

# Zadovoljstvo poslom i uvjetima rada medicinskih sestara i medicinskih tehničara u privatnoj bolnici

---

Pećnjak, Martina

Master's thesis / Diplomski rad

2022

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Dental Medicine and Health Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet za dentalnu medicinu i zdravstvo Osijek**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:243:391244>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-11-05**

*Repository / Repozitorij:*

[Faculty of Dental Medicine and Health Osijek  
Repository](#)



**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU**

**FAKULTET ZA DENTALNU MEDICINU I ZDRAVSTVO**

**OSIJEK**

**Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo**

**Martina Pećnjak**

**ZADOVOLJSTVO POSLOM I  
UVJETIMA RADA MEDICINSKIH  
SESTARA I MEDICINSKIH  
TEHNIČARA U PRIVATNOJ BOLNICI**

**Diplomski rad**

**Sveta Nedelja, 2022.**

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU**

**FAKULTET ZA DENTALNU MEDICINU I ZDRAVSTVO**

**OSIJEK**

**Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo**

**Martina Pećnjak**

**ZADOVOLJSTVO POSLOM I  
UVJETIMA RADA MEDICINSKIH  
SESTARA I MEDICINSKIH  
TEHNIČARA U PRIVATNOJ BOLNICI**

**Diplomski rad**

**Sveta Nedelja, 2022.**

Rad je ostvaren na Fakultetu za dentalnu medicinu i zdravstvo Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, dislocirani studij sestrinstva Sveta Nedelja

Mentor rada: izv. prof. dr. sc. Igor Filipčić

Rad sadrži 44 lista, 14 tablica i 5 slika.

Znanstveno područje: Biomedicina i zdravstvo

Zdravstveno polje: Kliničke medicinske znanosti

Znanstvena grana: Sestrinstvo

## ZAHVALA

*Željela bih se zahvaliti izv. prof. dr. sc. Igoru Filipčiču na prihvaćanju mentorstva i magistri Kristini Bosak koja je savršeno odradila svoj posao s nama studentima.*

*Zahvaljujem svojim kolegicama i kolegama na radnom mjestu te kolegama studentima.*

*Hvala mojoj mami i prijateljici Nives na podršci, tijekom školovanja i života.*

## SADRŽAJ

1. UVOD .....	1
1.1. Definicija zadovoljstva poslom .....	2
1.2. Zadovoljstvo poslom .....	2
1.2.1. Zadovoljstvo poslom medicinskih sestara.....	3
1.2.2. Čimbenici koji utječu na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara .....	5
1.2.3 Posljedice smanjenog zadovoljstva poslom medicinskih sestara.....	5
1.3. Utjecaj zadovoljstva poslom na učinkovitost rada medicinskih sestara .....	6
1.4. Mjerenje zadovoljstva poslom .....	7
2. CILJ ISTRAŽIVANJA .....	9
2.1. Specifični ciljevi.....	9
3. METODE RADA I ISPITANICI.....	10
3.1. Ustroj studije .....	10
3.2. Uzorak .....	10
3.3. Instrumenti istraživanja .....	10
3.4. Statističke metode .....	10
4. REZULTATI.....	11
4.1. Sociodemografski podaci .....	11
4.2. Zadovoljstvo poslom .....	13
4.3. Višestruka regresijska analiza čimbenika .....	20
5. RASPRAVA.....	25
6. ZAKLJUČAK .....	28
7. SAŽETAK.....	29
8. SUMMARY .....	30
9. LITERATURA .....	31
10. ŽIVOTOPIS .....	34
11 PRILOZI.....	35

## POPIS KRATICA

GJSS	Generička ljestvica zadovoljstva poslom (engl. <i>Generic Job Satisfaction Scale</i> )
IWS	Indeks zadovoljstva poslom (engl. <i>Index of Work Satisfaction</i> )
JGS	Opća skala posla (engl. <i>Job in General Scale</i> )
JSS	Anketa o zadovoljstvu poslom (engl. <i>Job Satisfaction Survey</i> )
MJS	Mjerenje zadovoljstva poslom (engl. <i>Measure of Job Satisfaction</i> )
MOAQ-JSS	Subskala zadovoljstva poslom upitnika Michiganske organizacijske procjene (engl. <i>Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale</i> )
MSQ	Minnesota upitnik zadovoljstva (engl. <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> )
SZO	Svjetska zdravstvena organizacija

## POPIS TABLICA

Tablica 1. Mišljenje ispitanika vezano za plaću medicinskih sestara i tehničara .....	14
Tablica 2. Mišljenje ispitanika o odgovornosti, neovisnosti te mogućnosti donošenja odluka	15
Tablica 3. Mišljenja ispitanika o razini skrbi za pacijenta .....	16
Tablica 4. Mišljenje ispitanika o papirologiji i administraciji u svojoj bolnici .....	17
Tablica 5. Općenito mišljenje ispitanika o svojoj profesiji .....	18
Tablica 6. Mišljenje ispitanika o timskom radu i odnosu liječnika prema medicinskim sestrama .....	19
Tablica 7. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o zadovoljstvu/nezadovoljstvu plaćom medicinskih sestara/tehničara .....	20
Tablica 8. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o razumnosti i potrebi za nadogradnjom plaća medicinskih sestara .....	21
Tablica 9. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o doprinosu programu skrbi za svakog svog pacijenta i osjećaju nadzora više nego je potrebno .....	21
Tablica 10. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o mišljenju boljeg rada sa smanjenjem posla i nedovoljne mogućnosti za napredak medicinskih sestara .....	22
Tablica 11. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje da posao medicinske sestre zahtijeva puno vještine i da sestrinstvo nije priznato kao važna profesija .....	22
Tablica 12. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o važnosti posla medicinske sestre i osjećaju ponosa na svoj posao .....	23
Tablica 13. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje međusobnom pomaganju medicinskih sestara i suradnji s liječnicima .....	24
Tablica 14. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnju o iskazivanju više poštovanja medicinskim sestrama od strane liječnika .....	24



## POPIS SLIKA

Slika 1. Životna dob ispitanika .....	11
Slika 2. Prikaz spola ispitanika .....	11
Slika 3. Prikaz razine obrazovanja ispitanika .....	12
Slika 4. Prikaz bračnog statusa ispitanika .....	12
Slika 5. Prikaz godina radnog staža ispitanika .....	13

## 1. UVOD

Posao je jedan od važnih elemenata ljudskog života, a životni stil i društveni životi ovise o njihovim poslovima. Stoga je svakoj organizaciji neophodno imati zadovoljnu radnu snagu. Danas privatni sektor igra značajnu ulogu u podizanju gospodarstva. Oni ne samo da pružaju dobre usluge, već također pružaju mogućnosti zapošljavanja velike skupine ljudi (1).

Među raznim pojmovima koji mogu opisati kako ljudi razmišljaju o svojem poslu i u vezi s njim, psiholozi su dokazali da je korisno uključiti opću procjenu o nečijem poslu. Ova procjena je označena kao zadovoljstvo poslom i stoga se zadovoljstvo poslom može definirati kao pozitivna ili negativna procjena koju netko daje o svom poslu ili radnoj situaciji. Ovako shvaćeno, zadovoljstvo poslom je stav. Stoga je najbolje pristupiti razmišljanju o mjeranju zadovoljstva ili razvoju teorija o njegovim uzrocima i posljedicama prepoznavanjem da koncept zadovoljstva poslom pripada širokoj teoriji općeg stava. To se nije uvijek shvaćalo i kao posljedica toga postojala je nepotrebna zabuna o prirodi zadovoljstva i njegovom odnosu prema povezanim, ali različitim konceptima - poput afekta. Međutim, više konceptualne jasnoće razvilo se u posljednjih 20 godina, a definicija zadovoljstva kao stava opće je prihvaćena (2).

Sreća je konceptualizirana iz hedonističkih pristupa. Hedonistički pristup definira sreću u odnosu na postizanje zadovoljstva i izbjegavanje boli. S tog gledišta sreća se često naziva subjektivnim blagostanjem koje se sastoji od kognitivnih (zadovoljstvo životom) i emocionalnih (pozitivne i negativne emocije) iskustava. Zadovoljstvo životom predstavlja prosudbu koju osoba donosi o svom životu u nekoliko domena te je najprošireniji konstrukt za procjenu subjektivne dobrobiti. Sve veći broj istraživanja pokazao je da je veće zadovoljstvo životom povezano s nekoliko rezultata, kao što su veće zadovoljstvo u karijeri, organizacijska predanost i posebno zadovoljstvo poslom (3).

Zadovoljstvo poslom ključni je konstrukt u industrijskoj i organizacijskoj psihologiji i povezuje se s višestrukim poželjnim ishodima kao što su učinak na poslu, organizacijsko građansko ponašanje, izostanak s posla i zadovoljstvo životom. Većina definicija zadovoljstva poslom fokusira se na to kako se zaposlenici osjećaju i razmišljaju o svom poslu. Ove definicije, na vrlo sličan način kao definicije zadovoljstva životom, uključuju emocionalna stanja, osjećaje, afektivne reakcije i kognitivne procjene posla (4).

### **1.1. Definicija zadovoljstva poslom**

Svjetska zdravstvena organizacija (SZO) definira zadovoljstvo poslom kao ugodno ili pozitivno emocionalno stanje koje proizlazi iz procjene nečijeg posla ili radnih iskustava. Zadovoljstvo poslom može se procjenjivati na globalnoj razini ili na individualnoj razini (5).

