

# Zadovoljstvo medicinskih sestara u operacijskim dvoranama poslom s obzirom na radno opterećenje u KBC-u Split

---

Fuštar, Klaudija

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split / Sveučilište u Splitu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:176:085934>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-08**



Sveučilišni odjel zdravstvenih studija  
SVEUČILIŠTE U SPLITU

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University Department for Health Studies, University of Split](#)



UNIVERSITY OF SPLIT



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU  
Podružnica  
SVEUČILIŠNI ODJEL ZDRAVSTVENIH STUDIJA  
PRIJEDIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ  
SESTRINSTVO

**Klaudija Fuštar**

**ZADOVOLJSTVO MEDICINSKIH SESTARA U  
OPERACIJSKIM DVORANAMA POSLOM S OBZIROM  
NA RADNO OPTEREĆENJE U KBC-U SPLIT**

**Završni rad**

Split, 2024.

SVEUČILIŠTE U SPLITU  
Podružnica  
SVEUČILIŠNI ODJEL ZDRAVSTVENIH STUDIJA  
PRIJEDIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ  
SESTRINSTVO

**Klaudija Fuštar**

**ZADOVOLJSTVO MEDICINSKIH SESTARA U  
OPERACIJSKIM DVORANAMA POSLOM S OBZIROM  
NA RADNO OPTEREĆENJE U KBC-U SPLIT  
JOB SATISFACTION OF NURSES IN THE OPERATING  
ROOM WITH REGARD TO THE WORKLOAD IN KBC  
SPLIT**

**Završni rad / Bachelor's Thesis**

Mentor:

**Rahela Orlandini, mag. med. techn.**

Split, 2024.

Sveučilište u Splitu  
Prijediplomski sveučilišni studij sestrinstva

**Znanstveno područje:** biomedicina i zdravstvo  
**Znanstvena polja:** kliničke medicinske znanosti

**Mentor:** Rahela Orlandini, mag. med. techn.

ZADOVOLJSTVO MEDICINSKIH SESTARA U OPERACIJSKIM DVORANAMA POSLOM S  
OBZIROM NA RADNO OPTEREĆENJE U KBC-U SPLIT

Klaudija Fuštar

**SAŽETAK**

**Uvod:** Zadovoljstvo poslom i izgaranje koncepti su koji imaju implikacije na različitim područjima od radnih mjesta do stanovnika, koji se međusobno nadopunjuju i daju značenje te zauzimaju ključna mjesta u profesionalnom životu.

**Cilj:** Ispitati zadovoljstvo medicinskih sestara instrumentarki poslom u operacijskim dvoranama KBC-a Split s obzirom na radnu opterećenost.

**Ispitanici i metode:** U provedenom istraživanju sudjelovalo je 50 ispitanika. Istraživanje je provedeno u svim operacijskim dvoranama KBC-a Split u vremenskom razdoblju od početka travnja do kraja svibnja 2023. godine. Istraživanjem se ispitivalo zadovoljstvo poslom te radna opterećenost na radnom mjestu. Mjerni instrumenti korišteni u ovom istraživanju su: sociodemografski upitnik, aJDI upitnik, aJIG upitnik te QWI ljestvica.

**Rezultati:** Rezultati istraživanja pokazali su visoku razinu sveukupnog zadovoljstva medicinskih sestara u operacijskim dvoranama KBC-a Split ( $\chi^2=14,56$ ;  $p<0,001$ ), posebno u pogledu odnosa s kolegama ( $t=5,38$ ;  $p<0,001$ ) i radnog okruženja ( $t=5,37$ ;  $p<0,001$ ). Radno opterećenje je negativno povezano s razinom zadovoljstva poslom ( $r=-0,35$ ;  $p=0,014$ ). Utvrđena je negativna i statistički značajna povezanost između dobi i zadovoljstva rada na trenutnom poslu ( $r=0,40$ ;  $p=0,004$ ), kao i između dobi i zadovoljstva nadzorom ( $r=0,398$ ;  $p=0,001$ ). Iako nije bilo značajne razlike u zadovoljstvu poslom između operacijskih dvorana ( $F=1,75$ ;  $p=0,104$ ), postojale su razlike u pogledu mogućnosti napredovanja ( $F=3,30$ ;  $p=0,003$ ) i nadzora ( $F=4,01$ ;  $p<0,001$ ).

**Zaključci:** Medicinske sestre su u većoj mjeri zadovoljne poslom koji obavljaju. Medicinske sestre općenito pokazuju visoku razinu zadovoljstva poslom, ističući pozitivne aspekte kao što su odnosi s kolegama i mogućnost napredovanja. Međutim, istraživanje ukazuje i na izrazito visoko radno opterećenje koje utječe na njihovo zadovoljstvo poslom. Rezultati istraživanja sugeriraju da radno opterećenje medicinskih sestara ima negativan utjecaj na njihovo zadovoljstvo poslom. Također, utvrđena je povezanost između sociodemografskih čimbenika poput dobi i radnog iskustva te zadovoljstva poslom. Nadalje, razlike u zadovoljstvu poslom i radnom opterećenju primijećene su među različitim operacijskim dvoranama. Ovo ukazuje na potrebu prilagodbe radnih uvjeta i podrške kako bi se osiguralo zadovoljstvo i dobrobit medicinskih sestara u svim dijelovima bolnice.

**Ključne riječi:** zadovoljstvo poslom, radno opterećenje, medicinske sestre

**Rad sadrži:** 38 stranice, 27 tablica, 36 referenci

**Jezik:** hrvatski

## BASIC DOCUMENTATION CARD

## BACHELOR'S THESIS

**University of Split**  
**University Department for Health Studies**  
**Bachelor of Nursing**

**Scientific area:** Biomedicine and health care  
**Scientific field:** Clinical medical sciences

**Supervisor:** Rahela Orlandini, mag. med. techn.

### **JOB SATISFACTION OF NURSES IN OPERATING ROOMS IN RELATION TO WORKLOAD IN KBC SPLIT** Klaudija Fuštar

#### **SUMMARY:**

**Introduction:** Job satisfaction and burnout are concepts that have an impact in different areas, from the workplace to the citizen, complementing each other and occupying an important place in professional life.

**Aim:** To investigate the job satisfaction of instrument nurses in the operating theaters of the KBC Split with regard to workload.

**Subjects and methods:** 50 respondents participated in the study. The survey was conducted in all operating rooms of KBC Split in the period from the beginning of April to the end of May 2023. Job satisfaction and workload at the workplace were investigated. The measurement instruments used in this survey are: socio-demographic questionnaire, aJDI questionnaire, aJIG questionnaire and QWI scale.

**Results:** The research results showed high overall satisfaction among nurses in the KBC Split operating rooms ( $\chi^2=14,56$ ;  $p<0,001$ ), especially in terms of relationships with colleagues ( $t=5,38$ ;  $p<0,001$ ) and the work environment ( $t=5,37$ ;  $p<0,001$ ). Workload is negatively correlated with the level of job satisfaction ( $r=-0,35$ ;  $p=0,014$ ). A negative and statistically significant correlation was found between age and job satisfaction at the current job ( $r=0,40$ ;  $p=0,004$ ) and between age and satisfaction with supervision ( $r=0,398$ ;  $p=0,001$ ). Although there was no significant difference in job satisfaction between operating rooms ( $F=1,75$ ;  $p=0,104$ ), there were differences in promotion opportunities ( $F=3,30$ ;  $p=0,003$ ) and supervision ( $F=4,01$ ;  $p<0,001$ ).

**Conclusions:** Nurses are more satisfied with their work. Nurses generally show a high level of job satisfaction, emphasizing positive aspects such as relationships with colleagues and opportunities for advancement. However, the research also shows that the workload is extremely high, which has an impact on job satisfaction. The research findings suggest that nurses' workload has a negative impact on their job satisfaction. A correlation was also found between socio-demographic factors such as age and work experience and job satisfaction. In addition, differences in job satisfaction and workload were found in the different operating rooms. This shows that working conditions and support need to be adapted to ensure the satisfaction and well-being of nurses in all areas of the hospital.

**Keywords:** job satisfaction, workload, nurses

**Thesis contains:** 38 pages, 27 tables, 36 references

**Original in:** Croatian

## SADRŽAJ:

<b>1. UVOD</b> .....	1
1.1. POJMOVNO ODREĐENJE ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIKA POSLOM	2
1.1.1. Čimbenici zadovoljstva zaposlenika poslom.....	5
1.2. POJAM RADNOG OPTEREĆENJA ZAPOSLENIKA .....	7
1.1.2. Upravljanje radnim opterećenjem .....	8
1.3. SPECIFIČNOST RADA U OPERACIJSKIM DVORANAMA.....	8
<b>2. CILJ RADA</b> .....	10
<b>3. IZVORI PODATAKA I METODE</b> .....	11
3.1. UZORAK ISPITANIKA .....	11
3.2. METODE PRIKUPLJANJA .....	13
3.2.1. Mjerni instrumenti.....	14
3.3. ODOBRENJE ISTRAŽIVANJA.....	16
3.4. STATISTIČKA OBRADA PODATAKA .....	16
<b>4. REZULTATI</b> .....	17
4.1. OPĆENITI OPIS POSLA .....	17
4.2. INDEKS ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIKA .....	18
4.3. KVANTITATIVNI POPIS RADNOG OPTEREĆENJA .....	20
4.4. ISPITIVANJE HIPOTEZA .....	20
<b>5. RASPRAVA</b> .....	30
<b>6. ZAKLJUČAK</b> .....	33
<b>7. LITERATURA</b> .....	34
<b>8. ŽIVOTOPIS</b> .....	38

# 1. UVOD

Zadovoljstvo poslom predstavlja ključan koncept koji ima implikacije u različitim područjima. To je stanje kada se opći atributi posla usklađuju s željama zaposlenika i mjeri koliko su oni sretni i zadovoljni svojim poslom. Za sve profesije, uključujući i sestrištvo, zadovoljstvo poslom je od izuzetne važnosti (1). Međutim, medicinske sestre mogu biti izložene većem riziku nezadovoljstva poslom u usporedbi s drugim zdravstvenim radnicima, a što se može povezati s različitim faktorima kao što su neredovito radno vrijeme, dugotrajan rad uz niske plaće, nedostatak poštovanja, nedostatak adekvatne opreme za rad te učestalo izlaganje stresu (2).

Medicinske sestre su svojim radom nezamjenjive u svakom dijelu zdravstvenog sustava. Medicinske sestre u operacijskim dvoranama pružaju esencijalnu podršku tijekom kirurških zahvata, a njihov rad zahtijeva visoku razinu stručnosti, pažnje i brige kako bi osigurale sigurnu i učinkovitu skrb za sve pacijente. Unatoč važnosti njihovog rada, medicinske sestre se često suočavaju s brojnim izazovima koji mogu utjecati na njihovo zadovoljstvo poslom (2).

Visok tempo rada, složenost kirurških zahvata i zahtjevi za neprekidnom radnom pažnjom stvaraju izazovno okruženje za medicinske sestre, što može imati negativan utjecaj na njihovo zadovoljstvo poslom. Kroz identifikaciju razina zadovoljstva i njima povezanih čimbenika među medicinskim sestrama koje rade na kirurškim odjelima, mogu se provesti koraci za poboljšanje rada i zadržavanja medicinskih sestara na radnom mjestu (3). Klinički bolnički centar (KBC) u Splitu, kao jedna od vodećih zdravstvenih ustanova u regiji, svakodnevno se suočava s velikim brojem kirurških zahvata, što predstavlja značajno radno opterećenje na cijelo zdravstveno osoblje, uključujući medicinske sestre u operacijskim dvoranama.

