



Fakulteta za zdravstvo **Angele Boškin**
Angela Boškin Faculty of Health Care

Diplomsko delo
visokošolskega strokovnega študijskega programa prve stopnje
ZDRAVSTVENA NEGA

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH Z DELOM V ZDRAVSTVENI NEGI – PREGLED LITERATURE

JOB SATISFACTION AMONG NURSING CARE WORKERS: A LITERATURE REVIEW

Mentorica: doc. dr. Sanela Pivač

Kandidatka: Stefania Koleva

Jesenice, februar, 2025

ZAHVALA

Ob zaključku študija bi se želela iskreno zahvaliti mentorici, doc. dr. Saneli Pivač, za strokovno pomoč, usmerjanje, koristne nasvete in vso podporo pri nastajanju diplomskega dela. Posebna zahvala gre tudi recenzentki, Marti Smodiš, viš. pred., za njen prispevek in pregled. Zahvaljujem se tudi lektorici Manji Plohl, uni. dipl. slov., za pregledano in urejeno besedilo.

Posebno zahvalo namenjam svoji babici in dediju, ki me sprejmeta takšno, kakršna sem. V vseh moji vzponih in padcih sta verjela vame, me optimistično spodbujala od daleč ter mi vedno nesebično pomagala. Vajina podpora mi pomeni več kot lahko izrazim z besedami.

Ne nazadnje pa se želim zahvaliti tudi svoji družini in prijateljem za nenehno podporo, ki ste mi jo nudili med celotnim študijem.

POVZETEK

Teoretična izhodišča: Zadovoljstvo pri delu je pomemben, ki vpliva na produktivnost zdravstvene nege, zadovoljstvo pacientov ter zmanjšanje stroškov zdravljenja.

Cilj: Cilj diplomskega dela je raziskati in analizirati dejavnike, ki so povezani z zadovoljstvom medicinskih sester z delom v zdravstvenem kontekstu ter razumeti posledice nezadovoljstva.

Metoda: Izveden je bil pregled domače in tuje literature v podatkovnih bazah Wiley, Springerlink, CINAHL, PubMed ter COBISS. Uporabljene ključne besede so bile kombinirane z Boolovim operaterjem IN (ang. AND): »zadovoljstvo z delom«, »medicinska sestra«, »zdravstvena nega«, »dejavniki zadovoljstva«, »posledprouice nezadovoljstva«, »Job satisfaction«, »nurse«, »healthcare«, »factors of satisfaction«, »consequences of dissatisfaction«.Vključitveni kriteriji so bili recenzirani članki, objavljeni med 2014 in 2024 in prosto dostopno polno besedilo člankov v slovenskem ali angleškem jeziku.

Rezultati: V končno analizo smo vključili 17 člankov. Identificirali smo 79 kod. Združene so v dve kategoriji: (1) zadovoljstvo medicinskih sester z delom in (2) posledice nezadovoljstva medicinskih sester z delom. V končni pregled literature smo umestili dva sistematična pregleda neeksperimentalnih (opazovalnih) raziskav, trinajst opazovalnih raziskav in dve kvalitativni raziskavi.

Razprava: Nezadovoljstvo medicinskih sester z delom povzroča številne negativne posledice, ki vplivajo na njihovo zdravje, produktivnost in kakovost oskrbe pacientov. Izgorelost, visoka fluktuacija, povečana odsotnost z dela, zmanjšanje motivacije, povečanje stresa in slabša kakovost zdravstvene oskrbe so le nekatere izmed teh posledic. Pomembno je, da zdravstvene organizacije prepoznajo posledice nezadovoljstva z delom in sprejmejo ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev ter povečanje podpore zaposlenim.

Ključne besede: dejavniki zadovoljstva, medicinska sestra, posledice nezadovoljstva, pogoji dela, zdravstvena nega

SUMMARY

Background: Job satisfaction is an important factor that influences nursing productivity, patient satisfaction, and helps reduce the costs of treatment.

Goals: The aim of the thesis was to investigate and analyse the factors related to nurses' job satisfaction, and to understand the consequences of dissatisfaction.

Methods: A review of domestic and international literature was conducted in the databases Wiley, Springerlink, CINAHL, PubMed, and COBISS. The following key words in Slovenian and English were combined using the Boolean operator AND: "job satisfaction," "nurse," "nursing," "factors of satisfaction," and "consequences of dissatisfaction". Filtering search criteria included peer-reviewed articles published between 2014 and 2024 and freely accessible full-text articles in either Slovenian or English.

Results: The final analysis included 17 articles. A total of 79 codes were identified and grouped into two categories: (1) nurses' job satisfaction, and (2) the consequences of nurses' job dissatisfaction. The final literature review included two systematic reviews of non-experimental (observational) studies, thirteen observational studies, and two qualitative studies.

Discussion: Nurses' job dissatisfaction has numerous negative consequences affecting their health, productivity, and the quality of patient care. Burnout, high turnover, increased absenteeism, reduced motivation, higher stress levels, and lower quality of health care provision are just some of these consequences. It is important for health organizations to recognize the consequences of job dissatisfaction and take measures to improve working conditions and increase support for employees.

Key words: factors of satisfaction, nurse, consequences of dissatisfaction, working conditions, nursing

KAZALO

1 UVOD	1
2 EMPIRIČNI DEL.....	6
2.1 NAMEN IN CILJI RAZISKOVANJA.....	6
2.2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA.....	6
2.3 RAZISKOVALNA METODOLOGIJA.....	6
2.3.1 Metode pregleda literature.....	7
2.3.2 Strategija pregleda zadetkov.....	7
2.3.3 Opis obdelave podatkov pregleda literature	8
2.3.4 Ocena kakovosti pregleda literature	8
2.4 REZULTATI	10
2.4.1 PRISMA diagram	10
2.4.2 Prikaz rezultatov po kodah in kategorijah	11
2.5 RAZPRAVA.....	18
2.5.1 Omejitve raziskave	27
2.5.2 Doprinos za stroko in nadaljnje raziskovalno delo.....	27
3 ZAKLJUČEK	29
4 LITERATURA	30

KAZALO SLIK

Slika 1: PRISMA diagram.....	10
------------------------------	----

KAZALO TABEL

Tabela 1: Rezultati pregleda literature.....	7
Tabela 2: Hierarhija dokazov v znanstvenoraziskovalnem delu	9
Tabela 3: Tabelarični prikaz rezultatov	11
Tabela 4: Razporeditev kod po kategorijah.....	17

SEZNAM KRAJŠAV

CINAHL	Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta Analysis
NASEM	National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine

1 UVOD

Zaposleni predstavljajo ključno sestavino vsake storitvene organizacije, saj njihovo znanje in spretnosti tvorijo temelj za uspešno delovanje. Zadovoljstvo zaposlenih je danes postalo eno najpomembnejših vprašanj v poslovnem svetu. Gre za pozitivno čustveno stanje, ki izhaja iz ocene lastnega dela ali delovne izkušnje (de Oliveira, et al., 2018). Hoppock (1935 cited in Karaferis, et al., 2022, p. 204) je bil prvi, ki je prinesel v ospredje koncept zadovoljstva pri delu, ga opisal kot »subjektivne refleksije ali čustva zaposlenih glede njihovih delovnih pogojev in delovnega okolja«. Od takrat mnogi raziskovalci priznavajo, da zadovoljni zaposleni predstavljajo ključno sestavino uspešne organizacije (Swamy, et al., 2015). Kljub širokemu priznanju pomembnosti zadovoljstva pri delu so potrebne nenehne raziskave ravni zadovoljstva, saj se zunanji pogoji in družbene vrednote neprestano spreminjajo. V tem kontekstu ima zadovoljstvo zaposlenih ključno vlogo pri uspešnem delovanju organizacij. Ključni pogoj za uspeh organizacije je učinkovita izraba zaposlenih in stalno izboljševanje njihovih delovnih pogojev (McClelland, et al., 2018).

Stopnja zadovoljstva pri delu predstavlja celovito raven zadovoljstva zaposlenih na različnih področjih dela ter vpliva na njihovo vedenje, kar pa posledično vpliva na delovanje organizacije (Singh, et al., 2019). Swamy, et al. (2015) poudarjajo, da so zadovoljni zaposleni ključna sestavina uspešne organizacije. Zato je vprašanje zadovoljstva pri delu še posebej pomembno, še posebej v nepridobitnih javnih organizacijah, kot so bolnišnice, ki igrajo ključno vlogo pri zagotavljanju zdravstvenih storitev in blaginje populacije.