Različiti autori imaju različite pristupe definiranju zadovoljstva poslom. Neke od najčešće citiranih definicija zadovoljstva poslom je ona Hoppocka koji je definirao zadovoljstvo poslom kao bilo koju kombinaciju psiholoških, fizioloških i okolišnih čimbenika koje uzrokuju da osoba iskreno kaže da je zadovoljna svojim poslom. Prema ovom pristupu, iako je zadovoljstvo poslom pod utjecajem mnogih vanjskih čimbenika, ono ostaje nešto unutarnje što ima veze s načinom na koji se zaposlenik osjeća - odnosno, zadovoljstvo poslom predstavlja skup čimbenika koji izazivaju osjećaj zadovoljstva (6).

Definicija zadovoljstva poslom fokusirana je na ulogu zaposlenika na radnom mjestu. Tako on definira zadovoljstvo poslom kao afektivne orijentacije pojedinaca prema radnim ulogama koje trenutno zauzimaju. Jedna od najčešće citiranih definicija zadovoljstva poslom je ona koju je dao Spector, prema kojem zadovoljstvo poslom ima veze s načinom na koji ljudi misle o svom poslu i njegovim različitim aspektima. To ima veze s mjerom u kojoj ljudi vole ili ne vole svoj posao. Zbog toga se zadovoljstvo poslom i nezadovoljstvo poslom mogu pojaviti u bilo kojoj radnoj situaciji. Zadovoljstvo poslom predstavlja mjeru u kojoj se očekivanja podudaraju sa stvarnim nagradama. Zadovoljstvo poslom usko je povezano s ponašanjem pojedinca na radnom mjestu (7).

### **1.2. Zadovoljstvo poslom**

Tijekom posljednjih desetljeća dogodile su se raznolike i značajne promjene u organizacijama i načinu na koji je rad strukturiran. Ovaj kontekst neizvjesnih i promjenjivih scenarija zahtijeva od ljudi da idu dalje od onoga za što su zamišljeni njihovi zadaci i uloge, stoga ne čudi da su različite discipline povezane s organizacijskim ponašanjem više zainteresirane za identificiranje različitih čimbenika koji bi mogli olakšati bolju prilagodbu eventualnostima. Način da se tome pristupi bio je fokusiranje na određene konstrukte povezane s osobnim razvojem i blagostanjem, kao što je proučavanje načina rada i uvjeta prikladnosti osobe za posao. Unutar ovog okvira razumijevanja, samoučinkovitost postaje ključni čimbenik budući da je dokazan njezin učinak na radno mjesto i psihosocijalnu dobrobit, što uključuje glavne varijable kao što

su zadovoljstvo poslom, učinak, radni uvjeti, između ostalog. Tradicionalno se smatra da samoučinkovitost ima posredničku ulogu u odnosu između načina rada i nekoliko ishoda zadovoljstva poslom (8).

Zadovoljstvo poslom najizravnije proizlazi iz procjene nečijeg posla kao pružanja važnih vrijednosti posla ili postizanja nečijih ciljeva. Sukobi između potrebe i vrijednosti mogu se pojaviti kada su vrijednosti iracionalne, odnosno proturječne nečijim objektivnim potrebama. Najmoćnija determinanta zadovoljstva poslom je mentalni izazov. To uključuje preuzimanje odgovornosti za donošenje odluka, priliku za korištenje vlastitih sposobnosti, priliku za postizanje ciljeva, priliku za učenje novih stvari i povratnu informaciju o nečijem učinku. Međutim, važno je osjećati izazov na poslu koji se osobno sviđa ili smatra značajnim; prema tome, rad, kao što je prethodno navedeno, mora biti u skladu s nečijim osobnim interesima. Ostale općeprihvaćene vrijednosti posla uključuju kompetentno i obzirno vodstvo i nadzor, pravedno postupanje u smislu i sadržaja (što se nagrađuje, tj. distributivne pravde) i procesa (tj. proceduralne pravde), prilika za napredovanje, kompetentne i kompatibilne suradnike; sigurne, udobne i prikladne radne uvjete i kompetitivne povlastice (9).

Prilikom utvrđivanja razine zadovoljstva poslom potrebno je usredotočiti se na osjećaje zaposlenika prema njihovom i osobnim odnosima na radnom mjestu te na to kako voditelji utječu na zadovoljstvo zaposlenika. Bez sumnje, zadovoljni zaposlenici krajnji su cilj svakog vođe. S druge strane, cilj svakog zaposlenika je pronaći posao koji u najvećoj mogućoj mjeri odgovara njegovim sposobnostima i interesima, omogućuje mu uspjeh i mogućnost napredovanja. Zadovoljni zaposlenici imaju tendenciju biti produktivniji i predaniji svojim poslodavcima (10).

### **1.2.1. Zadovoljstvo poslom medicinskih sestara**

Zadovoljstvo poslom jedan je od važnih čimbenika u zdravstvenom sustavu. Najmanje 50 % zdravstvenih usluga pružaju medicinske sestre, a čak u nekim zemljama i 80 % zdravstvenih poslova provode medicinske sestre. Dakle, njihovo zadovoljstvo utječe na organizacijsku uspješnost i kvalitetu zdravstvene njege. Nedostatak zadovoljstva poslom dugoročno remeti organizaciju i uzrokuje bunt, izostanak s posla te smanjen osjećaj odgovornosti i predanosti medicinskih sestara. Također, nezadovoljstvo poslom dovodi do pogrešaka u zdravstvenoj skrbi i drugo nepoželjno funkcioniranje. S druge strane, povećanje zadovoljstva poslom uzrokuje

veću učinkovitost i osjećaj zadovoljstva samim sobom. Pojedinci koji se osjećaju zadovoljni svojim poslom imaju veću vjerojatnost da će ostati na svom poslu. Medicinske sestre zaposlene u bolnici bore se s različitim problemima kao što su karakteristike posla, radno opterećenje, visoka razina fizičkog, mentalnog i emocionalnog stresa i radno mjesto koje može utjecati na njihovo zadovoljstvo poslom te su uglavnom nezadovoljne svojim poslom (11).

Niske razine zadovoljstva poslom povezane su ne samo s povlačenjem zaposlenika i namjerom odlaska, već i s mentalnim zdravljem zaposlenika i izgaranjem. Pokazalo se da su zaposlenici koji su vrlo zadovoljni svojim poslom produktivniji, kreativniji i dulje ostaju unutar radne organizacije. Uz prethodno navedene čimbenike, utvrđeno je da zadovoljstvo poslom u sestriinstvu ima značajan utjecaj na zadovoljstvo pacijenata. Unatoč važnosti zadovoljstva poslom medicinskih sestara povezanog s psihološkim zdravljem medicinskih sestara i pacijenata, ograničena je pažnja posvećena prirodnim atributima ovog složenog koncepta u sestriinstvu (12).

Istraživači su opisali različite definicije o zadovoljstvu poslom medicinskih sestara koje se odnose na profesiju medicinske sestre. Uključeni su, ali nisu ograničeni na definiranje kao funkcija situacije i osobnosti ili osjećaj ili afektivna reakcija medicinskih sestara na situaciju u vezi s njihovim poslovima i radnom okolinom. Međutim, ne postoji jasan konsenzus o definiciji zadovoljstva poslom medicinskih sestara. Stoga bi odabir najprikladnije konceptualne definicije zadovoljstva poslom medicinskih sestara mogao predstavljati izazov istraživačima kada provode srodne teme o ovom konceptu (13).

Kako se uloge medicinskih sestara šire i medicinske sestre izrastaju u svoj puni potencijal unutar sustava zdravstvene skrbi, radni život medicinskih sestara je pod velikim utjecajem. Na svojim radnim mjestima medicinske sestre se trebaju osjećati nadahnuto i biti motivirane njihovim potencijalnim utjecajem na ova promjenjiva okruženja. Ovi osjećaji imaju značajnu ulogu u ljudskom životnom ciklusu. Zadovoljstvo poslom vrlo je važan element u karijeri svake osobe, kao i najvažniji pokazatelj uspjeha svake organizacije. Zadovoljstvo poslom važno je, jer utječe na ljude kako iznutra i izvana. To znači da zadovoljstvo poslom utječe i na osobnu kvalitetu života medicinskih sestara i na njihovu sposobnost pružanja kvalitetne skrbi pacijentima (14).

Ugled bolnice i uspješnost skrbi za pacijente izravno ovise o učinkovitosti medicinskog osoblja, što uključuje nježnu brigu s ljubavlju koja se pruža pacijentu primljenom u bolnicu. Stoga je izazovan zadatak za bolnicu i administraciju osigurati i održati visoku kvalitetu sestriinstva.

Sestrinstvo ima ključnu ulogu u upravljanju bolničkim uslugama. Prema Fineru, administracija sestriinske službe osigurava koordinirani sustav aktivnosti koji su potrebni za pružanje visoke razine sestriinske skrbi pacijentima i izradu politika za učinkovito postizanje općih ciljeva (5).

### **1.2.2. Čimbenici koji utječu na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara**

Iako su istraživanja pokazala različite razine zadovoljstva poslom medicinskih sestara, prediktori zadovoljstva obično su relativno slični i uključuju radne uvjete, odnose sa suradnicima i voditeljima, plaću, napredovanje, sigurnost zaposlenja, odgovornost i radno vrijeme. Budući da ne utječe samo na kvalitetu zdravstvene njege nego i na zadovoljstvo pacijenata, razina zadovoljstva zaposlenika poslom vrlo je važna za zdravstvene ustanove (10).

Dvije vrste čimbenika koji se odnose na intrinzičnu i ekstrinzičnu motivaciju, prvenstveno pokreću ukupno zadovoljstvo poslom. Unutarnji motivacijski čimbenici uključuju postignuća, priznanja za postignuća, karakteristike samog posla, odgovornost i osobni rast ili napredovanje. U ekstrinzične motivacijske čimbenike koji su povezani s kontekstom posla uključeni su politika i administracija, nadzor, međuljudski odnosi, radni uvjeti, plaća, status, sigurnost i osobni život. Intrinsicni motivacijski čimbenici snažniji su od ekstrinzičnih motivacijskih čimbenika u povećanju zadovoljstva poslom i poboljšanju učinka. Različite studije pokazuju da su vodeći uzroci namjere promjene radnog mjesta medicinskih sestara nisko zadovoljstvo poslom i slaba motivacija (15).