Stoga je istraživanje kako se radno opterećenje u operacijskim dvoranama KBC-a Split odražava na zadovoljstvo medicinskih sestara ključno za razumijevanje implikacija takvih uvjeta rada na kvalitetu pružene zdravstvene skrbi i opću radnu atmosferu. Dublje sagledavanje ovog dinamičnog odnosa može poslužiti kao temelj za identificiranje područja za poboljšanje uvjeta rada, poticanje veće motivacije medicinskih sestara te unaprjeđenje kvalitete skrbi koja se pruža pacijentima u operacijskim dvoranama KBC-a Split.

## **1.1. POJMOVNO ODREĐENJE ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIKA POSLOM**

Zadovoljstvo poslom je emocionalno stanje zaposlenika koje sadržava cijeli spektar emocija od onih pozitivnih do onih negativnih. Zadovoljstvo poslom se može definirati kao „ugodnost ili neugodnost zaposlenika tijekom njihovog rada.“ Osim toga, zadovoljstvo poslom možemo definirati i kao pozitivan osjećaj o poslu ili radnom iskustvu (4). Pod pojmom zadovoljstva poslom podrazumijevaju se stavovi, osjećaji i uvjerenja koja ljudi imaju prema svom poslu. Pozitivan i povoljan stav prema poslu ukazuje na zadovoljstvo poslom. U psihologiji rada i organizaciji ono se smatra veoma važnim i koristi se za određivanje kvalitete pružanja zdravstvene skrbi (5).

Negativni i nepovoljni stavovi prema poslu često su pokazatelji nezadovoljstva poslom, što predstavlja stupanj do kojeg zaposlenici gaje pozitivnu orijentaciju prema svom radnom mjestu unutar organizacije (6). Koncept zadovoljstva poslom može se konceptualizirati na globalnoj razini kao opće zadovoljstvo poslom, ali i dimenzionalno, što obuhvaća zadovoljstvo specifičnim aspektima posla kao što su naknada, napredovanje i odnosi s kolegama (7). Osnovna pretpostavka je da je cjelokupno zadovoljstvo na poslu povezano s motivacijom zdravstvenog radnika, izgaranjem uzrokovanim stresom, izostancima s posla, namjerama odlaska i potražnje drugog posla te fluktuacijom osoblja (8).

Na zadovoljstvo na poslu utječu razni čimbenici, pri čemu se kao najvažniji navode plaća, radno okruženje, mogućnosti za napredovanje, pozitivni odnosi s kolegama te dodatni bonusi i nagrade. Na primjer, istraživanje provedeno od strane Herzberga i sur. 1959. godine pokazalo je kako su čimbenici kao što su priznanje za postignuća, radna sigurnost, radni uvjeti te odnosi s nadređenima važni za zadovoljstvo poslom (9). Zatim, studija objavljena 2021. godine istraživala je utjecaj radnog okruženja na zadovoljstvo poslom u vrijeme pandemije COVID-19. Rezultati su pokazali kako su faktori kao što su kvaliteta rukovodstva, prilike za učenje i razvoj te podrška kolega važni za pozitivno iskustvo radnog okruženja (10). Nadalje, istraživanje 2010. godine istraživalo je utjecaj plaće na zadovoljstvo poslom. Rezultati su sugerirali da visoka plaća može biti faktor zadovoljstva, ali da su i drugi aspekti, poput priznanja za postignuća i radnog okruženja, podjednako važni za opće zadovoljstvo poslom (11). Također, istraživanje prezentirano



na konferenciji 2022. godine u Singapuru istraživalo je utjecaj mogućnosti za napredovanje na zadovoljstvo poslom Vijetnamu. Studija je pokazala kako zaposlenici koji percipiraju jasne puteve za napredovanje unutar organizacije imaju veće razine zadovoljstva poslom (12). Istraživanje provedeno 2014. godine istraživalo je utjecaj dodatnih bonusa i nagrada na zadovoljstvo poslom. Rezultati su pokazali kako su bonusi i nagrade značajno povezani s povećanjem zadovoljstva poslom među zaposlenicima (13).

Fisher (2000) tvrdi kako je zadovoljstvo poslom vrsta stava koji se sastoji od dvije komponente: afektivne (osjećaj i emocija) i kognitivne (uvjerenje, prosudba, usporedba). Zadovoljstvo poslom djeluje po principu domino efekta a uključuje motivaciju kako bi se zadovoljile potrebe. Ovaj efekt kombinira nekoliko čimbenika ili motivatora koji utječu ili potiču pojedinca na bolji radni učinak (14).

Maslowljeva hijerarhija potreba, predložena od strane američkog psihologa Abrahama Maslowa, jedna je od najpoznatijih teorija motivacije i pružila je temelj za razumijevanje ljudskih motiva. Prema ovoj teoriji, ljudi imaju različite potrebe koje se pojavljuju uzlaznim redoslijedom od najniže do najviše razine. Maslow je identificirao pet razina potreba (15):

1. Fiziološke potrebe: ovo su osnovne biološke potrebe poput hrane, vode, zraka, sna i seksualnosti. Ove potrebe su esencijalne za preživljavanje i temelj su hijerarhije.
2. Potrebe za sigurnošću: nakon zadovoljenja fizioloških potreba, pojedinac teži osjećaju sigurnosti i stabilnosti. To uključuje potrebu za financijskom sigurnošću, zaštitom od opasnosti te stabilnim i sigurnim okruženjem.
3. Društvene potrebe: kada su osnovne potrebe zadovoljene, pojedinac teži povezanosti s drugima. To uključuje potrebu za pripadanjem, ljubavlju, prijateljstvom i socijalnim interakcijama.
4. Potrebe za samopoštovanjem: nakon zadovoljenja društvenih potreba, pojedinac teži osjećaju vrijednosti, poštovanja i priznanja od drugih. To uključuje potrebu za postizanjem, priznanjem, statusom i samopoštovanjem.
5. Potrebe za samoaktualizacijom: na vrhu hijerarhije su potrebe za samoaktualizacijom, koje se odnose na želju pojedinca za ostvarivanjem

vlastitog potencijala, razvojem kreativnosti, samospoznajom i ostvarenjem osobnih ciljeva.

Maslowljeva hijerarhija potreba sugerira kako pojedinac ne može težiti višim razinama potreba dok niže razine nisu zadovoljene. Ovo razumijevanje pomaže organizacijama i vođama u identificiranju potreba svojih zaposlenika te osiguranju uvjeta koji će omogućiti njihovo zadovoljenje, što može pozitivno utjecati na njihovu motivaciju i zadovoljstvo poslom (15).

S druge strane, Herzbergova motivacijsko-higijenska teorija ističe kako su potrebe zaposlenika podijeljene na dvije skupine: motivatore i čimbenike higijene. Motivatori su faktori koji potiču zadovoljstvo poslom i povezani su s postignućima, rastom, napredovanjem i odgovornošću. S druge strane, čimbenici higijene su faktori koji, kada su prisutni, sprječavaju nezadovoljstvo poslom, ali njihova prisutnost neće nužno potaknuti zadovoljstvo. To uključuje plaću, radne uvjete, odnos s nadređenima i kolegama te sigurnost posla. Herzbergova teorija ističe važnost razlikovanja između motivatora i čimbenika higijene kako bi se stvorilo zadovoljavajuće radno okruženje koje potiče motivaciju i zadovoljstvo zaposlenika (9).

Važnost zadovoljstva poslom često se povezuje s radnim učinkom i organizacijskom produktivnošću ili s drugim važnim stavovima i ponašanjima povezanim s poslom, poput izostanaka s posla, fluktuacije i smanjenja sudskih sporova (16).

Nezadovoljstvo zaposlenika poslom može organizaciji donijeti ozbiljne negativne posljedice, što loše utječe na svakodnevno poslovanje. Pod negativnim posljedicama misli se na nezainteresiranost za njihove odgovornosti, kašnjenja u dolasku na posao, blagog do ozbiljnog povlačenja s posla i smanjenja radnog učinka. Sve to može završiti s odlaskom zaposlenika iz organizacije što uzrokuje veliku fluktuaciju zaposlenika u organizaciji. Drugim riječima, vjerojatnije je kako će zaposlenici koji svoj posao smatraju zadovoljavajućim, i u budućnosti raditi dobro i ostati na sadašnjem poslu u organizaciji u kojoj trenutno rade. U protivnom, ako zaposlenici nisu zadovoljni, postoji veća vjerojatnost kako će oni otići, što će zauzvrat utjecati na negativan učinak organizacije i na njezine povećane troškove (17).

Danas su poslodavci sve više orijentirani na motiviranje zaposlenika i stvaranje visokog zadovoljstva poslom kod svojih zaposlenika. Stoga je za njih razumijevanje

čimbenika koji utječu na zadovoljstvo poslom organizacijski ključno. Kroz razumijevanje čimbenika, odnosno motivatora, organizacije će moći napraviti bitne organizacijske promjene kako bi se spriječila frustracija zaposlenika i njihovo nisko zadovoljstvo poslom (17).

### **1.1.1. Čimbenici zadovoljstva zaposlenika poslom**

Prema mišljenju raznih autora ističu se tri čimbenika koji utječu na zadovoljstvo zaposlenika poslom, a to su: stres na poslu, nedostatak komunikacije te plaća (18).

**Stres na poslu** - Stres na poslu općenito se definira kao "zaposlenikov osjećaj teškoće, napetosti, tjeskobe, frustracije, brige, emocionalne iscrpljenosti i nevolje" (18). Prema empirijskim studijama, stres je identificiran kao jedan od glavnih čimbenika koji je obrnuto povezan sa zadovoljstvom poslom. Branham navodi kako najmanje 25-50% zaposlenika zbog stresa nije u stanju raditi najbolje što mogu, a to nedvojbeno negativno utječe na njihovo zadovoljstvo poslom što posljedično dovodi do niske produktivnosti i velike fluktuacije zaposlenika (19). Mnogo je uzroka koji dovode do stresa na poslu. Na primjer, nedovoljna organizacijska podrška u opskrbi alatima potrebnim za učinkovito obavljanje posla stvorila bi višu razinu stresa, posebno kada se od zaposlenika očekuje da rade na potrebnoj razini. Osim toga, praksa rezanja troškova ukidanjem radnih mjesta i raspodjelom posla na druge zaposlenike također doprinose povećanju razine stresa na poslu. Zaposlenici bi morali preuzeti preopterećeni posao koji nagriza njihovo osobno vrijeme, a nerazumna količina posla bi strahovito povećala razinu anksioznosti zaposlenika. Istodobno, otpuštanje može izazvati paniku i tjeskobu kod preostalih zaposlenika što povećava njihovu razinu stresa tijekom rada. Nepouzdana poslodavci mogu biti još jedan izvor stresa. Nepovjerenje se može probuditi iz različitih situacija kao što je uznemiravanje. Također se raspravljalo o tome kako promaknuće i napredovanje u karijeri mogu biti jedan od vodećih čimbenika stresa na poslu. Povećani stres može proizaći iz većih radnih opterećenja, dodatne odgovornosti i smanjenog slobodnog vremena. Stres na poslu općenito je definiran kao faktor koji negativno utječe na zadovoljstvo poslom te što je razina stresa veća, veća je vjerojatnost da zaposlenik nije sretan i zadovoljan svojim poslom (18).