Zadovoljstvo zaposlenih ima tudi neposreden vpliv na zadovoljstvo pacientov. Kot zunanji kupci oblikujejo pacienti trenutno delovno okolje skupaj z zaposlenimi, ki so notranji kupci organizacije, in so pripravljeni sodelovati z lokalno skupnostjo pri doseganju ciljev organizacije. Raziskave so dokumentirale povezave med zadovoljstvom z delom zdravstvenega osebja in zadovoljstvom pacientov s kakovostjo zdravstvenih storitev, ki jih prejemajo v zdravstvenih ustanovah (Shin & Lee, 2016; Singh, et al., 2019). Poleg tega se zdi, da obstaja pozitivna povezava med povečanjem zadovoljstva pri delu in kakovostjo oskrbe (Shin & Lee, 2016). Nasprotno, nizka stopnja zadovoljstva pri

delu bi ustvarila negativna vedenja, vključno z odsotnostjo, pritožbami, visokim stresom, fluktuacijo, izčrpanostjo, slabšim razmerjem med pacienti in ponudniki, daljšimi čakalnimi časi, psihološkim stresom in povečanimi medicinskimi napakami (Valaei & Rezaei, 2016). Vodstvo bolnišnic ima odgovornosti do pacientov in osebja. Predlagano je, da bi razumevanje ključnih dejavnikov zadovoljstva zaposlenih med zdravstvenimi delavci omogočilo večjo produktivnost in učinkovitost pri delu. Za zagotavljanje zadovoljstva zaposlenih je ključnega pomena prepoznavanje osnovnih dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu v določeni ustanovi, kar omogoča usmerjanje pravih upravljavskih odločitev (Shen & Austin, 2017).

Ljudje preživijo velik del svojega življenja na delovnem mestu, še posebej zdravstveni delavci, ki pogosto opravljajo delo tudi ob koncih tedna ali med prazniki. To pomeni, da več časa preživijo v delovnem okolju, kot s svojimi bližnjimi. Odnosi na delovnem mestu so ključnega pomena, saj vplivajo na njihovo počutje in kakovost opravljenega dela (Andrade, et al., 2017). Zadovoljstvo zaposlenih predstavlja kombinacijo pozitivnih in negativnih občutkov na delovnem mestu, vključno z zadovoljstvom z nalogami, možnostmi izobraževanja, sodelavci, delovnimi pogoji, plačo in samim delovnim mestom (Raphael, et al., 2019).

Zadovoljstvo z delom je povezano z zadovoljstvom posameznika in vpliva na njegovo vedenje na delovnem mestu; nezadovoljstvo je pogosto vzrok za prostovoljni odhod zaposlenega iz organizacije (Prosen & Piskar, 2015; Lorber, et al., 2018). V zdravstveni negi se pojavlja sindrom izgorelosti, ki je posledica stalnih stresnih situacij in zahtev, s katerimi se soočajo zdravstveni delavci, kar lahko vodi v čustveno obremenjenost (de Oliveira, et al., 2018). Posledice tega vključujejo izgubo interesa za delo, čustveno utrujenost ter poslabšanje zdravja in delovne učinkovitosti (Prosen & Piskar, 2015; Kandelman, et al., 2018). Najbolj ogroženi so zdravstveni delavci v ekipi nujne medicinske pomoči ter na intenzivnih terapijah, travmatoloških, psihiatričnih in onkoloških oddelkih (Ríos-Risquez & García-Izquierdo, 2016; Mousazadeh, et al., 2019). Dolgotrajna izpostavljenost stresnim situacijam lahko vpliva na osebno vedenje in psihološke vidike posameznika (de Oliveira, et al., 2018).

Zadovoljstvo pri delu je pomemben dejavnik, ki vpliva na produktivnost zdravstvene nege, zadovoljstvo pacientov ter zmanjšanje stroškov zdravljenja (Prosen & Piskar, 2015; Lorber, et al., 2018). Zato je pomembno spremljati zadovoljstvo z delom tako za posameznike kot za organizacije. Nezadovoljstvo lahko negativno vpliva na delovno učinkovitost posameznika in organizacije ter povzroči težave v posameznikovem zasebnem življenju (Gorgulu & Akilli, 2017).

Zadovoljstvo je znanstveno dokazno odvisno od endogenih molekul, ki vplivajo na občutke sreče, kot so dopamin, serotonin, endorfini, oksitocin, kortizol in drugi (Gomez-Gomez, et al., 2023). »Markerji dobrega počutja« ali »biološki markerji dobrega počutja« igrajo pomembno vlogo pri uravnavanju presnove organizma, in če ne delujejo pravilno, lahko privedejo do motenj (Huey & Palaganas, 2020). Zdravje in zadovoljstvo postajata pomembni javnozdravstveni vprašanji za delodajalce in na vseh ravneh vladnih pobud. Multidisciplinarni pristopi za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu so bili prepoznani kot zelo učinkoviti pri obravnavanju tako posameznih tveganj kot tudi širših organizacijskih in okoljskih vprašanj (Ulrich, 2020).

Delovno mesto je idealno mesto za spodbujanje zdravja in pobude za zadovoljstvo, saj gre za posebej opredeljeno skupnost s prednostmi socialne podpore in povezane ekonomske ter organizacijske produktivnosti (Sampson, et al., 2019). Premišljene, celovite pobude za delovno zdravje in zadovoljstvo so se izkazale kot stroškovno učinkovite, še posebej, ko so usmerjene in prilagojene zdravstvenim potrebam specifične populacije (Larsen, et al., 2018). Poleg tega so raziskave večkrat pokazale, da dobro opremljene pobude za zdravje in zadovoljstvo na delovnem mestu ne le znižajo stroške zdravstvenega zavarovanja, ampak tudi zmanjšajo odsotnost z dela ter izboljšajo uspešnost in produktivnost (Huey & Palaganas, 2020; Krautscheid, et al., 2020). Večina zaposlenih preživi več kot tretjino svojega budnega časa na delu, zato je mogoče doseči veliko število zaposlenih in jih spodbuditi k pridobivanju znanja ter spretnosti za zdrav življenjski slog. Kljub temu, da se programi za zdravje in zadovoljstvo izvajajo v organizacijah, redko ocenimo mnenja zaposlenih o tem, kateri specifični programi in viri so zanje relevantni (Peterson, 2017).

Zadovoljstvo medicinskih sester - ali njegovo pomanjkanje - ima velik vpliv na medicinske sestre same, paciente, zdravstvene organizacije ter družbo (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (NASEM), 2019). Vpliva na posamezne medicinske sestre v smislu telesnega in duševnega zdravja, radosti in pomena njihovega dela, poklicnega zadovoljstva ter angažiranosti pri delu. To zadovoljstvo prav tako odseva na paciente, njihovo doživetje kakovosti zdravstvene oskrbe, ki jo prejemajo (Ross, et al., 2017; Salyers, et al., 2017; McClelland, et al., 2018; Melnyk, et al., 2020), ter vpliva na zdravstveni sistem, ki se spopada z odhajanjem in stroški zaposlovanja ter usposabljanja novih medicinskih sester (Salyers, et al., 2017). S predvidenim odhodom več kot enega milijona medicinskih sester med letoma 2020 in 2030 (Buerhaus, et al., 2017), je ključnega pomena ohranjanje izkušenih medicinskih sester ter podpora novim, kar bo omogočilo rast in trajnost delovne sile. Stroški, povezani z odhodom medicinskih sester, so visoki. Po najnovejšem letnem poročilu Nacionalnega poročila o zadrževanju zdravstvenih delavcev in osebja medicinskih sester zaposlenih v bolnišnicah, je povprečni strošek odhoda bolnišnične medicinske sestre 44,400 dolarjev. Zaradi tega odhod medicinskih sester povprečno stane bolnišnico od 3.6 do 6.1 milijona dolarjev letno (Nursing Solutions, 2020). Zagotavljanje dobrega počutja medicinskih sester ni zgolj koristno za same sestre, temveč je ključnega pomena za zdravje in varnost pacientov, učinkovito delovanje zdravstvenih sistemov ter finančno stabilnost zdravstvenih organizacij. V okoljih z raznolikimi in kompleksnimi potrebami ljudi, je pomembno, da medicinske sestre skrbijo za zadovoljstvo in zdravje. Sistemi, ki izobražujejo in zaposlujejo medicinske sestre, imajo dolžnost, da jih v celoti podprejo pri prevzemanju novih vlog za spodbujanje zdravstvene enakosti (McClelland, et al., 2018).

Statistične analize (Salyers, et al., 2017; Karaferis, et al., 2022) so identificirale šest prevladujočih komponent za kvantifikacijo zadovoljstva pri delu, in sicer ugodnosti in plačilo, odnos vodstva, nadzor, komunikacija, narava dela, podpora sodelavcev. Medtem pa imajo med vplivajočimi dejavniki na zadovoljstvo pri delu največji vpliv denarni prejemki, odnosi s nadrejenimi in sodelavci, usposabljanje in izboljšanje spretnosti zaposlenih, zaznana pravičnost sistema napredovanja, kakovost delovnih pogojev in občutek pripadnosti, ki so bistveni za razvoj zadovoljstva pri delu. Čeprav se stopnja zadovoljstva med medicinskimi sestrami razlikuje v različnih raziskavah, so dejavniki

zadovoljstva med njimi podobni. Ti vključujejo plačo, odnose s sodelavci in vodji, napredovanje, fizične pogoje dela, varnost zaposlitve, odgovornost in delovni čas (Lorber, 2012 cited in Lorber, et al., 2015). V zasebnih bolnišnicah je glavni vir zadovoljstva medicinskih sester varnost na delovnem mestu (Ali & Reisel, 2014). Na Finskem so medicinske sestre zelo profesionalne, motivirane in cenijo svoje delo, vendar niso tako zadovoljne s kadrovskimi viri (Kvist, et al., 2014). Več kot 40 % medicinskih sester izraža pomanjkanje zadovoljstva na delovnem mestu (Krautscheid, et al., 2020). Medicinske sestre so najbolj zadovoljne s sodelavci in najmanj zadovoljne s svojimi možnostmi za napredovanje in plačo (Huey & Palaganas, 2020). Na Poljskem je relativno visoko splošno zadovoljstvo pri delu medicinskih sester, vendar so nezadovoljne z možnostmi za napredovanje in plačo (Andrade, et al., 2017).

