna služba)
- Sekundarna zdravstvena zaštita (bolnički odjel, JIL, OHBP, operacijska sala, palijativna skrb)
- Rad u socijalnim ustanovama (Domovi za starije i nemoćne)
- Rad u obrazovnim institucijama

- Privatna poliklinika
- Privatna bolnička ustanova

7. Karakteristike radnog vremena:

- Samo jutarnji rad
- Rad ujutro i popodne
- Rad u smjenama (ujutro, popodne, noć)
- Rad u turnusima (12h)
- Jutranji rad uz dežurstva/pripravnost

ZADOVOLJSTVO POSLOM:

Na sljedeće tvrdnje odgovorite označavanjem broja koji odgovara Vašem slaganju sa tvrdnjom.

Tvrdnje su preuzete uz suglasnost autora Paul E. Spector, Department of Psychology, University of South Florida

Prijevod Barišić, Z., 2014 godine.

1. Smatram da sam adekvatno plaćen/a za posao koji obavljam.

- 1 = uopće se ne slažem
- 2 = donekle se slažem
- 3 = niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 = donekle se slažem
- 5 = u potpunosti se slažem

2. Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje.

- 1 = uopće se ne slažem
- 2 = donekle se slažem
- 3 = niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 = donekle se slažem
- 5 = u potpunosti se slažem

3. Moj pretpostavljeni je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja

- 1 = uopće se ne slažem
- 2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

4. Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

5. Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem adekvatno priznanje za to.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

6. Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

7. Sviđaju mi se ljudi sa kojima radim.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

8. Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

9. Mislim da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

10. Povišice u mojoj organizaciji su premale i rijetko se dobivaju.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

11. Mislim da svi zaposleni u mojoj organizaciji, koji dobro rade svoj posao, imaju jednake šanse biti unapređeni.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

12. Mislim da moj pretpostavljeni nije fer prema meni.

1 = uopće se ne slažem

2 = donekle se slažem

3 = niti se slažem, niti se ne slažem

4 = donekle se slažem

5 = u potpunosti se slažem

13. Beneficije za zaposlene u mojoj organizaciji su podjednako dobre kao u većini organizacija.

- 1 = uopće se ne slažem
- 2 = donekle se slažem
- 3 = niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 = donekle se slažem
- 5 = u potpunosti se slažem

14. Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji.

- 1 = uopće se ne slažem
- 2 = donekle se slažem
- 3 = niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 = donekle se slažem
- 5 = u potpunosti se slažem

15. Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao.

- 1 = uopće se ne slažem
- 2 = donekle se slažem
- 3 = niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 = donekle se slažem
- 5 = u potpunosti se slažem

Na sljedeće tvrdnje odgovorite označavanjem DA, NE ili PRIPADAJUĆIM ODGOVOROM:

1. Da li bi mijenjali svoje trenutno radno mjesto?

- Da
- Ne
- Možda u budućnosti

2. Imate li na poslu prijatelje?

- Da
- Ne
- Radne kolege ne smatram prijateljima

3. Ima li posao utjecaj na Vaš privatni život?

- Da, vrlo često
- Ne, nikad
- ponekad, 1-2 puta tjedno

4. Imate li mogućnost na radnom mjestu odlaska na studij, kongrese, tečajeve itd.?

- Da
- Ne
- Vrlo rijetko
- Samo ako imam prijavljen rad
- Samo ako sama financiram odlazak

5. Mislite li da bi stimulacijom od nadređenih (pohvala, novčana nagrada) bolje odraživali svoj posao?

- Da
- Ne
- samo sa novčanom stimulacijom
- lijepa riječ i pohvala su najbolja stimulacija
- mogućnost dogovora oko godišnjih odmora i slobodnih dana najveća su stimulacija

Sveučilište
Sjever

HELM
SVEUČILIŠTE



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 (knjige, članci, 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 stručnog rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja IRENA POČKALO (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom ZAVRŠNOSTVO PRAVNIM NASTAVNICIMA IZ OBLASTI MEDICINSKE SEKTORA IZ OBLASTI NEKOGIČARSTVA I TERAPIJE IZ OBLASTI NEKOGIČARSTVA (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica
(upisati ime i prezime)

Irena Počkal
(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 smjernihih studija koji se realiziraju kroz smjerna ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja IRENA POČKALO (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasna/ost s javnom objavom završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom ZAVRŠNOSTVO PRAVNIM NASTAVNICIMA IZ OBLASTI MEDICINSKE SEKTORA IZ OBLASTI NEKOGIČARSTVA I TERAPIJE IZ OBLASTI NEKOGIČARSTVA (upisati naslov) čiji sam autor/ica. IZ OBLASTI NEKOGIČARSTVA I TERAPIJE IZ OBLASTI NEKOGIČARSTVA

Student/ica
(upisati ime i prezime)

Irena Počkal
(vlastoručni potpis)