**Nedostatak komunikacije** - Komunikacija se može definirati kao razmjena informacija između pošiljatelja i primatelja. Komunikacija je temelj upravljanja u svakoj organizaciji jer se na taj način zaposlenicima prenose točne informacije o njihovom poslu. Komunikacija se danas jako cijeni u organizaciji; smatra se višedimenzionalnim od puke razmjene poruka ili pružanja informacija o radu ljudi. Odnosi se na odnose koji djeluju kao društveno ljepilo koje povezuje zaposlenike unutar organizacije. Komunikacijski kanali mogu se podijeliti u dvije kategorije: formalna i neformalna komunikacija. Najpopularniji načini formalne komunikacije su komunikacija licem u lice i tehnička komunikacija. Neformalna komunikacija je komunikacija koja prirodno proizlazi iz međuljudskih interakcija. Ispravan komunikacijski kanal je vitalan za organizaciju. Nedostatak komunikacije u organizaciji ostavlja kod zaposlenika osjećaj nepovezanosti s organizacijom. Općenito je to rezultat rukovodećeg osoblja koje ne zna kako se odnositi prema svojim zaposlenicima na osobnoj ili profesionalnoj razini. Nedostatak komunikacije ili loša komunikacija umanjuje zadovoljstvo zaposlenika poslom jer su zaposlenici skloni raditi na nižoj razini kada se osjećaju zanemareno. Osim toga, nedostatak komunikacije također može dovesti do zbunjenosti između uprave i ostalih zaposlenika u cijeloj organizaciji što može izazvati frustraciju i ogorčenje. Na organizacijski moral mogu negativno utjecati tračevi i glasine također zbog nedostatka komunikacije. Pogoršanje radnog okruženja može uzrokovati nezadovoljstvo poslom i veliku fluktuaciju zaposlenika. U organizaciji bi menadžeri trebali komunicirati sa zaposlenicima niže razine. Menadžeri djeluju kao poveznica organizacije koja će zaposlenicima dati osjećaj pripadnosti i vrijednosti u organizaciji. Nadređeni bi također trebali postati uzor za promicanje prijateljskih odnosa sa zaposlenicima kako bi se postiglo zdravije radno okruženje. Imperativ je da menadžeri i nadređeni poštuju sve zaposlenike, njihova mišljenja i njihov rad. Zaposlenicima treba priopćiti i prenijeti razumijevanje smjera i ciljeva organizacije te pojašnjenje očekivanja povezanih s različitim pozicijama kako bi se zaposlenicima pomoglo u razumijevanju njihovih izravnih odnosa s organizacijom i kako njihov rad utječe na rad drugih (20).

**Plaća** - Naknada je ukupan iznos novčane i nenovčane plaće koju poslodavac daje zaposleniku u zamjenu za obavljeni rad prema potrebi. Monetarna plaća uključuje fiksnu plaću čiji su iznos i isplata zajamčeni i fleksibilnu plaću koja sadrži varijabilnu plaću kao što je plaća na temelju cilja, prekovremeni rad i sl. Nenovčana plaća uključuje

sve vrste povlastica za zaposlenike kao što su obiteljska pomoć, rekreacijske mogućnosti, komplementarne mirovinski planovi, zdravstveno osiguranje itd. Zaposlenici općenito više vole kada je njihov radni trud prepoznat i nagrađen, stoga je priznanje za naporan rad zaposlenika ključno za njegovo zadovoljstvo poslom. Međutim, prečesto su organizacije više usmjerene na proizvodnju i prihode, nego na vlastite zaposlenike. Nagrađivanjem zaposlenika novčanim ili nenovčanim sredstvima kao poticajem, zaposlenici bi osjećali kako njihov trud i postignuća nisu prošli nezapaženo. Zaposlenici se trebaju osjećati cijenjenima, i kao zaposlenici i kao ljudi. Povezivanje novca i učinka nastoji motivirati zaposlenike da budu produktivniji i stoga će biti spremniji raditi više na uspjehu cijele organizacije. Kroz nagrađivanje, zaposlenici su optimističniji i glede budućeg zaposlenja u organizaciji. Vjeruje se kako se zadovoljstvo zaposlenika poslom i stopa zadržavanja u organizaciji mogu potaknuti zdravim planom kompenzacije s prostorom za bonuse i povećanja plaća (21).

## **1.2. POJAM RADNOG OPTEREĆENJA ZAPOSLENIKA**

Opterećenje zaposlenika radom ključna je odrednica njihove produktivnosti i fluktuacije jer ako je radno opterećenje iznad standardnog radnog opterećenja, postoji tendencija kako će zaposlenik biti preopterećen, a to će rezultirati opasnostima poput izgaranja i posljedičnim slomovima, kao i lošim osjećajima i nezadovoljstvom i naknadno će uzrokovati napuštanje posla i odlazak na manje zahtjevnim radna mjesta. Dva pokazatelja uspješnosti u suvremenim organizacijama su produktivnost zaposlenika i fluktuacija. Važnost ovih pokazatelja prožima sve vrste sektora u današnjem poslovnom svijetu jer su izravno povezani s rastom zaposlenika i organizacija (22).

Između ostalog, radno opterećenje zaposlenika odnosi se na intenzitet radnih zadataka. To je količina posla dodijeljena ili očekivana od radnika u određenom vremenskom razdoblju. Radno opterećenje zaposlenika također se definira kao percipirani odnos između količine sposobnosti mentalne obrade ili resursa potrebnih za izvršenje zadatka. Empirijske studije pokazuju kako radno opterećenje zaposlenika utječe na emocionalnu predanost, iscrpljenost, individualni i organizacijski stres, učinak zaposlenika i zadovoljstvo poslom (22, 23).

### **1.1.2. Upravljanje radnim opterećenjem**

Upravljanje radnim opterećenjem predstavlja vitalnu komponentu u organizacijskom kontekstu, posebno u svjetlu različitih opterećenja među zaposlenicima. Ova raznolikost opterećenja može se primijetiti ne samo između različitih odjela u organizaciji, već i unutar istog odjela, što stvara potrebu za efikasnim strategijama upravljanja. Kao odgovor na ovo, upravljanje radnim opterećenjem ima za cilj prilagodbu radnog opterećenja zaposlenika kako bi se osigurao sklad s njihovim stvarnim kapacitetom i potencijalom (24).

Kroz upravljanje radnim opterećenjem, organizacije imaju sposobnost praćenja i upravljanja radnim opterećenjem u skladu s postavljenim poslovnim ciljevima. Osim toga, ova praksa omogućuje identifikaciju prioriteta za poslovno kritične primjene, osiguravajući im neophodne resurse za optimalno funkcioniranje, dok se istovremeno resursi raspoređuju u skladu s raspoloživim kapacitetima. Također, upravljanje radnim opterećenjem ima ulogu u minimiziranju potrebe za specijaliziranim i tehničkim vještinama, čime se olakšava prilagodba na promjenjive poslovne zahtjeve i smanjuje rizik od nedostatka odgovarajućih vještina u organizaciji (25).

Jedan od ključnih ciljeva upravljanja radnim opterećenjem je smanjenje nesklada između dodijeljenih radnih opterećenja i kapaciteta zaposlenika kako bi se spriječilo preopterećenje. Kroz ovaj pristup, organizacije teže postići ravnotežu u raspodjeli opterećenja među zaposlenicima, čime se omogućuje efikasno iskorištavanje resursa i minimizira negativni utjecaj prekomjernog opterećenja na radnu produktivnost i zadovoljstvo zaposlenika (25). Stoga se može zaključiti kako upravljanje radnim opterećenjem postaje ključni element u izgradnji prilagodljive i osjetljive organizacijske strukture koja se sposobna prilagoditi promjenjivim zahtjevima poslovnog okruženja.

## **1.3. SPECIFIČNOST RADA U OPERACIJSKIM DVORANAMA**

Rad medicinskih sestara u operacijskim dvoranama predstavlja jedan od najzahtjevnijih i najodgovornijih poslova u zdravstvenom sustavu. U ovom specifičnom okruženju, medicinske sestre pružaju neposrednu skrb pacijentima tijekom kirurških

zahvata. Njihov posao zahtijeva visok stupanj stručnosti, preciznosti i koordinacije s ostatkom kirurškog tima kako bi se omogućila sigurnost i učinkovitost postupka (26).

Interdisciplinarni tim u operacijskoj dvorani sastoji se od različitih stručnjaka, uključujući kirurge, anesteziologe, medicinske sestre, tehničare i druge zdravstvene radnike. Svi oni imaju svoje specifične zadatke i odgovornosti, ali njihova međusobna suradnja i komunikacija ključni su za postizanje uspjeha u pružanju zdravstvene skrbi (26).

Jedan od izazova s kojima se medicinske sestre suočavaju je profesionalni stres koji proizlazi iz složenosti posla. Rad u operacijskoj dvorani zahtijeva brze odluke i reakcije, a hitne situacije mogu dodatno pojačati ovaj stres. Kontinuirana koncentracija tijekom dugih kirurških zahvata, 24-satna dežurstva te visoka smrtnost pacijenata u hitnim situacijama samo su neki od faktora koji doprinose ovom stresu (26).

Osim toga, radno okruženje operacijske dvorane može biti izuzetno zahtjevno. Medicinske sestre se često suočavaju s fizičkim izazovima poput dugotrajnog stajanja, visokog radnog tempa i nošenja teške opreme. Također, rade s oštrim i zaraznim materijalima te su izložene ionizirajućem zračenju, što dodatno povećava rizik od profesionalnih oboljenja (26).

Nadalje, posao medicinskih sestara u operacijskim dvoranama je izuzetno raznolik i dinamičan. Njihov rad uključuje brojne zadatke, uključujući pripremu operacijske dvorane, asistiranje kirurgu tijekom zahvata, upravljanje medicinskom opremom te praćenje stanja pacijenata prije, tijekom i nakon operacije. Ova raznolikost poslova zahtijeva od medicinskih sestara širok spektar vještina i znanja kako bi se osigurala učinkovita skrb pacijentima (26).

Posebno treba istaknuti važnost rada medicinskih sestara čiji je doprinos ključan za uspješno izvođenje kirurških zahvata. Njihov doprinos često ostaje nevidljiv, ali je neizmjerljivo važan za pružanje kvalitetne zdravstvene skrbi (26).

Ukratko, rad medicinskih sestara u operacijskim dvoranama zahtijeva visok stupanj stručnosti, koordinacije i prilagodljivosti. Njihov rad je ključan za pružanje kvalitetne zdravstvene skrbi pacijentima, ali istovremeno nosi brojne izazove i rizike. Važno je prepoznati važnost njihovog doprinosa te osigurati podršku i resurse potrebne za obavljanje njihovog posla na najbolji mogući način.

## **2. CILJ RADA**

Cilj rada je istražiti koliko su medicinske sestre u operacijskim dvoranama KBC-a Split zadovoljne sa svojim poslom i koliko njihovo radno opterećenje utječe na to zadovoljstvo.

