

Uloga materijalnih i nematerijalnih kompenzacija u radu medicinskih sestara: presječno monocentrično istraživanje

Petrić Zajec, Kristina

Master's thesis / Diplomski rad

2022

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:452372>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-23**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**



DIPLOMSKI RAD br.

**ULOGA MATERIJALNIH I NEMATERIJALNIH
KOMPENZACIJA U RADU MEDICINSKIH
SESTRA: PRESJEČNO MONOCENTRIČNO
ISTRAŽIVANJE**

Kristina Petrić Zajec

Varaždin, studeni.2022.

Prijava diplomskog rada

Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL	Odjel za sestrinstvo		
STUDIJ	diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – menadžment u sestrinstvu		
PRISTUPNIK	Kristina Petrić Zajec	MATIČNI BROJ	0336050650
DATUM	18.11.2022.	KOLEGIJ	Javno zdravstvo i promocija zdravlja
NASLOV RADA	Uloga materijalnih i nematerijalnih kompenzacija u radu medicinskih sestara: presječno monocentrično istraživanje		
NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU	The role of material and non-material compensations in the work of nursing professionals: a cross-sectional monocentric study		
MENTOR	Izv. prof. dr. sc. Tomislav Meštrović	ZVANJE	izvanredni profesor; viši znanstveni suradnik
ČLANOVI POVJERENSTVA	1. Izv. prof. dr. sc. Marijana Neuberg, predsjednica Povjerenstva 2. Izv. prof. dr. sc. Tomislav Meštrović, mentor 3. Doc. dr. sc. Ivana Živoder, član 4. Izv. prof. dr. sc. Rosana Ribić, zamjenski član 5.		

Zadatak diplomskog rada

BROJ	227/SSD/2022
OPIS	<p>Za motivaciju svih zaposlenih koriste se različite motivacijske taktike a najviše se koriste materijalne i nematerijalne strategije. Medicinske sestre i tehničari, koji su zadovoljni na svom radnom mjestu, manje izostaju s posla, kvalitetnije rade te su i zadovoljniji svojim životom. Vrlo je bitno znati što motivira i zadovoljava sve medicinske sestre/tehničare na radnom mjestu jer, ne samo da to utječe na njihov rad, nego i na organizaciju u kojoj rade. Motivirani i zadovoljni zaposlenici bitni su u radu i napredovanju svakog odjela kao i same organizacije kao i vlastitog postignuća. Ustanove bi trebale poticati i razvijati strategije za motivaciju svojih zaposlenika jer zaposlenici, koji imaju veću razinu zadovoljstva i motivacije, su produktivniji, učinkovitiji, raspoloženi te postižu svaki cilj. Zdravstvenim djelatnicima važni su čimbenici za rad, a to su motivacija i zadovoljstvo. Ako su pojedinci zadovoljni na svom radnom mjestu, to utječe na veću razinu kvalitete u zdravstvu, njihovu dostupnost i učinkovitost. Osim teoretskog presjeka ove problematike i naglaska na ulogu visoko-educirane medicinske sestre, u sklopu ovog diplomskog rada provest će se istraživanje kojim se želi saznati što je medicinskim sestrama bitnije, materijalne ili nematerijalne kompenzacije u svakodnevnom radu. Rezultati će koristiti i za unaprijeđenje zdravstvene prakse vezane uz ovu tematiku.</p>

ZADATAK URUČEN

20. 11. 2022.

POTPIS MENTORA

SVEUČILIŠTE
SJEVER

SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN
Studij sestrinstvo-menadžment u sestrinstvu



DIPLOMSKI RAD br.

**ULOGA MATERIJALNIH I NEMATERIJALNIH
KOMPENZACIJA U RADU MEDICINSKIH
SESTARA: PRESJEČNO MONOCENTRIČNO
ISTRAŽIVANJE**

Student:

Kristina Petrić Zajec, 0336050650

Mentor:

Izv. prof. dr. sc. Tomislav Meštrović

Varaždin, studeni 2022.

Predgovor

Zahvaljujem se svom mentoru, Tomislavu Meštroviću, na strpljenju i velikoj pomoći oko pisanja ovog rada. Također hvala svim profesorima koji su nas strpljivo vodili kroz ove dvije godine online nastave.

Veliko hvala mojoj obitelji na strpljenju i podršci koju su mi pružili tokom ove dvije godine studija.

Sažetak

Za motivaciju svih zaposlenih koriste se različite motivacijske taktike a najviše se koriste materijalne i nematerijalne strategije. Medicinske sestre i tehničari, koji su zadovoljni na svom radnom mjestu, manje izostaju s posla, kvalitetnije rade te su i zadovoljniji svojim životom. Vrlo je bitno znati što motivira i zadovoljava sve medicinske sestre/tehničare na radnom mjestu jer, ne samo da to utječe na njihov rad, nego i na organizaciju u kojoj rade. Motivirani i zadovoljni zaposlenici bitni su u radu i napredovanju svakog odjela kao i same organizacije kao i vlastitog postignuća. Ustanove bi trebale poticati i razvijati strategije za motivaciju svojih zaposlenika jer zaposlenici, koji imaju veću razinu zadovoljstva i motivacije, su produktivniji, učinkovitiji, raspoloženiji te postižu svaki cilj. Zdravstvenim djelatnicima važni su čimbenici za rad, a to su motivacija i zadovoljstvo. Ako su pojedinci zadovoljni na svom radnom mjestu, to utječe na veću razinu kvalitete u zdravstvu, njihovu dostupnost i učinkovitost. Provedeno je istraživanje kojim se željelo saznati što je medicinskim sestrama bitnije, materijalne ili nematerijalne kompenzacije u svojem radu. Jesu li to međuljudski odnosi na poslu? Koliko im je bitno napredovanje na poslu ili pohvala? Dobivaju li pohvale ili priznanja od svojih nadređenih? Istraživanje se provelo u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice. Sudjelovalo je 70 medicinskih sestara/tehničara. Od toga je samo 10 muških i 60 ženskih sudionika. Prema dobivenim rezultatima vidimo da se većina ispitanika odlučuje za materijalne kompenzacije poput plaće i bonusa te da im je novčana komponenta izuzetno bitna kao i slobodni dani. Pohvale su nešto manje bitne, ali bi one trebale biti dio u komunikaciji koji se dešava svakodnevno jer tako gradimo samopouzdanje i povjerenje zaposlenika.

Ključne riječi: medicinske sestre/tehničari, materijalne kompenzacije, nematerijalne kompenzacije

Summary

Various motivational tactics are used to motivate employees. These are mainly material and non-material strategies. Nurses and medical technicians who are satisfied at their workplace are less absent from work, are better at what they do, and are, therefore, more satisfied with their lives. It is crucial to know what motivates and contributes to the satisfaction of all nurses/medical technicians in the workplace since it affects not only their jobs but also the organizations they work for. Motivated and satisfied employees are essential in the operation and progress of every department and organization. In addition to that, they are focused on their success. Institutions should encourage and develop strategies for better motivation of their employees since employees whose levels of satisfaction and motivation are higher are also more productive and more efficient, in a better mood, and able to achieve every goal. For healthcare professionals, the key factors are motivation and satisfaction with work. The latter contributes to a higher level of quality of healthcare, as well as the worker's availability and efficiency. The research was conducted to determine which type of compensation is more important to nurses at their workplace – material or non-material. Are interpersonal relationships at work the most essential factor; how important to them is promotion at work or praise; do they receive praise or recognition from their superiors? The research was conducted in the Special Hospital for Medical Rehabilitation in Krapinske Toplice. Out of 70 nurses/medical technicians that participated in the research, 60 were female and only 10 of them were male. According to the obtained results, the majority of respondents opt for material compensation, such as salary and bonuses, and think that the monetary component and their days off are extremely important. Praises are somewhat less important to them, but they think that these should constitute a part of everyday communication since this is how the confidence and trust of employees are built.

Keywords: nurses/medical technicians, material compensation, non-material compensation

Popis kratica

EGR (Existence, Relatedness i Growth) - egzistencijalne potrebe, potreba za povezivanjem i potreba za rastom

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Motivacija.....	3
2.1. Motivi.....	4
2.2. Sadržajne teorije motivacije.....	4
2.3. Motivacija za rad.....	7
2.4. Materijalne kompenzacije u radu medicinskih sestara/tehničara.....	8
2.5. Nematerijalne kompenzacije u radu medicinskih sestara/tehničara.....	9
2.6. Motivacija medicinskih sestara/tehničara.....	10
3. Istraživački dio.....	12
3.1. Cilj.....	12
3.2. Hipoteza.....	12
3.3. Uzorak istraživanja.....	12
3.4. Metodologija.....	12
3.5. Etička načela.....	13
4. Analiza rezultata.....	14
4.1. Rasprava.....	45
5. Zaključak.....	48
6. Literatura.....	49

1.Uvod

Motivacija medicinskih sestara/tehničara proizlazi iz poziva za zvanje medicinske sestre. Sestrinstvo je više od svakog drugog posla, ono je profesija-zvanje. Osnovna motivacija i zadovoljstvo u radu, odabir je pravog zvanja.

Medicinske sestre/tehničari koji odaberu zvanje sestre odgovaraju na vlastiti unutarnji poziv koji ih ispunjava zadovoljstvom i motivira za rad i trud. Medicinske sestre/tehničari tijekom svog radnog staža nose odgovornost, moral, humanost, razumijevanje, empatičnost, požrtvovnost i uvažavanje različitosti, a to nam pokazuje smisao sestrinskog poziva. Unutarnja potreba za pomaganjem i skrbi za drugoga, pružanje podrške i poštovanja, vrlo su važni za motivaciju medicinskih sestara/tehničara kao i humanost te razumijevanje.

Vrlo često na motivaciju u radu utječu radni uvjeti, stabilnost radnog mjesta, osobni prihod, napredovanje, dobri i kolegijalni odnosi te dobra organizacija rada. Dobra i kvalitetna zdravstvena skrb povećava se s povećanom razinom zadovoljnih zdravstvenih radnika odnosno medicinskih sestara/tehničara.

Svaka medicinska sestra/tehničar ima svoju osobnost koja utječe na koji će se način odnositi prema poslu i na vrstu motivacije za rad. Njihove vještine i motivatori odražavaju njihovu sposobnost obavljanja poslova i razlikuju se ovisno o karakteristikama te osobe. Karakter samog posla je vrlo specifičan i ukoliko mu osoba nije sklona, do motivacije, bilo da je materijalna ili nematerijalna, neće doći.

Vrsta motivacije je jedan od bitnijih razloga da li sestre/tehničari zadane poslove rade dobro ili loše jer na kraju svega zadovoljan i motiviran zaposlenik iza sebe ostavlja zadovoljne i zbrinute pacijente.

Pošto motivacija nije urođena kao osobna karakteristika ljudi, na nju može utjecati ponašanje nadređenih, ali bez jasno određenih ciljeva poduzeća, ne može se zaposlenike voditi u skladu s njima (1).

Sama motivacija zaposlenika ne može se poticati bez prethodno proučenih reakcija koje uključuju potrebe i želje zaposlenika koje treba zadovoljiti. Svaka želja uzrokuje potrebu da bude zadovoljena, a ta potreba vodi ka rješavanju problema, odnosno pokušaju da se ta želja zadovolji. Kad su želje zadovoljene, potreba zaposlenika nestaje, a sve to rezultira njegovim zadovoljstvom. Naglasak treba biti da motivacija uvijek proizlazi iz nas samih i svaka osoba donosi odluku hoće li krenuti u ostvarenje ciljeva ili ne, ovisno koliko su motivi jaki (1).

Ne postoji izbor koji će svakome odgovarati, svatko odabere sebi što ga najviše motivira u svakoj situaciji ili poslu. Menadžer, glavna sestra, voditelj tima je bitan za motivaciju zaposlenika. Oni moraju procijeniti što motivira i na koji način motivirati zaposlene da budu učinkovitiji.

Motivaciju dijelimo na materijalnu i nematerijalnu. Pod materijalnu motivaciju spada plaća, bonusi, honorari dok pod nematerijalnu motivaciju spada obrazovanje uz rad, prihvaćanje kolega, samostalnost, napredovanje. Radno mjesto gdje medicinske sestre/tehničari rade je mjesto gdje se motivacija zdravstvenog radnika vidi po tome na koji način obavlja posao. Zadovoljan radnik bolje i kvalitetnije radi a to je u zdravstvu vidljivo kod pacijenta, a i kod poslodavca koji ga plaća. Živimo u svijetu gdje se tehnologija zadnjih nekoliko godina brzo razvija i sve nam je dostupno. Isto tako smatram da razvojem tehnologije i odrastanjem uz takvu tehnologiju, ljudima su sve više bitnije materijalne kompenzacije od nematerijalnih, a s druge strane ljudi i dalje imaju osjećaje, brige, ljute se, vesele se i imaju zajednički cilj, a to je biti uspješan te odraditi posao na najbolji mogući način. Veliki broj istraživanja se odnosi na traženje odgovora što ljude motivira. Neke motiviraju materijalne stvari kao što je plaća, bonus, sigurno radno mjesto, a neke nematerijalne stvari kao što su pohvale, adekvatna komunikacija unutar jednog odjela, fleksibilno radno vrijeme.

Naše godine ili boja kože jako malo utječu na našu motivaciju. Ona je naša unutarnja želja i snaga za nečim što želimo postići. Motivacija je jako bitna za svaku osobu pa i za svaku organizaciju kao što su bolnice i druge zdravstvene ustanove. Svaki se menadžer, kao i voditelj tima, glavna sestra ustanove, mora zapitati što potiče ljude na rad, kako će ih motivirati za dodatan trud i što su njihovi motivatori. Zadovoljan radnik je i najbolji radnik kao i uspješan u radu i razvoju struke te napredovanju zdravstvenog sustava. Analiziranjem materijalnih i nematerijalnih čimbenika putem anketnog upitnika ispitat će se razina motivacije medicinskih sestara/tehničara u specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice. Dobiveni rezultati istraživanja dat će nam uvid u situaciju i na taj način pomoći da se poboljša stanje motivacije medicinskih sestara i tehničara.

Cilj istraživanja je ispitati medicinske sestre/tehničare, koji rade u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice, za koje će se kompenzacije odlučivati: materijalne ili nematerijalne. U istraživanju je sudjelovalo 68 ispitanika s devet odjela. Kao pomoć kod istraživanja korišten je anonimni anketni upitnik koji je podijeljen po odjelima bolnice.

2. Motivacija

Svako ljudsko biće ima razne potrebe, a one su pokretači kako ćemo se ponašati. Ponašanje svake osobe vodi do zadovoljavanja širokog spektra potreba što je svakako i cilj čovjekova djelovanja (2).

Motivacija medicinskih sestara/tehničara je jedan od najvažnijih dijelova u radu. Motivirati svaku osobu je veliki izazov za svakog voditelja tima ili glavnu sestru. Kako bi voditelji motivirali medicinske sestre/tehničare na uspješan rad i bolje rezultate, vrlo je bitno otkriti što pojedinca motivira i što mu je važno. Emocije, koje potiču da osoba zadovolji svoje potrebe i usmjeri osobu prema određenim ciljevima, nazivaju se pobude motivi (3). Motivacija je definirana kao stanje izazvano unutarnjim poticajima i težnjama to jest motivima, djeluje kao poticaj za neko ponašanje ili ostvarenje određenog cilja (4). Postizanje zadovoljavanja potreba, odnosno motiv je cilj motivacije (5).

„Motivacija je sve ono što čovjeka potiče na neke aktivnosti, tj. na postizanje nekih ciljeva, i što odražava te aktivnosti (6).

Može se pojaviti kao radnja koja potiče osobu ili grupu da ispuni ili da mora ispuniti očekivanja određenih osoba (7). Motivacija je povezana s motivima, a motivi su želje i razlozi čovjekova djelovanja (7). Temelj je raznovrsna ljudska potreba, želja i vrijednost, a razlikuje se od osobe do osobe te se mijenja, razvija i usmjerava proporcionalno s rastom i razvojem osobe (8). Ne može se neposredno mjeriti, a njena procjena i zaključci se donose na temelju ponašanja, količine uloženog truda i upornosti, dobivenih rezultata određenim ponašanjem (9). Ljudi motivaciju ne pokazuju, nego se zaključuje iz načina ponašanja. Motivacija je sve što nas potiče na neko ponašanje, na jačinu i upornost te način na koji se ponašamo (10). Na motivaciju utječu ovi faktori:

- Individualne karakteristike
- Karakteristike posla
- Organizacijske karakteristike

Individualne karakteristike obuhvaćaju osobine, stavove i vrijednosti svake osobe. Razlikuju se od čovjeka do čovjeka. Zbog različitih osobina javljaju se i različiti motivi za rad. Nemaju svi iste motive. Neke motivira novac, neke slobodni dani a neke međuljudski odnosi.