### **1.2.3 Posljedice smanjenog zadovoljstva poslom medicinskih sestara**

Radno okruženje ima velik utjecaj na sveobuhvatno zdravlje zaposlenika. Značajni novonastali rizici identificirani na radnom mjestu uključuju psihološke opasnosti. Psihološke opasnosti odnose se na interakciju organizacijskih aspekata uključujući sadržaj posla, upravljanje organizacijom i uvjete okoline s potrebama zaposlenika, što utječe na fizičko i psihičko zdravlje zaposlenika. Stres vezan uz posao problem je koji se povezuje s psihološkim opasnostima na radnom mjestu. Važnost ove teme može se objasniti iz dvije perspektive. Prvo, moguće negativne posljedice mogu se pojaviti i za organizacijsku produktivnost i za pojedince. Na primjer, iskustvo boljeg zdravlja i dobrobiti na radnom mjestu generira veću organizacijsku produktivnost, kreativnost i konačne radne rezultate. Iz individualne perspektive, manji stres na

radnom mjestu povezan je s boljim osobnim zdravstvenim ishodima. Primijenjena istraživačka literatura pokazala je jaku povezanost između aspekata radnog mjesta, stresa i zadovoljstva poslom (16).

Nedostatak zadovoljstva poslom može dovesti do fluktuacije, negativnog raspoloženja, smanjenog zdravlja i životne sreće. Može se povezati s nekoliko oblika povlačenja kao što su izostanak s posla, prezentizam i izvedba (17).

Analizom sustavnih pregleda determinanti namjere medicinskih sestara da odu, utvrđeno je da je većina uključenih studija napravila razliku između individualnih i organizacijskih determinanti namjere odlaska. Individualne determinante uključuju dob, spol, bračni status, obrazovanje, stres, izgaranje, predanost, zadovoljstvo poslom i poremećaj spavanja. Organizacijske determinante usredotočene su na loše funkcioniranje upravljanja i nedostatak nadzora. Na individualnoj razini, među svim višestrukim odrednicama fluktuacije, nezadovoljstvo poslom i stres medicinske sestre neki su od najvažnijih čimbenika identificiranih u literaturi. Na primjer, pojedinačne studije koje su proveli Larrabee i dr. pokazale su da je nezadovoljstvo poslom pokazatelj i namjere odlaska kao i stvarne fluktuacije medicinskih sestara (18).

### **1.3. Utjecaj zadovoljstva poslom na učinkovitost rada medicinskih sestara**

Poznato je da je učinak zaposlenika nužan kako bi se zadovoljili sve veći zahtjevi i kvalitetna skrb o pacijentima i na taj način održala kvaliteta zdravstvene ustanove. Uspješnost medicinskih sestara ovisi o njihovom znanju i vještinama, što je moguće samo kroz dobro obrazovanje i kvalitetno iskustvo. U različitim organizacijama zaposlenici se zapošljavaju prema njihovom obrazovanju i iskustvu te se od njih očekuje da rade u skladu sa svojim sposobnostima. Na temelju njihove uspješnosti svaka organizacija isplaćuje posebne poticaje i nagrade svojim zaposlenicima. U zdravstvenom okruženju zadovoljstvo poslom medicinskih sestara ima veliku ulogu u pružanju usluga pacijentima iz različitih zajednica. Zadovoljstvo poslom izravno utječe na učinak medicinske sestre kao što je izostanak s posla i razina stresa, a također izravno utječe na društveni aspekt, loše uvjete rada i organizacijske čimbenike (19).

Zadovoljstvo poslom pozitivno je i uzajamno povezano sa zadovoljstvom životom. Na zadovoljstvo poslom utječe želja zaposlenika da koristi svoje vještine i sposobnosti. U skladu s perspektivom organizacije, zapošljavaju osobe specifične za zadatak da ostvare svoje ciljeve.

Organizacije zapošljavaju one ljude koji odgovaraju zahtjevima njihovog posla, a zaposlenici su zadovoljni svime što im se nudi. Tada se između poslodavca i zaposlenika stvara situacija u kojoj su svi zadovoljni (5).

Visoke razine zadovoljstva poslom mogle bi dovesti do visoke razine organizacijske predanosti koja također doprinosi boljem učinku posla. Organizacijska predanost je povezana s rezultatima pojedinaca koji uključuju učinak na poslu, fluktuaciju i izostanak s posla. Međutim, organizacijska predanost je koristan pokazatelj mogu li se korporativni i radnički ciljevi poticati procedurama upravljanja ljudskim resursom u organizaciji. Ljudski resursi ključni su za organizacijsku učinkovitost jer imaju veliki utjecaj na promicanje konkurentnih organizacijskih prednosti kroz timove angažiranog osoblja. Osoblje s visokom organizacijskom predanosti može dovesti do zaposlenika spremnog uložiti značajne napore u ime organizacije. Zadovoljstvo poslom može utjecati na učinak pojedinca - organizacija koja ima visoku razinu zaposlenika zadovoljnih poslom moći će postići visoku razinu učinka u usporedbi s organizacijama s osobljem koje je manje zadovoljno svojim zaposlenjem (20).

Prirodni je fenomen da svaki čovjek na svijetu dobro funkcionira kada je zadovoljan u svom životu, a to zadovoljstvo dolazi kroz beneficije i nagrade koje dobiva od svoje organizacije. Učinak utječe na produktivnost i konkurenciju na tržištu te zadovoljstvo pacijenata u zdravstvenoj ustanovi. S druge strane, nisko zadovoljstvo poslom može loše utjecati na njihovu izvedbu. U poslovima medicinske sestre potrebno je veliko strpljenje, visoka mentalna razina i fizičke sposobnosti. Stoga medicinske sestre trebaju biti visoko kvalificirane, iskusne i vješte. Što se tiče zadovoljstva poslom, primijenjeno je više teorijskih okvira uključujući Herzbergovu teoriju motivatora i teoriju hijerarhije potreba. Prema ovim teorijama, za pojedinca se kaže da je zadovoljan na poslu ako „navede specifične zahtjeve koje mora ispuniti ili vrijednosti koje mora postići” (19).

### **1.4. Mjerenje zadovoljstva poslom**

Koncept kvalitete radnog života također je godinama fascinirao istraživače i bio je područje interesa psihologa i sociologa, ali sada je dobio zamah i među znanstvenicima i akademikima. Kompromis koji zaposlenik radi s kvalitetom svog radnog života dodatno smanjuje njihovo zadovoljstvo poslom. Cilj poboljšane produktivnosti pomoću ljudskih resursa može se postići samo kada oni dožive zadovoljstvo u pogledu identiteta zadatka, usmjerenosti k cilju,



usmjeravanja i savjetovanja, procjene učinka, odnosa sa suradnicima, uključenosti u posao, razvoja karijere, slobode odlučivanja, autoriteta i odgovornosti, ostanak na istom poslu i naknada. Vrijedno je spomenuti da, ako su zaposlenici od bilo koje skrbi zadovoljni u odnosu na kvalitetu svog radnog života, oni sigurno postižu dobre rezultate (21).

Zadovoljstvo poslom ima dugu povijest širenja organizacijskih istraživanja i jedna je od najviše, ako ne i najviše, proučavanih varijabli u poslovnoj znanosti koje je u središte pažnje dovedeno 30-ih godina kao najproučavanija varijabla u kontekstu organizacijskog ponašanja. Zbog svoje složenosti, na koju utječu različiti čimbenici, ovaj se konstrukt često koristi u radnim i organizacijskim studijama zajedno s ostalim dimenzijama. Čimbenici koji utječu na zadovoljstvo poslom mogu se razmatrati i na individualnoj (uglavnom nečije vrijednosti, ali također i na osobnosti i mentalnom zdravlju) i na organizacijskoj razini (posao, plaćanje, napredovanja, kolege, nadređeni, najviše vodstvo i beneficije/politike). Očekuje se da će viša kvaliteta ravnoteže između poslovnog i privatnog života proizvesti veće zadovoljstvo poslom, dok je veće zadovoljstvo poslom pozitivno povezano s većom organizacijskom predanošću (16).

Neke od najčešće korištenih upitnika za mjerenje zadovoljstva poslom uključuju Indeks zadovoljstva poslom (engl. *Index of Work Satisfaction - IWS*), koji ima i skraćenu verziju od pet stavki, Mjerenje zadovoljstva poslom (engl. *Measure of Job Satisfaction - MJS*), Opća skala posla (engl. *Job in General Scale - JGS*), Upitnik zadovoljstva poslom Andrewa i Witheya, Anketa o zadovoljstvu poslom (engl. *Job Satisfaction Survey - JSS*), Minnesota upitnik zadovoljstva (engl. *Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ*), Subskala zadovoljstva poslom upitnika Michiganske organizacijske procjene (engl. *Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale - MOAQ-JSS*) i Generička ljestvica zadovoljstva poslom (engl. *Generic Job Satisfaction Scale - GJSS*). Neki instrumenti mjere zadovoljstvo poslom kao jednodimenzionalnu globalnu mjeru, dok drugi pretpostavljaju da je to višedimenzionalna konstrukcija (17).

### 2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj istraživanja je ispitati zadovoljstvo poslom i uvjetima rada medicinskih sestara i medicinskih tehničara u privatnoj Specijalnoj bolnici Akromion.