### **Specifični ciljevi:**

1. Istražiti koliko su medicinske sestre zadovoljne svojim poslom kroz 5 aspekata (rad na sadašnjem poslu, trenutna plaća, mogućnosti za napredovanje, supervizija i suradnici) te koliko su ukupno zadovoljne poslom koji obavljaju.
2. Napraviti procjenu radnog opterećenja medicinskih sestara ukupno i ponaosob po različitim operacijskim dvoranama.
3. Ispitati povezanost sociodemografskih čimbenika na zadovoljstvo i radno opterećenje medicinskih sestara u operacijskim dvoranama

### **Hipoteze:**

- H1. Medicinske sestre u operacijskim dvoranama KBC-a Split iskazuju zadovoljstvo poslom kroz više aspekata.
- H2. Medicinske sestre u operacijskim dvoranama KBC-a Split iskazuju visoko ukupno zadovoljstvo poslom.
- H3. Radno opterećenje je u negativnoj vezi sa iskazanim zadovoljstvom poslom medicinskih sestara u operacijskim dvoranama.
- H4. Postoji povezanost sociodemografskih čimbenika na zadovoljstvo medicinskih sestara poslom.
- H5. Nema razlike u zadovoljstvu medicinskih sestara poslom i radnom opterećenju između operacijskih dvorana.



### 3. IZVORI PODATAKA I METODE

#### 3.1. UZORAK ISPITANIKA

U ovom istraživanju sudjelovalo je 50 ispitanika, medicinskih sestara u operacijskim dvoranama KBC-a Split. Najveći broj ispitanika su žene kojih je 44 (88%) te ih je 7,33 puta veći broj u odnosu na zastupljenost muškaraca kojih je 6 (12%). Ispitivanjem je utvrđena statistički značajna razlika u zastupljenosti medicinskih sestara prema spolu ( $\chi^2=28,88$ ;  $p<0,001$ ). Srednja životna dob ispitanika je 38,50 godina (IQR=29,00-48,00) (tablica 1).

Najveći broj ispitanika ima završenu srednju školu za medicinske sestre općeg smjera ili prijediplomski studij sestrinstva te su uzorku zastupljeni sa po 42% ispitanika (po 21 ispitanik) i 2,63 puta ih je veći broj u odnosu na zastupljenost ispitanika sa završenim diplomskim studijem te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zastupljenosti medicinskih sestara prema stupnju obrazovanja ( $\chi^2=6,76$ ;  $p=0,034$ ) (tablica 1).

Zastupljenost ispitanika koji su u braku je najveća (n=31; 62%), dok je tek jedan ispitanik udovac/ica) te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zastupljenosti medicinskih sestara prema bračnom statusu ( $\chi^2=59,60$ ;  $p<0,001$ ) (tablica 1).

Ispitanici najčešće nemaju djece (n=19; 38%) te ih je 3,8 puta veći broj u odnosu na zastupljenost ispitanika koji imaju troje i više djece, a najmanji ih je broj u uzorku te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zastupljenosti medicinskih sestara prema broju djece ( $\chi^2=10,48$ ;  $p=0,015$ ). Ispitanika koji smatraju kako imaju iznadprosječna primanja je 39 (78%), odnosno 3,55 puta je veći broj u odnosu na zastupljenost ispitanika koji smatraju kako imaju ispodprosječna primanja kojih je 11 (22%) te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zastupljenosti medicinskih sestara prema razini primanja ( $\chi^2=15,68$ ;  $p<0,001$ ) (tablica 1).

Srednja duljina radnog staža ispitanika je 16 godina (IQR=7,00-28,00) (tablica 1).

**Tablica 1.** Sociodemografska obilježja ispitanika

<b>Spol</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
muško	6	12,00	28,88	<0,001
žensko	44	88,00		
<b>Dob</b>	<b>n</b>			
Me (IQR)	50	38,50 (29,00-48,00)		
<b>Stupanj obrazovanja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
srednja škola	21	42,00	6,76	0,034
prijediplomski studij	21	42,00		
diplomski studij	8	16,00		
<b>Bračno stanje</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
u braku	31	62,00	59,60	<0,001
u vezi	5	10,00		
rastavljen/a	3	6,00		
udovac/ica	1	2,00		
samac	10	20,00		
<b>Broj djece</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
nemam djece	19	38,00	10,48	0,015
jedno dijete	9	18,00		
dvoje djece	17	34,00		
troje i više djece	5	10,00		
<b>Razina primanja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
ispod prosječno	11	22,00	15,68	<0,001
iznad prosječno	39	78,00		
<b>Godine staža</b>	<b>n</b>			
Me (IQR)	50	16,00 (7,00-28,00)		

Srednja duljina radnog staža u operacijskoj dvorani je 12 godina (IQR=4,00-22,00) te ih je najveći broj zaposlen u operacijskoj dvorani kardiokirurgije (n=10; 20%), dok su najmanji broj, po 2 ispitanika (po 4%) s neurokirurgije i abdominalne kirurgije. Prema radnom vremenu najveći broj ispitanih radi jutarnju smjenu + dežurstvo (24 satno radno vrijeme) kojih je 32 (64%), odnosno 16 puta veći broj u odnosu na zastupljenosti ispitanika koji rade samo u jutarnjoj smjeni (osmosatno radno vrijeme) te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zastupljenosti medicinskih sestara prema radnom vremenu ( $\chi^2=43,12$ ;  $p<0,001$ ), dok je srednja udaljenost do radnog mjesta 10 km (IQR=5,00-35,00) (tablica 2).

Najveći broj ispitanika dolazi na posao osobnim automobilom, njih 46 (92%), dok tek po jedan ispitanik dolazi na posao pješke ili javnim prijevozom te je ispitivanjem

utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zastupljenosti medicinskih sestara prema načinu dolaska na posao. Nadalje, ispitivanjem je utvrđeno kako je riječ o statistički značajno najučestalijem načinu dolaska na posao ( $\chi^2=35,28$ ;  $p<0,001$ ) (tablica 2).

**Tablica 2.** Obilježja radnog mjesta

<b>Godine staža u operacijskoj dvorani</b>				
Me (IQR)	50	12,00 (4,00-22,00)		
<b>Operacijska dvorana</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
Kardiokirurgija	10	20		
Ortopedija i traumatologija	7	14		
Očna operacijska dvorana	5	10		
Ginekologija	5	10		
Otorinolaringologija	5	10		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	8	n/a	n/a
Dječja kirurgija	4	8		
Opća kirurgija	3	6		
Urologija	3	6		
Neurokirurgija	2	4		
Abdominalna kirurgija	2	4		
<b>Radno vrijeme</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
samo u jutarnjoj smjeni (8h radno vrijeme)	2	4,00		
jutarnja/popodnevnna smjena (8h radno vrijeme)	6	12,00	43,12	<0,001
jutarnja smjena + dežurstvo (24 satno radno vrijeme)	32	64,00		
nešto drugo	10	20,00		
<b>Udaljenost od radnog mjesta</b>	<b>n</b>			
Me (IQR)	50	10,00 (5,00-35,00)		
<b>Način odlaska na posao</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b><i>p</i></b>
pješke	2	4,00	119,76	<0,001
biciklom	1	2,00		
javnim prijevozom	1	2,00		
osobnim autom	46	92,00		

### 3.2. METODE PRIKUPLJANJA

Podaci su prikupljeni u vremenskom razdoblju od početka travnja do kraja svibnja 2023. godine u operacijskim dvoranama KBC-a Split. Prije ispunjavanja upitnika, ispitanicima je naglašeno kako je upitnik u potpunosti anonimn. Prije ispunjavanja ispitanici su potpisali informativni pristanak. Nakon potpisivanja informativnog

pristanka, upitnik je podijeljen ispitanicima kojeg su nakon ispunjavanja vratili ispitivaču. Ispitivač je zatim sve prikupljene upitnike sistematizirao i dobivene rezultate unio u već formiranu Excel tablicu.

### 3.2.1. Mjerni instrumenti

Za potrebe ovog istraživanja koristile su se četiri vrste upitnika: sociodemografski upitnik, aJDI upitnik, aJIG upitnik te QWI ljestvica.

1. **Sociodemografski upitnik:** posebno je sastavljen za potrebe ovog istraživanja te se sastoji od 12 pitanja u kojima se nastoje saznati općenite informacije o ispitanicima poput dobi, spolu, zanimanju, bračnom stanju, broju djece zadovoljstvu poslom i slično.
2. **aJDI (*abridged Job Descriptive Indeks*) (27) - hrvatska verzija upitnika:** „Indeks zadovoljstva zaposlenika – skraćena verzija“: *Job Descriptive Index* osmišljen je za mjerenje zadovoljstva zaposlenika njihovim poslom. JDI je okvirna mjera zadovoljstva poslom, što znači da se od sudionika traži da razmisle o određenim aspektima svog posla i ocijene svoje zadovoljstvo tim specifičnim aspektima. JDI se sastoji od pet područja, uključujući zadovoljstvo: suradnicima, samim radom, plaćom, mogućnostima za napredovanjem i nadzorom. Zadovoljstvo poslom se mjeri korištenjem riječi, uglavnom pridjeva, kako bi opisali osjećaje zaposlenika o njegovom poslu. Pitanja su deskriptivna, a odgovori se daju na trostupanjskoj Likertovoj ljestvici. Iako je JDI jedna od psihometrijski najsnažnijih ljestvica zadovoljstva poslom, kada se koristi u kombinaciji s drugim ljestvicama, njezina je duljina (72 stavke) ponekad loše utječe na dobivene rezultate. Kao rješenje na ovaj mogući problem, *JDI Research Group* razvila je skraćenu verziju JDI-ja. U aJDI-ju svako područje sadrži 5 stavki, što značajno smanjuje njegovu ukupnu duljinu. Pouzdanost i prediktivna valjanost ostaju jaki. Broj stavki: 30

3. **aJIG (abridged Job in General) (27)– hrvatska verzija upitnika: „Općeniti opis posla – skraćena verzija“**: *JDI Research Group* je kreirala JIG kao komplementaran JDI-u, koji ocjenjuje sveukupno zadovoljstvo. Razlika u odnosu na JDI je u tome što ocjenjuje neke aspekte profesije koji prije nisu postojali. JIG je mjera globalnog zadovoljstva, što znači da se od sudionika traži da razmisle o tome koliko su zadovoljni svojim poslom u širem, sveukupnom smislu. JIG se sastoji od kombinacije deskriptivnih pitanja i pitanja za procjenu (pitanja za procjenu najbolje pokazuju ukupno zadovoljstvo i imaju veću pouzdanost kao prediktori). Pitanja JIG povezana su s dugoročnim osjećajima, dok je JDI povezan s kratkoročnim osjećajima. JIG je uspostavljen kao komplementaran JDI-ju i odnosi se na dugoročne emocije te je dizajniran za mjerenje ukupnog zadovoljstva. Prema literaturi sadrži i pitanja za procjenu (riječi) koja imaju veću pouzdanost kao prediktori ponašanja. Dizajn je sličan JDI-u, kao i način odziva. Kao dopuna aJDI-ju, razvijena je i skraćena verzija JIG-a. aJIG je povezan s aJDI-jem, a radi cjelovitosti, distribuiraju se zajedno. Broj stavki: 8

**aJDI aJIG** (27): Indeks skraćenog opisa poslova i skraćeni opis poslova općenito su skraćene verzije izvornih ljestvica. Skraćene verzije zadržavaju primjerenu pouzdanost, a ujedno smanjuju vrijeme administracije. Odgovori se boduju sa Da=3, ?=1, Ne=0, s negativno formuliranim stavkama koje su obrnuto kodirane. „?“ se uvijek boduje u negativnom smjeru (Hanisch, 1992). Rezultati stavki se zbrajaju kako bi se stvorili sirovi rezultati za svaki aspekt, pri čemu se subskale plaća i napredovanja množe s dva. Metodom povratnog prijevoda aJDI\_aJIG upitnici su prevedeni s engleskog na hrvatski te ponovo na engleski kako bi utvrdili da prilikom prijevoda nije došlo do gubljenja značenja i smisla tvrdnji izvornog upitnika. Autor upitnika je Bowling Green State University od kojeg je prethodno zatraženo i dobiveno dopuštenje za njihovo korištenje.