V diplomskem delu bomo na podlagi pregleda strokovne in znanstvene literature osvetlili ključne vidike zadovoljstva medicinskih sester z delom ter predstavili že prepoznane dejavnike, ki nanj vplivajo. S tem ciljamo na ustvarjanje izhodišča za primerjalno analizo ugotovitev raziskav iz tujine z rezultati, ki jih bo prinesla naša raziskava na slovenskem področju.

2 EMPIRIČNI DEL

Diplomsko delo temelji na pregledu domače in tuje literature. V empiričnem delu so bili predstavljeni namen in cilji diplomskega dela, raziskovalna vprašanja ter raziskovalna metodologija.

2.1 NAMEN IN CILJI RAZISKOVANJA

Namen diplomskega dela je raziskati in analizirati dejavnike, ki so povezani z zadovoljstvom medicinskih sester z delom v zdravstvenem kontekstu ter razumeti posledice nezadovoljstva.

Cilja diplomskega dela sta bila:

- Raziskati različne vidike zadovoljstva medicinskih sester z delom v obravnavani obstoječi literaturi.
- Ugotoviti posledice, ki izhajajo iz nezadovoljstva medicinskih sester z delom.

2.2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Na podlagi zastavljenih ciljev smo oblikovali raziskovalni vprašanji ter s pomočjo pregleda domače in tuje literature nanju podali odgovore:

1. Kako so različni vidiki zadovoljstva medicinskih sester z delom poudarjeni v obstoječih raziskavah?
2. Kakšne so posledice nezadovoljstva medicinskih sester z delom?

2.3 RAZISKOVALNA METODOLOGIJA

V diplomskem delu je bil izveden pregled domače in tuje strokovne in znanstvene literature. V pregled je bila vključena literature, ki se navezuje na zadovoljstvo zaposlenih z delom v zdravstveni negi ter ustreza predhodno določenim kriterijem.

2.3.1 Metode pregleda literature

S pomočjo pregleda literature smo izvedli analizo kvantitativnih in kvalitativnih podatkov objavljenih raziskav in strokovnih člankov, nato je sledila sinteza dobljenih podatkov. Za iskanje virov smo uporabili podatkovne baze CINAHL, SpringerLink, WILEY in PubMed ter COBISS. Pri tem smo uporabili ključne besede v slovenskem jeziku: »zadovoljstvo z delom«, »medicinska sestra«, »zdravstvena nega«, »dejavniki zadovoljstva«, »posledice nezadovoljstva«, v angleškem jeziku: »Job satisfaction«, »nurse«, »healthcare«, »factors of satisfaction«, »consequences of dissatisfaction«. V podatkovnih bazah smo postavili naslednje omejitvene kriterije: objava članka med letoma 2014 in 2024, dostopnost celotnega besedila člankov v angleščini ali slovenščini in recenzirani članki. Za sestavo različnih besednih zvez smo uporabili Boolov operator AND in OR.

2.3.2 Strategija pregleda zadetkov

V strategijo iskanja člankov smo vključili članke v podatkovnih bazah v obdobju od januarja 2014 do junija 2024, vključili smo izvirne, pregledne znanstvene članke, strokovne članke ter prosto dostopno celotno besedilo. Faze pregleda literature so v diplomskem delu predstavljene s pomočjo PRISMA (Preffered Reporting Items for Systematic Review and Meta – Analysis) diagrama (Page, et al., 2021) in tabelarično. Rezultati pregleda po bazah so prikazani v tabeli 1.

Tabela 1: Rezultati pregleda literature

Podatkovne baze	Ključne besede	Število zdetkov	Izbrani zadetki za pregled v polnem besedilu
CINAHL	("Job satisfaction" OR "satisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("factors of satisfaction")	52	3
	("Job dissatisfaction" OR "dissatisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("consequences of dissatisfaction")	35	

Podatkovne baze	Ključne besede	Število zadetkov	Izbrani zadetki za pregled v polnem besedilu
Springerlink	("Job satisfaction" OR "satisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("factors of satisfaction")	29	2
	("Job dissatisfaction" OR "dissatisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("consequences of dissatisfaction")	21	
PubMed = Medline	("Job satisfaction" OR "satisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("factors of satisfaction")	116	6
	("Job dissatisfaction" OR "dissatisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("consequences of dissatisfaction")	76	
Wiley	("Job satisfaction" OR "satisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("factors of satisfaction")	54	2
	("Job dissatisfaction" OR "dissatisfaction with work") AND ("nurse") AND ("healthcare") AND ("consequences of dissatisfaction")	26	
COBISS	»zadovoljstvo z delom«, »medicinska sestra«, »zdravstvena nega«, »dejavniki zadovoljstva«	159	4
	»zadovoljstvo z delom«, »medicinska sestra«, »zdravstvena nega« »posledice nezadovoljstva«	98	
Skupaj		716	17

2.3.3 Opis obdelave podatkov pregleda literature

Po izboru člankov za končno analizo, je sledilo preučevanje vsebine in identifikacija ključnih ugotovitev posameznega vira. Izvedli smo tematsko analizo po usmeritvah Aveyard (2014), ki je temeljila na principu kvalitativne vsebinske analize podatkov. Uporabili smo tehniko odprtega kodiranja in oblikovanja vsebinskih tem. Potek pridobivanja in reduciranja zadetkov smo predstavili v diagramu PRISMA (Page, et al., 2021).

2.3.4 Ocena kakovosti pregleda literature

Izbor literature je temeljil na dostopnosti, vsebinski ustreznosti in aktualnosti člankov. Za oceno verodostojnosti in moči izbranih vključenih virov smo uporabili hierarhijo dokazov, ki vključuje osem nivojev povzeto po avtorjih Polit in Beck (2021). V

raziskovalnem procesu se hierarhija dokazov uporablja kot merilo za ocenjevanje zanesljivosti virov, pri čemer se raziskave razvrščajo glede na raziskovalne metode, uporabljene za pridobivanje dokazov (Polit & Beck, 2021). Tabela 2 prikazuje umestitev raziskav, ki smo jih uporabili v pregledu literature. V končni pregled literature smo umestili dva sistematična pregleda neeksperimentalnih (opazovalnih) raziskav, trinajst opazovalnih raziskav in dve kvalitativni raziskavi.

