

ZADOVOLJSTVO POSLOM MEDICINSKIH SESTARA

Satisfaction with the work of nurses

Sandra Joković¹, Divna Kekuš^{2,1}, Mile Despotović^{3,1}, Jelena Pavlović¹, Natalija Hadživuković¹

¹Medicinski fakultet Foča, Katedra za zdravstvenu negu

²Visoka zdravstvena škola strukovnih studija u Beogradu

³Visoka medicinska škola strukovnih studija Čuprija

APSTRAKT

Uvod. Zadovoljstvo poslom i doživljavanje pozitivnih emocija na poslu smatra se važnim delom sestrinskog profesionalnog života, te ima značajan uticaj na sigurnost pacijenata, kvalitet pruženih usluga, predanost i ostanak u organizaciji i profesiji. Cilj ovog rada je da se procenene domeni zadovoljstva poslom medicinskih sestara.

Materijal i metode. Istraživanje je dizajnirano po tipu studije preseka. Uzorak u istraživanju je činilo 200 medicinskih sestara, koje su zaposlene u Univerzitetskoj bolnici Foča, Domu zdravlja Zvornik i Domu zdravlja Istočno Sarajevo. Kao instrumenti istraživanja korišćeni su: sociodemografski upitnik i upitnik za procjenu zadovoljstva poslom (Job Satisfaction Survey-JSS). Statistička analiza podataka je urađena pomoću SPSS softverskog statističkog paketa. Od statističkih testova korišćen je χ^2 -kvadrat test. Kao nivo statističke značajnosti razlika uzeta je uobičajena vrijednost $p < 0,05$.

Rezultati istraživanja. Statistički značajna negativna povezanost utvrđena je između zadovoljstva poslom i sociodemografskih karakteristika ispitanika ($r = -0,252$; $p = 0,017$). Prilikama za unapređenje je zadovoljno 25% zdravstvenih radnika, 37% je ambivalentno, dok je 38% nezadovoljno, pri čemu između ispitanika različitog mjesta rada nije uočena statistički značajna razlika. Beneficijama je zadovoljno 21% zdravstvenih radnika, 45% je ambivalentno, dok je 34% nezadovoljno.

Zaključak. Najniže ocene naših ispitanika u domenima plate, nagrada za dobro urađen posao i uslova rada vjerovatno je rezultat ekonomske klime u kojoj se živi i radi, fiksnih i neadekvatnih plata i minimalnih beneficija kombinovanih sa prirodom posla.

Ključne riječi: medicinske sestre, zadovoljstvo poslom, uslovi rada.

ABSTRACT

Introduction. Satisfaction with work and experiencing positive emotions at work is considered to be an important part of nursing professional life, and has a significant impact on patient safety, the quality of services provided, commitment and stay in the organization and profession. The aim of this paper was to examine the level of satisfaction with the work of nurses.

Material and methods. The research is designed according to the type of cross section study. The research sample consisted of 200 nurses working at the University Hospital Foča, the Health Center Zvornik and the Health Center Istočno Sarajevo. The instruments used in this in research are: sociodemographic questionnaire and the Job Satisfaction Survey (JSS). Statistical analysis of data was made using the SPSS software statistical package. Of the statistical tests was used χ^2 -square test. As a level of statistical significance, the difference was taken as the usual value of $p < 0.05$.

Results. Statistically significant negative correlation was established between satisfaction with the work and socio-demographic characteristics of the respondents ($r = -0,252$; $p = 0,017$). The prospects for improvement are satisfied with 25% of the respondents, 37% had an ambivalent attitude, while 38% of respondents expressed dissatisfaction. Twenty-three percent of respondents are satisfied with communication in the organization of work, 35% are ambivalent, while 42% of respondents are dissatisfied. 21% of the respondents expressed satisfaction with the benefits and on the rewards for a well-done job, 45% were ambivalent, while 34% of the respondents were dissatisfied.

Conclusion. The lowest ratings of our respondents in wage domains, rewards for well-designed work and working conditions are probably the result of the economic climate in which lives and works, fixed and inadequate wages and minimum benefits combined with the nature of the work.

Key words: nurses, job satisfaction, working condition.