4. **QWI (Quantitative Workload Inventory) (28)– hrvatska verzija upitnika: „Kvantitativni popis radnog opterećenja“**: QWI ljestvica se odnosi na radno opterećenje na radnom mjestu kojim se procjenjuje količina odnosno kvantitet

rada na poslu. Ljestvica ima 5 čestica. Od ispitanika se traži da naznače koliko se često svaka izjava pojavljuje, s pet mogućih izbora odgovora, u rasponu od manje od jednom mjesečno ili nikad, kodirano sa 1, do nekoliko puta dnevno, kodirano sa 5. Visoki rezultati predstavljaju visoku razinu radnog opterećenja, s mogućim rasponom od 5 do 25.

Metodom povratnog prijevoda upitnik je preveden s engleskog na hrvatski te ponovo na engleski kako bi utvrdili da prilikom prijevoda nije došlo do gubljenja značenja i smisla tvrdnji izvornog upitnika. Za ovaj upitnik dobivena je pisana suglasnost autora upitnika za korištenje u istraživanju.

### **3.3. ODOBRENJE ISTRAŽIVANJA**

Ovo istraživanje odobrilo je Etičko povjerenstvo Kliničkog bolničkog centra Split.

- Odobrenje Etičkog povjerenstva Kliničkog bolničkog centra Split:  
Klasa: 500 – 03/23 – 01/76; Ur. br.: 2181 – 147/01/06/ LJ.Z. – 23 – 02.

### **3.4. STATISTIČKA OBRADA PODATAKA**

Za potrebe izrade statističke obrade prikupljeni podatci iz četiri upitnika uneseni su u Microsoft Excel tablice prema unaprijed pripremljenom kodnom planu.

Struktura odgovora se prezentira upotrebom apsolutnih i relativnih frekvencija koje se prezentiraju tabelarnim i grafičkim putem. Numeričke vrijednosti se prezentiraju upotrebom metoda deskriptivne statistike, i to upotrebom aritmetičke sredine i standardne devijacije u slučaju normalne razdiobe podataka, dok se u slučaju odstupanja od normalne razdiobe koristi medijan i interkvartilni raspon.

Razlika u zastupljenosti prema promatranim obilježjima se ispituju Hi kvadra testom, dok se kod ispitivanja hipoteza koristi T-test, Anova test te Pearsonov koeficijent korelacije.

Analiza je rađena u statističkom softveru STATISTICA 12, proizvođača Tibco, Kalifornija.

## 4. REZULTATI

Najčešće su ispitanici zadovoljni poslom (n=24; 48%) te ih je 6 puta veći broj u odnosu na zastupljenost nezadovoljnih kojih je 4 (8%), dok je ponekad zadovoljnih poslom 22 (44%). Ispitivanjem je utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zastupljenosti medicinskih sestara prema zadovoljstvu poslom ( $\chi^2=14,56$ ;  $p<0,001$ ) (tablica 3).

**Tablica 3.** Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom	n	%	$\chi^2$	P
da	24	48,00		
ne	4	8,00	14,56	<0,001
ponekad	22	44,00		

### 4.1. OPĆENITI OPIS POSLA

U hrvatskoj verziji upitnika „Općeniti opis posla – skraćena verzija“ ispitanici su ocjenjivali sveukupno zadovoljstvo poslom prema 8 čestica te su na skali 0 – 24 boda ostvarili u prosjeku 16,60 bodova (SD=4,76). Struktura odgovora na anketna pitanja prezentirana je u tablici 4.

**Tablica 4.** Općeniti stav ispitanika o poslu

Općenito o poslu	NE		Neodlučno		DA	
	n	%	N	%	n	%
Dobar	3	6,00	4	8,00	43	86,00
<b>Nepoželjan</b>	30	60,00	14	28,00	6	12,00
Bolji od većine	7	14,00	18	36,00	25	50,00
<b>Neprijatan</b>	38	76,00	8	16,00	4	8,00
Zadovoljavajući	3	6,00	5	10,00	42	84,00
Odličan	21	42,00	22	44,00	7	14,00
Ugodan	9	18,00	22	44,00	19	38,00
<b>Loš</b>	38	76,00	11	22,00	1	2,00

## 4.2. INDEKS ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIKA

Hrvatska verzija upitnika „Indeks zadovoljstva zaposlenika – skraćena verzija“ se sastoji od 5 subskala sa 6 čestica. Ispitanici su kod svake subskale u mogućnosti ostvariti bodove u rasponu od 0 do 18 bodova.

Prosječna razina zadovoljstva kolegama na trenutnom poslu je 12,60 bodova s prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 4,73 boda, dok je razdioba ispitanika prema zadovoljstvu prezentirana u tablici 5.

**Tablica 5.** Zadovoljstvo kolegama na poslu

Kolege na trenutnom poslu	NE		Neodlučno		DA	
	n	%	n	%	n	%
<b>Dosadni</b>	34	<b>68,00</b>	7	14,00	9	18,00
<b>Spori</b>	36	<b>72,00</b>	6	12,00	8	16,00
Odgovorni	2	4,00	6	12,00	42	<b>84,00</b>
Pametni	3	6,00	7	14,00	40	<b>80,00</b>
<b>Lijeni</b>	34	<b>68,00</b>	8	16,00	8	16,00
<b>Frustrirani</b>	10	20,00	8	16,00	32	<b>64,00</b>

Prosječna razina zadovoljstva rada na trenutnom poslu je 11,42 boda s prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 3,19 bodova, dok je razdioba ispitanika prema zadovoljstvu prezentirana u tablici 6.

**Tablica 6.** Zadovoljstvo radom na trenutnom radnom mjestu

Rad na trenutnom poslu	NE		Neodlučno		DA	
	n	%	N	%	n	%
Očaravajući	34	<b>68,00</b>	11	22,00	5	10,00
Zadovoljavajući	3	6,00	6	12,00	41	<b>82,00</b>
Dobar	2	4,00	4	8,00	44	<b>88,00</b>
Uzbudljiv	9	18,00	8	16,00	33	<b>66,00</b>
Nagrađujući	36	<b>72,00</b>	6	12,00	8	16,00
Nezanimljiv	47	<b>94,00</b>	2	4,00	1	2,00

Prosječna razina zadovoljstva plaćom je 9,06 bodova s prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 3,85 bodova, dok je razdioba ispitanika prema zadovoljstvu prezentirana u tablici 7.



**Tablica 7.** Zadovoljstvo plaćom

Plaća	NE		Neodlučno		DA	
	N	%	n	%	n	%
Jedva se živi od prihoda	41	<b>82,00</b>	3	6,00	6	12,00
<b>Loša</b>	35	<b>70,00</b>	6	12,00	9	18,00
Jako dobra	30	<b>60,00</b>	8	16,00	12	24,00
<b>Nedovoljna</b>	32	<b>64,00</b>	7	14,00	11	22,00
Zadovoljavajuća	18	36,00	6	12,00	26	<b>52,00</b>
Dovoljna za preživjeti	14	28,00	9	18,00	27	<b>54,00</b>

Prosječna razina zadovoljstva mogućnosti napredovanja je 6,92 bodova sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 4,90 bodova, dok je razdioba ispitanika prema zadovoljstvu prezentirana u tablici 8.

**Tablica 8.** Zadovoljstvo mogućnosti napredovanja

Mogućnost napredovanja	NE		Neodlučno		DA	
	n	%	n	%	n	%
Dobre prilike za napredovanje	28	56,00	11	22,00	11	22,00
<b>Prilike donekle ograničene</b>	10	20,00	11	22,00	29	<b>58,00</b>
<b>Posao bez mogućnosti napredovanja</b>	25	50,00	11	22,00	14	28,00
Dobra prilika za napredovanje	24	48,00	17	34,00	9	18,00
<b>Skoro nikakva prilika za napredovanje</b>	31	<b>62,00</b>	7	14,00	12	24,00
Redovna napredovanja	33	<b>66,00</b>	10	20,00	7	14,00

Prosječna razina zadovoljstva nadzorom je 9,32 bodova s prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 6,17 bodova, dok je razdioba ispitanika prema zadovoljstvu prezentirana u tablici 9.

**Tablica 9.** Zadovoljstvo nadzorom

Nadzor	NE		Neodlučno		DA	
	n	%	N	%	n	%
Cijeni dobar posao	22	44,00	9	18,00	19	38,00
Taktičan	22	44,00	14	28,00	14	28,00
Utjecajan	14	28,00	11	22,00	25	<b>50,00</b>
Ažuran	14	28,00	12	24,00	24	48,00
<b>Iritantan</b>	25	<b>50,00</b>	10	20,00	15	30,00
Zna svoj posao	13	26,00	11	22,00	26	<b>52,00</b>

### 4.3. KVANTITATIVNI POPIS RADNOG OPTEREĆENJA

Radno opterećenje je ispitano upotrebom hrvatske verzije upitnika „Kvantitativni popis radnog opterećenja“ koji se sastoji od 5 čestica te su ispitanici mogli ostvariti bodove u rasponu od 5 do 25 bodova. Prosječan broj ostvarenih bodova je 22,02 (SD=3,06), što upućuje na visoku razinu radnog opterećenja, dok je razdioba radnog opterećenja prema česticama prikazan u tablici 10.

**Tablica 10:** Kvantitativni popis radnog opterećenja

Kvantitativni popis radnog opterećenja	Manje od jednom mjesečno ili nikad		Jednom ili dvaput mjesečno		Jednom ili dvaput tjedno		Jednom ili dvaput na dan		Nekoliko puta na dan	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Koliko često Vaš posao zahtijeva da radite vrlo brzo?	0	0,00	1	2,00	0	0,00	1	2,00	<b>48</b>	<b>96,00</b>
2. Koliko često Vaš posao zahtijeva naporan rad?	0	0,00	0	0,00	3	6,00	7	14,00	<b>40</b>	<b>80,00</b>
3. Koliko Vam često zbog posla ostaje malo vremena da obavite stvari?	2	4,00	1	2,00	14	28,00	8	16,00	<b>25</b>	<b>50,00</b>
4. Koliko često postoji veliki posao koji treba obaviti?	5	10,00	0	0,00	8	16,00	14	28,00	<b>23</b>	<b>46,00</b>
5. Koliko često morate obaviti više posla nego što to možete?	3	6,00	1	2,00	8	16,00	11	22,00	<b>27</b>	<b>54,00</b>

### 4.4. ISPITIVANJE HIPOTEZA

#### H1. Medicinske sestre u operacijskim dvoranama KBC-a Split iskazuju zadovoljstvo poslom kroz više aspekata.

Prosječna razina općenitog zadovoljstva poslom je za 4,60 bodova veća u odnosu na graničnu vrijednost te je ispitivanjem utvrđena prisutnost visoke razine općenitog zadovoljstva poslom ( $t=6,83$ ;  $p<0,001$ ) (tablica 11).