Karakteristike posla su naglašene s fokusom na obilježja. Neki poslovi mogu biti komplicirani ili zahtijevaju veći angažman od drugih. Menadžer mora odrediti ravnotežu između individualnih karakteristika i karakteristika posla. Mora određenim ljudima dodijeliti određene poslove.

Organizacijske karakteristike imaju pravila i postupke organizacije koje trebaju privlačiti nove i zadržati trenutne zaposlenike.

Cilj motiviranja je imati zadovoljnog radnika. Tim postupcima potičemo zaposlenike da svojim sposobnostima unaprijede svoj rad. Učinak pojedinca na radnom mjestu ovisi o njegovoj motiviranosti jer najbolje iskorištavamo svoje sposobnosti dobrom motivacijom za rad (11). Često nam motivacija daje odgovore na pitanja zašto neka osoba radi to što radi i zašto se ponaša na određeni način to jest koji su razlozi ponašanja nekih osoba, ostvaruje li određene ciljeve (8), koji su faktori organiziranja, usmjeravanja i što određuje trajanje određenog djelovanja (12). U motivacijskom procesu može se vidjeti da svaka osoba ima neke prohtjeve koje treba zadovoljiti. Kako bi se zadovoljile potrebe, osoba se ponaša na način koji bi pokrenuo pokretačke sile. Čovjek doseže točku zadovoljstva pokretanjem tih sila (13).

2.1. Motivi

Motivi su razlog određenog ponašanja, pokazivanja i primjene znanja te vještina u svim aktivnostima (8). Motivi se još mogu definirati kao nešto što nas iznutra potiče ili privlači izvana (14).ad

Motive je moguće podijeliti na prirodne ili naslijeđene i stečene ili naučene (6). Prirodni motivi potiču ljudsko ponašanje na ostvarivanje bitnih ciljeva za život, no ne može se svjesno djelovati na njihovo djelovanje i pojavu jer su osnovne životne i ljudske potrebe koje moraju biti zadovoljene (7). (npr. potreba za hranom i tekućinom, disanjem, odmorom, eliminacijom itd.). (6). Stečeni motivi potječu iz okoline u kojoj osoba živi (6), ovise o okolini u kojoj se osoba razvijala, a nisu nam urođene već se uče kroz cijeli život (6).

2.2. Sadržajne teorije motivacije

„Sadržajne teorije motivacije usmjeravaju na klasificiranje i otkrivanje potreba za poticanje ljudi da djeluju na određeni način (9). Sadržajne teorije motivacije su: Maslowljeva teorija hijerarhije potreba, jedna od najvažnijih, Aldeferova teorija potreba, McLellandova teorija potreba i Herzbergova dvočimbenička teorija. Sadržajne teorije se vrlo često koriste kod razvijanja zaposlenika, kod uvođenja novih načina motiviranja zaposlenika, da se uvide potrebe koje zaposlenici žele zadovoljiti jer nisu svi isti i treba se prilagoditi potrebama zaposlenika.

Maslowljeva teorija hijerarhije potreba

Abraham Maslow je psiholog koji je među prvima razvio teoriju motivacije u kojoj se definira hijerarhija ljudskih potreba. Ljudske potrebe se temelje na nekoliko pretpostavka:

1. Ljudske potrebe je moguće hijerarhijski klasificirati
2. Ljudske potrebe nikad nisu u potpunosti zadovoljene
3. Ljudsko ponašanje je svrhovito i motivirano zadovoljenjem neke potrebe.

Maslow je definirao hijerarhiju potreba i podijelio ju na pet kategorija. Rangirane su redosljedom na način da se fiziološke potrebe nalaze pri dnu piramide, zatim je potreba za sigurnošću pa potreba za pripadanjem, zatim za poštovanjem te potreba za samoaktualizacijom. Maslow smatra da čovjek ne može imati potrebu višeg reda ako nisu zadovoljene potrebe nižeg reda.

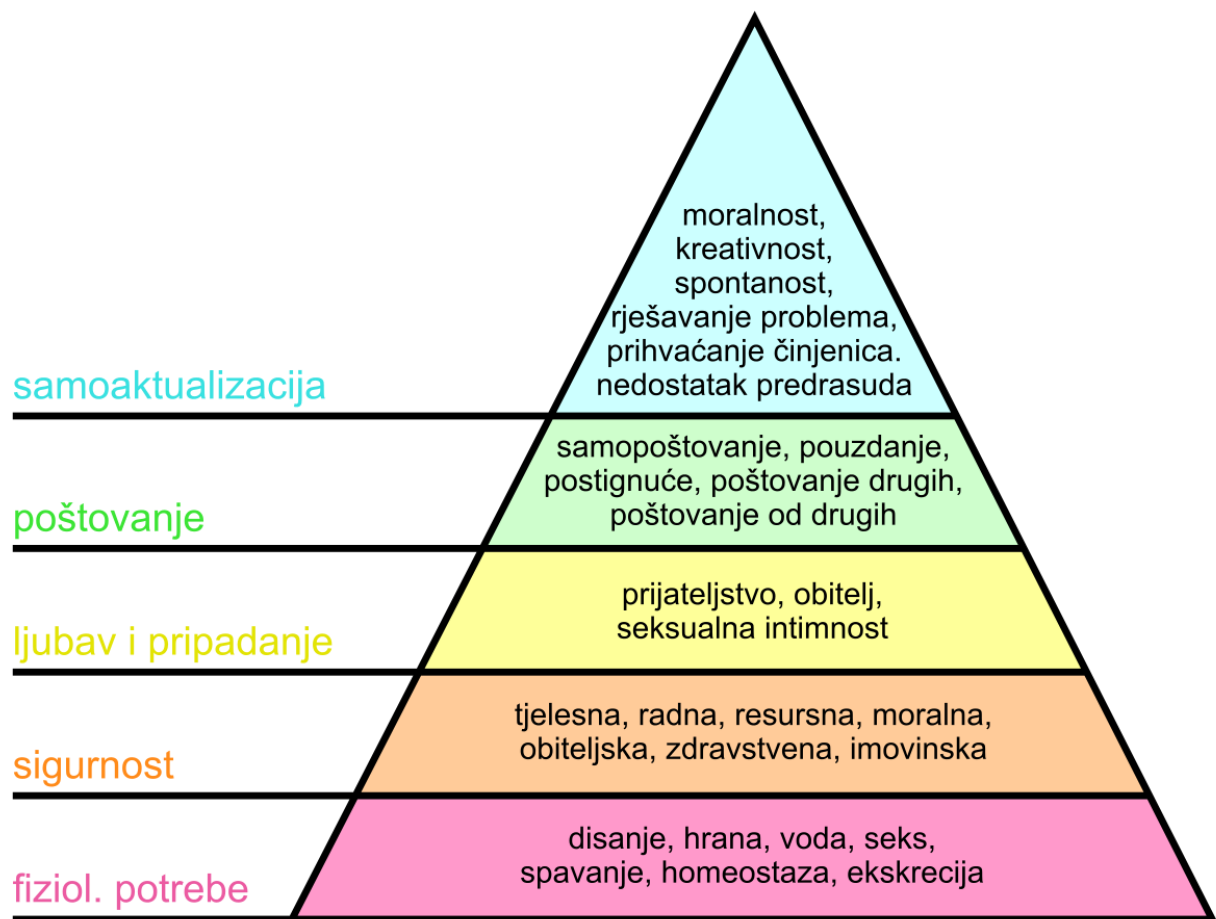
Fiziološke potrebe su osnovne ljudske potrebe za život, a to su hrana, voda, odjeća, stanovanje itd. U radu ta potreba mora biti zadovoljena uvjetima rada i sigurnom plaćom.

Potreba za sigurnošću - fizičku i emocionalnu sigurnost. Radno mjesto na kojem se osjećamo sigurno i bez straha od gubitka posla, hrane ili doma u kojem zaposlena osoba živi. Ljudi mogu zadovoljiti ovu potrebu tako da kupuju police osiguranja, štede za mirovinu itd.

Potreba za pripadanjem - potreba za prijateljima, ljubav i povezivanje s drugima. U menadžmentu ta potreba može biti zadovoljena na način da se pravovremeno riješe sukobi među kolegama na mjestu gdje rade i da su pozitivni međuljudski odnosi. Druženje, izleti i ostale društvene aktivnosti stvaraju opušteniju organizaciju u kojoj se rad puno ležernije obavlja.

Potreba za poštovanjem se odnosi na to da osoba gradi status i ugled u svojoj zajednici kojim će dobiti poštovanje i priznanje drugih. Time gradi svoje samopouzdanje i samopoštovanje. Potreba se zadovoljava na način da nadređeni pruža razne nagrade, priznanja i unapređenja svojim suradnicima te oni osjećaju da ih netko poštuje i vrednuje.

Potreba za samoaktualizacijom podrazumijeva to da pojedinac razvija svoj potencijal i ostvaruje svoj cilj i misije. U menadžmentu edukacija, određena vlast u radu te razvitak svog potencijala pridonosi razvitku samoaktualizacije svake osobe unutar organizacije. Zadovoljenje potreba ovisi o samoj osobi. To bi značilo da su neki zadovoljni kada ostvare fiziološke potrebe za život ili potrebe za pripadanjem, a nekima je važna potreba za samoaktualizacijom te da budu cijenjeni u svom radu. Da bi se zadovoljile sve potrebe ovisi o karakteru i osobnosti osobe (15).



Slika2.2.1. Maslowljeva hijerarhija potreba Izvor: sh.wikipedia.org

Alderferova teorija potreba

Aldeferova teorija potreba sadrži tri kategorije, a to su: egzistencijalne potrebe, potreba za povezivanjem i potreba za rastom. ERG skraćena je napravljena je iz početnih slova engleskih riječi Existence, Relatedness i Growth. Egzistencijalne potrebe se odnose na to da se zadovolje osnovne fiziološke potrebe i potreba za materijalnim sredstvima. Potreba za povezivanjem potiče potrebu za društvenim aktivnostima i povezivanje s drugim ljudima. Kad pojedinac pruža i prima ljubav, donosi čovjeku radost, sreću i sigurnost. Rast i razvoj svoje osobnosti podrazumijeva rad na sebi. Javlja se potreba da se razvijaju vlastite sposobnosti, potencijal, kreativnost i talenat. Aldefer smatra da se ove potrebe ne mogu javiti hijerarhijski kao kod Maslowa, već u isto vrijeme (15).

McLellandova teorija potreba

U McLellandovu teoriju potreba pripadaju: potreba za postignućem, potreba za pripadanjem i potreba za moći. McLelland smatra da su ove potrebe stečene jer se razvijaju sa samim razvojem pojedinca kao i sazrijevanje u društveno-kulturološkom okruženju.

Potreba za postignućem se odnosi na koliko si dobar u radu, rješavanju kompliciranih zadataka i koliko smo otvoreni prema novim radnim izazovima. Rizik koji smo spremni preuzeti i eksperimentiranje dovodi do uspjeha u svom radu. Ti isti ljudi vole raditi samostalno i preferiraju autonomiju.

Potreba za pripadanjem se odnosi na stjecanje prijatelja tokom života i zdrave međuljudske okoline, gdje će si međusobno biti potpora i pomagati.

Potreba za moći teži da osoba upravlja ponašanjem drugih ljudi. Uz moć dolazi i određena odgovornost koju ima svaka osoba koja želi voditi organizaciju. Prema ovoj teoriji zadatak voditelja, menadžera je da može prepoznati koje potrebe više odgovaraju zaposlenicima te im omogućiti da ih zadovolje (15).

Herzbergova dvočimbenička teorija

Federic Herzberg zaključio je da različiti činioci potiču pojedinca na zadovoljstvo u poslu. Podijelio ih je na motivacijske čimbenike i higijenske čimbenike. Motivacijski čimbenici potiču zadovoljstvo dok higijenski čimbenici potiču nezadovoljstvo. U motivacijske čimbenike pripada odgovorno ponašanje, priznanje, uspjeh, mogućnost napretka i razvoja. S ovim čimbenicima djelatnici će biti zadovoljniji i motiviraniji. U higijenske čimbenike pripada sve što zaposlenika može dovesti do nezadovoljstva na poslu. To su međuljudski odnosi, plaća, poslovna sigurnost, radni uvjeti, postojeća politika i nadzor. U menadžmentu bi se ova teorija trebala provoditi na način da menadžeri osiguraju prvo motivacijske čimbenike i nakon toga higijenske čimbenike. Higijenske čimbenike treba unaprijediti kako bi se postigla što veća kvaliteta organizacije. Motivacijski i hijerarhijski postupci nadređenih direktno utječu na pojedinca koliko je zadovoljan na svom radnom mjestu. Druženje, plaće, mogućnost vježbanja i ostalih aktivnosti potiču bolju motivaciju u okolini gdje se radi (15).

2.3. Motivacija za rad

Imamo niz faktora koji utječu na motivaciju zaposlenika a to su: bonusi, napredovanje u poslu, povećanje plaće, pohvale, dobri međuljudski odnosi. Motivacija je potreba svake osobe, ona je

poticaj koji svi žele, bez kojeg se ne može živjeti i raditi (16). Srce radne motivacije je vjerovanje zaposlenika u smislenost rada koji obavlja, a da omogući optimalni standard života (17). Radna motivacija i drugi motivirajući faktori utječu na zaposlenikovu učinkovitost i produktivnost na poslu (18, 19). Motivacija za rad može biti komplicirana i razlikovati se ovisno o osobi (stavovi, vrijednosti, ciljevi) (17, 20). Voditelji bi trebali razumjeti ljudske osobnosti, motivacijske teorije i ovisnost o specifičnim potrebama te primjenu materijalnih i nematerijalnih nagrada (12, 21). Čimbenici koji potiču na radnu motivaciju mogu se podijeliti na: razlike između pojedinaca (svaka osoba je jedinstvena sa svim svojim prohtjevima, težnjama, stavovima i interesima), rada kojim se bavimo (one definiraju djelatnosti, stavljaju granice i izazivaju pobude kod osobe, a uvjetuju karakteristike rada, samostalnost tj. autonomiju u radu te određuju količinu povratnih informacija za obavljeni rad) i organizacije rada (određuje pravila i politiku rada, način rukovođenja i nagrađivanje) (22). Kreativan, fleksibilan i odan radnik, to su osobine zadovoljnog radnika. Svaki bi voditelj trebao zadržati visoku razinu zadovoljstva i motiviranosti jer to potiče veću učinkovitost. Pravilna podjela radnih zadataka prema osobnosti potiče znanje, vještinu i talenat koji osoba posjeduje. Takvi postupci dovode do veće unutarnje motivacije koja potiče osobu na istraživanje, učenje i potiče vlastiti potencijal koji dovodi do izražaja, talenata i svih potencijala što se može vidjeti iz osobnog zadovoljstva, samopoštovanja i daljnjeg razvoja (23).

Kompenzacija ima nekoliko značenja. Na hrvatskom jeziku označava odštetu za nešto izgubljeno, ustupljeno ili oduzeto. Sinonim za kompenzaciju je naknada.

Kompenzacije su naknade koje radnici dobivaju za svoj rad u određenom poduzeću. Ti benefiti mogu biti u novcu, robi, ili raznim oblicima materijalne ili nematerijalnih naravi. Kao što je ranije spomenuto, postoje mnogi načini i strategije koje menadžeri, glavne sestre, voditelji koriste kako bi motivirali svoje radnike, u ovom slučaju medicinske sestre/tehničare (24).

2.4. Materijalne kompenzacije u radu medicinskih sestara/tehničara

Materijalne kompenzacije su jedne od najčešćih kompenzacija koje se koriste u poslu a usmjerene su na poboljšanje samog materijalnog statusa pojedinca u društvu, a i kojim se motivira radnika za rad u novčanom obliku. Materijalne kompenzacije možemo podijeliti na :

1. Izravne – to su financijski dobici koje osoba dobiva u novcu

2. Neizravne - to su dobici koji podižu materijalni standard zaposlenika ali ne u obliku novca. To su plaćeno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, stipendije, školovanje (9).

Vrlo često pohvala godi, smiješak godi, pljesak godi, ali povišica i bonusi gode najviše (25).