UVOD

Vjerovanje da stepen zadovoljstva poslom utiče na aspekte radnog ponašanja kao što su produktivnost, apsentizam i fluktuacija dovele su do stvaranja opsežne literature posvećene toj temi, koja prema nekim izvorima uključuje i do 4000 naslova (1,2). Iako se pojam zadovoljstva poslom često upotrebljava, još uvijek nema jasne i široko prihvaćene definicije. U značajnom broju istraživanja polazi se od definicije zadovoljstva poslom koju je dao Paul Spector, po kojoj zadovoljstvo poslom predstavlja

stepen u kome ljudi vole (zadovoljstvo) ili ne vole (nezadovoljstvo) svoj posao. Definicija sugeriše da je zadovoljstvo poslom globalno osjećanje koje ljudi imaju prema svom poslu. Prema navedenom stanovištu postoji 9 dimenzija (faceta) koji čine zadovoljstvo poslom, a to su: zadovoljstvo uslovima rada, prirodom posla, komunikacijom unutar organizacije, saradnicima, beneficijama, supervizijama, nagradama, mogućnošću napredovanja i zadovoljstvo platom (3). Zadovoljstvo poslom u značajnoj mjeri utiče na

Korespondent:

Mr sc. Sandra Joković

Adresa: Osmana Đikića br. 3, 73300 Foča, Republika Srpska

E-mail: Sandra.jokovic@hotmail.com

efikasnost i efektivnost rada zaposlenih. Smith smatra da je zadovoljstvo poslom rezultat vaganja i sumiranja pozitivnih i negativnih doživljaja u vezi sa poslom. Blum zadovoljstvo poslom definiše kao stav koji je rezultat djelovanja mnogih specifičnih stavova, a Vroom ga izjednačava sa radnim moralom. Dakle, teoretski posmatrano, zadovoljstvo poslom predstavlja rezultat mišljenja radnika o svim za njega relevantnim aspektima posla koji se mogu sagledati kroz njegovo radno ponašanje (4).

Zadovoljstvo poslom je u dosadašnjim istraživanjima uglavnom posmatrano sa dva aspekta. Sa jedne strane autori su nastojali utvrditi faktore koji ga uslovljavaju, a sa druge strane ispitivane su posljedice koje zadovoljstvo ili nezadovoljstvo poslom ima na mentalno i fizičko zdravlje, produktivnost, apsentizam, fluktuaciju i razne druge oblike radnog ponašanja. Dok se lični potencijali mijenjaju sa godinama, promjena radnih potencijala odvija se u korak sa razvojem novih tehnologija i globalizacijom. Stoga se faktori koji utiču na radnu sposobnost kontinuirano mijenjaju. Na početku su istraživanja uzročnih faktora zadovoljstva poslom podrazumijevala postojanje samo jednog opšteg faktora, no kasnije se potvrdila neosporna činjenica da postoje mnogobrojni faktori koji utiču na zadovoljstvo poslom. Oni djeluju interaktivno i mijenjaju se u zavisnosti od pojedinca, radne situacije, karakteristika organizacije, nadređenih i slično (5,6).

CILJ RADA

Cilj rada je bio da se proceni nivo zadovoljstva poslom medicinskih sestara.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je dizajnirano kao studija presjeka. Uzorak u istraživanju je činilo 200 medicinskih sestara zaposlenih u Univerzitetnoj bolnici Foča, Domu zdravlja Zvornik i Domu zdravlja Istočno Sarajevo. Istraživanje je sprovedeno u periodu od novembra 2014. do februara 2015. godine. Studijom su obuhvaćeni ispitanici koji su zaposleni najmanje godinu dana i neposredno su angažovani u nezi i lečenju pacijenata. Iz studije su isključeni ispitanici koji imaju manje od jedne godine radnog staža, ispitanici koji nisu odgovorili na 5 ili više pitanja ili su zaokružili iste odgovore na sva pitanja. Kao instrumenti istraživanja korišćeni su: sociodemografski upitnik i upitnik za procenu zadovoljstva poslom (Job Satisfaction Survey-JSS). Sociodemografski upitnik dizajniran je za potrebe ovog istraživanja i sadrži 14 pitanja koja se odnose na sociodemografske karakteristike ispitanika. Upitnik zadovoljstva poslom (Job Satisfaction Survey-JSS) je standardizovan upitnik koji je konstruisao P.E. Spector 1985. godine. Upitnik je razvijen sa ciljem da se definišu domeni od interesa, kako bi skala pokrila glavne aspekte zadovoljstva poslom. Prema podacima domaće i strane literature upitnik je u istraživanjima pokazao koeficijent unutrašnje pouzdanosti od 0,789, te je prihvaćen kao upitnik sa dobrim psihometrijskim karakteristikama. Upitnik se sastoji od 36 pitanja (tvrdnji) kojima se procenjuje ukupno zadovoljstvo poslom. Faktori koji se razmatraju ovim upitnikom su: plata, napredovanje, nadgledanje, beneficije, nagrade, radni uslovi, saradnici, priroda posla i komunikacija. Svaki pojedinačni faktor zadovoljstva poslom sadrži po 6 tvrdnji koje iskazuju pozitivan ili negativan stav prema određenom faktoru. Svaka tvrdnja se ocjenjuje na skali Likertovog tipa raspona od 1 do 6, s tim da 1 označava potpuno neslaganje, a 6 potpuno slaganje sa datom tvrdnjom. Broj bodova za svaki domen se kreće od 4 do 24 boda, pri čemu broj bodova od 4 do 13 predstavlja nezadovoljstvo poslom za dati domen, 13-16 predstavlja ambivalenciju, 16-24 predstavlja zadovoljstvo poslom