**Tablica 11.** Općenito zadovoljstvo poslom

	N	AS	SD	Cut off	t	p
Općenito o poslu	50	16,60	4,76	12,00	6,83	<b>&lt;0,001</b>

Na skali od 0 do 18 bodova ispitano je zadovoljstvo kroz 5 aspekata. Prosječna razina zadovoljstva kolegama na poslu je za 3,60 bodova veća u odnosu na graničnu vrijednost te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajno visoke razine zadovoljstva. Prosječna razina zadovoljstva radom na trenutnom poslu je za 2,42 bodova veća u odnosu na graničnu vrijednost te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajno visoke razine zadovoljstva. Međutim, zadovoljstvo plaćom i nadzorom se statistički značajno ne razlikuje od umjerene razine ( $p=0,913$  /  $p=0,715$ ) (tablica 12).

Ispitivanjem zadovoljstva mogućnosti napredovanja je utvrđena za 2,08 bodova manja razina zadovoljstva u odnosu na graničnu vrijednost te je ispitivanjem utvrđena prisutnost nezadovoljstva ( $p=0,004$ ) (tablica 12).

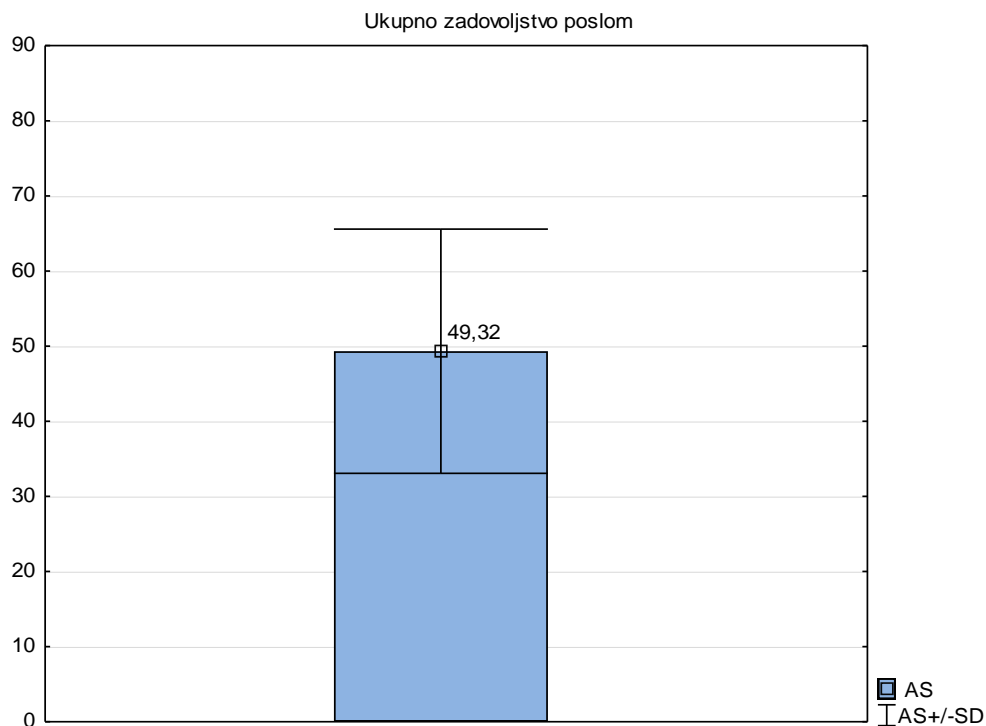
**Tablica 12.** Zadovoljstvo poslom

	N	AS	SD	Cut off	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Kolege na trenutnom poslu</b>	50	12,60	4,73	9,00	5,38	<b>&lt;0,001</b>
<b>Rad na trenutnom poslu</b>	50	11,42	3,19	9,00	5,37	<b>&lt;0,001</b>
Plaća	50	9,06	3,85	9,00	0,11	0,913
<b>Mogućnost napredovanja</b>	50	6,92	4,90	9,00	3,00	<b>0,004</b>
Nadzor	50	9,32	6,17	9,00	0,37	0,715

**Hipoteza se prihvaća.**

## **H2. Medicinske sestre u operacijskim dvoranama KBC-a Split iskazuju visoko ukupno zadovoljstvo poslom.**

Ukupna razina zadovoljstva poslom je 49,32 boda na skali u rasponu vrijednosti od 0 do 90 bodova (slika 1).



**Slika 1.** Ukupna razina zadovoljstva poslom

Prosječna razina ukupnog zadovoljstva poslom je za 4,32 boda veća u odnosu na graničnu vrijednost te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajne razlike ( $t=1,88$ ;  $p=0,033$ ) (tablica 13).

**Tablica 3.** Ukupno zadovoljstvo poslom

	N	AS	SD	Cut off	<i>t</i>	<i>p</i>
Ukupno zadovoljstvo poslom	50	49,32	16,26	45	1,88	0,033

**Hipoteza se prihvaća.**

**H3. Radno opterećenje je u negativnoj vezi sa iskazanim zadovoljstvom poslom medicinskih sestara u operacijskim dvoranama.**

Povezanost između kvantitativnog opisa opterećenja i općenitog zadovoljstva poslom je negativna i statistički značajna ( $r=-0,35$ ;  $p=0,014$ ) (tablica 14).

**Tablica 14.** Korelacija skale kvantitativnog popisa radnog opterećenja sa općenitim zadovoljstvom poslom

	Kvantitativni popis radnog opterećenja	
Općenito o poslu	r	-0,35
	p	0,014

Povezanost između zadovoljstva radom na trenutnom poslu i kvantitativnog popisa radnog opterećenja je negativna i statistički značajna ( $r=-0,28$ ;  $p=0,045$ ), kao i između zadovoljstva plaćom i kvantitativnog popisa radnog opterećenja koja je negativna i statistički značajna ( $r=-0,34$ ;  $p=0,016$ ), dok povezanost između kvantitativnog popisa i radnog opterećenja sa zadovoljstvom kolegama na trenutnom poslu, zadovoljstva mogućnosti napredovanja, zadovoljstva nadzorom, kao i ukupnog zadovoljstva poslom nije utvrđena ( $p>0,050$ ) (tablica 15).

**Tablica 15.** Korelacija skale kvantitativnog popisa radnog opterećenja sa zadovoljstvom poslom

	Kvantitativni popis radnog opterećenja	
Kolege na trenutnom poslu	r	-0,10
	p	0,478
Rad na trenutnom poslu	r	-0,28
	p	0,045
Plaća	r	-0,34
	p	0,016
Mogućnost napredovanja	r	-0,01
	p	0,926
Nadzor	r	-0,20
	p	0,16
Ukupno zadovoljstvo poslom	r	-0,25
	p	0,084

**Hipoteza se prihvća.**

#### **H4. Postoji povezanost sociodemografskih čimbenika na zadovoljstvo medicinskih sestara poslom.**

Zadovoljstvo poslom nije povezano sa spolom ( $p>0,050$ ).

**Tablica 16.** Zadovoljstvo poslom prema spolu

	Žensko		Muško		T	<i>p</i>
	AS	SD	AS	SD		
Općenito o poslu	16,89	4,82	14,50	4,04	1,16	0,253
Kolege na trenutnom poslu	12,82	4,78	11,00	4,43	0,88	0,383
Rad na trenutnom poslu	11,27	2,95	12,50	4,81	0,88	0,382
Plaća	9,36	3,78	6,83	3,97	1,53	0,133
Mogućnost napredovanja	7,20	4,82	4,83	5,46	1,12	0,270
Nadzor	9,61	6,28	7,17	5,19	0,91	0,367
Ukupno zadovoljstvo poslom	50,27	16,48	42,33	13,76	1,12	0,266

Među starijim ispitanicima utvrđena je niža razina općenitog zadovoljstva o poslu, dok povezanost nije utvrđena ( $r=-0,07$ ;  $p=0,643$ ) (tablica 17).

**Tablica 17.** Općenito zadovoljstvo poslom prema dobi

		Dob
Općenito o poslu	<i>r</i>	-0,07
	<i>p</i>	0,643

Ispitivanjem je utvrđena negativna i statistički značajna povezanost između dobi i zadovoljstva rada na trenutnom poslu ( $r=0,40$ ;  $p=0,004$ ), kao i između dobi i zadovoljstva nadzorom ( $r=0,398$ ;  $p=0,001$ ) te dobi i ukupnog zadovoljstva poslom ( $r=-0,388$ ;  $p=0,005$ ), dok povezanost između dobi i zadovoljstva kolegama na trenutnom poslu, zadovoljstva plaćom i zadovoljstva mogućnosti napredovanja nije utvrđena ( $p>0,050$ ) (tablica 18).

**Tablica 18.** Zadovoljstvo poslom prema dobi

		Dob
Kolege na trenutnom poslu	<i>r</i>	-0,154
	P	0,286
Rad na trenutnom poslu	<i>r</i>	<b>-0,400</b>
	P	<b>0,004</b>
Plaća	<i>r</i>	-0,208
	P	0,148
Mogućnost napredovanja	<i>r</i>	-0,216
	P	0,132
Nadzor	<i>r</i>	<b>-0,398</b>
	P	<b>0,004</b>
Ukupno zadovoljstvo poslom	<i>r</i>	<b>-0,388</b>
	P	<b>0,005</b>

Zadovoljstvo na općenitoj skali je raslo među ispitanicima kod svake naredne razine obrazovanja, dok povezanost između zadovoljstva na općenitoj skali i obrazovanja nije utvrđena ( $F=0,13$ ;  $p=0,882$ ) (tablica 19).

**Tablica 19.** Zadovoljstvo poslom prema obrazovanju

Zadovoljstvo na općenitoj skali o poslu	N	AS	SD	F	<i>p</i>
srednja škola	21	16,38	5,34		
prijediplomski studij	21	16,52	4,57	0,13	0,882
diplomski studij	8	17,38	4,07		

Zadovoljstvo kolegama na trenutnom poslu, zadovoljstvo radom na trenutnom radnom mjestu, zadovoljstvo plaćom, zadovoljstvo mogućnošću napredovanja, zadovoljstvo nadzorom, te ukupno zadovoljstvo poslom nije statistički značajno povezano sa stupnjem obrazovanja ( $p>0,050$ ) (tablica 20).

**Tablica 20.** Općenito zadovoljstvo poslom prema obrazovanju

Zadovoljstvo kolegama na trenutnom poslu	N	AS	SD	F	<i>p</i>
srednja škola	21	12,24	5,28		
prijediplomski studij	21	12,86	4,13	0,10	0,903
diplomski studij	8	12,88	5,28		
Zadovoljstvo radom na trenutnom radnom mjestu	N	AS	SD	F	<i>p</i>
srednja škola	21	11,24	3,55		
prijediplomski studij	21	11,67	2,31	0,10	0,901
diplomski studij	8	11,25	4,43		
Zadovoljstvo plaćom	N	AS	SD	F	<i>p</i>
srednja škola	21	9,71	4,81		
prijediplomski studij	21	8,71	2,99	0,55	0,578
diplomski studij	8	8,25	3,15		
Zadovoljstvo mogućnosti napredovanja	N	AS	SD	F	<i>p</i>
srednja škola	21	7,52	5,29		
prijediplomski studij	21	6,29	4,27	0,33	0,722
diplomski studij	8	7,00	5,81		
Zadovoljstvo nadzorom	N	AS	SD	F	<i>p</i>
srednja škola	21	9,29	6,60		
prijediplomski studij	21	9,76	5,48	0,17	0,845
diplomski studij	8	8,25	7,34		
Ukupno zadovoljstvo poslom	N	AS	SD	F	<i>p</i>
srednja škola	21	50,00	20,63		
prijediplomski studij	21	49,29	8,96	0,06	0,942
diplomski studij	8	47,63	20,04		

**Hipoteza se prihvaća.**

**H5. Nema razlike u zadovoljstvu medicinskih sestara poslom i radnom opterećenju između operacijskih dvorana.**

Percepcija radnog opterećenja medicinskih sestara se kretala u rasponu od 21 bod (Urologija) do 22,80 bodova (Očna operacijska dvorana), dok ispitivanjem nije utvrđena prisutnost statistički značajne razlike među medicinskim sestrama s obzirom na dvoranu rada ( $F=0,10$ ;  $p=0,999$ ) (tablica 21).