		IZRAVNE MATERIJALNE KOMPENZACIJE	NEIZRAVNE MATERIJALNE KOMPENZACIJE
RAZINA	POJEDINAC	<ul style="list-style-type: none"> - plaća - bonusi i poticaji - naknade za inovacije i poboljšanja - naknade za širenje znanja i fleksibilnost - bonusi 	<ul style="list-style-type: none"> - stipendije - studijska putovanja - specijalizacije - plaćene odsutnosti i slobodni dani - automobil kompanije - menadžerske beneficije
	PODIZEĆE	<ul style="list-style-type: none"> - bonusi vezani uz rezultate i dobitak - udio u profit - udio u vlasništvo 	<ul style="list-style-type: none"> - mirovinsko osiguranje - zdravstvena zaštita - životna i druga osiguranja - naknade za nezaposlenost - obrazovanje - godišnji odmori - skrb o djeci

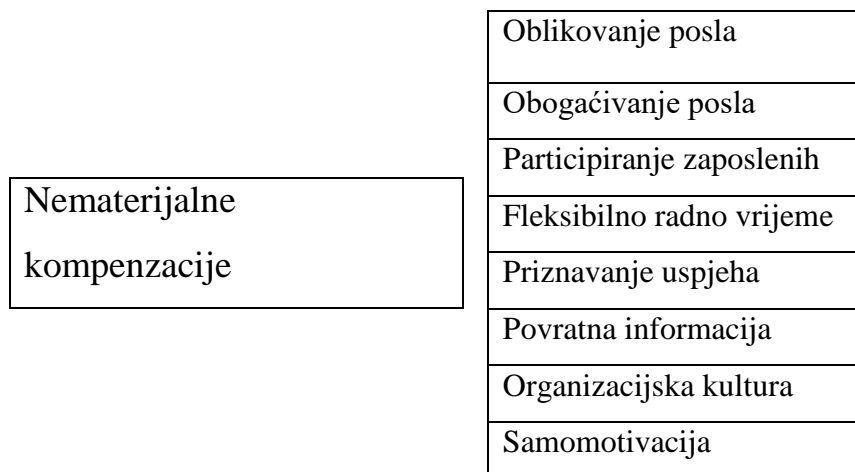
Slika 2.4.1 Klasifikacija materijalnih kompenzacija zaposlenika

Izvor :Bahtijarević, Šiber 1999

Materijalne kompenzacije imaju veliku ulogu i temelj su svake organizacije kao motivacija za rad.

2.5. Nematerijalne kompenzacije u radu medicinskih sestara

Materijalne kompenzacije su u današnje vrijeme potrebne i koriste se da zadovolje egzistencijalne potrebe. Neke propisuje zakon a neke ne. Vrlo često se u svrhu motiviranja zaposlenika koriste nematerijalne kompenzacije a to su potrebe višeg reda (fleksibilno radno vrijeme, socijalne potrebe, karijera). Mnogi autori smatraju da su one više od plaće ili beneficija. To su potrebe za vlastitim razvojem i razvojem karijere, uvažavanje stručnosti i sposobnost obavljanja posla, potreba za prihvaćanje od okoline u kojoj radimo, samopoštovanje i potreba za postizanjem određenog statusa (25). U nematerijalne kompenzacije ubrajamo također dio posla koji nam je zanimljiv, izazovni dio posla koji nas potiče na napredak, izazovni dio posla koji smo svladali - samopotvrđivanje, poticanje na daljnje školovanje, također velika poznanstva koja susrećemo u poslu i koja su važna. Nematerijalne kompenzacije koriste se kao dio materijalnih kompenzacija, a služe kao dio posla i okoline u kojoj radimo. Kod njih je najvažnije što ništa ne koštaju.



Slika2.5.1 Izrada tablice K.P.Z

Izvor: K. Buntak,, I. Droždek. & R. Kovačić Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim potencijalima.

2.6. Motivacija medicinskih sestara/tehničara

Motivacija medicinskih sestara/tehničara od velike je važnosti na razini kvalitete i učinkovitosti u radu, a ima i neposredni utjecaj na zadovoljstvo pacijenata i kvalitetnu skrb. Medicinske sestre/tehničari moraju biti motivirani na svom radnom mjestu jer iz te motiviranosti proizlazi zadovoljstvo, a osim na pacijente utječe i na kolege na poslu (1,26).

Motivacija medicinskih sestara/tehničara potiče na to da ulažemo u vlastito znanje i vještine te ih nakon edukacije znamo primijeniti. Takav cilj potiče na poboljšanje kvalitete u zdravstvenoj skrbi ali i povećanje vlastitog zadovoljstva (27).

Često medicinske sestre/tehničari navode radnu okolinu, vrijeme rada, međuljudske odnose na poslu, napredovanje, daljnje školovanje, odgovornost, izazove, plaću kao motive. Na motiviranost utječu i stavovi, osobne potrebe, vještine, interesi te pojedini faktori koji su povezani uz sam rad sestrinskih kompetencija, podržavanje sestrinstva kao profesije, podržavanje medicinske sestara/tehničara kao potpunog člana zdravstvenog tima (28, 29).

Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara/tehničara nije novčani dobitak iako im financijska naknada donosi određeno zadovoljstvo. Iz uravnoteženosti poslovnog i obiteljskog života proizlazi pravilna skrb za pacijenta (30,17).

Medicinske sestre/tehničari u Republici Hrvatskoj nezadovoljni su obrazovanjem, radnim uvjetima, statusom i položajem sestrinstva u hrvatskom zdravstvu. U više navrata se pokazalo da su sestre važan dio zdravstvenog sustava i da bez njih ne može funkcionirati, ali i dalje nema napretka za tu profesiju (28).

Ravnopravnost sestara u timu i podržavanje sestrinstva kao profesije utječe na motiviranost, a i povećanim zadovoljstvom poslom i produktivnijim radom (17,31).

Medicinske sestre/tehničari skrbe za pacijenta tako što imaju strpljenja za njih, želju i motiv za pomaganjem, a to može izazvati velike frustracije kod njih ako dobro odrađen posao nije zapažen a ni cijenjen (32). Vrlo često medicinske sestre/tehničari prestaju mariti za sam posao jer su demotivirani, jer se ne vidi rezultat uloženog truda ili se dobiveni rezultati ne cijene. Isto tako, ako koje sestre daju primjedbe i prijedloge, a koji se ne uvažavaju, prestaju ih predlagati, pa njima na kraju postane svejedno te ne žele ništa mijenjati jer su uvjereni da ne postoji mogućnost za promjene, već da mogu izgubiti vodeće mjesto ili posao. Za takve situacije potrebna je velika motivacija za svladavanje problema s kojim se medicinske sestre/tehničari susreću u radu, ali i za probleme s kojima se susreće pacijent (28). Imamo nekoliko faktora koji potiču na motivaciju u radu. Možemo ih podijeliti na faktore koji su povezani uz organizaciju, radne uvjete i ishode izvršenog posla i osobne karakteristike osobe (23).

Posao medicinskih sestara/tehničara iziskuje velika odricanja, pažnju i koncentraciju te ima važnu ulogu u zajednici. Od sestara/tehničara se očekuje da imaju široki raspon znanja i vještina, empatije, a s obzirom na posao kojim se bave, potrebno ih je redovito nagrađivati i motivirati (7,28). *Ponekad medicinskim sestrama/tehničarima potrebna je samo riječ pohvale*(7). U centru su zbivanja svih sestara na poslu njihovi pacijenti, čiji životi su u njihovim rukama pa su i pogreške neprihvatljive, a koje se mogu desiti ako izostane motivacija, a nastane razočarenje i ljutnja.

Sve zdravstvene ustanove trebaju pronaći način na koji će motivirati medicinske sestre/tehničare te bi se to vidjelo u njihovom radu, imale bi osjećaj da ih se poštuje kao profesiju, na izostanak stresa i pogrešaka, na jačanje odgovornosti i pružanje adekvatne njege (7,33).

3. Istraživački dio rada

3.1. Cilj

Cilj istraživanja je saznati za koje kompenzacije se odlučuju medicinske sestre/tehničari. Jesu li to materijalne ili nematerijalne kompenzacije u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice. Koliko ih zadovoljava posao koji rade, što ih motivira za rad, dobivaju li pohvale i jesu li adekvatno i po svim pravilima zakona nagrađeni.

3.2. Hipoteza

H1: Postoji statistički značajna razlika u odabiru vrste kompenzacija u svakodnevnom radu medicinskih sestara/tehničara u zdravstvu u odnosu na spol

H2: postoji statistički značajna razlika u odabiru vrste kompenzacija u svakodnevnom radu medicinskih sestara/tehničara u zdravstvu u odnosu na dob

3.3. Uzorak istraživanja

U istraživanju je sudjelovalo 70 medicinskih sestara/tehničara. Od toga 60 žena, a 10 muškaraca. Istraživanje je provedeno u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice uz odobrenje etičkog povjerenstva.

3.4. Metodologija

Provedeno je presječno istraživanje uz pomoć anonimnog anketnog upitnika koji je sastavljen od 18 pitanja (Prilog 1). Istraživanje je provedeno na 70 ispitanika u vremenskom razdoblju u trajanju od mjesec dana u srpnju 2022. godine.

Upitnik je dostavljen na odjele gdje se provodilo istraživanje u suradnji s glavnim sestrama tih radilišta. Istraživanje je provedeno na odjelima Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Krapinske toplice a sudjelovale su sve medicinske sestre/tehničari.

Ispitanici su upitnik ispunili u pisanom obliku. Ispunjeni upitnik bio je anonimna i proveo se u svrhu izrade diplomskog rada studenta zadnje godine diplomskog studija sestriinstava na

Sveučilištu Sjever. Prvi dio upitnika sadrži sociodemografske podatke, a drugi dio pitanja o korištenju materijalnih i nematerijalnih kompenzacija.

3.5.Etička načela

Istraživanje je provedeno prema svim etičkim načelima te je identitet ispitanika ostao anonimn. Uz upitnik je priložena obavijest da je sudjelovanje dobrovoljno te da mogu u bilo kojem trenutku odustati.

Istraživanje je odobrilo Etičko povjerenstvo Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice (Prilog 2).

4. Analiza rezultata

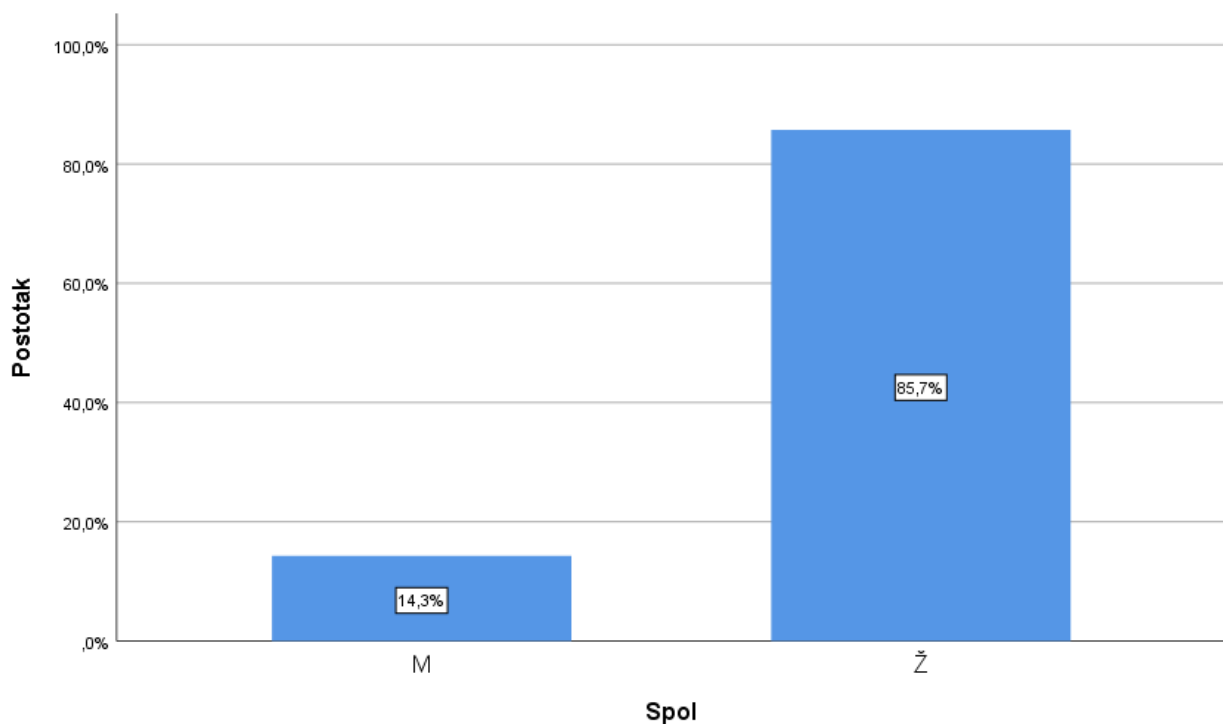
		N	%
Spol	M	10	14,3%
	Ž	60	85,7%
	Ukupno	70	100,0%
Dob	do 25 g	11	15,7%
	26-35g	26	37,1%
	36-45g	7	10,0%
	46-55g	13	18,6%
	56 i više	13	18,6%
	Ukupno	70	100,0%
Stupanj obrazovanja	srednja stručna sprema	27	38,6%
	prvostupnik sestrinstva	38	54,3%
	visoka stručna sprema	5	7,1%
	Doktorat	0	0,0%
	Ukupno	70	100,0%
Odjel	kardiološka reh	10	14,3%
	ortopedsk reh	10	14,3%
	reumatološka reh	6	8,6%
	neurološka reh	5	7,1%
	vertebrološka reh	3	4,3%
	kraniocerebralni odjel	10	14,3%
	odjel za unutarnje bolesti	12	17,1%
	reanimatologija i intenzivno liječenje	7	10,0%
	hitna internistička ambulanta	7	10,0%
	Ukupno	70	100,0%
	Stož	manje od 10	22
11-20 g		17	24,3%
21-30 g		14	20,0%
31-40 g		17	24,3%
Ukupno		70	100,0%
Vrijeme rada	prijepodnevi rad	21	30,0%
	smjenski rad	49	70,0%
	Ukupno	70	100,0%
Što je bitnije materijalne ili nematerijalne	materijalne kompenzacije	58	87,9%
	nematerijalne kompenzacije	8	12,1%

	Ukupno	66	100,0%
--	--------	----	--------

Tablica 4.1 Sociodemografski pokazatelji

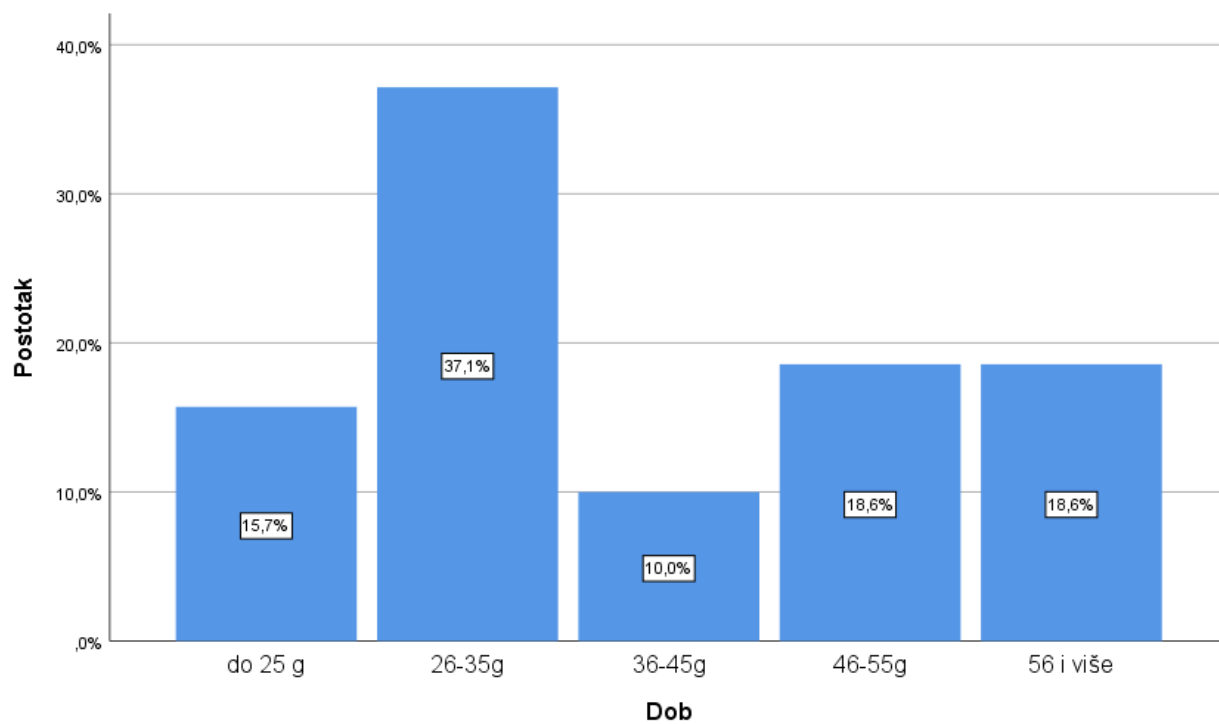
Izvor: autor K.P.Z

Dobivenim podacima za *spol* ispitanika može se uočiti kako je 14,3% ispitanika muškog spola, dok je 85,7% ispitanika ženskog spola, nadalje kod *dobi* ispitanika 15,7% navodi do 25 g, 37,1% navodi 26-35g, 10,0% navodi 36-45g, 18,6% navodi 46-55g, dok 18,6% navodi 56 i više godina, kod *stupnja obrazovanja* 38,6% navodi srednja stručna sprema, 54,3% navodi prvostupnik sestrinstva, dok 7,1% navodi visoka stručna sprema, kod *odjela* 14,3% je kardiološka reh, 14,3% je ortopedska reh, 8,6% je reumatološka reh, 7,1% je neurološka reh, 4,3% je vertebrološka reh, 14,3% je kranio-cerebralni odjel, 17,1% je odjel za unutarnje bolesti, 10,0% je reanimatologija i intenzivno liječenje, dok je 10,0% hitna internistička ambulanta, nadalje kod *staža* 31,4% navodi manje od 10, 24,3% navodi 11-20 g, 20,0% navodi 21-30 g, dok 24,3% navodi 31-40 g, za *vrijeme rada* 30,0% navodi prijednevni rad, dok 70,0% navodi smjenski rad, kod pitanja *što je bitnije materijalne ili nematerijalne* 87,9% navodi materijalne kompenzacije, dok 12,1% navodi nematerijalne kompenzacije.