(7). U našem istraživanju korišćena je lingvistički validirana verzija upitnika prevedena na srpski jezik.

Statistička obrada podataka

Statistička analiza podataka je urađena pomoću SPSS softverskog statističkog paketa. Od statističkih testova korišćen je χ^2 -kvadrat test. Kao nivo statističke značajnosti razlika, uzeta je uobičajena vrijednost $p < 0,05$. Za prikazivanje prosječnih vrijednosti korišćene su aritmetičke sredine i standardne devijacije. Korelacija je rađena uz pomoć Pirsonovog i Spirmanovog koeficijenta korelacije. Podaci su prikazani tabelarno i pomoću grafikona.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Istraživanjem je obuhvaćeno 163 (81,5%) ispitanika ženskog i 37 (18,5%) muškog pola. Prosječna starost ispitanika je 43 godine. Između ispitanika postoji visoka statistički značajna razlika u pogledu pola i starosti.

Tabela br.1 Distribucija ispitanika po polu i godinama života

Pol ispitanika	Starost ispitanika Broj (%)		Ukupno Broj (%)	χ^2	p
	20-39godina	40-60 godina			
Muškarci	26 (13)	11 (5,5)	37 (18,5)	17,987	0,001
Žene	53 (26,5)	110 (55)	67 (67)		
Ukupno Broj (%)	79 (39,5)	121 (60,5)	100 (100)		

Više od polovine ispitanika 63,5% je oženjeno/udato, 18% ispitanika je neoženjeno/neudato, a 10,5% ispitanika je razvedeno. Sedamdeset osam posto ispitanika živi na selu, a 22% u gradu. Srednju medicinsku školu ima 85% ispitanika, 5,5% ima završenu višu školu, do preostalih 9,5% ima završen fakultet.

Tabela 2. Distribucija ispitanika o bračnom stanju, mjestu stanovanja i školskoj spremi ispitanika

Tema	Ponudjen odgovor	Mjesto rada ispitanika Broj (%)		Ukupno Broj (%)
		Primarna ZZ	Sekundarna ZZ	
Bračno stanje	Oženjen/Udata	61 (30,5)	66 (33)	127 (63,5)
	Neoženjen/Neudata	17 (8,5)	19 (9,5)	36 (18)
	Razveden	12 (6)	9 (4,5)	21 (10,5)
	Udovac/Udovica	10 (5)	6 (3)	16 (8)
Mjesto stanovanja	Grad	32 (16)	12 (6)	44 (22)
	Selo	68 (34)	88 (44)	156 (78)
Školska sprema	Srednja škola	83 (41,5)	87 (43,5)	170 (85%)
	Viša škola	9 (4,5)	2 (1)	11 (5,5)
	Fakultet	8 (4)	11 (5,5)	19 (9,5)

Trećina ispitanika 33,5% ima dužinu radnog staža od 1-10 godina, 18% ima radni staž u dužini od 11-25 godina, dok preostalih 48,5% zdravstvenih radnika imaju radni staž od 26-40 godina. Šezdeset četiri posto radi u smjenama, dok 36% radi samo prvu smjenu. Edukativna predavanja vezana za zdravstvenu struku redovno posjećuje 75% ispitanika. Između ispitanika u odnosu na mjesto rada nije uočena statistički značajna razlika.