#### 2.1. Specifični ciljevi

1. Ispitati utječu li dob i spol na zadovoljstvo poslom i radnim uvjetima medicinskih sestara i medicinskih tehničara u Specijalnoj bolnici Akromion.
2. Ispitati jesu li stupanj obrazovanja i radno iskustvo statistički značajne varijable na utjecaj o zadovoljstvu poslom i uvjetima rada medicinskih sestara i medicinskih tehničara u Specijalnoj bolnici Akromion.

### 3. METODE RADA I ISPITANICI

#### 3.1. Ustroj studije

Istraživanje je provedeno kao presječna studija s prigodnim uzorkom (22).

#### 3.2. Uzorak

U istraživanju je sudjelovalo 43 medicinske sestre i medicinska tehničara Specijalne bolnice Akromion. Nakon odobrenja Etičkog povjerenstava, istraživanje je provedeno u vremenskom razdoblju od 01. veljače do 30. travnja 2022. godine.

#### 3.3. Instrumenti istraživanja

Za istraživanje je korišten upitnik Indeks zadovoljstva poslom (engl. *The Index of Work Satisfaction* - IWS) koji je dostupan za slobodnu upotrebu i s engleskog jezika preveden na hrvatski jezik. Upitnik se sastoji od dva dijela; prvi dio se odnosi na sociodemografske podatke ispitanika, dok je drugi dio sastavljen od 35 izjava za koje su ispitanici zaokruživali odgovore koji su rangirani prema Likertovoj skali.

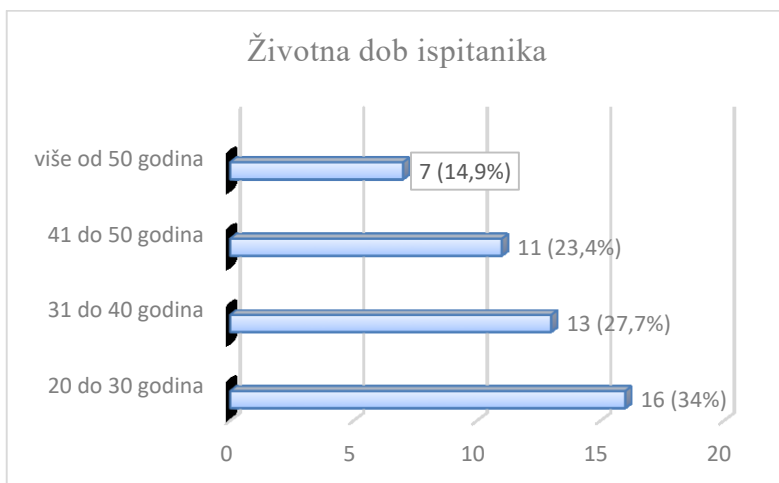
#### 3.4. Statističke metode

Statistička obrada podataka učinjena je programskim paketom STATISTICA 11.0. Za odgovore na pitanja izračunate su frekvencije i postoci ispitanika za ukupnu populaciju, a rezultati su prikazani u tabličnom i grafičkom obliku s izraženim učestalostima i postocima. Utjecaj prediktorskih varijabli (dob, spol, stupanj obrazovanja, bračni status i radno iskustvo) na čimbenike koji utječu na zadovoljstvo poslom i mjestom rada medicinskih sestara/tehničara u privatnoj bolnici ukupne testirane populacije ispitan je višestrukom regresijskom analizom, a rezultati su prikazani tablično. Statistička značajnost svedena je na  $P < 0,05$ .

## 4. REZULTATI

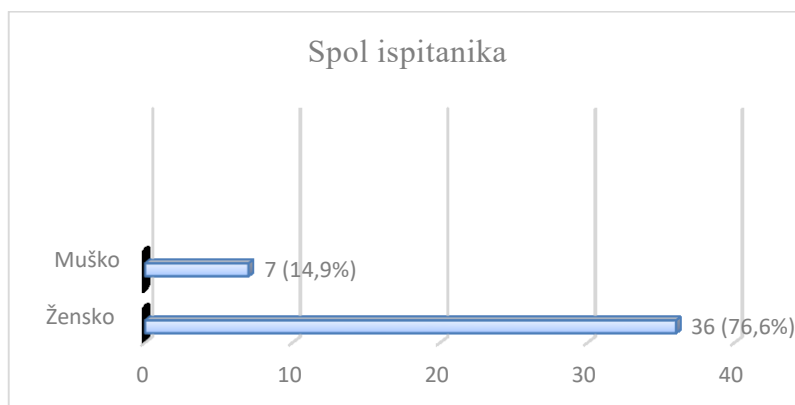
### 4.1. Sociodemografski podaci

Istraživanje je obuhvatilo ukupno 43 ispitanika Specijalne bolnice Akromion, od kojih je najviše onih životne dobi 20 do 30 godina - njih 16 (34 %) (Slika 1).



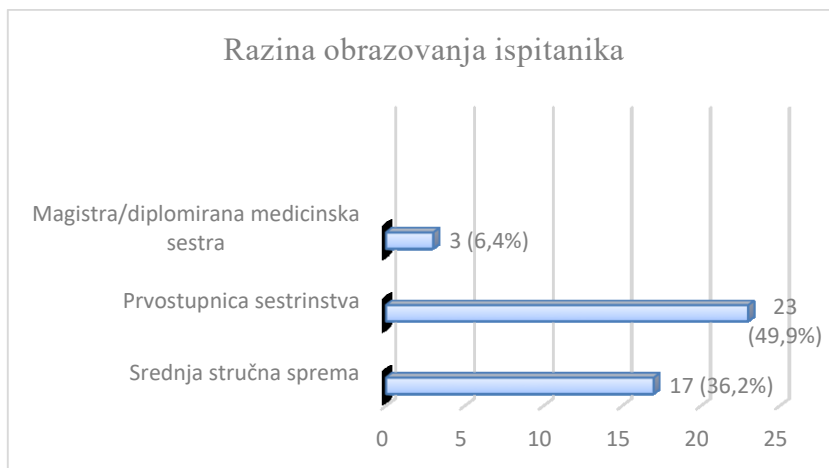
Slika 1. Životna dob ispitanika

Većina ispitanika je ženskog spola - njih 36 (76,1 %) (Slika 2).



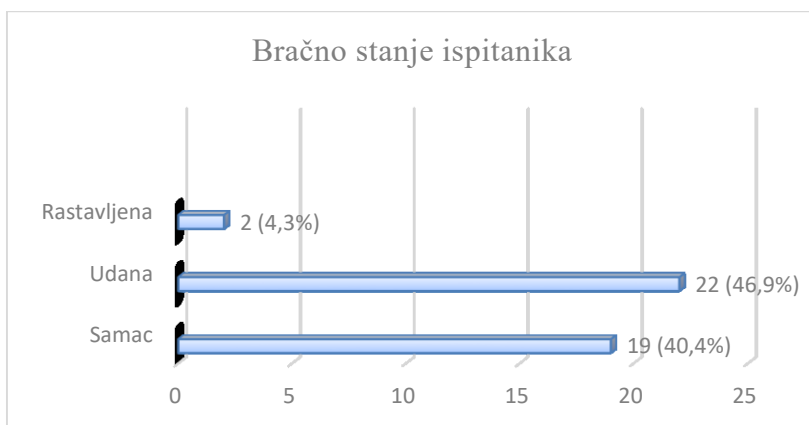
Slika 2. Prikaz spola ispitanika

Najviše ispitanika su prvostupnice, odnosno prvostupnici sestrinstva, njih 23 (48,9 %) (Slika 3).



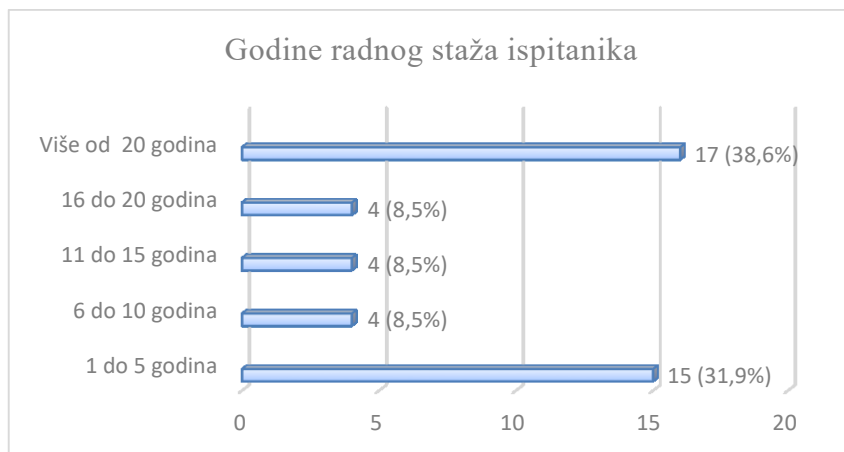
Slika 3. Prikaz razine obrazovanja ispitanika

Od ukupnog broja ispitanika, najviše ih je udatih odnosno oženjenih - njih 22 (46,9 %) (Slika 4).



Slika 4. Prikaz bračnog statusa ispitanika

Većina ispitanika ima više od 20 godina radnog staža u zdravstvu - njih 16 (34 %) (Slika 5).