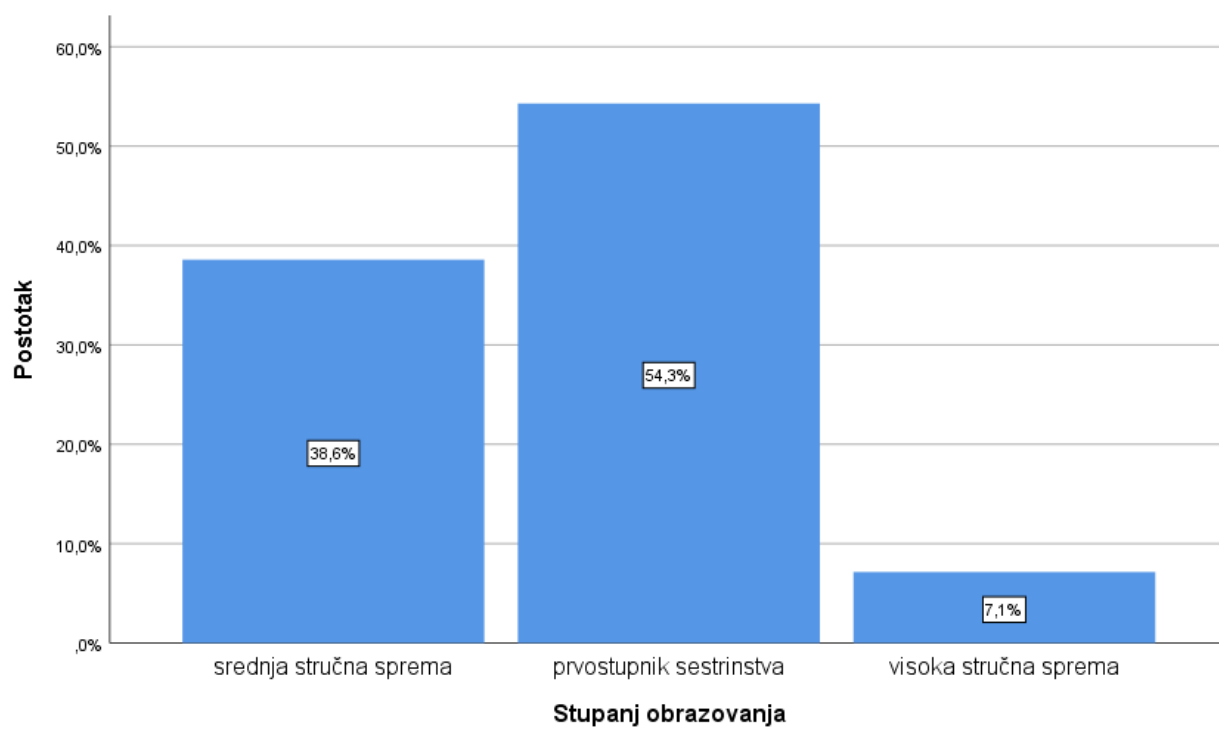


Graf.4.1 Spol

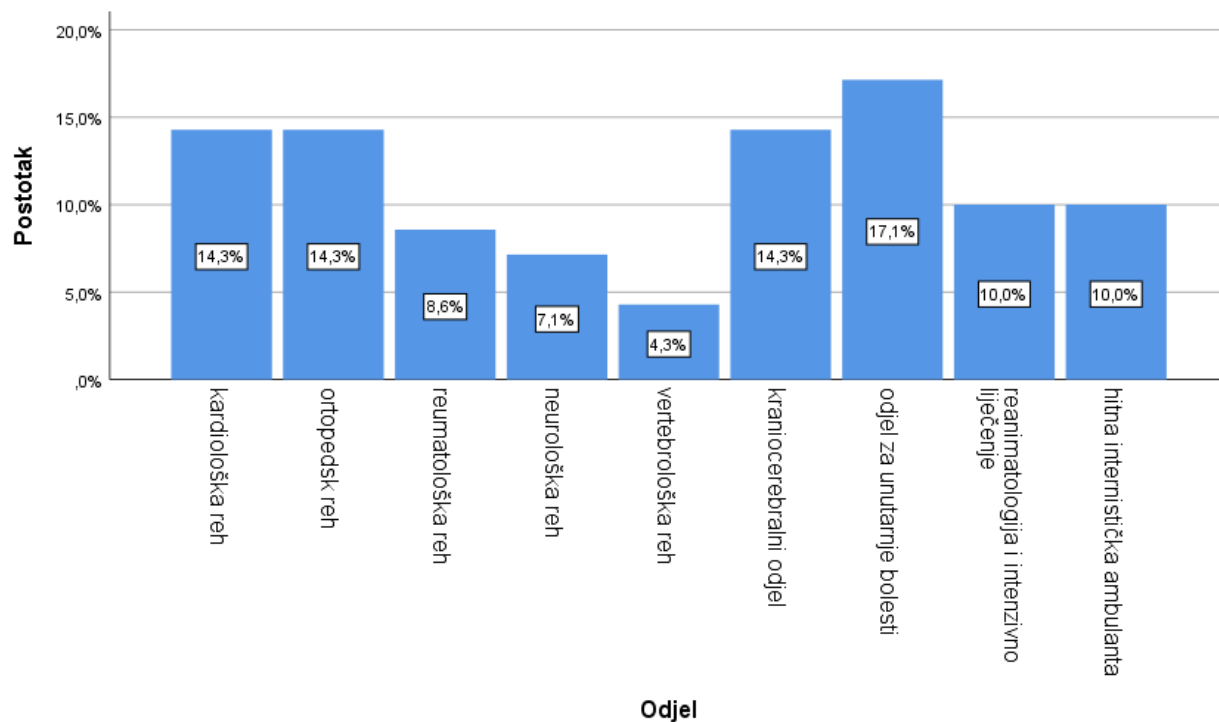
Izvor: autor K.P.Z



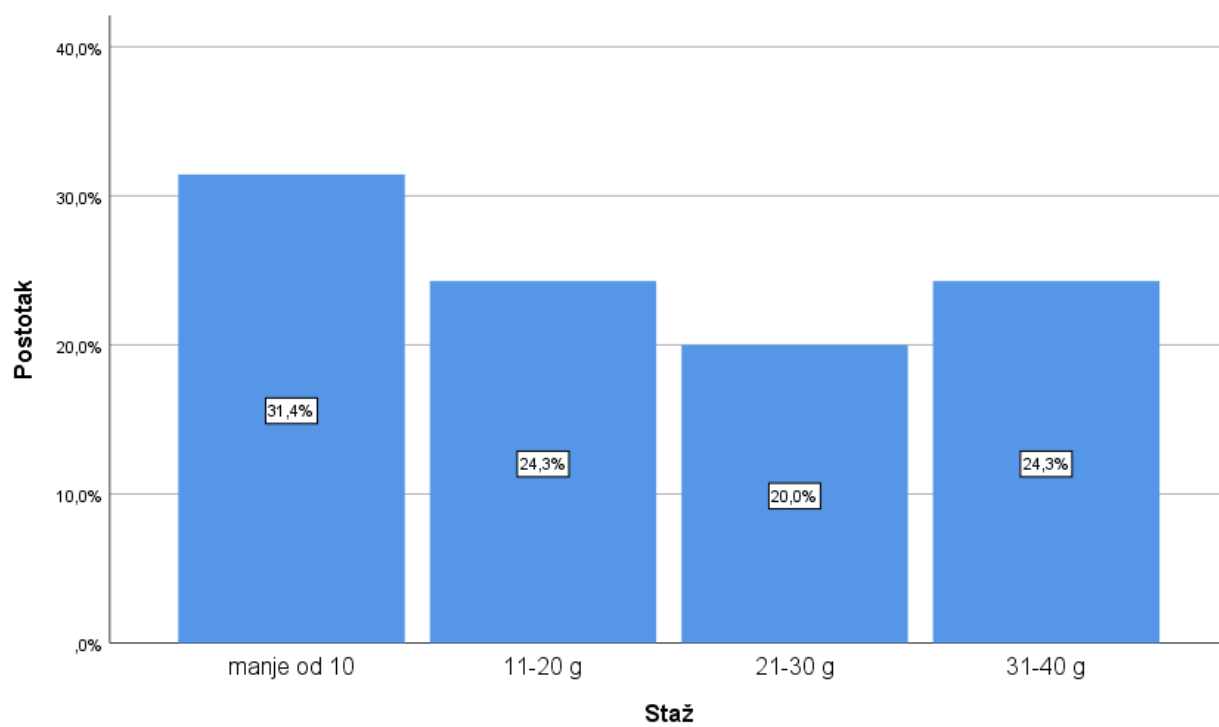
Graf 4.2 Dob
Izvor: autor K.P.Z



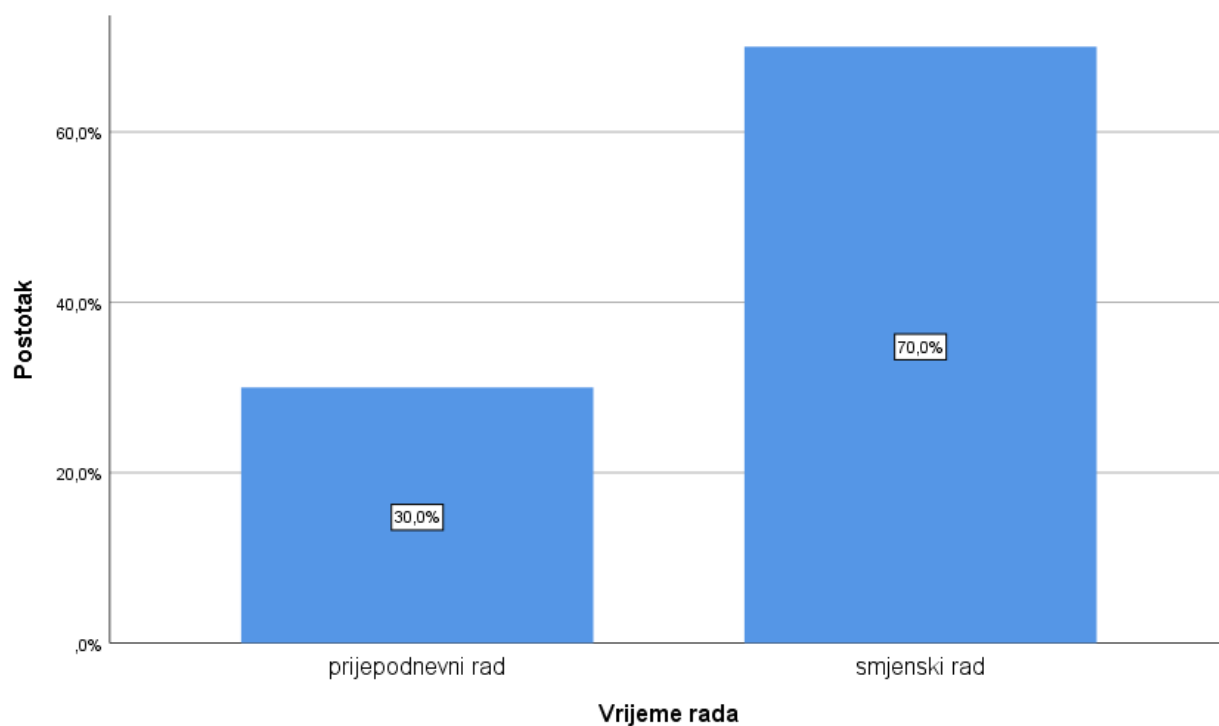
Graf 4.3 Stupanj obrazovanja
Izvor: autor K.P.Z



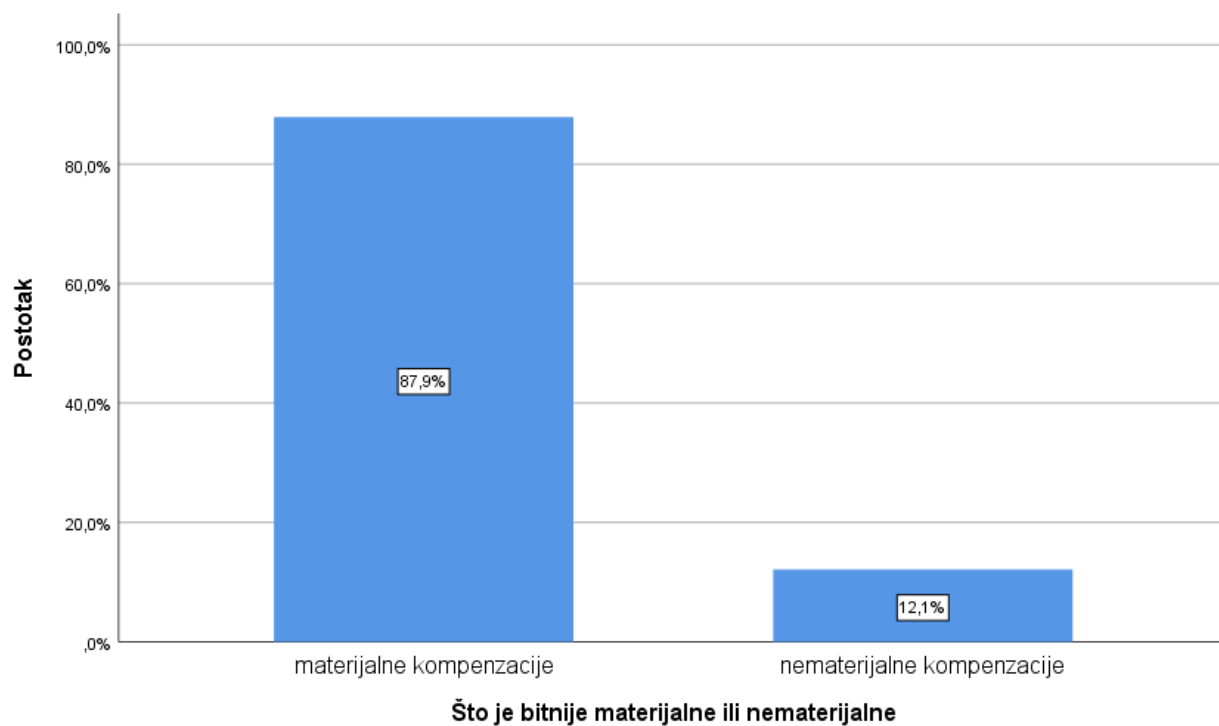
Graf 4.4 Odjel
Izvor: autor K.P.Z



Graf 4.5 Radni staž
Izvor: autor K.P.Z



Graf 4.6 Vrijeme rada
Izvor: autor K.P.Z



Graf 4.7 Što je bitnije materijalne ili nematerijalne kompenzacije
Izvor: autor K.P.Z

Kroz slijedećih nekoliko stranica bit će prikazani deskriptivni pokazatelji za promatrana pitanja. Za svako će pitanje biti prikazane frekvencije i postotci, aritmetička sredina i standardna

devijacija. Obrazložiti će se pitanja kod kojih je zabilježena najmanja i najveća vrijednost aritmetičke sredine odgovora ispitanika.