Tabela br. 3 Distribucija ispitanika o dužini radnog staža, radu u smjenama i učestalosti pohađanja edukativnih predavanja

Tema	Ponuđen odgovor	Mjesto rada ispitanika Broj (%)		Ukupno Broj (%)	χ^2	p
		Primarna ZZ	Sekundarna ZZ			
Dužina radnog staža	1-10 god.	30 (15)	67 (33,5)	67 (33,5)	11,678	0,432
	11-25 god.	17 (8,5)	36 (18)	36 (18)		
	26-40 god.	53 (26,5)	97 (48,5)	97 (48,5)		
Rad u smjenama	Da	51 (25,5)	128 (64)	128 (64)	14,670	0,123
	Ne	49 (24,5)	72 (36)	72 (36)		
Edukativna predavanja	Da	70 (35)	150 (75)	150 (75)	2,667	0,102
	Ne	30 (15)	50 (25)	50 (25)		

U tabeli br. 4 prikazane su srednje vrednosti i standardne devijacije za svih devet domena JSS upitnika. Medicinske sestre su iskazale nezadovoljstvo platom (12,77), uslovima rada (12,50) i nagradama za dobro urađen posao (12,26). Ambivalentan stav su iskazale prilikama za unapređenje (13,54), beneficijama (13,02) i komunikacijom (13,26). Zadovoljstvo poslom su iskazale samo u tri domena: zadovoljstvu nadređenima (16,61), zadovoljstvu kolegama (16,11) i zadovoljstvu prirodom posla (18,30).

Tabela br. 4 Aritmetičke sredine i standardne devijacije domena JSS upitnika

Zadovoljstvo poslom i socio-demografske karakteristike	Koeficijent korelacije	Socio-demografske karakteristike (Starost, dužina radnog staža, nivo obrazovanja)	Zadovoljstvo poslom (Ukupan skor)
Socio-demografske karakteristike (Starost, dužina radnog staža, nivo obrazovanja)	Pirsonov i Spirmanov koeficijent korelacije (r)	1	-0,252 -0,329 -0,421
	p		0,017 0,041 0,001
Zadovoljstvo poslom (Ukupan skor)	Broj ispitanika	200	200
	Pirsonov i Spirmanov koeficijent korelacije (r)	0,252 -0,329 -0,421	1
	p	0,017 0,041 0,001	
	Broj ispitanika	200	200

Statistički značajna negativna povezanost utvrđena je između zadovoljstva poslom i godina života ($r = -0,252$; $p=0,017$), dužine radnog staža ($r = -0,329$; $p=0,041$) i nivoa obrazovanja naših ispitanika ($r = -0,421$; $p=0,001$)

Tabela br. 5 Koeficijenti korelacije između zadovoljstva poslom ispitanika i sociodemografskih karakteristika

Zadovoljstvo poslom i socio-demografske karakteristike	Koeficijent korelacije	Socio-demografske karakteristike (Starost, dužina radnog staža, nivo obrazovanja)	Zadovoljstvo poslom (Ukupan skor)
Socio-demografske karakteristike (Starost, dužina radnog staža, nivo obrazovanja)	Pirsonov i Spirmanov koeficijent korelacije (r)	1	-0,252 -0,329 -0,421
	p		0,017 0,041 0,001
Zadovoljstvo poslom (Ukupan skor)	Broj ispitanika	200	200
	Pirsonov i Spirmanov koeficijent korelacije (r)	0,252 -0,329 -0,421	1
	p	0,017 0,041 0,001	
	Broj ispitanika	200	200

DISKUSIJA

Posljednjih godina sve veći broj studija bavi se istraživanjem psihosocijalnih aspekata radnog okruženja zdravstvenih radnika. Kao razlozi sve većeg broja studija iz ove oblasti navode se: loš materijalni status, nedovoljna fizička bezbjednost, rad u noćnim smjenama, kao i loši uslovi rada sa velikim fizičkim i mentalnim opterećenjem. Komponente pozitivne i negativne emocije uz zadovoljstvo životom sastavni su delovi složenog konstrukta emocionalnog dobrostanja, koji predstavlja relativno novo područje razumevanja ljudske prirode, a time i novije područje istraživanja, pri čemu se daje prioritet i uvažava iskustvo pojedinca odnosno njegov pogled na vlastiti život i pojedine aspekte posla (8,9).