Tabela 2: Hierarhija dokazov v znanstvenoraziskovalnem delu

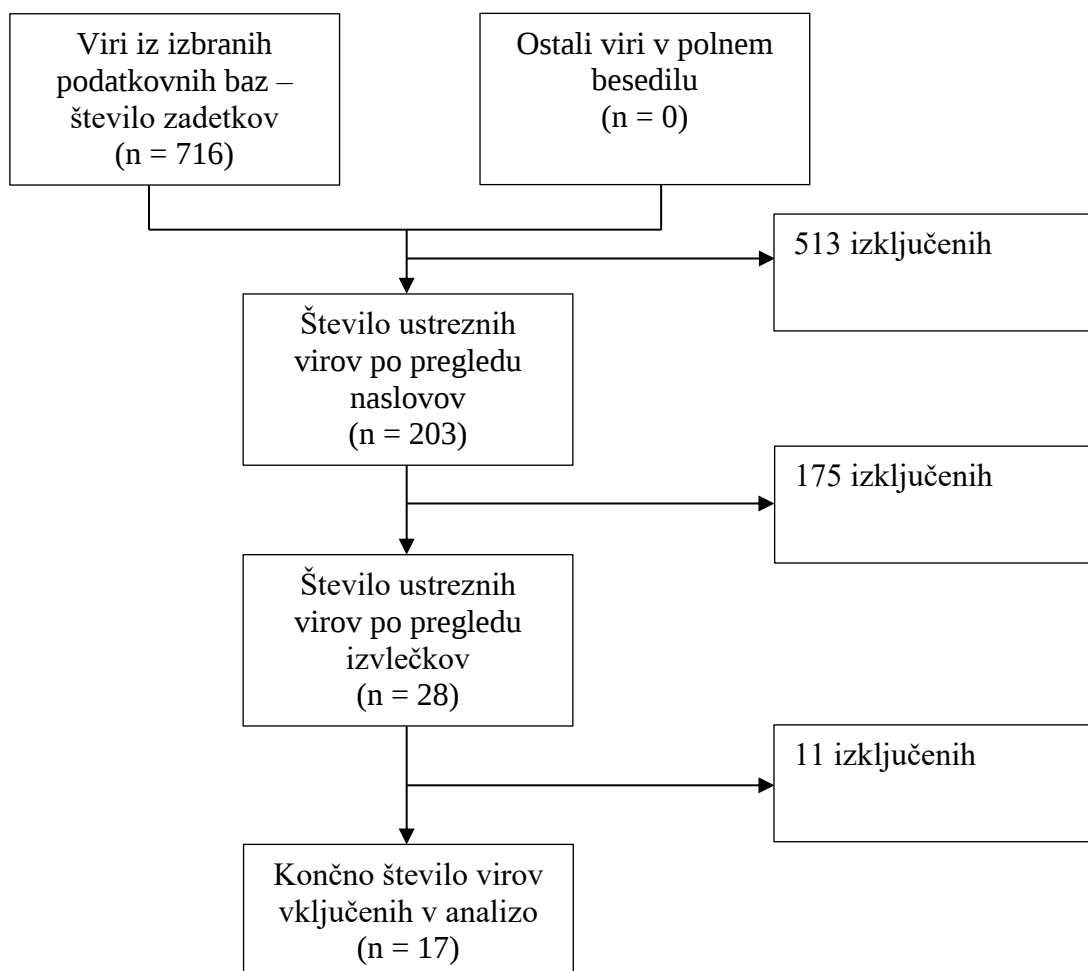
Hierarhija dokazov	Število vključenih virov	Avtor/ji (letnice)
Nivo 1 Sistematični pregledi / metaanalize randomiziranih kliničnih raziskav	0	/
Nivo 2 Posamezne randomizirane klinične raziskave	0	/
Nivo 3 Nerandomizirane klinične raziskave (kvazi eksperiment)	0	/
Nivo 4 Sistematični pregledi neeksperimentalnih (opazovalnih) raziskav	2	Krepia, et al., 2023; Morehead, 2022.
Nivo 5 Neeksperimentalne/opazovalne raziskave	13	Babapour, et al., 2022; Božič, 2014; Clark & Lake 2020; Delić, 2016; Dobrovoljc, 2020; Galanis, et al., 2023; Kim, et al., 2024; McHugh, et al., 2021; Povše, 2016; Senek, et al., 2020; Tomaszewska, et al., 2024; White, et al., 2019; Xu, 2015.
Nivo 6 Sistematični pregledi/metasinteze kvalitativnih raziskav	0	/
Nivo 7 Kvalitativne/opisne raziskave	2	Liu, et al., 2015; Wong, 2024.
Nivo 8 Neraziskovalni viri (mnenja, ...)	0	/

(Polit & Beck, 2021)

2.4 REZULTATI

2.4.1 PRISMA diagram

Slika 1 prikazuje PRISMA diagram, ki prikazuje postopek pridobitve končnega števila virov (Page, et al., 2021). Skupaj smo pridobili 716 virov v polnem besedilu. V prvem koraku smo izključili 513 virov na podlagi pregleda naslovov, s čimer smo zmanjšali število virov na 203. V nadaljevanju smo pregledali izvlečke teh virov, pri čemer smo izločili 175 virov, ki niso ustrezali našim kriterijem. V natančen pregled, kjer smo prebrali celotno besedilo, smo uvrstili 28 virov. Po podrobnem vsebinskem pregledu teh virov smo v končno analizo vključili 17 virov.



Slika 1: PRISMA diagram
Page, et al. (2021)

2.4.2 Prikaz rezultatov po kodah in kategorijah

Tabela 3 prikazuje razporeditev rezultatov po avtorju, letu objave, raziskovalnem dizajnu, vzorcu in ključnih spoznanjih.

Tabela 3: Tabelarični prikaz rezultatov

Avtor (ji)	Leto objave	Raziskovalni dizajn	Vzorec (velikost in država)	Ključna spoznanja
Babapour, et al.	2022	Kvantitativna raziskava	N = 115 medicinskih sester, Iran	Raziskava je pokazala, da stres na delovnem mestu negativno vpliva na kakovost življenja in vedenje medicinskih sester pri nujenju oskrbe. Višja stopnja stresa je povezana z nižjo kakovostjo življenja ($r = -0.44$) in manj pogosto izvajanjem oskrbovalnih vedenj ($r = -0.26$). Analiza je razkrila, da stres pojasni skoraj 28 % razlik v kakovosti življenja in približno 5 % razlik v oskrbovalnem vedenju. To poudarja, da stres močno vpliva na dobro počutje medicinskih sester in njihovo delo, kar lahko poslabša rezultate oskrbe pacientov.
Božič	2014	Kvantitativna raziskava	N = 100 medicinskih sester, Slovenija	Zadovoljstvo pri delu je odvisno od delovne klime, ki v zdravstveni negi vključuje odnose s sodelavci, nadrejenimi in pacienti. Rezultati raziskave so pokazali, da je polovica zaposlenih v zdravstveni negi zadovoljna na delovnem mestu, predvsem zaradi dobre komunikacije, skupinskega dela, prijaznosti, iskrenosti in ustreznega vodenja nadrejenih. Vendar pa je velika ovira pri delu nerazumevanje strokovnega jezika, ki je bilo potrjeno pri 51,5 % anketiranih. To nerazumevanje vodi v težave pri prenosu strokovnih informacij med zaposlenimi, kar zmanjšuje njihovo zadovoljstvo pri delu. Ključno za doseg večjega zadovoljstva je kakovostno, profesionalno in hitro opravljeno delo, podprto z dobro in učinkovito komunikacijo ter primerno izobrazbo zaposlenih.
Clark & Lake	2020	Presečna raziskava	N = 1538 medicinskih sester, Združene države Amerike	Raziskava je pokazala, da ima četrtna medicinskih sester na porodniškem oddelku znake izgorelosti, skoraj petina pa je nezadovoljna s svojim delom. Več kot polovica (56,4 %) medicinskih sester je poročala o nedokončanih

Avtor (ji)	Leto objave	Raziskovalni dizajn	Vzorec (velikost in država)	Ključna spoznanja
				nalogah oskrbe, pri čemer se je ta delež povečal na 72,6 % pri nezadovoljnih s delom in na 84,5 % pri tistih z izgorelostjo. To kaže, da izgorelost in nezadovoljstvo z delom, ki ju je mogoče omiliti, neposredno prispevata k večjemu številu zamujenih nalog pri porodniški oskrbi. Z izboljšanjem delovnega okolja bi lahko zmanjšali nezadovoljstvo in izgorelost ter s tem izboljšali kakovost oskrbe.
Delić	2016	Kvantitativna raziskava	N = 82 medicinkah sester, Slovenija	Medosebni odnosi in sodelovanje sta ključna dejavnika zadovoljstva zaposlenih v zdravstveni negi. Zaposleni se dobro razumejo s sodelavci in imajo dobre odnose. V Splošni bolnišnici Jesenice je zaznано sproščeno vzdušje (PV=4,26), v Zdravstvenem domu Kranj pa odlično timsko delo (PV=4,80). Zadovoljstvo z medsebojnim sodelovanjem in pomočjo pri hitrem opravljanju nalog je visoko (PV=4,20). Raziskava ni pokazala povezave med delovno dobo in zadovoljstvom ($p = 0,98$), vendar pa je bila ugotovljena statistično pomembna povezava med sodelovanjem, medosebnimi odnosi in zadovoljstvom na delovnem mestu ($p = 0,00$). Glavni izziv je nezadovoljstvo s plačo, saj zaposleni ne menijo, da so dovolj nagrajeni za dobro opravljeno delo.
Dobrovoljc	2020	Kvantitativna raziskava	N = 15 medicinskih sester in 8 zdravnikov, Slovenija	Večina zaposlenih na izbranem oddelku je na splošno zadovoljna z delovnim mestom, predvsem zaradi dobrega sodelovanja s sodelavci in podpore, ki jo prejemajo v delovnem okolju. Kljub temu pa so skoraj vsi anketiranci nezadovoljni s fizičnimi pogoji na delovnem mestu, kot so prostorska opremljenost in varnostni standardi. Zaposleni so izpostavili potrebo po izboljšanju teh pogojev, kar nakazuje, da fizični vidiki delovnega okolja pomembno vplivajo na splošno zadovoljstvo. Razlikovanje med različnimi vrstami delovnih mest, kot so zdravstveni delavci in zdravniki, prav tako kaže na različne izkušnje in potrebe, kar vpliva na posameznikovo zaznavo zadovoljstva.

