

VISOKA ZDRAVSTVENA ŠOLA V CELJU

DIPLOMSKO DELO

**DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH V
SOCIALNO VARSTVENEM ZAVODU**

**INFLUENTIAL FACTORS ON SATISFACTION OF EMPLOYEES IN
RESIDENTIAL CARE ESTABLISHMENT**

Študentka: SABINA JEROMEL

**Mentor: viš. pred. mag. BORIS MIHA KAUČIČ, dipl. zn., univ. dipl.
org.**

**Študijski program: VISOKOŠOLSKI STROKOVNI ŠTUDIJSKI
PROGRAM ZDRAVSTVENA NEGA**

CELJE, 2017

POVZETEK

Uvod: Zadovoljni zaposleni so ključ do uspeha vsake uspešne organizacije. Na zadovoljstvo zaposlenih vplivajo materialni in nematerialni dejavniki, vendar je njihova intenzivnost odvisna od vsakega posameznika. Z raziskavo smo želeli ugotoviti, kateri dejavniki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v socialno varstvenem zavodu.

Metoda: Raziskava je temeljila na kvantitativni metodi raziskovanja, metodi deskripcije in sinteze. Uporabili smo tehniko anketiranja. Za instrument smo uporabili anketni vprašalnik, ki smo ga oblikovali na podlagi pregleda literature. Uporabili smo neslučajnostni priložnostni vzorec, v katerega smo vključili 42 izvajalcev zdravstvene nege in oskrbe, ki so zaposleni v socialno varstvenem zavodu. Od razdeljenih 42 anketnih vprašalnikov smo dobili vrnjenih 40 anketnih vprašalnikov, kar predstavlja 95,2 % realizacijo vzorca. Pridobljene podatke smo analizirali v programu Microsoft Office Excel 2010.

Rezultati: Najpomembnejši motivacijski dejavnik zaposlenim predstavlja odnos s sodelavci v zdravstvenem timu (medpoklicno sodelovanje) v 82,5 % in odnos s sodelavci v timu zdravstvene nege in oskrbe 80,0 %. 34 (85 %) zaposlenih je na vprašanje, ali so za dobro opravljeno delo nagrajeni, odgovorilo, da ne. Na odprto vprašanje, katere metode uporablja glavna medicinska sestra na področju zdravstvene nege in oskrbe, jih je odgovorilo 28 (70 %). Od tega jih je 10 (35,7 %) navedlo odgovor, da ne uporablja nobenih metod za motiviranje zaposlenih. 95 % zaposlenih ocenjuje višino osebnega dohodka kot prenizko glede na opravljeno delo. Na vprašanje, ali pomislijo na menjavo delovnega mesta, jih je 13 (32,5 %) odgovorilo, da pomislijo vsak dan, vzrok za to pa jih 31 (33,1 %) navaja mesečni osebni dohodek. Z delovnim mestom je zadovoljnih 15 (37,5 %) zaposlenih, 17 (42,5 %) pa jih ni niti zadovoljnih niti nezadovoljnih.

Razprava in sklep: Najpomembnejši dejavnik zadovoljstva predstavlja zaposlenim odnos s sodelavci v zdravstvenem timu (medpoklicno sodelovanje). Kot glavni razlog, ki pripomore k razmišljanju o menjavi delovnega mesta in s tem k nezadovoljstvu na delovnem mestu, zaposleni v socialno varstvenem zavodu navajajo mesečni osebni dohodek in pa težavnost dela. Mlajši od 30 let so v večini odgovorov navedli, da z delovnim mestom niso niti zadovoljni niti nezadovoljni, ostali pa so z delovnim mestom načeloma zadovoljni.

Ključne besede: zadovoljstvo zaposlenih, motivacijski dejavniki, izvajalci zdravstvene nege in oskrbe, osebni dohodek, socialno varstveni zavod

SUMMARY

Introduction: Satisfied employees are key to success of every successful organisation. Material and nonmaterial factors influence the satisfaction of employees but their intensity depends on each individual. With this research we wanted to establish which factors actually influence the satisfaction in residential care establishments.

Method: The research was based on the quantitative method, descriptive method and synthesis. We used the poll technique. As an instrument we used a questionnaire, formed on the grounds of literature review. We also used non-contingency sample of 42 providers of nursing care providers, who works in residential care establishment. Only 40 of them returned the questionnaire which represent 95,2 % of the sample. The acquired information was then analysed by Microsoft Office Excel 2010.

Results: The most significant factor (82,5 %) of satisfaction among the employees is the relationship with their co-workers in a health care team (inter-professional cooperation) and the relationship among the co-workers in a nursing care team (80 %). The answer to the question »if they are satisfied with the reward for a job well done« was in 85 % (34) answered by »not«. A question with a free answer about the methods the chief nurse uses in the field of medical care and treatment only 28 (70 %) answered. 10 (35,7 %) do not use any methods to motivate the employees. According to their duties they do not get paid enough (95 %). Every day 13 (32,5 %) think of changing jobs and 31 (33,1 %) blame their income for it. 15 (37,5 %) are satisfied with their jobs, 17 (42,5 %) do not have a firm opinion on that.

Debate and conclusion: The most important factor of satisfaction among the employees are their relationships in the health team (inter-professional cooperation). As the main reason of considering the job change and for dissatisfaction the residential care employees mention their income and hard work. The younger employees are neutral, others are satisfied with their job posts.

Key words: satisfaction of employees, motivation factors, providers of nursing care, personal income, residential care establishment