Rezultati našeg istraživanja pokazali su najveće nezadovoljstvo medicinskih sestara u domenima uslova rada, nagrada za dobro urađen posao i zadovoljstva platom. I rezultati većeg broja studija su u skladu sa našim istraživanjem (8,9,10,11,12). Uticaj plate na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara teško je odrediti bez detaljnih znanja o društvenoj i ekonomskoj klimi u kojoj se živi i radi. Iako plata za neke zaposlene ne mora biti primarna motivacija za rad, ne može se ignorisati njen uticaj na kvalitet života i zadovoljstvo poslom. Gledano sa psihološkog aspekta, plata osim što je značajna u smislu egzistencije ljudi, važna je i kao oblik priznanja osobi za ono što je uložila u svoj posao. Osobe koje imaju loše materijalne prihode više su uzdržane i depresivne, jer ih finansijske poteškoće obavezuju da ograniče svoje troškove na kvalitetnu hranu, lijekove, odjeću, prevoz, obrazovanje i društvene aktivnosti. Nalazi brojnih studija potvrđuju ove činjenice (17,18). U literaturi se kao faktori koji utiču na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara navode izloženost visokom nivou stresa na radnom mjestu, povećan rizik od sindroma izgaranja, konflikt uloga, te nezadovoljstvo uslovima rada (13,14,15,16). Cowin, ispitujući zadovoljstvo poslom medicinskih sestara u Austriji, nalazi da medicinske sestre iako pitanje plate ne rangiraju kao veoma značajno, svoju platu

smatraju najmanje zadovoljavajućom zbog neusaglašenosti plate sa nivoom obrazovanja (19). Takođe, rezultati komparativne evropske Next studije iz 7 evropskih zemalja pokazuju da je zadovoljstvo platom nisko u svim zemljama osim u Finskoj i Holandiji. Najniže skorove zadovoljstva platom imale su medicinske sestre u Poljskoj i Slovačkoj, gdje su plate bile veoma niske i nedovoljne da pokriju osnovne troškove života (20). Kao i ostali profesionalci, medicinske sestre imaju očekivanja kako bi trebale da bude tretirane i nagrađivane u svojoj radnoj sredini. Veliki emocionalni i fizički naponi i nedovoljne nagrade su teme koje se nalaze visoko na listi prioriteta sestrinske profesije (21,22,23). Slični rezultati nađeni su i u studiji koju su sproveli Gardif i saradnici u Švedskoj, gdje je većina medicinskih sestara nezadovoljna mogućnostima za profesionalni razvoj (24). Suprotno ovim studijama, Bjork i saradnici u studiji sprovedenoj u Norveškoj nalaze da su medicinske sestre

najzadovoljnije profesionalnim statusom, saradnicima i autonomijom, dok su izrazile najveće nezadovoljstvo platom (25). U našem istraživanju medicinske sestre su iskazale zadovoljstvo poslom samo u tri domena, i to u zadovoljstvu nadređenima, zadovoljstvu kolegama i zadovoljstvu prirodom posla, što ukazuje da one najviše vrednuju operativne zadatke koji predstavljaju osnovnu delatnost sestrinskog posla.

Jedan od značajnih rezultata ovog istraživanja proizlazi iz analize korelacije zadovoljstva poslom i sociodemografskih karakteristika ispitanika. Medicinske sestre sa dužim radnim stažom i višim nivoom obrazovanja iskazale su veće nezadovoljstvo poslom. Ovakav rezultat je vjerovatno povezan sa činjenicom da medicinske sestre u našoj zemlji uglavnom imaju srednje obrazovanje, rano ulaze u profesiju, rade puni radni staž, što dovodi do fizičkog i mentalnog prenaprezanja.

ZAKLJUČAK

Za razliku od našeg istraživanja, novija istraživanja u literaturi generalno ukazuju da viši obrazovni nivo doprinosi razvoju samopouzdanja, boljem razumijevanju konteksta zdravstvene nege i većem zadovoljstvu poslom (26, 27). Vjerovatno je da visoko obrazovane medicinske sestre ne očekuju da će se stanje u sestrinskoj profesiji poboljšati prije promjena u zakonskoj regulativi i društvenim stavovima, što može biti objašnjenje većeg nezadovoljstva poslom visokoobrazovanih medicinskih sestara u našem istraživanju.

Najniže ocene naših ispitanika u domenima plate, nagrada za dobro urađen posao i uslova rada vjerovatno je rezultat ekonomske klime u kojoj se živi i radi, fiksnih i neadekvatnih plata i minimalnih beneficija kombinovanih sa prirodom posla. Ovo je zabrinjavajući podatak, s obzirom da istraživanja ukazuju na direktan pozitivan odnos između zadovoljstva poslom medicinskih sestara i ishoda pacijenata. Zbog toga je očuvanje zdravlja, kvaliteta života i njihove radne sposobnosti od izuzetnog značaja, ne samo za njih same, nego i za širu društvenu zajednicu.