Avtor (ji)	Leto objave	Raziskovalni dizajn	Vzorec (velikost in država)	Ključna spoznanja
Galanis, et al.	2023	Presečna raziskava	N = 1760 zdravstvenih delavcev, Grčija	Raziskava je pokazala, da 91,1 % medicinskih sester doživlja visoko stopnjo izgorelosti, kar je več kot pri 79,9 % drugih zdravstvenih delavcev. Poleg tega je bilo 61 % medicinskih sester nezadovoljnih z delom, medtem ko je bilo med drugimi zdravstvenimi delavci nezadovoljnih 38,8 %. Analiza je pokazala, da so medicinske sestre izkusile višje stopnje izgorelosti in nižje stopnje zadovoljstva v primerjavi z drugimi zdravstvenimi delavci. Poklic medicinske sestre se je izkazal za pomemben dejavnik, ki vpliva na večjo izgorelost in nižjo zadovoljstvo. Za izboljšanje delovnih pogojev so potrebne ustrezne spremembe na ravni politike, organizacij in vodenja.
Kim, et al.	2024	Presečna raziskava	N = 280 medicinskih sester, Južna Koreja	Raziskava je pokazala, da so med generacijo Y in Z opazne nekatere razlike v delovnih vrednotah, vendar so bili nivoji zadovoljstva pri delu precej podobni v obeh generacijah. Ključni dejavniki, povezani z zadovoljstvom pri delu, se razlikujejo glede na delovne vrednote, ki jih imajo posamezne generacije. Za generacijo Z so bili najpomembnejši dejavniki za zadovoljstvo karierna rast in delovne naloge, medtem ko so za generacijo Y večji vpliv imeli ugled, delovno okolje in naloge. Poleg tega so delovne izkušnje in plača imeli različne učinke na zadovoljstvo pri delu v obeh generacijah, vendar so bile plača in prekomerno delo povezani z zadovoljstvom pri delu predvsem v generaciji Y. Raziskava tudi kaže, da bi morali za generacijo Z razviti posebne iniciative, ki bi podpirale njihovo karierno rast in izboljšale njihovo zadovoljstvo pri delu, hkrati pa zagotavljale delovno okolje, ki bi jim omogočilo obvladovanje izzivov in usklajevanje osebnega življenja.
Krepia, et al.	2023	Sistematični pregled neeksperimentalnih (opazovalnih) raziskav	N = 21 člankov, Grčija	Raziskava izpostavlja več dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo medicinskih sester: delovno okolje, narava dela, odnosi s sodelavci, finančne spodbude in možnosti za napredovanje. Ugotovljeno je, da zadovoljstvo pri delu pozitivno vpliva na kakovost zdravstvene oskrbe, nezadovoljstvo pa je povezano z nižjo kakovostjo oskrbe, neučinkovitostjo in

Avtor (ji)	Leto objave	Raziskovalni dizajn	Vzorec (velikost in država)	Ključna spoznanja
				negativnimi izidi. Za ohranjanje zadovoljnih zaposlenih bi morale vodstvo uvesti sodobne vodstvene prakse ter zagotoviti notranje in zunanje dejavnike zadovoljstva.
Liu, et al.	2015	Kvalitativna raziskava - Walker in Avantova metoda	/, Kitajska	Raziskava je identificirala tri ključne lastnosti zadovoljstva pri delu v zdravstveni negi: izpolnitev željenih potrebščin v delovnem okolju, čustveno dobro počutje, ki povečuje zadovoljstvo z delovnimi pogoji, ter vrednost dela oziroma pravičnost, ki vključuje pošteno obravnavanje in zaznana vrednost dela. Te lastnosti so oblikovane s predhodnimi pogoji, kot so demografski dejavniki, čustveno počutje, delovne značilnosti in okoljski vplivi. Posledice zadovoljstva pri delu imajo pomemben vpliv na dobrobit medicinskih sester in izide oskrbe pacientov. Raziskava je integrirala motivacijske teorije, kar omogoča širše in celovitejše razumevanje dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu v zdravstveni negi.
McHugh, et al.	2021	Kvantitativna raziskava	N = 95.499 medicinskih sester iz baze podatkov, Združene države Amerike	Raziskava je pokazala, da imajo medicinske sestre, ki neposredno skrbijo za paciente v bolnišnicah in domovih za starejše, višjo stopnjo nezadovoljstva in izgorelosti v primerjavi z medicinskimi sestrami, ki delajo v drugih okoljih. Še posebej so medicinske sestre nezadovoljne s plačo, kar nakazuje potrebo po pregledu in izboljšanju njihovih ugodnosti, da bi bile primerljive z drugimi delavci v pisarniških poklicih. Pomanjkanje zadovoljstva med medicinskimi sestrami se je izkazalo za pomemben dejavnik, ki negativno vpliva na zadovoljstvo pacientov in kakovost oskrbe. Višja stopnja izgorelosti in nezadovoljstva med medicinskimi sestrami je povezana z nižjo stopnjo zadovoljstva pacientov v bolnišnicah. Ugotovitve kažejo, da bi izboljšanje delovnih pogojev za medicinske sestre lahko pozitivno vplivalo na njihovo zadovoljstvo, zmanjšanje izgorelosti in posledično povečalo zadovoljstvo pacientov ter izboljšalo kakovost zdravstvene oskrbe.

Avtor (ji)	Leto objave	Raziskovalni dizajn	Vzorec (velikost in država)	Ključna spoznanja
Morehead	2022	Sistematični pregled neeksperimentalnih (opazovalnih) raziskav	N = 28 člankov, Združene države Amerike	Raziskava je pokazala, da številni dejavniki, kot so nezadostno število kadrov, nasilje na delovnem mestu, slabi delovni pogoji in nizke plače, povzročajo nezadovoljstvo pri delu medicinskih sester. Ta nezadovoljstvo vodi v povečano stopnjo namena zapustiti delovno mesto, kar posledično vpliva na kakovost oskrbe pacientov in povečuje tveganje za slabe zdravstvene izide pri pacientih. Poleg tega medicinske sestre pogosto doživljajo moralno stisko in izgorelost, kar zmanjša njihovo odpornost in sposobnost za obvladovanje stresa. Za izboljšanje delovnih pogojev, zmanjšanje izgorelosti in obvladovanje moralne stiske je ključnega pomena, da vodje medicinskih sester prepoznajo negativne dejavnike in sprejmejo ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev, privabljanje ter ohranjanje kvalitetnega osebja.
Povše	2016	Kvantitativna raziskava	N = 61 zdravstvenih delavcev, Slovenija	Zadovoljstvo zaposlenih v zdravstveni negi pomembno vpliva na kakovost opravljanja dela. Raziskava je pokazala, da so zaposleni najbolj zadovoljni pri usklajevanju zasebnega in službenega življenja, medtem ko so najmanj zadovoljni z možnostmi za profesionalni razvoj. Ugotovitve so razkrile, da se zadovoljstvo zaposlenih premalo meri, kar pomeni, da ni dovolj ukrepov za njegovo izboljšanje, kar bi lahko pripomoglo k večji kakovosti zdravstvene nege pri pacientih.
Senek, et al.	2020	Kvantitativna raziskava	N = 1.742 medicinskih sester iz baze podatkov, Anglija	Raziskava je pokazala, da je skoraj dve tretjini medicinskih sester občutilo demoralizacijo, ki je bila tesno povezana z zamujenimi nalogami oskrbe – pri teh medicinskih sestrah je bilo tveganje za demoralizacijo petkrat večje. Podobno močan vpliv je imelo tudi pomanjkanje podpore na delovnem mestu. Medicinske sestre so izpostavile, da so pomanjkanje kadra in slabo vodenje povzročili občutke nemoči ter zmanjšali njihovo zmožnost zagotavljanja varne in kakovostne oskrbe. Raziskava poudarja, da slabši delovni pogoji in pomanjkanje podpore negativno vplivajo na zadovoljstvo medicinskih sester in njihovo odločitev za ostanek v poklicu, kar kaže na nujno potrebo po izboljšanju vodenja in