		N	%	\bar{x}	Sd
Plaća	Uopće mi nije važno	0	0,0%		
	Nevažno mi je	0	0,0%		
	Nit mi je važno ni nevažno	1	1,4%		
	Važno mi je	28	40,0%		
	Jako mi je važno	41	58,6%		
	Ukupno	70	100,0	4,57	,53
			%		
Bonus	Uopće mi nije važno	1	1,5%		
	Nevažno mi je	1	1,5%		
	Nit mi je važno ni nevažno	8	11,9%		
	Važno mi je	38	56,7%		
	Jako mi je važno	19	28,4%		
	Ukupno	67	100,0	4,09	,77
			%		
Plaćeno obrazovanje	Uopće mi nije važno	2	2,9%		
	Nevažno mi je	8	11,4%		
	Nit mi je važno ni nevažno	11	15,7%		
	Važno mi je	27	38,6%		
	Jako mi je važno	22	31,4%		
	Ukupno	70	100,0	3,84	1,09
			%		
Napredovanje	Uopće mi nije važno	1	1,4%		
	Nevažno mi je	7	10,1%		
	Nit mi je važno ni nevažno	18	26,1%		
	Važno mi je	25	36,2%		
	Jako mi je važno	18	26,1%		
	Ukupno	69	100,0	3,75	1,01
			%		
Pohvale	Uopće mi nije važno	1	1,5%		
	Nevažno mi je	4	5,9%		
	Nit mi je važno ni nevažno	13	19,1%		
	Važno mi je	33	48,5%		
	Jako mi je važno	17	25,0%		
	Ukupno	68	100,0	3,90	,90
			%		
Slobodni dani	Uopće mi nije važno	0	0,0%		
	Nevažno mi je	0	0,0%		
	Nit mi je važno ni nevažno	6	9,0%		
	Važno mi je	36	53,7%		
	Jako mi je važno	25	37,3%		
	Ukupno	67	100,0	4,28	,62
			%		
Fleksibilno radno vrijeme	Uopće mi nije važno	2	2,9%		
	Nevažno mi je	5	7,2%		
	Nit mi je važno ni nevažno	14	20,3%		
	Važno mi je	29	42,0%		
	Jako mi je važno	19	27,5%		

	Ukupno	69	100,0 %	3,84	1,01
--	--------	----	------------	------	------

Tablica 4.2

Izvor: autor K.P.Z

Najvišu vrijednost aritmetičkih sredina odgovora ispitanika bilježimo za pitanje: *plaća* gdje aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 4,57 dok standardna devijacija iznosi 0,53, zatim *slobodni dani* gdje aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 4,28 dok standardna devijacija iznosi 0,62.

Najnižu vrijednost aritmetičkih sredina odgovora ispitanika bilježimo za pitanje: <i>napredovanje</i> gdje aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 3,75 dok standardna devijacija iznosi 1,01.		N	%
Plaća	Da	46	65,7%
	Ne	24	34,3%
	Ukup no	70	100,0%
Bonus	Da	4	5,7%
	Ne	66	94,3%
	Ukup no	70	100,0%
plaćeno obrazovanje	Da	10	14,3%
	Ne	60	85,7%
	Ukup no	70	100,0%
slobodni dani	Da	21	30,0%
	Ne	49	70,0%
	Ukup no	70	100,0%
Napredovanje	Da	9	12,9%
	Ne	61	87,1%
	Ukup no	70	100,0%
pohvale priznanja	Da	13	18,6%
	Ne	57	81,4%
	Ukup no	70	100,0%
fleksibilno radno vrijeme	Da	11	15,7%
	Ne	59	84,3%

	Ukup no	70	100,0%
--	------------	----	--------

Tablica 4.3 Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu

Izvor: autor K.P.Z

Kod pitanja *koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu* najviše potvrdnih odgovora bilježimo za plaća (65,7%) i slobodni dani (30,0%).

		N	%
moguće napredovanje	Da	13	18,6%
	Ne	57	81,4%
	Ukup no	70	100,0%
dodatna novčana stimulacija	Da	24	34,3%
	Ne	46	65,7%
	Ukup no	70	100,0%
mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina	Da	39	55,7%
	Ne	31	44,3%
	Ukup no	70	100,0%
poslovna sigurnost	Da	30	42,9%
	Ne	40	57,1%
	Ukup no	70	100,0%

Tablica 4.4 Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje

Izvor: autor K.P.Z

Kod pitanja *što vas motivira za dodatan trud i zalaganje* najviše potvrdnih odgovora bilježimo za mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina (55,7%) i poslovna sigurnost (42,9%).

Na tablici 4.5 može se vidjeti kako najviše potvrdnih odgovora bilježimo za pitanja *da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom* (81,8%), *jeste li zadovoljni okolinom kojom radite* (76,8%) i *je li vaš posao ispunio vaša očekivanja* (65,7%).

		N	%
Smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima	Da	30	46,2%
	Ne	35	53,8%
	Ukup no	65	100,0%
Da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom	Da	54	81,8%
	Ne	12	18,2%
	Ukup no	66	100,0%
Jeste li zadovoljni plaćom	Da	18	25,7%
	Ne	52	74,3%
	Ukup no	70	100,0%
Je li vaš posao ispunio vaša očekivanja	Da	46	65,7%
	Ne	24	34,3%
	Ukup no	70	100,0%
Jeste li zadovoljni okolinom kojom radite	Da	53	76,8%
	Ne	16	23,2%
	Ukup no	69	100,0%
Jeste li razmišljali o promjeni radnog mjesta	Da	26	37,1%
	Ne	44	62,9%
	Ukup no	70	100,0%

Tablica 4.5 Zadovoljstvo poslom

Izvor: autor K.P.Z

		N	%
slobodni dani	Da	9	12,9%
	Ne	61	87,1%
	Uk	70	100,0%
	upno		
Pohvale	Da	10	14,3%
	Ne	60	85,7%
	Uk	70	100,0%
	upno		
povećanje plaće	Da	22	31,4%
	Ne	48	68,6%
	Uk	70	100,0%
	upno		
Napredovanje	Da	12	17,1%
	Ne	58	82,9%
	Uk	70	100,0%
	upno		
plaćeno obrazovanje	Da	8	11,4%
	Ne	62	88,6%
	Uk	70	100,0%
	upno		

Tablica 4. 6: Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga

Izvor: autor K.P.Z

Kod pitanja *ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga* najviše potvrđnih odgovora bilježimo za povećanje plaće (31,4%) i napredovanje (17,1%).

Testiranje razlike kod promatranih pitanja s obzirom na promatrane pokazatelje

Dalje ćemo prikazati testiranje s obzirom na *promatrane pokazatelje*, testiranje će se provesti Hi kvadrat testom, bit će prikazani odgovori ispitanika u obliku apsolutnih frekvencija, te postotci.

		Spol			
		M		Ž	
		N	%	N	%
Plaća	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nevažno mi je	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno	0	0,0 %	1	1,7 %
	Važno mi je	3	30,0 %	25	41,7 %
	Jako mi je važno	7	70,0 %	34	56,7 %
	Ukupno	10	100,0 0%	60	100,0 0%
Bonus	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	1	1,8 %
	Nevažno mi je	0	0,0 %	1	1,8 %
	Nit mi je važno ni nevažno	0	0,0 %	8	14,0 %
	Važno mi je	5	50,0 %	33	57,9 %
	Jako mi je važno	5	50,0 %	14	24,6 %
	Ukupno	10	100,0 0%	57	100,0 0%
Plaćeno obrazovanje	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	2	3,3 %
	Nevažno mi je	1	10,0 %	7	11,7 %
	Nit mi je važno ni nevažno	0	0,0 %	11	18,3 %
	Važno mi je	4	40,0 %	23	38,3 %
	Jako mi je važno	5	50,0 %	17	28,3 %
	Ukupno	10	100,0 0%	60	100,0 0%
Napredovanje	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	1	1,7 %
	Nevažno mi je	1	10,0 %	6	10,2 %

	Nit mi je važno ni nevažno	1	10,0 %	17	28,8 %
	Važno mi je	5	50,0 %	20	33,9 %
	Jako mi je važno	3	30,0 %	15	25,4 %
	Ukupno	10	100,0 0%	59	100,0 0%
Pohvale	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	1	1,7 %
	Nevažno mi je	1	11,1 %	3	5,1 %
	Nit mi je važno ni nevažno	1	11,1 %	12	20,3 %
	Važno mi je	5	55,6 %	28	47,5 %
	Jako mi je važno	2	22,2 %	15	25,4 %
	Ukupno	9	100,0 0%	59	100,0 0%
Slobodni dani	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nevažno mi je	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno	1	10,0 %	5	8,8 %
	Važno mi je	6	60,0 %	30	52,6 %
	Jako mi je važno	3	30,0 %	22	38,6 %
	Ukupno	10	100,0 0%	57	100,0 0%
Fleksibilno radno vrijeme	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	2	3,4 %
	Nevažno mi je	0	0,0 %	5	8,5 %
	Nit mi je važno ni nevažno	1	10,0 %	13	22,0 %
	Važno mi je	6	60,0 %	23	39,0 %
	Jako mi je važno	3	30,0 %	16	27,1 %
	Ukupno	10	100,0 0%	59	100,0 0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaća	Da	7	70,0 %	39	65,0 %
	Ne	3	30,0 %	21	35,0 %
	Ukupno	10	100,0 0%	60	100,0 0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: bonus	Da	3	30,0 %	1	1,7 %
	Ne	7	70,0 %	59	98,3 %

	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaćeno obrazovanje	Da	3	30,0 %	7	11,7 %
	Ne	7	70,0 %	53	88,3 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: slobodni dani	Da	4	40,0 %	17	28,3 %
	Ne	6	60,0 %	43	71,7 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: napredovanje	Da	3	30,0 %	6	10,0 %
	Ne	7	70,0 %	54	90,0 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: pohvale priznanja	Da	4	40,0 %	9	15,0 %
	Ne	6	60,0 %	51	85,0 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: fleksibilno radno vrijeme	Da	2	20,0 %	9	15,0 %
	Ne	8	80,0 %	51	85,0 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: moguće napredovanje	Da	0	0,0 %	13	21,7 %
	Ne	1 0	100, 0%	47	78,3 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: dodatna novčana stimulacija	Da	3	30,0 %	21	35,0 %
	Ne	7	70,0 %	39	65,0 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina	Da	6	60,0 %	33	55,0 %
	Ne	4	40,0 %	27	45,0 %
	Ukupno	1 0	100, 0%	60	100, 0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: poslovna sigurnost	Da	3	30,0 %	27	45,0 %
	Ne	7	70,0 %	33	55,0 %

	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima	Da	3	33,3%	27	48,2%
	Ne	6	66,7%	29	51,8%
	Ukupno	9	100,0%	56	100,0%
Da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom	Da	9	90,0%	45	80,4%
	Ne	1	10,0%	11	19,6%
	Ukupno	10	100,0%	56	100,0%
Jeste li zadovoljni plaćom	Da	2	20,0%	16	26,7%
	Ne	8	80,0%	44	73,3%
	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Je li vaš posao ispunio vaša očekivanja	Da	8	80,0%	38	63,3%
	Ne	2	20,0%	22	36,7%
	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Jeste li zadovoljni okolinom kojom radite	Da	8	88,9%	45	75,0%
	Ne	1	11,1%	15	25,0%
	Ukupno	9	100,0%	60	100,0%
Jeste li razmišljali o promjeni radnog mjesta	Da	3	30,0%	23	38,3%
	Ne	7	70,0%	37	61,7%
	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: slobodni dani	Da	1	10,0%	8	13,3%
	Ne	9	90,0%	52	86,7%
	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: pohvale	Da	1	10,0%	9	15,0%
	Ne	9	90,0%	51	85,0%
	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: povećanje plaće	Da	2	20,0%	20	33,3%
	Ne	8	80,0%	40	66,7%

	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: napredovanje	Da	3	30,0%	9	15,0%
	Ne	7	70,0%	51	85,0%
	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje	Da	2	20,0%	6	10,0%
	Ne	8	80,0%	54	90,0%
	Ukupno	10	100,0%	60	100,0%

Tablica 4.7: Usporedba s obzirom na spol ispitanika

Izvor: autor K.P.Z

		Spol
Plaća	hi-kvadrat	,718
	Df	2
	Sig.	,698
Bonus	hi-kvadrat	3,789
	Df	4
	Sig.	,435
Plaćeno obrazovanje	hi-kvadra	3,474
	Df	4
	Sig.	,482
Napredovanje	hi-kvadrat	2,010
	Df	4
	Sig.	,734
Pohvale	hi-kvadrat	1,120
	Df	4
	Sig.	,891
Slobodni dani	hi-kvadrat	,269
	Df	2
	Sig.	,874
Fleksibilno radno vrijeme	hi-kvadrat	2,721
	Df	4
	Sig.	,606
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaća	hi-kvadrat	,095
	Df	1
	Sig.	,758
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: bonus	hi-kvadrat	12,771
	Df	1
	Sig.	,000*
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	2,353
	Df	1
	Sig.	,125
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: slobodni dani	hi-kvadrat	,556
	Df	1
	Sig.	,456
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: napredovanje	hi-kvadrat	3,060
	Df	1
	Sig.	,080
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: pohvale priznanja	hi-kvadrat	3,543
	Df	1
	Sig.	,060
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: fleksibilno radno vrijeme	hi-kvadrat	,162
	Df	1
	Sig.	,688
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: moguće napredovanje	hi-kvadrat	2,661
	Df	1
	Sig.	,103
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: dodatna novčana stimulacija	hi-kvadrat	,095
	Df	1
	Sig.	,758
	hi-kvadrat	,087

Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina	df	1
	Sig.	,768
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: poslovna sigurnost	hi-kvadrat	,787
	df	1
Smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima	hi-kvadrat	,691
	df	1
Da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom	hi-kvadrat	,530
	df	1
Jeste li zadovoljni plaćom	hi-kvadrat	,199
	df	1
Je li vaš posao ispunio vaša očekivanja	hi-kvadrat	1,057
	df	1
Jeste li zadovoljni okolinom kojom radite	hi-kvadrat	,848
	df	1
Jeste li razmišljali o promjeni radnog mjesta	hi-kvadrat	,255
	df	1
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: slobodni dani	hi-kvadrat	,085
	df	1
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: pohvale	hi-kvadrat	,175
	df	1
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: povećanje plaće	hi-kvadrat	,707
	df	1
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: napredovanje	hi-kvadrat	1,358
	df	1
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	,847
	df	1
	Sig.	,357

Tablica 4.8: Hi kvadrat test

Izvor: autor K.P.Z

Razina signifikantnosti kod pitanja *koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: bonus* može se uočiti kako vrijednost Hi kvadrat testa iznosi $p < 0,05$, što znači da je uočena statistički značajna razlika s obzirom na *spol ispitanika*, pri čemu se može uočiti kako je stupanj potvrđenih odgovora značajno viši za ispitanike muškog spola (30,0%).