Slika 5. Prikaz godina radnog staža ispitanika

#### 4.2. Zadovoljstvo poslom

Tablica 1 prikazuje zadovoljstvo plaćom gdje se najveći broj ispitanika slaže s tom tvrdnjom - njih 14 (29,8 %), zatim mišljenje o razumnoj plaći s obzirom na to što se očekuje od medicinskih sestara i tehničara, gdje se najveći broj ispitanika ne slaže s tom tvrdnjom - njih 20 (42,6 %), činjenicu da su pošteno plaćeni u odnosu na druge bolnice, gdje se najveći broj ispitanika ne slaže s tom tvrdnjom - njih 17 (36,2 %) te mišljenje da je u njihovoj bolnici potrebno nadograditi raspored plaća za medicinske sestre, gdje se najveći broj ispitanika slaže s tom tvrdnjom - njih 26 (55,3 %)

Tablica 1. Mišljenje ispitanika vezano za plaću medicinskih sestara i tehničara

Tvrdnja	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Moja sadašnja plaća je zadovoljavajuća.	4	8,5	12	25,5	10	21,3	14	29,8	3	6,4
S obzirom na ono što se očekuje od medicinskih sestara u ovoj bolnici, plaća je razumna.	5	10,7	20	42,6	13	27,7	5	10,6	0	0
Prema onome što čujem o plaćama medicinske sestre u drugim bolnicama, u ovoj bolnici smo pošteno plaćeni	4	8,5	17	36,1	11	23,4	11	23,4	0	0
U ovoj bolnici potrebno je nadograditi raspored plaća za medicinske sestre.	0	0	1	2,1	5	10,7	26	55,3	11	23,4

1 – u potpunosti se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5 u potpunosti se slažem

Tablica 2 prikazuje mišljenja ispitanika o odgovornosti, gdje se najveći broj - njih 20 (42,6 %) niti slaže niti ne slaže s tvrdnjom da medicinske sestre i tehničari imaju previše odgovornosti, a premalo ovlasti, ne slažu s tvrdnjom da im je dopuštena velika neovisnost -njih 16 (34 %), ne slažu se s tvrdnjom da imaju slobodu u svom radu donositi važne odluke koje smatraju prikladnim i mogu računati na svoje nadređene koji će ih podržati - njih 16 (34 %), niti slažu niti ne slažu s tvrdnjom da njihovi nadređeni donose sve odluke - njih 15 (31,9 %) te se ne slažu s tvrdnjom da su pod nadzorom više nego što je potrebno - njih 20 (42,6 %).

Tablica 2. Mišljenje ispitanika o odgovornosti, neovisnosti te mogućnosti donošenja odluka

	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Imam previše odgovornosti, a nemam dovoljno ovlasti.	0	0	10	21,3	20	42,6	10	21,3	3	6,4
Dopuštena mi je velika neovisnost.	1	2,1	16	27,7	15	31,9	10	21,3	1	2,1
Imam slobodu u svom radu donositi važne odluke.	2	4,3	13	27,6	13	27,6	14	28,8	1	2,1
Moji nadređeni donose sve odluke.	1	2,1	3	6,4	15	31,8	14	28,8	0	0
Osjećam da sam pod nadzorom više nego što je potrebno.	6	12,8	20	42,6	9	19,1	7	14,9	1	2,1

1 – u potpunosti se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5 u potpunosti se slažem

Tablica 3 prikazuje odgovor ispitanika na tvrdnju o vlastitoj percepciji doprinosa programu skrbi za svakog svog pacijenta, gdje se najveći broj ispitanika - njih 29 (61,7 %) s njome slaže, zatim odgovore na tvrdnju da se ponekad se od medicinske sestre zahtijeva da na svom poslu rade stvari koje su protiv njihove prosudbe kao profesionalnih medicinskih sestara, gdje se najviše njih 18 (38,3 %) s njome ne slaže, odgovore na tvrdnju da medicinska sestra ima dovoljno vremena za izravnu brigu o pacijentima, gdje se većina ispitanika - njih po 13 (27,7 %) niti slaže niti ne slaže 13 se ne slaže, odgovore na tvrdnju da medicinska sestra ima dovoljno vremena i prilike razgovarati o problemima skrbi o pacijentima s drugim osobljem, s kojom se ispitanici uglavnom niti slažu niti ne slažu -njih 15 (31,9 %), odgovore na tvrdnju da konkretan posao medicinske sestre ne zahtijeva puno vještine, s kojom se ispitanici uglavnom u potpunosti ne slažu - njih 21 (44,7 %) te odgovore na tvrdnju da većina ljudi cijeni važnost sestrinske skrbi za bolničke pacijente, s kojom se slaže 19 ispitanika (40,4 %) i međusobnom pomaganju, gdje se najveći broj ispitanika - njih 27 (57,4 %) slaže s navedenom tvrdnjom.



Tablica 3. Mišljenja ispitanika o razini skrbi za pacijenta

Tvrdnja	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Smatram da dovoljno doprinosim programu skrbi za svakog svog pacijenta.	0	0	1	2,1	6	12,8	29	61,7	7	14,9
Ponekad se od mene zahtijeva da radim stvari koje su protiv moje prosudbe kao profesionalne med. sestre.	2	4,3	18	38,3	13	27,7	8	17,0	2	4,3
Imam dovoljno vremena za izravnu brigu o pacijentima.	4	8,5	13	27,7	13	27,7	11	23,4	2	4,3
Imam dovoljno vremena i prilike razgovarati o problemima skrbi o pacijentima s drugim osobljem.	2	4,2	13	27,7	15	31,9	17	36,2	1	2,1
Moj konkretan posao zaista ne zahtijeva puno vještine.	21	44,7	20	42,6	1	2,1	1	2,1	0	0
Većina ljudi cijeni važnost sestrinske skrbi za bolničke pacijente.	0	0	10	21,3	12	25,5	19	40,4	2	4,2
Medicinske sestre u mojoj službi pomažu jedna drugoj kada je to potrebno.	2	4,2	2	4,2	7	14,9	27	57,4	5	10,7

1 – u potpunosti se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5 u potpunosti se slažem

U Tablici 4 prikazani su odgovori na tvrdnje o previše uključenosti medicinskih sestara u papirologiju, gdje se najveći broj ispitanika - njih po 13 (27,7 %) niti slaže niti se ne slaže i ne slaže se s tom tvrdnjom, zatim o odgovore na tvrdnju da bi medicinska sestra imala puno više vremena provoditi s pacijentom da nema toliko papirologije, gdje se njih 17 (36,2 %) s njome slaže, da bi medicinske sestre mogle bolje raditi kad ne bi imale toliko posla cijelo vrijeme, s kojom se slaže 28 ispitanika (59,6 %), odgovori na tvrdnju da medicinske sestre imaju priliku

sudjelovati u procesu donošenja administrativnih odluka, s kojom se 18 ispitanika (38,3 %) niti slaže niti ne slaže, odgovore na tvrdnju da administrativne odluke u njihovoj bolnici previše ometaju skrb o pacijentima s kojom se većina ispitanika - njih 16 (34 %) niti slaže niti ne slaže te odgovori na tvrdnju da se administratori savjetuju s osobljem o svakodnevnim problemima i postupcima, s kojom se isti broj ispitanika - njih 13 (27,7 %) niti slaže niti ne slaže i 13 se ne slaže.

Tablica 4. Mišljenje ispitanika o papirologiji i administraciji u svojoj bolnici

Tvrdnja	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Od medicinskih sestara u ovoj bolnici traži se previše papirologije.	0	0	6	12,8	13	27,7	13	27,7	11	23,4
Mogla bih puno više vremena provoditi s pacijentom da nema toliko papirologije.	0	0	5	10,7	14	28,8	17	36,2	7	14,9
Mislim da bih mogla bolje raditi kad ne bih imala toliko posla cijelo vrijeme.	0	0	3	6,4	9	19,1	28	59,6	3	6,4
Medicinske sestre imaju priliku sudjelovati u procesu donošenja administrativnih odluka.	1	2,1	15	31,9	18	38,3	8	17,0	1	2,1
Administrativne odluke u ovoj bolnici previše ometaju skrb o pacijentima.	0	0	11	23,4	16	34,0	14	28,8	2	4,3
Administratori se savjetuju s osobljem o svakodnevnim problemima i postupcima.	5	10,7	12	25,5	13	27,7	13	27,7	0	0

1 – u potpunosti se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5 u potpunosti se slažem

U Tablici 5 prikazani su odgovori na tvrdnje koje se odnose na sestrinstvo općenito. S tvrdnjom da medicinske sestre imaju dovoljnu kontrolu nad organiziranjem vlastitih smjena u njihovoj bolnici većina ispitanika - njih 14 (29,8 %) se ne slaže, s tvrdnjom da postoji veliki jaz između uprave bolnice i svakodnevnih problema sestrinske službe najveći broj ispitanika - njih 15 (31,9 %) se niti slaže niti ne slaže, s tvrdnjom da u njihovoj bolnici nema dovoljno mogućnosti za napredovanje medicinskih sestara se najveći broj ispitanika - njih 17 (36,2 %) slaže, a da sestrinstvo nije široko priznato kao važna profesija slaže se 21 (44,7 %) ispitanik. S tvrdnjom da nema sumnje da je ono što medicinske sestre rade na svom poslu zaista važno, najveći broj ispitanika - njih 23 (48,9 %) se slaže, s tvrdnjom da se ponose svojim zanimanjem slaže se 21 (44,7 %) ispitanik, dok se s tvrdnjom o ponovnom izabiranju sestrinstva kao zanimanja slaže 14 (29,8 %) ispitanika.