Avtor (ji)	Leto objave	Raziskovalni dizajn	Vzorec (velikost in država)	Ključna spoznanja
				delovnih razmer.
Tomaszewsk a, et al.	2024	Presečna raziskava	N = 509 medicinskih sester, Poljska	Raziskava je pokazala, da obstaja povezanost med različnimi področji poklicnega življenja medicinskih sester in njihovim zadovoljstvom pri delu. Najboljši rezultati so bili doseženi na področju socialnega okolja na delovnem mestu, kjer je podpora interdisciplinarnega tima, sodelovanje in pozitivna čustva dosegla najvišjo povprečno oceno (PV = 3,51). Povezava med poštenostjo pri obravnavi na delovnem mestu in zadovoljstvom je prav tako pomembna, saj je povprečna ocena za to področje znašala 3,26. Konflikti vrednot med zaposlenimi in organizacijo so bili zaznani z nižjo povprečno oceno (PV = 3,26), kar kaže na potrebo po večji usklajenosti vrednot znotraj organizacije. Rezultati so nakazali, da so področja kot so kontrola, obremenitev in vrednote pomembna za povečanje zadovoljstva zaposlenih, kar vpliva tudi na izboljšanje delovnih pogojev in občutka neodvisnosti. Povečanje zadovoljstva v teh področjih vodi k večjemu zadovoljstvu v drugih vidikih poklicnega življenja, kot so dosežki in občutek pravičnosti.
White, et al.	2019	Presečna raziskava	N = 687 medicinskih sester, Združene države Amerike	Raziskava je pokazala, da 30 % medicinskih sester doživlja visoko stopnjo izgorelosti, 31 % jih je nezadovoljnih z delom, 72 % pa je na zadnji izmeni poročalo o opustitvi ene ali več potrebnih nalog oskrbe zaradi pomanjkanja časa. Med nalogami, ki so bile najpogostejše opuščene, so bile: pogovor s pacienti, zagotavljanje ustreznega nadzora, učenje pacientov in njihovih družin ter načrtovanje oskrbe. Medicinske sestre z izgorelostjo so imele petkrat večjo verjetnost, da bodo opustile potrebne naloge oskrbe, medtem ko je bila verjetnost pri nezadovoljnih medicinskih sestrah 2,6-krat večja.
Wong	2024	Kvalitativna raziskava – polstrukturirani intervjuji	N = 8 udeležencev, Kitajska	Raziskava je identificirala štiri glavne teme, povezane z zadovoljstvom pri delu medicinskih sester: "podporno delovno okolje," "avtonomija v praksi," "poklicno usposabljanje za izboljšanje

Avtor (ji)	Leto objave	Raziskovalni dizajn	Vzorec (velikost in država)	Ključna spoznanja
				kompetenc" ter "preobremenjenost in pomanjkanje kadra." Te teme odražajo skupne dejavnike, ki prispevajo k zadovoljstvu pri delu v skladu s Herzbergovo teorijo dveh dejavnikov. Novinci in izkušene medicinske sestre imajo podobne potrebe, vendar se lahko njihove perspektive znotraj teh tem razlikujejo glede na raven izkušenj. Raziskava je pokazala, da je za izboljšanje zadovoljstva pri delu pomembno upoštevati te dejavnike ter razviti strategije, ki ustrezajo različnim stopnjam izkušenj, s čimer lahko izboljšamo splošno kakovost oskrbe pacientov.
Xu	2015	Presečna raziskava	N = 238 medicinskih sester, Kitajska	Raziskava je pokazala, da starost in izobrazba ne vplivata na zadovoljstvo pri delu med medicinskimi sestrami na Kitajskem. Glavni dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo medicinskih sester so plača, delovna obremenitev, priznanje drugih, oprema in vodenje. Poleg tega raziskava nakazuje, da se je razumevanje tega, kaj vpliva na zadovoljstvo medicinskih sester, spremenilo v zadnjih letih, kar nakazuje na spremembe v delovnih pogojih in pričakovanjih. Zato bi morali zdravstveni delodajalci in politika razmisliti o teh dejavnikih, da bi povečali motivacijo in izboljšali kakovost zdravstvene oskrbe ter zmanjšali visoko stopnjo odpovedi med medicinskimi sestrami.

Iz tabele 4 je razvidno, da smo v procesu kodiranja identificirali 79 kod, ki smo jih glede na vsebinsko povezanost združili v dve kategoriji:

- zadovoljstvo medicinskih sester z delom in
- posledice nezadovoljstva medicinskih sester z delom.

Tabela 4: Razporeditev kod po kategorijah

Kategorije	Kode (n = 79)	Avtorji
Zadovoljstvo medicinskih sester z delom	Zadovoljstvo, delovno mesto, sodelovanje, prostorska opremljenost, varnostni standardi, fizični pogoji, kakovost opravljanja dela, usklajevanje življenja, profesionalni razvoj, delovna klima, skupinsko delo, iskrenost, prijaznost,	Babapour, et al., 2022; Božič, 2014; Clark & Lake, 2020; Delić, 2016; Dobrovoljc, 2020; Galanis, et al., 2023;

Kategorije	Kode (n = 79)	Avtorji
	strokovni jezik, medosebni odnosi, timsko delo, zaslužek, poklicni ugled, izobrazba, socialno okolje, moralna podpora, čustveno počutje, karierna rast, delovne naloge, izkušnje, podpora interdisciplinarnega tima, poštenost pri obravnavi, usklajevanje vrednot, delovne izkušnje, zdravstvena oskrba, odnosi z nadrejenimi, razumevanje, pomanjkanje kadra, poklicno usposabljanje, usmerjenost v cilje, pozitivna čustva.	Krepia, et al., 2023; Liu, et al., 2015; McHugh, et al., 2021; Morehead, 2022; Povše, 2016; Senek, et al., 2020; Tomaszewska, et al., 2024; White, et al., 2019; Wong, 2024.
Posledice nezadovoljstva medicinskih sester z delom	Izgorelost, nezadovoljstvo, demoralizacija, slabo vodenje, slabi delovni pogoji, nizke plače, pomanjkanje podpore, stres, prekomerno delo, pomankanje časa, opustitev nalog, kakovost oskrbe, pomanjkanje kadra, slaba komunikacija, učinkovitost, moralna stiska, nizka kakovost oskrbe, nizka stopnja zadovoljstva pacientov, negativni izidi, tveganje za slabe izide, občutki nemoči, zmanjšana odpornost, slabi rezultati, slaba organizacija, zamujeni nalogi, stres na delovnem mestu, izguba nadzora	Babapour, et al., 2022; Božič, 2014; Clark & Lake, 2020; Delić, 2016; Dobrovoljc, 2020; Galanis, et al., 2023; Kim, et al., 2024; Krepia, et al., 2023; McHugh, et al., 2021; Morehead, 2022; Povše, 2016; Senek, et al., 2020; Tomaszewska, et al., 2024; White, et al., 2019; Wong, 2024; Xu, 2015.

2.5 RAZPRAVA

Z raziskavo smo ugotovili, da na zadovoljstvo medicinskih sester z delom vplivajo številni dejavniki, ki vključujejo delovne pogoje, medosebne odnose, poklicne možnosti ter psihosocialne in organizacijske vidike. Ključni dejavniki zadovoljstva so prostorska opremljenost, varnostni standardi, kakovost delovnega okolja, timsko delo, moralna podpora, poklicni ugled in karierna rast. Po drugi strani pa nezadovoljstvo prinaša resne posledice, kot so izgorelost, demoralizacija, moralna stiska, nizka kakovost oskrbe pacientov, zamujeni nalogi, izguba motivacije ter negativni izidi zdravstvene oskrbe. Na podlagi pregleda literature smo oblikovali dve kategoriji in ju poimenovali »Zadovoljstvo medicinskih sester z delom« in »Posledice nezadovoljstva medicinskih sester z delom«. Raziskave (Dobrovoljc, 2020; Senek, et al., 2020; Babapour, et al., 2022; Galanis, et al., 2023; Krepia, et al., 2023; Tomaszewska, et al., 2024; Wong, 2024) o zadovoljstvu zaposlenih v zdravstveni negi pogosto izpostavljajo ključne dejavnike, ki vplivajo na kakovost njihovega dela in dobro počutje na delovnem mestu. Med glavnimi dejavniki, ki prispevajo k zadovoljstvu medicinskih sester, so učinkovita komunikacija, timsko delo

in pozitivna organizacijska klima. Ugotovitve številnih raziskav (Delić, 2016; Clark & Lake, 2020) kažejo, da dobra medsebojna komunikacija med zaposlenimi, tako z nadrejenimi kot sodelavci, pomembno vpliva na njihovo splošno zadovoljstvo z delom. Enako pomembno je sodelovanje in pomoč pri opravljanju nalog, kar krepi občutek pripadnosti timu in skupnega doseganja ciljev. K temu pripomorejo tudi medsebojno spoštovanje, prijaznost ter ustrezno vodenje s strani nadrejenih. Po drugi strani pa so dejavniki nezadovoljstva, ki jih izpostavljajo raziskave (Dobrovoljc, 2020; Senek, et al., 2020; Babapour, et al., 2022; Kim, et al., 2024; Tomaszewska, et al., 2024), pogosto povezani z vprašanji, kot so slaba komunikacija, nerazumevanje strokovnega jezika, pomanjkanje jasnosti pri delovnih nalogah in slabši odnosi med zaposlenimi. Te težave povzročajo neskladja pri izvajanju nalog, povečujejo raven stresa in zmanjšujejo kakovost opravljenega dela. Poleg tega lahko pomanjkanje podpore s strani vodstva, slaba organizacija dela ter nejasni kriteriji za napredovanje vodijo v občutek nezadovoljstva, kar se lahko odraža tudi v manjši motivaciji in večji fluktuaciji med zaposlenimi. Razumevanje teh dejavnikov je ključno za izboljšanje delovnega okolja in povečanje zadovoljstva v zdravstveni negi, saj so zaposleni, ki se počutijo podprte in cenjene, bolj motivirani in učinkoviti pri zagotavljanju kakovostne oskrbe pacientov.