**Tablica 21.** Radno opterećenje prema operacijskoj dvorani

	N	AS	SD	F	<i>p</i>
Neurokirurgija	2	21,50	2,12		
Kardiokirurgija	10	21,50	3,41		
Očna operacijska dvorana	5	22,80	2,28		
Ortopedija i traumatologija	7	22,00	4,20		
Opća kirurgija	3	22,00	5,20		
Abdominalna kirurgija	2	22,50	0,71	0,10	0,999
Ginekologija	5	22,60	3,58		
Otorinolaringologija	5	22,00	4,12		
Urologija	3	21,00	1,00		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	22,00	2,31		
Dječja kirurgija	4	22,50	3,00		

Zadovoljstvo na općenitoj skali se kretalo u rasponu od 12,00 bodova do 21,10 bodova među operacijskim dvoranama, dok ispitivanjem nije utvrđena prisutnost statistički značajne razlike ( $F=1,75$ ;  $p=0,104$ ) (tablica 22).

**Tablica 22.** Zadovoljstvo na općenitoj skali o poslu s obzirom na operacijsku dvoranu

	N	AS	SD	F	<i>p</i>
Neurokirurgija	2	12,00	5,66		
Kardiokirurgija	10	21,10	2,51		
Očna operacijska dvorana	5	16,20	6,46		
Ortopedija i traumatologija	7	13,86	5,05		
Opća kirurgija	3	17,00	4,00		
Abdominalna kirurgija	2	13,50	3,54	1,75	0,104
Ginekologija	5	14,60	4,72		
Otorinolaringologija	5	16,20	6,22		
Urologija	3	17,33	3,06		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	16,00	2,83		
Dječja kirurgija	4	17,25	2,99		



Najveća razina ukupnog zadovoljstva poslom je utvrđena među ispitanicima s Kardiokirurgije, dok je najniža među ispitanicima s Otorinolaringologije te je ispitivanjem utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u ukupnom zadovoljstvu poslom s obzirom na operacijsku dvoranu ( $F=6,02$ ;  $p<0,001$ ) (tablica 23).

**Tablica 23.** Ukupno zadovoljstvo poslom s obzirom na operacijsku dvoranu

	N	AS	SD	F	p
Neurokirurgija	2	39,50	3,54		
Kardiokirurgija	10	72,50	8,49		
Očna operacijska dvorana	5	45,40	13,54		
Ortopedija i traumatologija	7	38,71	12,85		
Opća kirurgija	3	45,67	5,51		
Abdominalna kirurgija	2	50,00	14,14	6,02	<0,001
Ginekologija	5	45,20	7,50		
Otorinolaringologija	5	33,80	16,90		
Urologija	3	45,67	9,87		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	52,25	8,06		
Dječja kirurgija	4	46,50	15,15		

Zadovoljstvo kolegama na trenutnom poslu se kretalo u rasponu od 8,00 bodova utvrđenih među ispitanim osobljem iz operacijske dvorane Neurokirurgije do 13,90 utvrđeno među ispitanicima iz operacijske dvorane Kardiokirurgije, dok ispitivanjem nije utvrđena prisutnost statistički značajne razlike ( $F=1,47$ ;  $p=0,188$ ) (tablica 24).

**Tablica 24.** Zadovoljstvo kolegama na trenutnom poslu s obzirom na operacijsku dvoranu

	N	AS	SD	F	p
Neurokirurgija	2	8,00	2,83		
Kardiokirurgija	10	13,90	2,08		
Očna operacijska dvorana	5	10,40	3,13		
Ortopedija i traumatologija	7	11,57	2,30		
Opća kirurgija	3	9,00	1,00		
Abdominalna kirurgija	2	11,00	2,83	1,47	0,188
Ginekologija	5	12,40	3,58		
Otorinolaringologija	5	9,60	5,77		
Urologija	3	11,00	1,73		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	12,25	2,36		
Dječja kirurgija	4	10,50	3,00		

Zadovoljstvo plaćom se kretalo u rasponu od 5,60 bodova utvrđenih među ispitanim osobljem iz operacijske dvorane otorinolaringologije do 13,00 utvrđeno među ispitanicima iz operacijske dvorane kardiokirurgije, dok ispitivanjem nije utvrđena prisutnost statistički značajne razlike ( $F=2,01$ ;  $p=0,059$ ) (tablica 25).

**Tablica 25.** Zadovoljstvo plaćom s obzirom na operacijsku dvoranu

	N	AS	SD	F	<i>p</i>
Neurokirurgija	2	6,50	4,95		
Kardiokirurgija	10	13,00	2,94		
Očna operacijska dvorana	5	9,20	4,27		
Ortopedija i traumatologija	7	8,86	4,22		
Opća kirurgija	3	7,33	3,21		
Abdominalna kirurgija	2	8,50	0,71	2,01	0,059
Ginekologija	5	8,60	3,97		
Otorinolaringologija	5	5,60	3,13		
Urologija	3	9,00	3,00		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	7,75	3,10		
Dječja kirurgija	4	8,50	3,00		

Zadovoljstvo mogućnošću napredovanja se kretalo u rasponu od 4,60 bodova utvrđenih među ispitanim osobljem iz operacijske dvorane Otorinolaringologije do 12,80 utvrđeno među ispitanicima iz operacijske dvorane Kardiokirurgije te je utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zadovoljstvu mogućnošću napredovanja s obzirom na operacijsku dvoranu rada ( $F=3,30$ ;  $p=0,003$ ) (tablica 26).

**Tablica 26.** Zadovoljstvo mogućnošću napredovanja s obzirom na operacijsku dvoranu

	N	AS	SD	F	<i>p</i>
Neurokirurgija	2	0,00	0,00		
Kardiokirurgija	10	12,80	4,54		
Očna operacijska dvorana	5	5,40	2,88		
Ortopedija i traumatologija	7	5,29	5,44		
Opća kirurgija	3	6,33	3,21		
Abdominalna kirurgija	2	9,00	5,66	3,30	0,003
Ginekologija	5	5,20	2,77		
Otorinolaringologija	5	4,60	4,62		
Urologija	3	4,67	2,08		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	7,00	0,82		
Dječja kirurgija	4	6,50	4,51		

Zadovoljstvo mogućnošću napredovanja se kretalo u rasponu od 3,70 bodova utvrđenih među ispitanim osobljem iz operacijske dvorane Ortopedije i Traumatologije do 16,40 utvrđeno među ispitanicima iz operacijske dvorane Kardiokirurgije te je utvrđena prisutnost statistički značajne razlike u zadovoljstvu nadzorom s obzirom na operacijsku dvoranu rada ( $F=4,01$ ;  $p<0,001$ ) (tablica 27).

**Tablica 27.** Zadovoljstvo nadzorom s obzirom na operacijsku dvoranu

	N	AS	SD	F	<i>p</i>
Neurokirurgija	2	12,50	4,95		
Kardiokirurgija	10	16,40	2,59		
Očna operacijska dvorana	5	8,60	5,46		
Ortopedija i traumatologija	7	3,71	3,73		
Opća kirurgija	3	6,67	2,52		
Abdominalna kirurgija	2	6,00	4,24	4,01	<0,001
Ginekologija	5	6,20	6,14		
Otorinolaringologija	5	6,40	7,50		
Urologija	3	8,67	2,52		
Plastična, rekonstrukcijska i estetska kirurgija	4	13,25	5,85		
Dječja kirurgija	4	8,50	6,03		

**Hipoteza se odbacuje.**

## 5. RASPRAVA

Zadovoljstvo poslom složen je i višestruk koncept koji obuhvaća različite dimenzije i čimbenike. Razumijevanje i rješavanje ovih čimbenika ključni su za poboljšanje ukupnog zadovoljstva i učinka zaposlenika. Zadovoljstvo poslom ključni je aspekt modernog menadžmenta jer izravno utječe na produktivnost i učinkovitost zaposlenika. Razni čimbenici igraju ulogu u oblikovanju pojedinčevog zadovoljstva poslom, uključujući osobne karakteristike i potrebe (25).

U brojnim je studijama općeprihvaćeno da su zadovoljni zaposlenici produktivniji, kreativniji i posvećeniji svom poslu te u konačnici pružaju visokokvalitetnu skrb za bolesnike (29-31). Na primjer, Rosales i sur. su 2013. godine proveli istraživanje u tri filipinske državne bolnice u Samaru na Filipinima na uzorku od 48 medicinskih sestara te su ustanovili kako su medicinske sestre izrazile nezadovoljstvo dodatnim nagradama, ali su visoko ocijenile prirodu svog posla, nadzor i suradnike (29). Naše istraživanje također je pokazalo značajne rezultate u vezi s iskazanim općim zadovoljstvom poslom medicinskih sestara.

Istraživanje koje su proveli Andriotti i sur. u Cipru 2013. godine na uzorku od 144 medicinske sestre pokazalo je udio od 72,05% njihovog sveukupnog zadovoljstva, od čega je njihovim ispitanicima najvažniji bio samostalni razvoj i odgovornost u poslu (80,7%), dok je naknadu i prirodu posla, kao važan faktor zadovoljstva poslom, identificirao najmanji udio ispitanika (48%) (30).

Prema našim rezultatima istraživanja vidljivo je kako su najveći broj ispitanika žene (88%) te da najveći broj ispitanika ima završenu srednju školu ili prijediplomski studij. Nadalje, najveći broj ispitanika je u braku njih 62%. Također, većina ispitanika nema djecu (38%) te se najveći broj ispitanika izjasnio da imaju iznadprosječna novčana primanja. U radu Helge Buzov na temu „Zadovoljstvo poslom medicinskih sestara zaposlenih u operacijskim dvoranama i kirurškim odjelima KBC Split“, 93% ispitanica su žene te najveći broj ima završenu srednju školu, dok je prijediplomska razina izrazito niska. Također, 63% ispitanika je u braku te gotovo svi, njih 70% imaju djecu (31). S obzirom kako se radi o istom radnom okruženju, očito je kako je unutar 5 godina došlo do vidljivih promjena u sociodemografskoj strukturi medicinskih sestara u operacijskim dvoranama KBC-a Split.

Prema radnom vremenu, u našem istraživanju, najveći broj ispitanika radi jutarnju smjenu + dežurstvo (64%). Sustavnim pregledom literature Wagstaff i Lie (2011) povezuju povećan rizik od nesreća kada radno vrijeme prelazi 8 sati te navode kako smjena od 12 sati ima dvostruko veći rizik od nesreća od rada u smjeni od 8 sati (32). Dall'Ora i sur (2015) su istraživali povezanost rada u dugim smjenama s izgaranjem, nezadovoljstva poslom i fleksibilnošću radnog rasporeda te namjerom napuštanja posla kod bolničkih medicinskih sestara. Po svim varijablama su dokazali nepovoljniji utjecaj smjena dužih od 8 sati (33). Slijedom navedenog možemo konstatirati kako je većina naših ispitanika u riziku od štetnog učinka radnog vremena, poput većeg rizika od nesreća, visoke emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i općenitog nezadovoljstva poslom u odnosu na medicinske sestre koje rade 8-satnu radnu smjenu.