Tablica 5. Općenito mišljenje ispitanika o svojoj profesiji

Tvrdnja	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Medicinske sestre imaju dovoljnu kontrolu nad organiziranjem vlastitih smjena u mojoj bolnici.	4	8,5	14	29,8	11	23,4	10	21,3	4	8,5
Veliki je jaz između uprave ove bolnice i svakodnevnih problema sestrinske službe.	0	0	11	23,4	15	31,9	13	27,7	4	8,5
U ovoj bolnici nema dovoljno mogućnosti za napredovanje medicinskih sestara.	1	2,1	6	12,8	7	14,9	17	36,2	12	25,5
Sestrinstvo nije široko priznato kao važna profesija.	3	6,4	4	8,5	5	10,6	21	44,7	10	21,3
Nema sumnje da je ono što radim na svom poslu zaista važno.	0	0	0	0	1	2,1	23	48,9	19	40,4
Čini me ponosnim kad razgovaram s drugim ljudima o onome što radim na svom poslu.	2	4,3	3	6,4	5	10,6	21	44,7	12	25,5
Kada bih ponovo odlučivala o svom zanimanju, opet bih izabrala sestrinstvo.	8	17,0	2	4,3	9	19,1	14	29,8	8	17,0

Tablica 6 prikazuje odgovore na tvrdnje koje se odnose na timski rad i odnos liječnika prema medicinskim sestrama. S tvrdnjom da u njihovoj bolnici postoji dobar timski rad i suradnja između različitih razina medicinskog osoblja slaže se 21 ispitanik (44,7 %), a s tvrdnjom da medicinske sestre u njihovoj službi nisu tako ljubazne i susretljive koliko bi željele, jednak broj - njih po 13 se niti slaže niti ne slaže i ne slaže. Što se tiče odnosa s liječnicima, s tvrdnjom da liječnici općenito surađuju s medicinskim sestrama u njihovoj bolnici slaže se 31 ispitanik (65,9 %). S tvrdnjom da bi medicinske sestre voljele da liječnici pokažu više poštovanja prema vještini i znanju medicinskih sestara slaže se 24 ispitanika (51,1 %), dok se s tvrdnjom da liječnici u njihovoj bolnici općenito razumiju i cijene ono što rade medicinske sestre slaže se 14 medicinskih sestara (29,8 %).

Tablica 6. Mišljenje ispitanika o timskom radu i odnosu liječnika prema medicinskim sestrama

Tvrdnja	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
U mojoj bolnici postoji dobar timski rad i suradnja između različitih razina medicinskog osoblja.	2	4,3	3	6,4	16	34,0	21	44,7	1	2,1
Medicinske sestre u mojoj službi nisu tako ljubazne i susretljive koliko bih željela.	7	14,9	13	27,7	13	27,7	2	4,3	1	2,1
Liječnici općenito surađuju s medicinskim sestrama u mojoj bolnici.	1	2,1	2	4,3	8	17,0	31	65,9	1	2,1
Voljela bih da liječnici pokažu više poštovanja prema vještini i znanju medicinskih sestara.	0	0	3	6,4	5	10,7	24	51,1	11	23,4
Liječnici u ovoj bolnici općenito razumiju i cijene ono što rade medicinske sestre.	2	4,3	13	27,7	13	27,7	14	29,8	1	2,1

1 – u potpunosti se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5 u potpunosti se slažem

### 4.3. Višestruka regresijska analiza čimbenika

U svrhu utvrđivanja mogućeg utjecaja sociodemografskih varijabli (dob, spol, stručna sprema, stupanj obrazovanja, bračni status, radno iskustvo) na čimbenike koji utječu na zadovoljstvo poslom i mjestom rada medicinskih sestara/tehničara u privatnoj bolnici ispitan je korištenjem višestruke regresijske analize.

Rezultati višestruke regresijske analize pokazuju vidljivo dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnju o zadovoljstvu plaćom. Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, stupanj obrazovanja i dob. Jedina statistički značajna varijabla za nezadovoljno svojom plaćom je radno iskustvo (Tablica 7).

Tablica 7. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o zadovoljstvu/nezadovoljstvu plaćom medicinskih sestara/tehničara

Prediktorske varijable	Zadovoljstvo plaćom		Nezadovoljstvo plaćom	
	$\beta$	P	$\beta$	P
Dob	0,32	0,025*	0,22	0,075
Spol	0,07	0,92	0,07	0,92
Stupanj obrazovanja	0,37	0,02*	0,27	0,05
Bračni status	0,19	0,24	0,09	0,38
Radno iskustvo	0,44	0,001*	0,32	0,04*
	R=0,57; P=0,002*		R=0,43; P=0,04*	

Višestrukom regresijskom analizom potvrđen je dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnje „S obzirom na ono što se očekuje od medicinskih sestara u ovoj bolnici, plaća je razumna.“ i „U ovoj bolnici potrebno je nadograditi raspored plaća za medicinske sestre.“ Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, dob i stupanj obrazovanja (Tablica 8).

Tablica 8. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o razumnosti i potrebi za nadogradnjom plaća medicinskih sestara

Prediktorske varijable	Razumnost plaće		Potreba za nadogradnjom plaće	
	$\beta$	P	$\beta$	P
Dob	0,42	0,002*	0,43	0,001*
Spol	0,06	0,92	0,0	0,92
Stupanj obrazovanja	0,39	0,002*	0,47	0,001*
Bračni status	0,20	0,37	0,17	0,54
Radno iskustvo	0,47	0,001*	0,49	0,000*
	R=0,64; P=0,000*		R=0,67; P=0,000*	

Višestrukom regresijskom analizom potvrđen je dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnje „Smatram da dovoljno doprinosim programu skrbi za svakog svog pacijenta.“ i „Osjećam da sam pod nadzorom više nego što je potrebno.“ Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, dob i stupanj obrazovanja (Tablica 9).

Tablica 9. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o doprinosu programu skrbi za svakog svog pacijenta i osjećaju nadzora više nego je potrebno

Prediktorske varijable	Doprinos programu skrbi		Osjećaj prevelikog nadzora	
	$\beta$	P	$\beta$	P
Dob	0,45	0,001*	0,31	0,03*
Spol	0,06	0,92	0,06	0,92
Stupanj obrazovanja	0,43	0,001*	0,23	0,04*
Bračni status	0,17	0,54	0,12	0,57
Radno iskustvo	0,47	0,000*	0,34	0,01*
	R=0,64; P=0,001*		R=0,52; P=0,03*	

Višestruka regresijska analiza potvrdila je dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnju „Mislim da bih mogla bolje raditi kad ne bih imala toliko posla cijelo vrijeme.“ i „U ovoj bolnici nema dovoljno mogućnosti za napredovanje medicinskih sestara.“

Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, dob i stupanj obrazovanja (Tablica 10).

Tablica 10. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o mišljenju boljeg rada sa smanjenjem posla i nedovoljne mogućnosti za napredak medicinskih sestara

Prediktorske varijable	Bolji rad sa smanjenjem posla		Nedovoljna mogućnost napredovanja	
	$\beta$	P	$\beta$	P
Dob	0,26	0,04*	0,33	0,002*
Spol	0,06	0,92	0,06	0,92
Stupanj obrazovanja	0,24	0,05*	0,29	0,02*
Bračni status	0,12	0,57	0,12	0,57
Radno iskustvo	0,32	0,01*	0,36	0,001*
	R=0,49; P=0,04*		R=0,51; P=0,01*	

Višestruka regresijska analiza potvrdila je dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnju „Moj konkretan posao zaista ne zahtijeva puno vještine.“ i „Sestrinstvo nije široko priznato kao važna profesija.“ Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, dob i stupanj obrazovanja (Tablica 11).

Tablica 11. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje da posao medicinske sestre zahtijeva puno vještine i da sestrinstvo nije priznato kao važna profesija

Prediktorske varijable	Zahtijevanje vještina		Nepriznavanje profesije	
	$\beta$	P	$\beta$	P
Dob	0,49	0,001*	0,41	0,002*
Spol	0,06	0,92	0,06	0,92
Stupanj obrazovanja	0,43	0,001*	0,32	0,04*
Bračni status	0,12	0,57	0,12	0,57
Radno iskustvo	0,54	0,000*	0,44	0,001*
	R=0,62; P=0,000*		R=0,54; P=0,003*	

Višestruka regresijska analiza potvrdila je dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnju „Nema sumnje da je ono što radim na svom poslu zaista važno.“ i „Čini me ponosnim kad razgovaram s drugim ljudima o onome što radim na svom poslu. Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, dob i stupanj obrazovanja (Tablica 12).

Tablica 12. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o važnosti posla medicinske sestre i osjećaju ponosa na svoj posao

Prediktorske varijable	Važnost posla		Osjećaj ponosa	
	$\beta$	P	$\beta$	P
Dob	0,44	0,001*	0,40	0,001*
Spol	0,06	0,92	0,06	0,92
Stupanj obrazovanja	0,39	0,001*	0,36	0,02*
Bračni status	0,12	0,57	0,12	0,57
Radno iskustvo	0,48	0,000*	0,42	0,000*
	R=0,65; P=0,000*		R=0,58; P=0,002*	

Višestruka regresijska analiza potvrdila je dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnju „Medicinske sestre u mojoj službi pomažu jedne drugima kada je to potrebno.“ i „Liječnici općenito surađuju s medicinskim sestrama u mojoj bolnici.“ Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, dob i stupanj obrazovanja (Tablica 13).



Tablica 13. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnje o međusobnom pomaganju medicinskih sestara i suradnji s liječnicima

Prediktorske varijable	Međusobno pomaganje		Suradnja s liječnicima	
	$\beta$	P	$\beta$	P
Dob	0,36	0,018*	0,38	0,01*
Spol	0,06	0,92	0,06	0,92
Stupanj obrazovanja	0,30	0,04*	0,34	0,02*
Bračni status	0,12	0,57	0,12	0,57
Radno iskustvo	0,38	0,01*	0,40	0,01*
	R=0,52; p=0,01*		R=0,54; P=0,01*	

Višestruka regresijska analiza potvrdila je dobar, statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli na tvrdnju „Voljela bih da liječnici pokažu više poštovanja prema vještini i znanju medicinskih sestara.“ Vrijednosti beta koeficijenata pokazuju da statistički značajan doprinos ukupnoj korelaciji imaju varijable radno iskustvo, dob i stupanj obrazovanja (Tablica 14).