		Dob									
		do 25 g		26-35g		36-45g		46-55g		56 i više	
			%		%		%		%		%
Plaća	Uopće mi nije važno		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %
	Nevažno mi je		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		7,7 %
	Važno mi je		27, 3%	1	42, 3%		0,0 %		53, 8%		53, 8%
	Jako mi je važno		72, 7%	5	57, 7%		10 0,0%		46, 2%		38, 5%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Bonus	Uopće mi nije važno		0,0 %		3,8 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %
	Nevažno mi je		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		9,1 %
	Nit mi je važno ni nevažno		9,1 %		11, 5%		14, 3%		16, 7%		9,1 %
	Važno mi je		54, 5%	4	53, 8%		42, 9%		66, 7%		63, 6%
	Jako mi je važno		36, 4%		30, 8%		42, 9%		16, 7%		18, 2%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	2	10 0,0%	1	10 0,0%
Plaćeno obrazovanje	Uopće mi nije važno		0,0 %		0,0 %		0,0 %		7,7 %		7,7 %
	Nevažno mi je		0,0 %		7,7 %		0,0 %		38, 5%		7,7 %
	Nit mi je važno ni nevažno		9,1 %		3,8 %		42, 9%		15, 4%		30, 8%
	Važno mi je		45, 5%	1	42, 3%		28, 6%		30, 8%		38, 5%
	Jako mi je važno		45, 5%	2	46, 2%		28, 6%		7,7 %		15, 4%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Napredovanje	Uopće mi nije važno		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		7,7 %
	Nevažno mi je		0,0 %		0,0 %		0,0 %		46, 2%		7,7 %
	Nit mi je važno ni nevažno		9,1 %		20, 0%		57, 1%		23, 1%		38, 5%
	Važno mi je		54, 5%	1	44, 0%		14, 3%		23, 1%		30, 8%
	Jako mi je važno		36, 4%		36, 0%		28, 6%		7,7 %		15, 4%
	Ukupno	1	10 0,0%	5	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%

Pohvale	Uopće mi nije važno		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		7,7 %
	Nevažno mi je		0,0 %		0,0 %		0,0 %		23, 1%		7,7 %
	Nit mi je važno ni nevažno		18, 2%		25, 0%		28, 6%		23, 1%		0,0 %
	Važno mi je		36, 4%	0	41, 7%		42, 9%		46, 2%	0	76, 9%
	Jako mi je važno		45, 5%		33, 3%		28, 6%		7,7 %		7,7 %
	Ukupno	1	10 0,0%	4	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Slobodni dani	Uopće mi nije važno		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %
	Nevažno mi je		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno		9,1 %		8,0 %		0,0 %		7,7 %		18, 2%
	Važno mi je		36, 4%	0	40, 0%		57, 1%	0	76, 9%		72, 7%
	Jako mi je važno		54, 5%	3	52, 0%		42, 9%		15, 4%		9,1 %
	Ukupno	1	10 0,0%	5	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	1	10 0,0%
Fleksibilno radno vrijeme	Uopće mi nije važno		0,0 %		0,0 %		14, 3%		0,0 %		7,7 %
	Nevažno mi je		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		38, 5%
	Nit mi je važno ni nevažno		18, 2%		16, 0%		57, 1%		15, 4%		15, 4%
	Važno mi je		45, 5%	2	48, 0%		0,0 %	0	76, 9%		15, 4%
	Jako mi je važno		36, 4%		36, 0%		28, 6%		7,7 %		23, 1%
	Ukupno	1	10 0,0%	5	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaća	Da		63, 6%	7	65, 4%		71, 4%		69, 2%		61, 5%
	Ne		36, 4%		34, 6%		28, 6%		30, 8%		38, 5%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: bonus	Da		18, 2%		3,8 %		0,0 %		7,7 %		0,0 %
	Ne		81, 8%	5	96, 2%		10 0,0%	2	92, 3%	3	10 0,0%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaćeno obrazovanje	Da		36, 4%		7,7 %		0,0 %		15, 4%		15, 4%
	Ne		63, 6%	4	92, 3%		10 0,0%	1	84, 6%	1	84, 6%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%

Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: slobodni dani	Da		36, 4%		23, 1%		28, 6%		38, 5%		30, 8%
	Ne		63, 6%	0	76, 9%		71, 4%		61, 5%		69, 2%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: napredovanje	Da		36, 4%		19, 2%		0,0 %		0,0 %		0,0 %
	Ne		63, 6%	1	80, 8%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: pohvale priznanja	Da		36, 4%		23, 1%		0,0 %		7,7 %		15, 4%
	Ne		63, 6%	0	76, 9%		10 0,0%	2	92, 3%	1	84, 6%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: fleksibilno radno vrijeme	Da		27, 3%		23, 1%		0,0 %		7,7 %		7,7 %
	Ne		72, 7%	0	76, 9%		10 0,0%	2	92, 3%	2	92, 3%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: moguće napredovanje	Da		18, 2%		30, 8%		28, 6%		7,7 %		0,0 %
	Ne		81, 8%	8	69, 2%		71, 4%	2	92, 3%	3	10 0,0%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: dodatna novčana stimulacija	Da		18, 2%	0	38, 5%		71, 4%		38, 5%		15, 4%
	Ne		81, 8%	6	61, 5%		28, 6%		61, 5%	1	84, 6%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina	Da		81, 8%	0	76, 9%		28, 6%		23, 1%		38, 5%
	Ne		18, 2%		23, 1%		71, 4%	0	76, 9%		61, 5%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: poslovna sigurnost	Da		9,1 %		34, 6%		28, 6%		61, 5%	0	76, 9%
	Ne	0	90, 9%	7	65, 4%		71, 4%		38, 5%		23, 1%
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%		10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%
Smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima	Da		63, 6%	4	58, 3%		0,0 %		16, 7%		53, 8%
	Ne		36, 4%	0	41, 7%		10 0,0%	0	83, 3%		46, 2%
	Ukupno	1	10 0,0%	4	10 0,0%		10 0,0%	2	10 0,0%	3	10 0,0%

Da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom	Da	0	90,9%	2	84,6%	57,1%	75,0%	90,0%
	Ne		9,1%		15,4%	42,9%	25,0%	10,0%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Jeste li zadovoljni plaćom	Da		27,3%		23,1%	0,0%	38,5%	30,8%
	Ne		72,7%	0	76,9%	100,0%	61,5%	69,2%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Je li vaš posao ispunio vaša očekivanja	Da		72,7%	8	69,2%	28,6%	69,2%	69,2%
	Ne		27,3%		30,8%	71,4%	30,8%	30,8%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Jeste li zadovoljni okolinom kojom radite	Da	0	90,9%	9	76,0%	57,1%	69,2%	84,6%
	Ne		9,1%		24,0%	42,9%	30,8%	15,4%
	Ukupno	1	100,0%	5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Jeste li razmišljali o promjeni radnog mjesta	Da		18,2%	3	50,0%	57,1%	38,5%	15,4%
	Ne		81,8%	3	50,0%	42,9%	61,5%	84,6%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: slobodni dani	Da		0,0%		19,2%	14,3%	23,1%	0,0%
	Ne	1	100,0%	1	80,8%	85,7%	76,9%	100,0%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: pohvale	Da		9,1%		23,1%	42,9%	0,0%	0,0%
	Ne	0	90,9%	0	76,9%	57,1%	100,0%	100,0%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: povećanje plaće	Da		9,1%	1	42,3%	71,4%	23,1%	15,4%
	Ne	0	90,9%	5	57,7%	28,6%	76,9%	84,6%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: napredovanje	Da		9,1%		30,8%	28,6%	0,0%	7,7%
	Ne	0	90,9%	8	69,2%	71,4%	100,0%	92,3%
	Ukupno	1	100,0%	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje	Da		9,1 %		26, 9%		0,0 %		0,0 %		0,0 %
	Ne	0	90, 9%	9	73, 1%	10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%	
	Ukupno	1	10 0,0%	6	10 0,0%	10 0,0%	3	10 0,0%	3	10 0,0%	

Tablica 4.9: Usporedba s obzirom na dob ispitanika

Izvor: autor K.P.Z

		Dob
Plaća	hi-kvadrat	12,582
	Df	8
	Sig.	,127
Bonus	hi-kvadrat	9,465
	Df	16
	Sig.	,893
Plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	28,538
	Df	16
	Sig.	,027*
Napredovanje	hi-kvadrat	37,086
	Df	16
	Sig.	,002*
Pohvale	hi-kvadra	25,114
	Df	16
	Sig.	,068
Slobodni dani	hi-kvadrat	11,673
	Df	8
	Sig.	,166
Fleksibilno radno vrijeme	hi-kvadrat	44,430
	Df	16
	Sig.	,000*
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaća	hi-kvadrat	,296
	Df	4
	Sig.	,990
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: bonus	hi-kvadrat	4,648
	Df	4
	Sig.	,325
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	6,494
	Df	4
	Sig.	,165
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: slobodni dani	hi-kvadrat	1,259
	Df	4
	Sig.	,868
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: napredovanje	hi-kvadrat	11,236
	Df	4
	Sig.	,024*
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: pohvale priznanja	hi-kvadrat	5,353
	Df	4
	Sig.	,253
	hi-kvadrat	4,742

Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: fleksibilno radno vrijeme	Df	4
	Sig.	,315
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: moguće napredovanje	hi-kvadrat	7,004
	Df	4
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: dodatna novčana stimulacija	hi-kvadrat	7,916
	Df	4
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina	hi-kvadrat	17,049
	Df	4
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: poslovna sigurnost	hi-kvadrat	14,439
	Df	4
Smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima	hi-kvadrat	11,579
	Df	4
Da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom	hi-kvadrat	4,438
	Df	4
Jeste li zadovoljni plaćom	hi-kvadrat	3,811
	Df	4
Je li vaš posao ispunio vaša očekivanja	hi-kvadrat	4,812
	Df	4
Jeste li zadovoljni okolinom kojom radite	hi-kvadrat	3,621
	Df	4
Jeste li razmišljali o promjeni radnog mjesta	hi-kvadrat	7,380
	Df	4
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: slobodni dani	hi-kvadrat	5,708
	Df	4
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: pohvale	Hi-kvadrat	10,883
	Df	4
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: povećanje plaće	hi-kvadrat	11,145
	Df	4
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: napredovanje	hi-kvadrat	8,052
	Df	4
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	10,484
	df	4
	Sig.	,033*

Tablica4.10: Hi kvadrat test

Izvor: autor K.P.Z

Pogleda li se razina signifikantnosti kod pitanja *plaćeno obrazovanje, napredovanje, fleksibilno radno vrijeme, koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: napredovanje, što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina, što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: poslovna sigurnost, smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima, ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: pohvale, ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: povećanje plaće, ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje* može se uočiti kako vrijednost Hi kvadrat testa iznosi $p < 0,05$, što znači da postoji statistički značajna razlika s obzirom na *dob ispitanika*.

		Stupanj obrazovanja							
		srednja stručna sprema		prvostupnik sestrištva		visoka stručna sprema		doktorat	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Plaća	Uopće mi nije važno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Nevažno mi je	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Nit mi je važno ni nevažno	1	3,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Važno mi je	11	40,7%	1	36,4%	3	60,0%	0	0,0%
	Jako mi je važno	15	55,6%	2	63,4%	2	40,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	3	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Bonus	Uopće mi nije važno	0	0,0%	1	2,6%	0	0,0%	0	0,0%
	Nevažno mi je	0	0,0%	1	2,6%	0	0,0%	0	0,0%
	Nit mi je važno ni nevažno	4	16,0%	4	10,5%	0	0,0%	0	0,0%
	Važno mi je	16	64,0%	1	50,9%	3	75,0%	0	0,0%
	Jako mi je važno	5	20,0%	1	34,3%	1	25,0%	0	0,0%
	Ukupno	25	100,0%	3	100,8%	4	100,0%	0	0,0%
Plaćeno obrazovanje	Uopće mi nije važno	2	7,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Nevažno mi je	6	22,2%	2	5,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Nit mi je važno ni nevažno	6	22,2%	5	13,2%	0	0,0%	0	0,0%
	Važno mi je	8	29,6%	1	39,5%	4	80,0%	0	0,0%

	Jako mi je važno	5	18, 5%	1 6	42, 1%	1	20, 0%	0	0,0 %
	Ukupno	27	100 ,0%	3 8	100 ,0%	5	100 ,0%	0	0,0 %
Napredovanje	Uopće mi nije važno	1	3,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nevažno mi je	6	22, 2%	1	2,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno	10	37, 0%	8	21, 6%	0	0,0 %	0	0,0 %
	Važno mi je	7	25, 9%	1 4	37, 8%	4	80, 0%	0	0,0 %
	Jako mi je važno	3	11, 1%	1 4	37, 8%	1	20, 0%	0	0,0 %
	Ukupno	27	100 ,0%	3 7	100 ,0%	5	100 ,0%	0	0,0 %
Pohvale	Uopće mi nije važno	1	3,8 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nevažno mi je	4	15, 4%	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno	6	23, 1%	7	18, 9%	0	0,0 %	0	0,0 %
	Važno mi je	13	50, 0%	1 7	45, 9%	3	60, 0%	0	0,0 %
	Jako mi je važno	2	7,7 %	1 3	35, 1%	2	40, 0%	0	0,0 %
	Ukupno	26	100 ,0%	3 7	100 ,0%	5	100 ,0%	0	0,0 %
Slobodni dani	Uopće mi nije važno	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nevažno mi je	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno	4	16, 0%	2	5,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Važno mi je	17	68, 0%	1 5	40, 5%	4	80, 0%	0	0,0 %
	Jako mi je važno	4	16, 0%	2 0	54, 1%	1	20, 0%	0	0,0 %
	Ukupno	25	100 ,0%	3 7	100 ,0%	5	100 ,0%	0	0,0 %
Fleksibilno radno vrijeme	Uopće mi nije važno	1	3,8 %	1	2,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nevažno mi je	1	3,8 %	4	10, 5%	0	0,0 %	0	0,0 %
	Nit mi je važno ni nevažno	6	23, 1%	6	15, 8%	2	40, 0%	0	0,0 %
	Važno mi je	12	46, 2%	1 4	36, 8%	3	60, 0%	0	0,0 %
	Jako mi je važno	6	23, 1%	1 3	34, 2%	0	0,0 %	0	0,0 %
	Ukupno	26	100 ,0%	3 8	100 ,0%	5	100 ,0%	0	0,0 %
	Da	19	70, 4%	2 5	65, 8%	2	40, 0%	0	0,0 %

Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaća	Ne	8	29,6%	13	34,2%	3	60,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: bonus	Da	2	7,4%	2	5,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Ne	25	92,6%	36	94,7%	5	100,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaćeno obrazovanje	Da	3	11,1%	5	13,2%	2	40,0%	0	0,0%
	Ne	24	88,9%	33	86,8%	3	60,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: slobodni dani	Da	12	44,4%	9	23,7%	0	0,0%	0	0,0%
	Ne	15	55,6%	29	76,3%	5	100,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: napredovanje	Da	2	7,4%	7	18,4%	0	0,0%	0	0,0%
	Ne	25	92,6%	31	81,6%	5	100,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: pohvale priznanja	Da	2	7,4%	8	21,1%	3	60,0%	0	0,0%
	Ne	25	92,6%	30	78,9%	2	40,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: fleksibilno radno vrijeme	Da	2	7,4%	9	23,7%	0	0,0%	0	0,0%
	Ne	25	92,6%	29	76,3%	5	100,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: moguće napredovanje	Da	3	11,1%	8	21,1%	2	40,0%	0	0,0%
	Ne	24	88,9%	30	78,9%	3	60,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: dodatna novčana stimulacija	Da	10	37,0%	13	34,2%	1	20,0%	0	0,0%
	Ne	17	63,0%	25	65,8%	4	80,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje:	Da	11	40,7%	25	65,8%	3	60,0%	0	0,0%

mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina	Ne	16	59,3%	13	34,2%	2	40,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: poslovna sigurnost	Da	10	37,0%	15	39,5%	5	100,0%	0	0,0%
	Ne	17	63,0%	23	60,5%	0	0,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima	Da	9	39,1%	19	51,4%	2	40,0%	0	0,0%
	Ne	14	60,9%	18	48,6%	3	60,0%	0	0,0%
	Ukupno	23	100,0%	37	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom	Da	23	92,0%	27	73,0%	4	100,0%	0	0,0%
	Ne	2	8,0%	10	27,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ukupno	25	100,0%	37	100,0%	4	100,0%	0	0,0%
Jeste li zadovoljni plaćom	Da	8	29,6%	10	26,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Ne	19	70,4%	28	73,7%	5	100,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Je li vaš posao ispunio vaša očekivanja	Da	19	70,4%	22	60,5%	4	80,0%	0	0,0%
	Ne	8	29,6%	16	41,9%	1	20,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Jeste li zadovoljni okolinom kojom radite	Da	22	81,5%	26	70,3%	5	100,0%	0	0,0%
	Ne	5	18,5%	12	31,7%	0	0,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Jeste li razmišljali o promjeni radnog mjesta	Da	6	22,2%	8	21,1%	2	40,0%	0	0,0%
	Ne	21	77,8%	30	78,9%	3	60,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: slobodni dani	Da	1	3,7%	7	18,4%	1	20,0%	0	0,0%
	Ne	26	96,3%	31	81,6%	4	80,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji	Da	1	3,7%	8	21,1%	1	20,0%	0	0,0%

bi vas postupak odgovorio od toga: pohvale	Ne	26	96,3%	30	78,9%	4	80,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: povećanje plaće	Da	5	18,5%	16	42,1%	1	20,0%	0	0,0%
	Ne	22	81,5%	22	57,9%	4	80,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: napredovanje	Da	0	0,0%	11	28,9%	1	20,0%	0	0,0%
	Ne	27	100,0%	27	71,1%	4	80,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje	Da	0	0,0%	6	15,8%	2	40,0%	0	0,0%
	Ne	27	100,0%	32	84,2%	3	60,0%	0	0,0%
	Ukupno	27	100,0%	38	100,0%	5	100,0%	0	0,0%