Na podlagi pregleda literature smo ugotavljali, kako različni vidiki zadovoljstva medicinskih sester z delom poudarjajo v obstoječih raziskavah. V raziskavi Dobrovoljc (2020) je bilo ugotovljeno, da je zadovoljstvo zaposlenih v zdravstvu ključni dejavnik za kakovostno opravljanje nalog, ki neposredno vplivajo na skrb za paciente. Rezultati so pokazali, da so medicinske sestre na splošno zadovoljne z delom, vendar pa obstajajo vidiki, ki še vedno potrebujejo izboljšave. Največji poudarek v raziskavi je bil na delovnih pogojih, medsebojnih odnosih in priložnostih za napredovanje. Medicinske sestre so sicer zadovoljne z osnovnimi delovnimi pogoji, vendar pa so možnosti za karierni razvoj prepoznane kot ena od ključnih pomanjkljivosti, ki zahtevajo izboljšave. V več raziskavah (Krepia, et al., 2023; Tomaszewska, et al., 2024) se pogosto izpostavlja pomen vodstvene podpore in organizacijske kulture, saj pozitivno vodstvo neposredno vpliva na zadovoljstvo zaposlenih. Dobrovoljc (2020) je v svoji raziskavi preučeval vpliv usklajenosti med delovnimi pogoji in podpornimi ukrepi, kot so izobraževalne možnosti, na zadovoljstvo medicinskih sester. Ugotovljeno je bilo, da bolj zadovoljne sestre

dosežejo boljše rezultate pri oskrbi pacientov, saj so motivirane in manj pod stresom. Poleg tega se v drugih raziskavah (Clark & Lake, 2020; Wong, 2024) pogosto pojavljajo tudi dodatni dejavniki, kot so ravnovesje med družinskim in delovnim življenjem. Raziskava Povše (2016) prav tako ugotavlja, da se zadovoljstvo medicinskih sester povezuje z več dejavniki, kot so delovni pogoji, podpora nadrejenih in možnosti za karierni razvoj. Še posebej izpostavi pomanjkanje spremljanja zadovoljstva s strani nadrejenih in izvajanja ukrepov za njegovo izboljšanje, kar lahko negativno vpliva na kakovost zdravstvene nege. Ta ugotovitev se potrjuje tudi v raziskavi Delić (2016), ki opozarja, da nezadovoljstvo medicinskih sester vpliva na kakovost njihovega dela. Povše (2016) poudarja, da se preveč pozornosti posveča kakovosti zdravstvene oskrbe, premalo pa zadovoljstvu zaposlenih, čeprav sta ti dve stvari tesno povezani. Podobne ugotovitve se pojavljajo v drugih raziskavah (Galanis, et al., 2023; Krepić, et al., 2023), ki potrjujejo, da so medicinske sestre pogosto prvi stik s pacienti, zato je njihovo zadovoljstvo z delom ključno za zagotavljanje kakovostne zdravstvene oskrbe. Božič (2014) je v raziskavi izpostavil da različni dejavniki, kot so komunikacija, sodelovanje in razumevanje strokovnega jezika, močno vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v zdravstveni negi in oskrbi. Pozitivni dejavniki, kot so dobra komunikacija med nadrejenimi in sodelavci ter timsko delo, so bili ključni za višjo stopnjo zadovoljstva. Po drugi strani pa so težave, povezane z nerazumevanjem strokovnega jezika, negativno vplivale na kakovost dela in zadovoljstvo zaposlenih. Delić (2016) ugotavlja, da so v splošnih bolnišnicah in zdravstvenih domovih zadovoljni zaposleni tisti, ki izpostavljajo dobro sodelovanje, pomoč sodelavcev in prijateljske odnose na delovnem mestu. To je v skladu z ugotovitvami drugih raziskav, ki so pokazale, da so medosebni odnosi v zdravstveni negi pomemben vir zadovoljstva (McHugh, et al., 2021). Ko so zaposleni zadovoljni s sodelovanjem in podporo svojih sodelavcev, to vodi v večjo angažiranost in manjšo stopnjo stresa (Morehead, 2022). Poleg tega Delić (2016) izpostavlja, da so pomembni tudi organizacijski dejavniki, kot so hierarhična struktura, redni sestanki in odzivi na napake, saj ti vplivajo na splošno zadovoljstvo. Eden ključnih dejavnikov, ki vpliva na zadovoljstvo medicinskih sester, je ravnovesje med delom in zasebnim življenjem. V sodobnem času, kjer delovni urniki pogosto vključujejo nočne izmene, prekomerne ure in nepravilne delovne razmere, je usklajevanje poklicnega in osebnega življenja postalo izjemno zahtevno. Raziskave (Clark & Lake, 2020; Wong, 2024) kažejo, da medicinske

sestre, ki uspešno usklajujejo svoje delo z zasebnimi obveznostmi, poročajo o višjem zadovoljstvu in manjši stopnji stresa. Po drugi strani pa medicinske sestre, ki se težko usklajujejo z delovnimi obveznostmi, pogosto doživljajo povečano anksioznost in zmanjšano kakovost življenja, kar vodi v nezadovoljstvo z delom. Organizacije lahko prispevajo k boljšemu ravnovesju z uvedbo fleksibilnih delovnih urnikov, možnosti za delo na daljavo, če je to mogoče, in zagotavljanjem dovolj prostih dni za regeneracijo (Liu, et al., 2015). Poleg tega je pomembno, da zdravstvene ustanove nudijo podpirne programe, kot so svetovanje in delavnice za obvladovanje stresa, kar lahko pomaga medicinskim sestram bolje upravljati s stresom in izboljšati njihovo splošno dobro počutje (Babapour, et al., 2022). Pozitivni medosebni odnosi in učinkovito timsko delo sta ključna dejavnika, ki prispevata k zadovoljstvu zaposlenih v zdravstveni negi. Raziskave (McHugh, et al., 2021; Morehead, 2022) poudarjajo, da dobre medosebne povezave, podpora med sodelavci in učinkovito sodelovanje prispevajo k bolj pozitivnemu delovnemu okolju in večji angažiranosti zaposlenih. Ko medicinske sestre delajo v podpornih in prijateljskih timih, se počutijo bolj zadovoljno in motivirano, kar vodi v boljšo kakovost oskrbe pacientov. Uvedba delavnic za razvoj komunikacijskih veščin, timskih delavnic in programov za reševanje konfliktov lahko bistveno izboljša medosebne odnose in povečanje zadovoljstva zaposlenih (Galanis, et al., 2023). Raziskave (Krepia, et al., 2023; Wong, 2024) kažejo, da pozitivna organizacijska kultura, ki spodbuja odprto komunikacijo, sodelovanje in podporo, prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih. Dobro vodstvo, ki je dostopno, razumevajoče in pripravljeno na sodelovanje pri reševanju težav, ustvarja pozitivno delovno okolje, kjer se zaposleni počutijo cenjene in podprte. Učinkovita komunikacija je temelj za zadovoljstvo zaposlenih v zdravstveni negi. Raziskave (Božič, 2014; Clark & Lake, 2020) kažejo, da dobra komunikacija med nadrejenimi in sodelavci, kot tudi med medicinskimi sestrami in pacienti, pomembno vpliva na zadovoljstvo z delom. Dobra komunikacija omogoča jasne informacije, zmanjšuje nesporazume in izboljšuje sodelovanje, kar vodi v boljše delovno okolje in večjo učinkovitost pri opravljanju nalog. Psihološka varnost na delovnem mestu je ključna za zadovoljstvo in dobro počutje medicinskih sester (Tomaszewska, et al., 2024). Psihološka varnost pomeni, da se zaposleni počutijo varne pri izražanju svojih mnenj, postavljanju vprašanj in prijavljanju napak brez strahu pred negativnimi posledicami. Raziskave (White, et al., 2019; Tomaszewska, et al., 2024)