Tablica 14. Rezultati regresijske analize za odgovore na tvrdnju o iskazivanju više poštovanja medicinskim sestrama od strane liječnika

Prediktorske varijable	$\beta$	P
Dob	0,48	0,001*
Spol	0,06	0,92
Stupanj obrazovanja	0,43	0,001*
Bračni status	0,12	0,57
Radno iskustvo	0,52	0,000*
	R=0,63; P=0,000*	

## 5. RASPRAVA

U malezijskoj privatnoj bolnici provedeno je istraživanje s ciljem ispitivanja zadovoljstva poslom i čimbenika koji doprinose zadovoljstvu poslom među medicinskim sestrama. U istraživanju je sudjelovalo 209 medicinskih sestara. Indeks zadovoljstva poslom koji je razvio Stamps usvojen je za mjerenje razine zadovoljstva poslom među medicinskim sestrama koji je pokazao da su medicinske sestre životne dobi manje od 30 godina zadovoljnije poslom u privatnoj bolnici u odnosu na one u dobi od 30 i više godina. Niska razina zadovoljstva poslom među medicinskim sestrama odražava se najnižim ocjenama na plaćama, zahtjevima zadataka i organizacijskim politikama. Ovo istraživanje pokazuje nisko zadovoljstvo poslom među medicinskim sestrama iz privatnih bolnica, posebice s niskom plaćom. Medicinske sestre više su zabrinute za aspekte koji izravno utječu na njihovu osobnu dobrobit. Autori su zaključili da bi uprava bolnice trebala razmotriti privlačniju plaću, kao i druge poticaje za povećanje zadovoljstva poslom među medicinskim sestrama (23).

U privatnim bolnicama u Kerali (Indijska savezna država), u vrijeme socioekonomske stigme i prijekornog protesta proučavala se razina zadovoljstva medicinskih sestara. Istraživanje je operacionalizirano prikupljanjem podataka pomoću upitnika od 81 pitanja iz 200 uzoraka te analizom podataka. Čimbenici koji su uključeni u upitnik odnosili su se na zadovoljstvo plaćom, profesionalizmom, autonomijom, brigom o pacijentima, radnim opterećenjem, odnosom sa suradnicima. Glavne neovisne varijable studije bile su dob, spol i radno iskustvo. Studija je pokazala da je većina medicinskih sestara koje rade u privatnim bolnicama umjereno zadovoljna svojim poslom, a nezavisne varijable, dob, spol i iskustvo imaju značajan utjecaj na zadovoljstvo poslom. Autori su zaključili da budući da je zadovoljstvo poslom medicinskih sestara u izravnoj vezi s kvalitetom zdravstvene skrbi, imperativ identificirati i pozabaviti se onim čimbenicima koji su kamen spoticanja zadovoljstvu poslom od strane kreatora politike, administratora i menadžera (24).

Zadovoljstvo poslom medicinskih sestara i stres na poslu važna su pitanja koja se tiču njihove fluktuacije. Iako postoje neke novije deskriptivne studije o zadovoljstvu poslom u javnim bolnicama, vrlo ograničeno istraživanje o ovoj temi pronađeno je u privatnom bolničkom okruženju. Stoga su autori proveli istraživanje o zadovoljstvu poslom medicinskih sestara u privatnoj bolnici u Hong Kongu, po čemu se nalazi mogu usporediti s onima u javnim bolnicama i diljem zemalja. Uz stopu odgovora od 74,3 %, rezultati 139 ispitanika pokazali su

da su medicinske sestre u privatnoj bolnici imale ukupnu umjerenu razinu zadovoljstva radom i ocijenili su profesionalni status domenom najvišeg zadovoljstva. Medicinske sestre također su prijavile umjerenu razinu stresa na poslu i namjeru da daju otkaz. Medicinske sestre starije dobi i s više radnog iskustva u privatnoj bolnici ukazale su na višu razinu zadovoljstva poslom, osobito s plaćom i autonomijom (25).

Na zadovoljstvo poslom utječu čimbenici koji su interpersonalni (između medicinske sestre i kolega), intrapersonalni (unutar medicinske sestre) i izvanosobni (vanjski čimbenici). Primarni cilj istraživanja bio je ispitati i opisati čimbenike koji utječu na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara u privatnoj jedinici za intenzivnu skrb. Drugi cilj bio je omogućiti preporuke za povećanje zadovoljstva poslom medicinskih sestara u ovoj privatnoj jedinici za intenzivnu skrb. Populacija se sastojala od medicinskih sestara u privatnoj jedinici intenzivne njege u istočnom Capeu (jedna od devet provincija u Južnoafričkoj Republici). U istraživanju je sudjelovalo ukupno 39 diplomiranih medicinskih sestara. Većina sudionika (82 %; n = 32) izjavila je da su uživali u radu sa svojim članovima tima. Osim toga, bilo je očito da većina (79 %; n = 30) smatrala da su dovoljno educirani. Medicinske sestre smatraju da imaju podršku uprave i bile su zadovoljne na svom radnom mjestu. Područja koja su izazivala zabrinutost uključivala su plaće, godišnji odmor i priznanja. Većina medicinskih sestara u ovoj privatnoj jedinici za intenzivnu skrb bila je izuzetno zadovoljna svojim poslom. Međutim, bilo je područja u kojima se to moglo poboljšati (26).

U mnogim zemljama s niskim i srednjim dohotkom nedostaju ljudski resursi potrebni za provedbu osnovnih zdravstvenih intervencija. Zdravstveni sustav s ograničenim brojem medicinskih sestara ne može učinkovito funkcionirati. Iako je preporučeni omjer medicinske sestre i liječnika 4:1, omjer u Pakistanu je obrnut - s 2,7 liječnika na jednu medicinsku sestru. Rezultati istraživanja pokazali su da su svi ispitanici pristupili profesiji po vlastitom izboru i obitelji su ih podržavale u odluci da nastave svoju karijeru, ali su sada pokazali da nisu zadovoljni svojim poslom, odnosno brojem zaposlenih medicinskih sestara, načinom organizacije rada, preopterećenosti poslom, radnim uvjetima, plaćom i mogućnošću za napredovanjem. Ova je studija identificirala potrebu za reformom politika za zadržavanje medicinskih sestara na svojim radnim mjestima, a jednostavne mjere koje zahtijevaju bolju praksu upravljanja mogle bi značajno poboljšati radno okruženje, a time i zadržavanje medicinskih sestara i zadovoljstvo poslom (27).

Sestrinska profesija nije samo fizički zahtjevna, već također uključuje korištenje mentalne energije i pridonosi mentalnoj iscrpljenosti kada je osoba kontinuirano izložena stresnim događajima i okolnostima. To neizbježno dovodi do sagorijevanja i nezadovoljstva poslom. Stoga je provedeno istraživanje s ciljem identifikacije razine zadovoljstva poslom i problem sagorijevanja među medicinskim sestrama te utvrditi odnose između demografske varijable, zadovoljstva poslom i izgaranja u privatnoj bolnici u Kajangu, Malezija. U istraživanju je sudjelovalo 167 ispitanika, a rezultati su pokazali da su razina zadovoljstva poslom i sagorijevanja među medicinskim sestrama na visokoj razini. Medicinske sestre prijavljuju umjerenu do visoku razinu nezadovoljstva poslom i iscrpljenosti. Autori su zaključili da će nalazi ove studije pružiti značajna saznanja administrativnom odjelu za sestrinstvo u rješavanju očekivanja i potreba njihovih medicinskih sestara (28).

U Engleskoj je provedeno istraživanje s ciljem ispitivanja zadovoljstva poslom bolničkih medicinskih sestara, individualnih i organizacijskih karakteristika korištenjem ljestvice odjelnih organizacijskih značajki (engl. *Ward Organizational Features Scales - WOFS*). Ispitani su odnosi između aspekata organizacije akutnih bolničkih odjela, osobnih karakteristika medicinskih sestara i zadovoljstva poslom medicinskih sestara na nacionalno reprezentativnom uzorku od 834 medicinske sestre. Analiza pridonosi sve većem broju dokaza koji pokazuju važnost međuljudskih odnosa za zadovoljstvo medicinskih sestara poslom. Osobito je naglašen pozitivan doprinos kohezivnosti medicinskog osoblja na odjelu, ali je također uočen potencijal da mnoge trenutne strategije uprave i radna okruženja potkopaju razvoj kohezivnih radnih odnosa. Drugi utjecajni čimbenici su odnosi medicinskih sestara s medicinskim osobljem, percepcija njihovog opterećenja i njihova procjena prikladnosti sustava sestrinstva. Naglašena je važnost mjerenja subjektivnih procjena medicinskih sestara o svom radnom okruženju. Utvrđena je slaba povezanost između ocjene i zadovoljstva poslom, a individualne karakteristike medicinske sestre nisu povezane sa zadovoljstvom poslom (29).

## 6. ZAKLJUČAK

Analizom rezultata izvedeni su sljedeći zaključci:

1. Korištenjem višestruke regresijske analize ispitan je utjecaj sociodemografskih varijabli (dob, spol, stručna sprema, stupanj obrazovanja, bračni status, radno iskustvo) na čimbenike koji utječu na zadovoljstvo poslom i mjestom rada medicinskih sestara/tehničara u privatnoj bolnici.
2. Spol i bračni status nemaju nikakav utjecaj na zadovoljstvo poslom i mjestom rada.
3. Godine radnog iskustva, dob i stupanj obrazovanja bolje koreliraju sa zadovoljstvom poslom i mjestom rada.
4. Od 35 testiranih tvrdnji u slučaju njih 14 ove tri prediktorske varijable imaju i statistički značajan utjecaj na odgovore o zadovoljstvu poslom i mjestom rada.
5. U slučaju svih 14 tvrdnji radno iskustvo ima najveći utjecaj.
6. Radno iskustvo je jedina varijabla sa statistički značajnim doprinosom ukupnoj korelaciji u slučaju tvrdnje vlastitog dojma da je dosta medicinskih sestara u bolnici nezadovoljno svojom plaćom.