Prema našim rezultatima o općenitim stavovima o poslu isti je ocijenjen kao dobar (86%) i zadovoljavajući (84%), što sugerira kako se većina medicinskih sestara osjeća pozitivno prema svom poslu. Da je posao loš (2%) i neprijatan (8%) izražava negativne stavove, ali oni su prisutni u niskom udjelu. Nadalje, razmatrajući zadovoljstvo kolegama na poslu, naši ispitanici su mišljenja kako su njihove kolege odgovorne (84%) i pametne (80%), ali i da su ponekad frustrirani (64%). Dobro međusobno mišljenje o svojim kolegama na poslu svakako pridonosi kvalitetnijim međuljudskim odnosima, ali i podupire veće zadovoljstvo na radnom mjestu. Tu tezu podupire i istraživanje kojeg su proveli Ylitörmänen i sur (2010) koji su u svom istraživanju pronašli snažnu povezanost međusobne suradnje medicinskih sestara i zadovoljstva poslom, što svakako dovodi do toga da medicinske sestre nemaju potrebu napustiti svoje trenutno radno mjesto (34). Što se tiče zadovoljstva plaćom naših ispitanika oni su najvećim udjelom iskazali kako je ona dovoljna za preživjeti (54%) i zadovoljavajuća (52%), dok se najmanji udio ispitanika izjasnio kako se jedva živi od prihoda (12%). Aiken i sur (2013) istražili su procjenu kirurških medicinskih sestara o bolničkom radnom okruženju u 12 europskih zemalja. U većini zemalja je 11–56% medicinskih sestara bilo nezadovoljno svojim poslom. To nezadovoljstvo se odnosilo na plaće, mogućnosti obrazovanja i prilike za napredovanje. Značajan udio (19–49%) medicinskih sestara namjeravao je napustiti svoj posao (35) Nagrađivanje se smatra značajnim u zadovoljstvu poslom osoblja, pri čemu je plaća u izravnoj proporcionalnoj vezi sa zadovoljstvom poslom (30).

Ujedno su Vidović i Bošković (2018) u svom istraživanju utvrdili srednju razinu zadovoljstva poslom kod medicinskih sestara. Njihovo istraživanje je pokazalo najmanju razinu zadovoljstva poslom u pogledu plaće (57%), sustavima nagrađivanja (70%), ali i preopterećenosti poslom (43%) (36).

Našim istraživanjem smo uvidjeli kako medicinske sestre imaju visoku razinu radnog opterećenja, a i uvidjeli smo kako veće radno opterećenje negativno utječe na općenito zadovoljstvo poslom, zadovoljstvo radom na trenutnom poslu i zadovoljstvo plaćom, ali nema značajan utjecaj na zadovoljstvo kolegama, mogućnostima napredovanja, nadzorom i ukupnim zadovoljstvom poslom.

Svi ovi rezultati nam naglašavaju važnost međuljudskih odnosa, adekvatne plaće i pravednih sustava nagrađivanja za zadovoljstvo medicinskih sestara, ali i potrebe za smanjenjem radnog opterećenja. Iako su naši ispitanici pokazali visoku razinu zadovoljstva u većini aspekata, svakako zahtijevaju pažnju kako bi se osiguralo dugoročno zadovoljstvo i zadržavanje medicinskih sestara na njihovim trenutnim radnim mjestima.

## 6. ZAKLJUČAK

Temeljem provedenog istraživanja donose se sljedeći zaključci:

1. Medicinske sestre u operacijskim dvoranama KBC-a Split iskazuju visoku razinu općenitog zadovoljstva poslom.
2. Radno opterećenje medicinskih sestara u operacijskim dvoranama KBC-a Split je na izrazito visokoj razini.
3. H1 se prihvaća – medicinske sestre u operacijskim dvoranama KBC-a Split iskazuju zadovoljstvo poslom kroz više aspekata: kolegama, radom na trenutnom poslu i mogućnošću napredovanja.
4. H2 se prihvaća - ukupna razina zadovoljstva poslom je 49,32 boda na skali u rasponu vrijednosti od 0 do 90 bodova.
5. H3 se prihvaća - radno opterećenje je u negativnoj vezi s iskazanim zadovoljstvom poslom medicinskih sestara u operacijskim dvoranama ( $r=-0,35$ ;  $P=0,014$ ).
6. H4 se prihvaća - postoji povezanost sociodemografskih čimbenika na zadovoljstvo medicinskih sestara poslom: između dobi i rada na trenutnom poslu, nadzorom te ukupnim zadovoljstvom poslom.
7. H5 se odbija jer postoji razlika u zadovoljstvu medicinskih sestara poslom i radnom opterećenju između operacijskih dvorana i to prema ukupnom zadovoljstvu poslom, mogućnošću napredovanja te nadzorom.

## 7. LITERATURA

1. Hakanen JJ, Schaufeli WB. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *J affect disor.* 2012;141(2-3):415-24
2. Pillay R. Work satisfaction of professional nurses in South Africa: a comparative analysis of the public and private sectors. *Hum Resour Health.* 2009; 7:1-0
3. Hombrados-Mendieta I, Cosano-Rivas F. Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *Int Soc Work.* 2013;56(2):228-46
4. Georgellis Y, Lange T, Tabvuma V. The impact of life events on job satisfaction. *J Vocati Behav.* 2012;80(2):464-73
5. Haile D, Gualu T, Zeleke H, Dessalegn B. Job satisfaction and associated factors among nurses in East Gojjam Zone public hospitals northwest Ethiopia, 2016. *J Nurs Care.* 2017;6(398):2167-1168
6. Costa G. Shift work and health: current problems and preventive actions. *Saf Health Work.* 2010;1(2):112-23
7. Zhang Y, Yao X, Cheong JO. City managers' job satisfaction and frustration: Factors and implications. *Am Rev Public Adm.* 2011;41(6) 670-85
8. Gregory K. The importance of employee satisfaction. *The Journal of the Division of Business and Information Management.* 2011;5:29-37
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The Motivation to Work.* New York: John Wiley & Sons; 1959
10. Donley J. The impact of work environment on job satisfaction: pre-COVID research to inform the future. *Nurse Lead.* 2021;19(6):585-9
11. Danish RQ, Usman A. Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *The IJBM.* 2010;5(2):159
12. Nguyen SH. The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: An Empirical Study in Vietnam. In *Conference on Contemporary Economic Issues in Asian Countries 2022* (pp. 201-6). Singapore: Springer Nature Singapore



13. Terera SR, Ngirande H. The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterr J Soc.* 2014;5(1):481-7
14. Fisher CD. Happiness at work. *Int J Manag Rev.* 2010;12(4):384-412
15. Al-Zoubi MT. The shape of the relationship between salary and job satisfaction: A field study. *Far East J Psychol Bus.* 2012;7(1):1-2
16. Tutuncu O, Kozak M. An investigation of factors affecting job satisfaction. *Int. J Hosp Tour Adm.* 2007;8(1): 1-9
17. Fisher CD. Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *J Organ Behav.* 2000;21(2):185-202
18. Ali S, Farooqi YA. Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (a case of public sector University of Gujranwala Division). *Int J Multidiscip Sci Eng.* 2014;5(8):23-30
19. Branham L. The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late. AMACOM; 2012
20. Akobo M. Influence of workload, work ethic and job satisfaction towards teachers' performance: a study of Islamic based school in Makasar Indonesia. *Glob Adv Res J Manag Bus Stud.* 2016;5(7):172-7
21. Budiman Y, Putranto N. Workload analysis for planning needs of employee in PT. Batuwangi Putera Sejahtera. *J Bus Manag.* 2015;4(4):494-500
22. Erat S, Kitapci H, Çömez P. The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment and turnover intention. *Int J Organ Leadersh.* 2017;6:221-31
23. Klaić B. Rad medicinske sestre u operacijskoj sali, uzroci stresa i povezanost sa sindromom sagorijevanja [Završni rad]. Varaždin: Sveučilište Sjever; 2017. [pristupljeno 15.06.2023.]  
Dostupno na: <https://repositorij.unin.hr/islandora/object/unin%3A1744>
24. Van den Berg-Dijkmeijer ML, Frings-Dresen MH, Sluiter JK. Risks and health effects in operating room personnel. *Work.* 2011;39(3):331-44
25. Chipas A, McKenna D. Stress and burn out in nurse anesthesia. *AANA J.* 2011;79(2):357-62

26. Kozina B, Bastaja S. Profesionalne opasnosti i rizici u radu operacijskih sestara/tehničara. Occupational hazards and risks in work of surgical nurses and technicians at surgical ward. *Sestrinski glasnik*. 2017;22(2):121-4
27. Gillespie MA, Balzer WK, Brodke MH, Garza M, Gerbec EN, Gillespie JZ i sur. Normative measurement of job satisfaction in the US. *J Manag Psychol*. 2016;31(2):516-36
28. Spector PE, Jex SM. Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *J Occup Health Psychol*. 1998;3(4):356
29. Rosales RA, Labrague LJ, Rosales GL. Nurses' job satisfaction and burnout: Is there a connection. *Int J Adv Nurs*. 2013;2(1):1-10
30. Andrioti D, Skitsou A, Karlsson LE, Pandouris C, Krassias A, Charalambous G. Job satisfaction of nurses in various clinical practises. *Int J Caring Sci*. 2017;10(1):76-87
31. Buzov H. Zadovoljstvo poslom medicinskih sestara zaposlenih u operacijskim dvoranama i kirurškim odjelima KBC Split [Diplomski rad]. Split: Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel zdravstvenih studija; 2019. [pristupljeno 27.01.2024.]  
Dostupno na: <https://dabar.srce.hr/islandora/object/ozs%3A482>
32. Wagstaff AS, Lie JA. Shift and night work and long working hours-a systematic review of safety implications. *Scand J Work Environ Health*. 2011:173-85
33. Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ open*. 2015;5(9):e008331
34. Ylitörmänen T, Turunen H, Mikkonen S, Kvist T. Good nurse–nurse collaboration implies high job satisfaction: A structural equation modelling approach. *Nurs Open*. 2019;6(3):998-1005  
Andrioti D, Skitsou A, Karlsson LE, Pandouris C, Krassias A, Charalambous G. Job satisfaction of nurses in various clinical practices. *Int J Caring Sci*. 2017;10(1):76-87

35. Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Sermeus W, Rn4cast Consortium. Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *Int J Nurs Stud*. 2013;50(2):143-53
36. Vidović M, Bošković S. Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara/tehničara. *World of health*. 2018;1(1):23-7

## 8. ŽIVOTOPIS

### **Osobni podaci:**

Ime i prezime: Klaudija Fuštar

Datum i mjesto rođenja: 06. travnja 1982.; Celje, Republika Slovenija

e-mail: klaudijafustar@gmail.com

### **Obrazovanje:**

1988.-1996. Osnovna škola "Viktor Kovačić", Hum na Sutli

1996.-2000. Škola za medicinske sestre Vinogradska, Zagreb, smjer: medicinska sestra

2020.- Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel zdravstvenih studija, prijediplomski studij sestrinstva

### **Radno iskustvo:**

2002.-2016. medicinska sestra, instrumentarka; Klinika za bolesti srca i krvnih žila "Magdalena", Krapinske Toplice

2016.- medicinska sestra, instrumentarka; KBC Split, Zavod za kardiokirurgiju, operacijska dvorana