Tablica4.11: Usporedba s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika

Izvor: autor K.P.Z

		Stupanj obrazovanja
Plaća	hi-kvadrat	2,664
	Df	4
	Sig.	,616
Bonus	hi-kvadrat	4,275
	Df	8
	Sig.	,831
Plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	15,255
	Df	8
	Sig.	,054
Napredovanje	hi-kvadrat	18,605
	Df	8
	Sig.	,017*
Pohvale	hi-kvadrat	14,530
	Df	8
	Sig.	,069
Slobodni dani	hi-kvadrat	11,366
	Df	4
	Sig.	,023*
Fleksibilno radno vrijeme	hi-kvadrat	5,924
	Df	8
	Sig.	,656
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaća	hi-kvadrat	1,727
	Df	2
	Sig.	,422
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: bonus	hi-kvadrat	,461
	Df	2
	Sig.	,794
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	2,962
	Df	2
	Sig.	,227
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: slobodni dani	hi-kvadrat	5,547
	Df	2
	Sig.	,062
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: napredovanje	hi-kvadrat	2,503
	Df	2
	Sig.	,286
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: pohvale priznanja	hi-kvadrat	8,055
	Df	2
	Sig.	,018*
Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: fleksibilno radno vrijeme	hi-kvadrat	4,161
	df	2
	Sig.	,125

Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: moguće napredovanje	hi-kvadrat	2,667
	df	2
	Sig.	,264
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: dodatna novčana stimulacija	hi-kvadrat	,544
	Df	2
	Sig.	,762
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina	hi-kvadrat	4,054
	Df	2
	Sig.	,132
Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje: poslovna sigurnost	hi-kvadrat	7,218
	Df	2
	Sig.	,027*
Smatrate li da vas nadređeni motiviraju gore navedenim elementima	hi-kvadrat	,935
	Df	2
	Sig.	,627
Da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom	hi-kvadrat	4,577
	Df	2
	Sig.	,101
Jeste li zadovoljni plaćom	hi-kvadrat	1,955
	Df	2
	Sig.	,376
Je li vaš posao ispunio vaša očekivanja	hi-kvadrat	1,167
	Df	2
	Sig.	,558
Jeste li zadovoljni okolinom kojom radite	hi-kvadrat	2,729
	Df	2
	Sig.	,256
Jeste li razmišljali o promjeni radnog mjesta	hi-kvadrat	4,294
	Df	2
	Sig.	,117
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: slobodni dani	hi-kvadrat	3,297
	Df	2
	Sig.	,192
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: pohvale	hi-kvadrat	4,024
	Df	2
	Sig.	,134
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: povećanje plaće	hi-kvadrat	4,401
	Df	2
	Sig.	,111
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: napredovanje	hi-kvadrat	9,343
	Df	2
	Sig.	,009*
Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje	hi-kvadrat	8,230
	df	2
	Sig.	,016*

Tablica 4.12: Hi kvadrat test

Izvor: autor K.P.Z

Pogleda li se razina signifikantnosti kod pitanja *napredovanje*, *slobodni dani*, *koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu: pohvale priznanja*, što vas motivira za dodatan trud

i zalaganje: poslovna sigurnost, ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: napredovanje, ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak odgovorio od toga: plaćeno obrazovanje može se uočiti kako vrijednost Hi kvadrat testa iznosi $p < 0,05$, što znači da je uočena statistički značajna razlika s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika.

4.1. Rasprava

U provedenom istraživanju "Uloga materijalnih i nematerijalnih kompenzacija u radu medicinskih sestara" sudjelovalo je 70 medicinskih sestara/tehničara. Prema dobivenim rezultatima vidljivo je da ženski spol više dominira (85,7 %). Prosječna dob je 26-35 godina (37,1%). Kod stupnja obrazovanja dominira prvostupnik sestrinstva (54,3%). Najviše osoba koje su sudjelovale imaju radnog staža između 11-20 godina (24,3%). Najviše je osoba sudjelovalo koji rade u smjenskom radu, njih čak (70,0%). Istraživanje se provelo na devet rehabilitacijskih odjela. Na pitanja *što je bitnije materijalne ili nematerijalne* 87,9% navodi materijalne kompenzacije, dok 12,1% navodi nematerijalne kompenzacije. Njih 58,6% navelo je da im je plaća jako važna, bonus kod dodatka na plaću njih 56,7% navodi da im je važno. Nadalje, plaćeno obrazovanje navodi njih 38,6 % da im je važno, napredovanje na poslu njih 36,2% navodi da im je važno, pohvale navodi njih 48,5 % da im je važno. Slobodni radni dani također su im važni, čak njima 53,7% kao i fleksibilno radno vrijeme, njima 42,0 % je jako važno. Neka provedena istraživanja u Republici Sloveniji također su došla do zaključka da na motivaciju ne utječu godine, dob i spol, već i drugi čimbenici. Zaposlenici mlađih godina više su skloniji materijalnim kompenzacijama, dok oni starije životne dobi smatraju da su nematerijalne kompenzacije isto tako bitne u radu. Kod pitanja koje kompenzacije koriste na odjelu kojem rade najviše potvrdnih odgovora bilježimo za plaća (65,7%) i slobodni dani (30,0%). Vrlo je zabrinjavajuće da se pohvale vrlo rijetko koriste, njih 81,4% se izjasnilo da nisu dobivali nikakve pohvale, a svega njih 18,6 % se izjasnilo da su pohvaljeni za svoj rad. Kod pitanja *što vas motivira za dodatan trud i zalaganje* najviše potvrdnih odgovora bilježimo za mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina (55,7%) i poslovna sigurnost (42,9%). Bagat je proveo istraživanje u 2014. godini a dovelo je do zaključka da je česti oblik motivacije zaposlenika u zdravstvenim organizacijama upućivanje na obrazovanje i stručno usavršavanje što se podudara sa ovim istraživanjem i nema odstupanja, a poslovna sigurnost je vjerojatno povezana s trenutnim stanjem u Republici Hrvatskoj. Na pitanja *da li ste zadovoljni svojim trenutnim poslom* njih 81,8% je odgovorilo pozitivno, *jeste li zadovoljni okolinom kojom radite* njih 76,8% je odgovorilo da je zadovoljno i je li vaš posao ispunio vaša očekivanja njih 65,7% je odgovorilo da. Prema istraživanju u 12 različitih bolnica u Japanu sudjelovalo je 485 medicinskih sestara/tehničara te sugerira da "ugodno radno okruženje" potiče dobre odnose s kolegama, pozitivnu atmosferu i zajedništvo u sestrinstvu. Pozitivno radno okruženje u istraživanju se navodi kao jedan od bitnijih čimbenika koji utječe na namjeru medicinskih sestara/tehničara da ostanu na trenutnom radnom mjestu. Dobiveni rezultati ukazuju da kada su medicinske sestre/tehničari zadovoljni kolegama s kojima rade i atmosferom na radnom mjestu, njihova se radna mjesta mogu uskladiti s profesionalnim i privatnim životom, povećavajući tako

vjerojatnost da će doživjeti ispunjenje na svom radnom mjestu (34). Poražavajuća je činjenica da na pitanje smatrate li da vas nadređeni motiviraju na rad njih 53.8 % je odgovorilo ne. Također na pitanje jeste li zadovoljni plaćom njih 74.3% je odgovorilo da nije zadovoljno plaćom. Na pitanje što bi vas odgovorilo na promjenu radnog mjesta njih 31,4% odgovorilo je povećanje plaće, 68,6% da povećanje plaće ne bi odgovorilo na promjenu radnog mjesta. Napredovanje je navelo njih 17,1%, a 82,9 % da ih napredovanje ne bi spriječilo u promjeni radnog mjesta. Dobiveni rezultati ukazuju na to da su materijalne kompenzacije mnogo važnije. Pretpostavljamo da su bitne jer daju osjećaj egzistencijalne sigurnosti. Nematerijalne kompenzacije se koriste i bitne su svim zaposlenicima, ali se koriste u sve manjoj mjeri. U ovom istraživanju pokazalo se da je medicinskim sestrama/tehničarima bitna materijalna kompenzacija, a kad bi se dodale i zadovoljile nematerijalne kompenzacije, razina zadovoljstva i učinka na poslu bila bi na visokom nivou što bi zadovoljilo potrebe pacijenata, ustanove u kojoj rade i vlastite. Razvijene su mnoge nematerijalne strategije, kao što su dizajn posla, stil upravljanja, sudjelovanje, upravljanje ciljevima, fleksibilno radno vrijeme, prepoznavanje i povratne informacije, organizacijska kultura, obuka i razvoj karijere i druge, tvoreći cjelovit sustav motivacije zajedno s materijalnim strategijama. Budući da su upravljanje i motivacija povezani i isprepleteni, menadžeri, voditelji timova koji imaju završen magisterij, adekvatno su školovani, mogu utjecati na motivaciju zaposlenika u zdravstvu i drugim sektorima na različite načine i u različitim smjerovima, povećavajući je ili možda smanjujući (35). Pravilan način upravljanja u zdravstvenoj organizaciji znači učinkovito upravljanje ljudskim resursima u njoj. Ljudi imaju važnu ulogu u svakoj organizaciji pa tako i u zdravstvenim organizacijama. Uspješnost svake zdravstvene organizacije ovisi o znanju, vještinama i sposobnostima zaposlenika koje je potrebno poticati i nagrađivati. Kod upravljanja ljudskim potencijalima vrlo je važno povezati zadatke i radnika, obrazovanje, motivaciju i sve ostale aktivnosti koje su potrebne za razvoj zaposlenika. Magistra sestrinstva koja bi i ujedno trebala biti voditelj tima ili glavna sestra ima veliku ulogu kod upravljanja i motiviranja u radu medicinskih sestara. U skladu s naobrazbom, koju dobiva tokom školovanja, zna na koji način upravljati ljudskim resursima, što ih motivira. Organizacijske sposobnosti i ponašanje magistre sestrinstva koja potiče medicinske sestre da koriste svoje znanje, ponašanje i vještine, mogu poboljšati organizacijsku strukturu, zadovoljstvo poslom, kvalitetnu sestrinsku skrb, povećati povjerenje u visoko obrazovane sestre i smanjiti razinu sindroma sagorijevanja medicinskih sestara tijekom radnog staža. Zadovoljstvo zdravstvenih djelatnika moguće je održati održavanjem faktora motiviranosti, a to ćemo postići tako da magistre sestrinstva potiču, vrednuju njihov rad, omoguću im bolje radne uvjete s dovoljnim brojem osoblja. Motivacija medicinskih sestara na radnom mjestu može pridonijeti zadovoljstvu poslom, spriječiti sindrom sagorijevanja i migraciju medicinskih sestara u druge ustanove i države. Od velike je važnosti voditelje odjela i glavne

medicinske sestre poticati na daljnje školovanje koje ih educira o motivaciji, čimbenicima koji utječu na motivaciju medicinskih sestara te načinima na koje se ista mogu potaknuti. Motivirane medicinske sestre bit će zadovoljne same sobom i poslom, a samim time će i kvalitetna sestrinska skrb biti bolja. U ovom istraživanju nematerijalne kompenzacije kao što je pohvala se koriste malo, a ona bi se trebala koristiti u svakodnevnoj komunikaciji kao i ponašanja, uvažavanje sposobnosti zaposlenika. Živimo u svijetu gdje ljudi mlađe životne dobi više cijene materijalne stvari i to se odražava u sestrinstvu. Sestrinstvo više nije hvala, molim, izvoli, odlično odrađeno, idemo odraditi zajedno. Ono se razvilo u drugom smjeru: tko ima više smjena, tko je dobio veću plaću, tko je završio prvostupništvo, magisterij, doktorat. Dobivamo visoko obrazovane sestre koje znaju raditi svoj posao, ali s jako malo empatije, razumijevanja i osnovnih ljudskih vrijednosti. Visoko obrazovani voditelji odjela i zdravstvenih ustanova, trebali bi razumjeti motivaciju medicinskih sestara/tehničara te razvijati načine unapređenja istog kako bi zadržali radnike, povećali nivo zadovoljstva te ih zadržali u ustanovi. S obzirom da postoje mnoga istraživanja na tu tematiku i kolegiji u sklopu studiranja, jako malo se primjenjuju strategije koje bi motivirale medicinske sestre/tehničare.

5. Zaključak

Provedeno istraživanje o kompenzacijama koje koriste medicinske sestre/tehničari u svojoj ustanovi važno je za sve. Njime ćemo vidjeti na koji način se generacije mijenjaju u svom razmišljanju i radu. Kompenzacije u radu medicinskih sestara/tehničara kao i motivacije ovise o njima samima, a to su njihove individualne potrebe i želje, njihovim unutarnjim čimbenicima, kao i osobnim ciljevima. Motivacija za rad, kao i kompenzacije na poslu, ne ovise samo o unutarnjim već i o vanjskim čimbenicima koji su vrlo često vezani za organizaciju i nadređene osobe (predstojnik odjela, glavna medicinska sestra) koji su odgovorni za motiviranje radnika unutar ustanove u kojoj radimo. U vanjske čimbenike spadaju i materijalne kompenzacije koje su izuzetno bitne u ovom istraživanju. Potrebe medicinskih sestara/tehničara nisu konstantne. One se mijenjaju kako imamo više godina, godina staža, iskustva u radu što znači da se mijenjaju s vremenom. Svaka ustanova, pa i ova u kojoj se provodilo istraživanje, trebala bi pratiti i analizirati potrebe i interese medicinskih sestara/tehničara, ali i stanje unutar ustanove kako bi utvrdila što ih potiče na bolji radni učinak kao i potreba za nagrađivanjem i motiviranjem. Motivirane medicinske sestre/tehničari, kao i zadovoljne, preduvjet su za ostvarenje svih željenih ciljeva u svim zdravstvenim ustanovama kao i za podizanje kvalitetne zdravstvene njege kod pacijenata. Medicinske sestre/tehničari zadovoljni su svojim poslom te im je za taj posao dovoljna materijalna komponenta kao što je plaća. Problemi se javljaju kod sustava nagrađivanja ili nematerijalnih kompenzacija koji se ne provodi u brojnim zdravstvenim ustanovama. Nadređeni su zaboravili pohvaljivati svoje osoblje kao i nagrađivati ih za svoj trud i rad kao motivaciju za još bolje odrađen posao. Ubrzani način života kao i nametanje materijalnih kompenzacija kao nešto što je bitno dovelo je i do toga da sestre, koje su se odlučile za ovo zvanje, sve gledaju kroz materijalne kompenzacije kao nešto što im je izuzetno bitno, a one nematerijalne nisu tako bitne. Nadređeni koji mogu imati utjecaj da to promijene većina njih se prilagodila takvom načinu razmišljanja.