## 7. SAŽETAK

**CILJ ISTRAŽIVANJA:** Ispitati zadovoljstvo poslom i uvjetima rada medicinskih sestara i medicinskih tehničara u privatnoj Specijalnoj bolnici Akromion.

**NACRT STUDIJE:** Presječna studija.

**ISPITANICI I METODE:** U istraživanju je sudjelovalo 43 medicinske sestre i medicinska tehničara. Za istraživanje je korišten upitnik Indeks zadovoljstva poslom (engl. *The Index of Work Satisfaction - IWS*).

**REZULTATI:** U istraživanju je sudjelovalo najviše onih ispitanika životne dobi 20 do 30 godina, ženskog spola, prvostupnica sestринства, radnog iskustva više 20 godina. Manje od trećine ispitanika zadovoljno je svojom plaćom (n=14; 29,8 %). 34 % (n=16) se ne slaže s tvrdnjom da imaju slobodu u svom radu donositi važne odluke. Čak 61,7 % (n=29) ispitanika smatra da doprinosi programu skrbi za svakog svog pacijenta. 36,2 % (n=17) ispitanika smatra da bi medicinske sestre imale puno više vremena provoditi s pacijentom da nema toliko papirologije. Čak 65,9 % (n=31) ispitanika smatra da liječnici općenito surađuju s medicinskim sestrama, dok 51,1 % (n=24) smatra da bi liječnici trebali imati više poštovanja prema vještini i znanju medicinskih sestara.

**ZAKLJUČAK:** Spol i bračni status nemaju nikakav utjecaj na zadovoljstvo poslom i mjestom rada. Godine radnog iskustva, dob i stupanj obrazovanja bolje koreliraju sa zadovoljstvom poslom i mjestom rada. Radno iskustvo je jedina varijabla sa statistički značajnim doprinosom ukupnoj korelaciji u slučaju tvrdnje vlastitog dojma da je velik broj medicinskih sestara u bolnici nezadovoljno svojom plaćom.

**Ključne riječi:** medicinska sestra; pacijent; radno mjesto; zadovoljstvo poslom

## 8. SUMMARY

### **Satisfaction with the work and working conditions of nurses and technicians in a private hospital**

THE RESEARCH AIM: To determine job satisfaction and working conditions of nurses/technicians in private Special Hospital Akromion.

STUDY DRAFT: A cross-sectional study.

SUBJECTS AND METHODS: The research included 43 nurses/technicians. The Index of Work Satisfaction (IWS) questionnaire was used for the research.

RESULTS: Most of the respondents aged 20 to 30, female, with a bachelor's degree in nursing, and more than 20 years of work experience participated in the research. Less than a third of respondents are satisfied with their salary (n=14; 29.8%). 34% (n=16) disagree with the statement that they have the freedom to make important decisions in their work. As many as 61.7% (n=29) respondents believe that they contribute to the care program for each of their patients. 36.2% (n=17) of respondents believe that nurses would have much more time to spend with patients if there were not so much paperwork. As many as 65.9% (n=31) of respondents believe that doctors generally cooperate with nurses, while 51.1% (n=24) believe that doctors should have more respect for the skills and knowledge of nurses.

CONCLUSION: Gender and marital status have no influence on job and workplace satisfaction. Years of work experience, age, and level of education correlate better with job and workplace satisfaction. Work experience is the only variable with a statistically significant contribution to the total correlation in the case of the expressing their opinion regarding the dissatisfaction of many nurses with their salary.

Keywords: nurse; patient; working place; job satisfaction

## 9. LITERATURA

1. Inayat W, Jahanzeb Khan M. A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. Hindawi. 2021;1-9.
2. Weiss HM, Merlo KL. Job Satisfaction. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. 2015;12:833-8.
3. Unanue1 W, Gómez ME, Cortez D, Oyanedel JC, Mendiburo-Seguel A. Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. Front. Psychol. 2017;8(680):1-17.
4. Brikend A. Job satisfaction: a literature review. Managem Res Practice. 2011;3(4):77-86.
5. Sharma A, Kaushal V, Pandey N, Arora P, Thiyagarajan A, Bhattacharya S. Assessment of Job Satisfaction among Nursing Officers Working at a Tertiary Care Hospital in Northern India. CHRISMED J Health Res. 2020;7:35-41.
6. Bezdoba M, Šunje A. Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. European Research on Management and Business Economics. 2021;27(2):1-10.
7. Madrid HP, Barros E, Vasquez CA. The Emotion Regulation Roots of Job Satisfaction. Front. Psychol. 2020;11:1-8.
8. Bargsted M, Ramírez-Vielma R, Yeves J. Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. Journal of Work and Organizational Psychology. 2019;35(3):157-63.
9. Locke EA. Work Motivation. Encyclopedia of Applied Psychology. Elsevier; 2014. str. 709-13.
10. Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. Croat Med J. 2012;53:263-70.
11. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job Satisfaction Challenges Of Nurses In The Intensive Care Unit: A Qualitative Study. Risk Management and Healthcare Policy 2019;12 233-42.
12. Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. y. International Nursing Review. 2016;63:84-91.
13. Wood D. Nursing Career Satisfaction vs. Job Satisfaction. AMN Healthcare; 2014. Dostupno na adresi: <https://www.rn.com/nursing-news/nursing-career-satisfaction-vs-job-satisfaction/> (datum pristupa 21.06.2022.)




14. Al-Qahtani AH, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. *QScience Connect*. 2020;1(1):1-11.
15. Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abosse Z, van Roosmalen J, i sur. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2018;18(46):1-13.
16. Aazami S, Shamsuddin K, Akmal S, Azami G. The Relationship Between Job Satisfaction and Psychological/Physical Health among Malaysian Working Women. *Malays J Med Sci*. 2015;22(4):40-6.
17. Sinval J, Maroco J. Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PloS ONE*. 2020;15(4):1-21.
18. Senek M, Robertson S, Ryan T, King R, Wood E, Taylor B, i sur. Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC Nursing*. 2020;19(88):1-10.
19. Kousar S, Hussain M, Afzal M, Gilan A, Azhar M. Impact of Job Satisfaction on Nurses' Performance. *Saudi J Nurs Health Care*. 2018;1(1):49-55.
20. Karem MA, Mahmood YN, Jameel AS, Rahman Ahmad A. The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*. 2019;7(6):339-9.
21. Dhamija P, Gupta S, Bag S. Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*. 2019;1-9.
22. Marušić M, i sur. *Uvod u znanstveni rad u medicini*. 4. izd. Udžbenik. Zagreb: Medicinska naklada; 2008.
23. Yew SY, Yong CC, Tey NP, Cheong KC, Ng ST. Work satisfaction among nurses in a private hospital. *International Journal of Healthcare Management*. 2018;1-10.
24. Sathyajith S, Haridas R. Job satisfaction of nurses of private hospitals in Kerala. *IJM*. 2013;4(2):176-179.
25. Chien WT, Yick SY. An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlates. *Open Nurse J*. 2016;10:99-112.
26. Morton D, Bowers C, Wessels L, Koen A, Tobias J. Job satisfaction of registered nurses in a private critical care unit in the Eastern Cape: A pilot study. *Health SA*. 2020;25:1-9.
27. Hamid S, Malik AU, Kamran I, Ramzan M. Job satisfaction among nurses working in the private and public sectors: a qualitative study in tertiary care hospitals in Pakistan. *Journal of Multidisciplinary Healthcare* 2014;7:25-35.

28. Bit-Lian Y, Woei-Ling T, Bin Shuhaimi NS. Job satisfaction and burnout among registered nurses in a private hospital. *MJN*. 2022;13(3):3-11.
29. Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;32(3):536-43.

## 11. PRILOZI

## Suglasnost o provođenju istraživanja



**Akromion**  
Specijalna bolnica za ortopediju i traumatologiju

Ljudevita Gaja 2  
49217 Krapinske Toplice  
tel. 049 587 487  
fax. 049 587 488  
akromion@akromion.hr  
www.akromion.hr

Akromion  
Specijalna bolnica za ortopediju i traumatologiju  
ETIČKO POVJERENSTVO  
predmet br. 02/2022  
Krapinske Toplice, 25. srpnja 2022.

Poštovani,

povodom zamolbe medicinske sestre Martine Pečnjak za odobrenjem provođenja istraživanja „Zadovoljstvo poslom i uvjetima rada medicinskih sestara i medicinskih tehničara u privatnoj bolnici“, etičko povjerenstvo Specijalne bolnice za ortopediju i traumatologiju Akromion na sjednici dana 25.07.2022. zaključilo je da su ciljevi istraživanja i metodologija strukturirane anonimne ankete koja će se koristiti u okviru istog u skladu sa Helsinškom deklaracijom i etičkim normama istraživanja u medicini te daje

**SUGLASNOST**

za izradu diplomskog rada na temu „Zadovoljstvo poslom i uvjetima rada medicinskih sestara i medicinskih tehničara u privatnoj bolnici“ koji će se pisati u okviru preddiplomskog sveučilišnog studija Sestrinstva pri Fakultetu za dentalnu medicinu i zdravstvo Osijek, na dislociranom studiju u Sv.Nedelji, a dijelom provoditi i među djelatnicima Specijalne bolnice za ortopediju i traumatologiju Akromion.

Voditeljica istraživanja obvezuje se osigurati anonimnost ispitanika.

Za povjerenstvo,  
prim. Krešimir Oremuš, dr.med., EDRA



prim. Krešimir Oremuš, dr.med.  
specijalna bolnica za ortopediju i traumatologiju  
Krapinske Toplice  
184783

Na znanje:

1. Martina Pečnjak, ms
2. pismohrana SB Akromion