LITERATURA:

1. Sverke A. *The Interactive Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Job Turnover Revisited: A Note on the Mediating Role of Turnover Intention*. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2000; 41:247-52.
2. Obradović J. *Tehnologija i rad*. Zagreb: Sociološko društvo Hrvatske; 1989.
3. Buble M. *Osnove menadžmenta*. Zagreb: Sinergija; 2006. str. 348.
4. Smither R. *The Psychology of Work and Human Performance*. New York: Longman, 1998.
5. Brown SP. *A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement*. *Psychological Bulletin*. 1996; 120:235-255.
6. Bahtijarević-Šiber F. *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden Marketing; 1999. str. 575.
7. *Job Satisfaction Survey, JSS Page*. Dostupno na: <http://www.shell.cas.usf.edu/pspector/scales>
8. Gardulf A, Orton ML, Eriksson LE, Unden M, Arnetz B, Nilsson KK, Nordstrom G. *Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden*. *Scand J Caring Sci*. 2008; 22:151-60.
9. Stourdeur S, D'hoopre W, Van der Heijden B, Dibisceglie M, Laine M, Van der Schoot E and the NEXT study group. *Leadership, job satisfaction and nurses commitment. Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*. National institute for working life, Stockholm, 2003.
10. Torunn BI, Beate SG, Saetre HB, Torstad S, Hamilton GA. *Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey*. *Int J Nurs Stud*. 2007; 44:747-57.
11. Cowin L. *The effects of nurses job satisfaction on retention: an Australian perspective*. *J Nurs Admin*. 2002; 32(5):283-91.
12. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Shochalski JA, Busse R, et al. *Nurses' reports on hospital care in five countries*. *Health Affairs*. 2001; 20(3):43-53.
13. Curtis EA. *Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland 2007*; 54:92-9
14. King I. *Quality of life and goal attainment nursing*. *Nurs Sci Q*. 1994; 7:29-32.
15. Aigiken L, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski JA. *In international perspective on hospital nurses work environments: the case form reform*. *Policy Polit Nurs Pract*. 2001; 2(4):255-63.
16. Yin JCT, Yang KPA. *Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors*. *Int J Nurs Stud*. 2002; 39:573-81.
17. Buble M. *Osnove menadžmenta*. Zagreb: Sinergija; 2006. str. 348.
18. Grujičić M. *Motivacioni faktori koji utiču na zadovoljstvo poslom zdravstvenih radnika u domovima zdravlja kao element kvaliteta zdravstvene zaštite*. [Disertacija]. Novi Sad: Medicinski fakultet Univerziteta u Novom Sadu; 2012.
19. Cowin L. *The effects of nurses job satisfaction on retention: an Australian perspective*. *J Nurs Admin*. 2002; 32(5):283-91.
20. Stourdeur S, D'hoopre W, Van der Heijden B, Dibisceglie M, Laine M, Van der Schoot E and the NEXT study group. *Leadership, job satisfaction and nurses commitment. Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*. National institute for working life, Stockholm, 2003.
21. Assalavi RK, Aperecida BD, Goncalves SBA. *Evaluation of quality of life and depression in nursing technicians and nursing assistants*. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2010; 18(3):413-20.
22. Golubić R, Mustajbegović J. *Kvalitet života zdravstvenih djelatnika. Kvaliteta života i zdravlje*. Osijek: Hrvatska naklada za znanost; 2011.

23. Habazin I. Povezanost emocionalnih s ponašajnim i fiziološkim odgovoroma na posao medicinskih sestara i tehničara u bolničkim uslovima. *Hrvatska revizija za rehabilitaciona istraživanja* 2013;49(1):37-48.
24. Gardulf A, Orton ML, Eriksson LE, Uden M, Arnetz B, Nilsson KK, Nordstrom G. Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden. *Scand J Caring Sci.* 2008; 22:151-60.
25. Torunn BI, Beate SG, Saetre HB, Torstad S, Hamilton GA. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud.* 2007; 44:747-57.
26. King I. Quality of life and goal attainment nursing. *Nurs Sci Q.* 1994; 7:29-32.
27. Rambur B, Palumbo M, McInthos B, Mongeon J. A statewide analysis of RN decision to leave their position. *Nurs Outlook.* 2003; 51(4):182-8.