6. Literatura

- [1] E. Sušec: Motivacija zaposlenika na području Varaždinske županije, Diplomski rad, Sveučilište Sjever, Varaždin, 2017
- [2] M. Kosier, M. Oršić , V. Svirčević Motivacija medicinskih sestara i tehničara – kvalitetnija zdravstvena njega. Shock - Stručno informativno glasilo HDMSARIST [Internet]. 2018 [pristupljeno 6.09.2022.];XI(II):67–72. Dostupno na: <http://www.shockonlineedition.hr/shock/36/>
- [3] S. Brlas Psihologija komunikacije: Udžbenik za nastavu psihologije komunikacije u području rada osobnih usluga u obrtničkim strukovnim školama. Jastrebarsko: Naklada Slap; 2010. Str. 68–85.
- [4] B. Petz ,I. Furlan , S. Kljaić, V. Kolesarić, M. Krizmanić, S. Szabo, i sur. Psihologijski rječnik. 2.izd. Jastrebarsko: Naklada Slap; 2005.
- [5] L. Marinović Motivacija. Zadar: Sveučilište u Zadru [pristupljeno 7.9.2022.]. Dostupno na: http://www.unizd.hr/Portals/12/ppt/luka_marinovic/5.%20MOTIVACIJA%20-%20temeljna%20znanja.pdf
- [6] B. Petz Uvod u psihologiju : psihologija za nepsihologe. 3. Jastrebarsko: Naklada Slap; 2006.
- [7] M. Kodermac Motivacija in njen vpliv na uspešnost medicinske sestre v izvajanju zdravstvene nege [Internet]. Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede; 2013 [pristupljeno 7.09.2022.]. Dostupno na: <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=42008>
- [8] D. Bakotić, v. Bogdanović Veza između obuke zaposlenika i motivacije za rad. Praktični menadžment [Internet]. 2013 [pristupljeno 7.09.2022.];4(2):0-0. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/118663>
- [9] F. Bahtijarević-Šiber Management ljudskih potencijala. Zagreb: Golden marketing; 1999.
- [10] P. Kelly Essentials of Nursing Leadership & Management [Internet]. 2. S. Helba, M. Bellegarde , editors. New York, SAD: Delmar, Cengage Learning; 2010 [pristupljeno 23.09.2020.]. Dostupno na: <https://genialebooks.com/file/?ebookID=78045&key=1>
- [11] R. Lončarević, B. Mašić, J. Đurđević- Boljanović, „Knjiga US - Menadžment“, Beograd, 2007.
- [12] K. Buntak, I. Droždek , R. Kovačić Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim potencijalima. Tehnički glasnik [Internet]. 2013 [pristupljeno 8.09.2020.];7(1):56-63. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/101178>
- [13] T. Turabik, G.A. Baskan (2015.): The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems, Procedia – Social and Behavioral Sciences, No. 186, str. 1055.-1063
- [14] L. Marinović Motivacija. Zadar: Sveučilište u Zadru [pristupljeno 10.9.2020.]. Dostupno na: http://www.unizd.hr/Portals/12/ppt/luka_marinovic/5.%20MOTIVACIJA%20-%20temeljna%20znanja.pdf
- [15] N. Rupčić, Suvremeni menadžment Teorija i praksa Suvremeni menadžment-teorija i praksa., Rijeka, 2018.
- [16] M. Markanović Motiviranost medicinskih sestara za rad [Internet]. Koprivnica: Sveučilište Sjever; 2014 [pristupljeno 15.09.2020.]. Dostupno na: <http://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:844613>

- [17] R.A. Patronis Jones Nursing Leadership and Management: Theories, Processes and Practice [Internet]. Philadelphia: F.A. Davis Company; 2007 [pristupljeno 15.09.2020.]. Dostupno na: [https://16smq42yi1.pdcdn5.top/dl2.php?id=12588102&h=6468da78e3d4bde21cbe4fa2b0cb2dc5&u=cache&ext=pdf&n=Nursing leadership and management](https://16smq42yi1.pdcdn5.top/dl2.php?id=12588102&h=6468da78e3d4bde21cbe4fa2b0cb2dc5&u=cache&ext=pdf&n=Nursing%20leadership%20and%20management)
- [18] na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:311>. B. Furjan Aspekti zadovoljstva poslom medicinskih sestara [Internet]. Koprivnica: Sveučilište Sjever; 2019 [pristupljeno 15.09.2020.] Dostupno 396
- [19] I. Barać; J. Plužarić, S. Kanisek, L. Dubac Nemet Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara i tehničara u odnosu na mjesto rada. Sestrinski glasnik [Internet]. 2015 [pristupljeno 15.09.2020.];20(1):27-32. <https://doi.org/10.11608/sgnj.2015.20.006>
- [20] A. Ivanov Motivacija zaposlenika u zdravstvu [Internet]. Zadar: Sveučilište u Zadru; 2019 [pristupljeno 15.09.2020.] Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:926212>
- [21] I. Želježić Motivacija kao komponenta upravljanja ljudskim resursima. Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu [Internet]. 2019 [pristupljeno 15.09.2020.];10(1):155-158. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/221382>
- [22] A. Horvat Motivacija medicinskih sester za delo v patronažni službi [Internet]. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede; 2010 [pristupljeno 15.09.2020.] Dostupno na: <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=14444>
- [23] S. Kalauz Organizacija i upravljanje u području zdravstvene njege. Zagreb: Medicinska naklada; 2015.
- [24] <https://repozitorij.unipu.hr/islandora/object/unipu%3A1044/datastream/PDF/view> (pristupljeno 18.8.2022)
- [25] S. Petar, I. Vrhovski (2004). Ljudska strana upravljanja ljudima. Zagreb: Mozaik knjiga
- [26] M. Spevan, S. Bošković, R. Kosić Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara i tehničara koji rade u operacijskim salama i kirurškim odjelima Kliničkog bolničkog centra Rijeka Job satisfaction within the nurses and technicians who work in operating and surgical wards in University Hospital Centre Rijeka. Sestrinski glasnik [Internet]. 54 2017 [pristupljeno 16.09.2022.];22(2):129-137. Dostupno na: <https://doi.org/10.11608/sgnj.2017.22.027>
- [27] S. Štumerger Motivacija i zadovoljstvo zaposlenika u zdravstvenom sektoru [Internet]. Koprivnica: Sveučilište Sjever; 2018 [pristupljeno 16.09.2022.] Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:859055>
- [28] M. Štifanić Što sestre rade na fakultetu!?: Kakve sestre i sestrinstvo trebamo?. Rijeka: Udruga Hrvatski pokret za prava pacijenata; 2011
- [29] I. Šegota Etika sestrinstva. 2. izd. Zagreb: Pergamena, Rijeka: Medicinski fakultet; 1997
- [30] A. Cherie, A. Berhane, Gebrekidan Nursing Leadership and Management [Internet]. Addis Ababa: Addis Ababa University; 2005. Str. 102–106. Dostupno na: http://nursing.iugaza.edu.ps/Portals/55/LN_nsg_ldrshp_final.pdf
- [31] T. Matulić Identitet, profesija i etika sestrinstva. Zagreb. 2007 [pristupljeno 16.9.2022.]. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/35480>
- [32] S. Kaluz sestrińska profesija u svijetu bioetičkog pluriperspektivizma. Zagreb: Pergamena, Hrvatska komora medicinskih sestara; 2011.
- [33] H.A. Jishi Motivation and its effect on performance on nurses in Aramco Health Centre [Internet]. Kuala Lumpur: Open University Malaysia; 2009 [pristupljeno 23.09.2020.]. Dostupno na: <https://www.scribd.com/document/97837609/Motivation-Its-Effect-on-Performance-on-Nurses-in-Aramco>

- [34] M. Satoh , I.Watanabe, K. Asakura . Determinants Strengthening Japanese Nurses' Intention to Stay at Their Current Hospital. *Tohoku J Exp Med.* 2018;246(3):175-182.
- [35] N. Papac ; Ekonomski fakultet Sveučilišta u Mostaru, Mostar, Bosna i Hercegovina mail N. Pejanović-Škobić orcid id orcid.org/0000-0001-5486-6924 ; University Clinical Hospital Mostar, Clinic of Neurology, Mostar, Bosnia and Herzegovina, L. Leško.Bošnjak orcid.org/0000-0003-2044-1551 Ekonomski fakultet Sveučilišta u Mostaru, Mostar, Bosna i Hercegovina , Zbornik radova Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Mostaru, Vol. No 2020 Non- material motivation strategis of health sector, Str 165-182 Pristupljeno: 30.10.2022 <https://doi.org/10.46458/27121097.2020.26.165>

Popis slika

Slika2.2.1. Maslowljeva hijerarhija potreba Izvor: sh.wikipedia.org.....	6
Slika 2.4.1 Klasifikacija materijalnih kompenzacija zaposlenika Izvor: Bahtijarević, Šiber 1999.....	9
Slika2.5.1 Izrada tablice K.P.Z	
Izvor: K. Buntak,, I. Droždek. & R. Kovačić Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim potencijalima.	10
Tablica 4.1 Sociodemografski pokazatelji.....	15
Izvor: autor K.P.Z.....	15
Graf.4.1 Spol.....	15
Izvor: autor K.P.Z.....	15
Graf 4.2 Dob.....	16
Izvor: autor K.P.Z.....	16
Graf 4.3 Stupanj obrazovanja.....	16
Izvor: autor K.P.Z.....	16
Graf 4.4 Odjel.....	17
Izvor: autor K.P.Z.....	17
Graf 4.5 Radni staž.....	17
Izvor: autor K.P.Z.....	17
Graf 4.6 Vrijeme rada.....	18
Izvor: autor K.P.Z.....	18
Graf 4.7 Što je bitnije materijalne ili nematerijalne kompenzacije.....	18
Izvor: autor K.P.Z.....	18
Tablica 4.2 Zabilježena najmanja i najveća vrijednost aritmetičke sredine odgovora Ispitanika	20
Izvor: autor K.P.Z.....	20
Tablica 4.3 Koje od navedenih kompenzacija koristite na odjelu.....	21
Izvor:autor K.P.Z.....	21
Tablica 4.4 Što vas motivira za dodatan trud i zalaganje.....	21
IZVOR: autor K.P.Z.....	21
Tablica 4.5 Zadovoljstvo poslom.....	22
Izvor: autor K.P.Z.....	22
Tablica 4. 6 Ako je na prethodno pitanje odgovor "da" koji bi vas postupak	

odgovorio od toga.....	23
Izvor: autor K.P.Z.....	23
Tablica 4.7 Usporedba s obzirom na spol ispitanika.....	28
Izvor: autor K.P.Z.....	28
Tablica 4.8 Hi kvadrat test.....	30
Izvor: autor K.P.Z.....	30
Tablica 4.9 Usporedba s obzirom na dob ispitanika.....	35
Izvor: autor K.P.Z.....	35
Tablica4.10 Hi kvadrat test.....	36
Izvor: autor K.P.Z.....	36
Tablica4.11 Usporedba s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika.....	41
Izvor: autor K.P.Z.....	41
Tablica 4.12 Hi kvadrat test.....	43
Izvor: autor K.P.Z.....	43

Prilozi

Poštovane kolegice i kolege,

želim Vas zamoliti da sudjelujete u istraživanju koje se provodi u svrhu izrade diplomskog rada.

Cilj istraživanja vrijednosnog sustava medicinskih sestara u izboru materijalnih ili nematerijalnih dobara kao kompenzacija u svom radu.

Diplomski rad piše se u sklopu Sveučilišta Sjever- diplomski sveučilišni studij sestrinstva – menadžment u sestrinstvu.

Sudjelovanje je dobrovoljno i anonimno te možete u bilo kojem trenutku odustati od istraživanja.

Također Vas molim na potpunoj iskrenosti u odgovaranju na ova pitanja.

Unaprijed zahvaljujem na odvojenom vremenu i sudjelovanju.

SOCIODEMOGRAFSKE ZNAČAJKE

1)

- a) Muško
- b) Žensko

2) DOB

- a) do 25 godina
- b) 26 do 35 godina
- c) 36 do 45 godina
- d) 46 do 55 godina
- e) 56 na više

3) STUPANJ OBRAZOVANJA

- a) srednja stručna sprema
- b) prvostupnik sestriinstva
- c) visoka stručna sprema (mag.ses – dipl.med-tech)
- d) doktorat

4) ODJEL ZAPOSLENJA

- a) kardiološka rehabilitacija
- b) ortopedska rehabilitacija
- c) reumatološka rehabilitacija
- d) neurološka rehabilitacija
- e) vertebraloška rehabilitacija
- f) kranio cerebralna rehabilitacija
- g) odjel za unutarnje bolesti
- i) reanimatologija i intenzivno liječenje
- j) hitna internistička ambulanta

5) RADNI STAŽ

- a) manje od 10 godina
- b) od 11 do 20 godina
- c) od 21 do 30 godina
- d) od 31 do 40 godina

6) VRIJEME RADA

- a) prijedodnevna smjena
- b) smjenski rad

7. PROSJEČNA MJESEČNA PRIMANJA

- a) do 3000 kn
- b) 5.001-7.000
- c) 7.001- 9.000
- d) 9.001- 11.000
- e) ne želim odgovoriti

8) ŠTO JE PO VAMA BITNIJE MATERIJALNA ILI NEMATERIJALNA KOMPENZACIJA

- a) materijalne kompenzacije (plaća, bonus, slobodni dani)
- b) nematerijalne kompenzacije (povratna informacija, pohvala, priznavanje uspjeha)

9. ODABERITE PO KATEGORIJI VAŽNOSTI (stavite x u kućicu)

	Uopće mi nije važno	Nevažno mi je	Nit mi je važno ni nevažno	Važno mi je	Jako mi je važno
plaća					
bonusi					
Plaćeno obrazovanje					
Napredovanje					
Pohvale					
Slobodni dani					
Fleksibilno radno vrijeme					

10. KOJE OD NAVEDENIH KOMPENZACIJA KORISTITE NA MATIČNOM ODJELU (više odgovora može biti točno)

- a) Plaća
- b) Bonus
- c) Plaćeno obrazovanje, edukacija
- d) Slobodni dani
- e) Napredovanje
- f) Pohvale priznanja
- g) Fleksibilno radno vrijeme

11. ŠTO VAS NAJVIŠE MOTIVIRA ZA DODATAN TRUD I ZALAGANJE NA RADNOM MJESTU (više odgovora može biti točno)

- a) Mogućnost napredovanja
- b) Dodatna novčana stimulacija
- c) Mogućnost stjecanja novih znanja i vještina
- d) Poslovna sigurnost

12. SMATRATE LI DA VAS NADREĐENI MOTIVIRAJU GORE NAVEDENIM ELEMENTIMA

- a) Da
- b) Ne

13. DA LI STE ZADOVOLJNI SVOJIM TRENUTNIM POSLOM?

- a) da
- b) ne

14. JESTE LI ZADOVOLJNI PLAĆOM ?

- a) da
- b) ne

15. JE LI VAŠ POSAO ISPUNIO VAŠA OČEKIVANJA?

- a) da
- b) ne

16. JESTE LI ZADOVOLJNI OKOLINOM U KOJOJ RADITE?

- a) da
- b) ne

17. JESTE LI RAZMIŠLJALI O PROMJENI RADNOG MJESTA?

- a) da
- b) ne

18. AKO JE NA PREDHODNO PITANJE ODGOVOR „DA“ KOJI BI VAS POSTUPAK ODGOVORIO OD TOGA

(može biti više točnih odgovora)

- a) Slobodni dani
- b) Pohvale
- c) Povećanje plaće
- d) Napredovanje
- e) Plaćeno obrazovanje

Specijalna bolnica za medicinsku rehabilitaciju
Krapinske Toplice
ETIČKO POVJERENSTVO
☒ Gajeva 2, 49217 Krapinske Toplice
Tel. 049 383 221 Fax 049 232 140
e-mail: ivan.dubroja@sbt.hr

Članovi Etičkog povjerenstva bolnice:
mr. sc. Ivan Dubroja, dr. med., predsjednik
Javorka Martinić, dipl. iur.
Gordana Cesarec, dr. med.
dr.sc. Krunoslav Fučkar, dr. med.
Branimir Suton, dipl. ing.

IZVJEŠĆE ETIČKOG POVJERENSTVA BOLNICE

sa sjednice održane dana 14. lipnja 2022. godine

Sjednicu je vodio predsjednik Povjerenstva mr. sc. Ivan Dubroja, dr. med. Sudjelovali su gđa Javorka Martinić, dipl. iur., gđa Gordana Cesarec, dr. med., gosp. dr. sc. Krunoslav Fučkar, dr. med., gosp. Branimir Suton, dipl. ing.

Razmatran je slijedeći **dnevni red**:

1. Traženje suglasnosti za provođenje istraživanja **Kristine Petrić Zajec**, bacc. med. techn., studentice Diplomskog sveučilišnog studija sestrinstva Sveučilišta Sjever u Varaždinu, s temom: **"Uloga materijalne i nematerijalne kompenzacije u radu medicinskih sestara: presječno monocentrično istraživanje"**, a u svrhu izrade diplomskog rada. Mentor tijekom izrade diplomskog rada biti će prof.dr.sc. Tomislav Meštrović, s istog Sveučilišta. Istraživanje će se provoditi u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice.

Studentica Kristina Petrić Zajec zamolbi je priložila Obrazloženje istraživanja, obavijest za ispitanike i suglasnost za sudjelovanje u istraživanju, anketni upitnik, suglasnost mentora i izjave o etičnosti postupanja istraživača i mentora, te suglasnost ravnateljice Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice za provedbu istraživanja.

Cilj istraživanja je prosudba vrijednosnog sustava medicinskih sestara i tehničara u izboru materijalnih ili nematerijalnih dobara kao kompenzacije u svom radu. Tako će se dobiti informacije o empatičnosti medicinskih sestara/tehničara prema spolu, dobi, stručnoj spremi i odjelu na kojem rade. Rezultati istraživanja mogli bi doprinijeti promjeni svijesti medicinskih sestara/tehničara u njihovom radu. Dobiveni podaci koristit će se u svrhu edukacije učenika i studenata. Istraživanje je anonimno, uključuje oba spola, bez kontrolne skupine.

Ravnateljica Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice suglasna je s provedbom istraživanja, uz odobrenje Etičkog povjerenstva.

Sveučilište Sjever



SVEUČILIŠTE
SIBIRIA

IZJAVA O AUTORSTVU

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, KRISTINA PETRIĆ ZAJEC (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom LOGA MATERIJALNU I VEKATERIJALNU KOMPENZACIJU (obrisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Kristina Petrić Zajec
(vlastoručni potpis)

Sukladno čl. 83. 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.

Sukladno čl. 111. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima student se ne može protiviti da se njegov završni rad stvoren na bilo kojem studiju na visokom učilištu učini dostupnim javnosti na odgovarajućoj javnoj mrežnoj bazi sveučilišne knjižnice, knjižnice sastavnice sveučilišta, knjižnice veleučilišta ili visoke škole i/ili na javnoj mrežnoj bazi završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice, sukladno zakonu kojim se uređuje znanstvena i umjetnička djelatnost i visoko obrazovanje.