kažejo, da psihološka varnost prispeva k bolj odprti in inovativni kulturi, kjer se zaposleni počutijo podprte in cenjene. V zdravstveni negi je psihološka varnost še posebej pomembna, saj omogoča medicinskim sestram, da se odprto pogovarjajo o napakah, delijo izkušnje in se učijo iz izzivov, kar vodi v stalno izboljševanje kakovosti oskrbe. Organizacije lahko spodbujajo psihološko varnost z ustvarjanjem okolja, kjer so odprta komunikacija in medsebojno spoštovanje temeljni vrednoti, ter z zagotavljanjem podpore za strokovni in osebni razvoj zaposlenih (Tomaszewska, et al., 2024). Fleksibilnost delovnega mesta je še en pomemben dejavnik, ki vpliva na zadovoljstvo medicinskih sester. Fleksibilni delovni urniki in prilagodljivost pri dodeljevanju nalog lahko bistveno prispevajo k večjemu zadovoljstvu in manjši fluktuaciji zaposlenih (Senek, et al., 2020). Raziskave (Senek, et al., 2020; Babapour, et al., 2022) kažejo, da organizacije, ki nudijo večjo prilagodljivost, imajo bolj zadovoljene zaposlene, saj to omogoča boljše usklajevanje delovnih obveznosti z osebnimi potrebami. Prilagodljivost ni le koristna za zaposlene, ampak tudi za organizacijo, saj vodi v večjo produktivnost in boljšo pripravljenost za soočanje z nenadnimi izzivi. Poleg fleksibilnih urnikov je pomembno tudi, da organizacije omogočajo zaposlenim, da prilagodijo svoje delo glede na svoje sposobnosti in želje, kar prispeva k večji angažiranosti in zadovoljstvu. Vključenost medicinskih sester v proces odločanja je prav tako pomemben dejavnik zadovoljstva. Raziskave (Božič, 2014; Krepia, et al., 2023) kažejo, da medicinske sestre, ki so vključene v odločanje o delovnih procesih, protokolih in drugih pomembnih odločitvah, občutijo večjo pripadnost organizaciji in večjo odgovornost za svoje delo. To vodi v večjo motivacijo in zadovoljstvo, saj se zaposleni počutijo cenjene in spoštovane. Vključenost v odločanje lahko vključuje redne sestanke, kjer medicinske sestre lahko izrazijo svoje mnenje, predlagajo izboljšave in sodelujejo pri oblikovanju delovnih procesov. Poleg tega je pomembno, da organizacije omogočajo odprto komunikacijo in omogočajo zaposlenim, da aktivno prispevajo k razvoju in izboljšavam v zdravstveni oskrbi. Mentorstvo in podpora novim zaposlenim sta pomembna dejavnika, ki vplivata na zadovoljstvo in uspešnost medicinskih sester. Raziskave (Delić, 2016; Morehead, 2022) kažejo, da medicinske sestre, ki prejmejo ustrezno mentorstvo in podporo pri začetku svoje kariere, občutijo večjo zavzetost in zadovoljstvo z delom. Mentorstvo pomaga novim zaposlenim, da se lažje prilagodijo delovnemu okolju, razvijejo potrebne veščine in se počutijo bolj podprte (McHugh, et al., 2021). Pomembno je, da organizacije nudijo

redne povratne informacije in podporne skupine, ki omogočajo medicinskim sestram, da delijo svoje izkušnje in se medsebojno podpirajo (White, et al., 2019). Pozitivna kultura, ki temelji na medsebojnem spoštovanju, podpori in odprti komunikaciji, ustvarja okolje, kjer se zaposleni počutijo cenjene in motivirane (Krepia, et al., 2023). Raziskave (Galanis, et al., 2023; Krepia, et al., 2023) kažejo, da organizacije, ki negujejo pozitivno kulturo, dosegajo višje ravni zadovoljstva zaposlenih in manjšo fluktuacijo. Raziskave (Božič, 2014; Galanis, et al., 2023) kažejo, da medicinske sestre, ki prejmejo priznanje za svoje delo, občutijo večjo zavzetost in zadovoljstvo z delom. Priznanje lahko vključuje formalne nagrade, pohvale od nadrejenih ali javno priznanje dosežkov.

Na podlagi pregleda literature smo ugotavljali posledice nezadovoljstva medicinskih sester z delom. V raziskavi Dobrovoljc (2020) je bilo ugotovljeno, da nezadovoljstvo medicinskih sester povzroča številne negativne posledice tako za posameznike kot za organizacijo. Nezadovoljstvo lahko privede do izgorelosti, povečanega stresa in zmanjšane motivacije, kar negativno vpliva na kakovost dela in oskrbo pacientov. Raziskava je pokazala, da nezadovoljstvo pogosto izhaja iz pomanjkanja podpore s strani vodstva ter omejenih priložnosti za karierni razvoj, kar vodi v večjo fluktuacijo kadra in zmanjšano produktivnost. Poleg tega se nezadovoljstvo odraža v slabših odnosih med zaposlenimi in zmanjšani timski koheziji, kar povečuje tveganje za napake pri opravljanju nalog ter negativno vpliva na timsko dinamiko. V organizacijah z nezadovoljnimi zaposlenimi je tudi povečana verjetnost absentizma in nizke angažiranosti, kar vodi v dodatne stroške in zmanjšano kakovost zdravstvene oskrbe. Podobno v raziskavi Povše (2016) ugotavlja, da nezadovoljstvo medicinskih sester povzroča težave, kot so odsotnost z dela, izgorelost in zmanjšana motivacija, kar vodi v slabšo kakovost zdravstvene nege. Povše (2016) opozarja tudi na pomanjkanje podpore nadrejenih, ki ne spremljajo redno zadovoljstva zaposlenih, niti ne izvajajo ukrepov za njegovo izboljšanje. To stanje vodi v povečano fluktuacijo kadra, ki ima dolgoročne negativne učinke na organizacijo in kakovost oskrbe pacientov. Podobne ugotovitve so prisotne v raziskavah, kot so tiste, ki jih je izvedel Kim, et al. (2024), kjer so opozorili, da nezadovoljstvo medicinskih sester neposredno vpliva na kakovost in varnost oskrbe pacientov. Raziskava Xu (2015) pa je pokazala, da nezadovoljstvo, povezano s plačilom, kariernimi priložnostmi in ravnovesjem med delom in družinskim življenjem, povečuje število smrti med pacienti

in zmanjšuje kakovost oskrbe. Božič (2014) navaja, da nerazumevanje strokovnega jezika povzroča pomanjkljivo opravljeno delo, slabe odnose med sodelavci ter povečano živčnost, kar vodi v nezadovoljstvo. Takšno nezadovoljstvo lahko negativno vpliva na delovno vzdušje in kakovost oskrbe, kar se odraža v zmanjšanju motivacije ter povečani fluktuaciji zaposlenih. Pomanjkanje pohval ali priznanj, kot je bilo ugotovljeno v raziskavi Delić (2016), prav tako prispeva k nezadovoljstvu, kar potrjujejo tudi druge raziskave, kjer je bil nezadovoljstvo zaradi pomanjkanja nagrad in priznavanja dela pogosto omenjen dejavnik (White, et al., 2019). Ta aspekt postavlja poudarek na pomen notranje organizacije in nagrajevanja v zdravstvu, saj so finančni in karierni dejavniki, kot so plača in možnosti napredovanja, pogosto povezani z nezadovoljstvom (McHugh, et al., 2021). Babapour, et al. (2022) izpostavljajo, da kljub temu, da so medicinske sestre pogosto izpostavljene visoki stopnji stresa zaradi narave svojega dela, izgorelost ne nastane zgolj zaradi samih nalog, temveč tudi zaradi slabih delovnih pogojev, pomanjkanja priznanja ter podpornih sistemov. Izgorelost lahko vodi do fizičnih simptomov, kot so bolečine v mišicah, glavoboli, utrujenost in motnje spanja, pa tudi do duševnih težav, vključno z depresijo in tesnobo (Clark & Lake, 2020; Galanis, et al., 2023). Ena od posledic izgorelosti je tudi zmanjšanje produktivnosti in koncentracije, kar povečuje tveganje za napake pri oskrbi pacientov. Raziskava v Združenih državah Amerike (McHugh, et al., 2021) je pokazala, da izgorelost medicinskih sester vodi v povečanje napak pri zdravljenju, kar vpliva na kakovost zdravstvene oskrbe. Poleg tega izčrpanost zmanjšuje sposobnost empatične komunikacije z pacienti, kar posledično negativno vpliva na izkušnjo pacienta in zmanjšuje kakovost storitev. Visoka fluktuacija zaposlenih je eden od resnih izzivov, povezanih z nezadovoljstvom medicinskih sester. Raziskave (Senek, et al., 2020; Kim, et al., 2024) so pokazale, da so slabi delovni pogoji, stres, pomanjkanje podpore in nizke plače glavni dejavniki, ki prispevajo k odhodu medicinskih sester iz sistema. Fluktuacija v zdravstvenem sektorju je zelo draga, saj vodi v visoke stroške za zaposlitev novih kadrov, dodatno obremenitev obstoječih zaposlenih ter zmanjšanje kakovosti zdravstvene oskrbe zaradi pomanjkanja izkušenih strokovnjakov (Krepia, et al., 2023). Podatki iz različnih raziskav (Morehead, 2022; Wong, 2024) kažejo, da nezadovoljstvo z delom vodi tudi v povečano odsotnost z dela, kar je pogosto posledica stresa in fizične izčrpanosti. Na primer, raziskava v Angliji je pokazala (Senek, et al., 2022), da medicinske sestre z višjo stopnjo nezadovoljstva

pogostejše jemljejo bolniške dopuste, saj iščejo način za obvladovanje stresa in fizičnih težav, povezanih z delom. Pogoste odsotnosti povečujejo obremenitev preostalih zaposlenih, kar ustvarja začaran krog, kjer preostali člani tima postanejo še bolj izčrpani in nezadovoljni. Nezadovoljstvo neposredno vpliva na motivacijo medicinskih sester, kar vodi v zmanjšanje njihove produktivnosti in delovne učinkovitosti. Zaposleni, ki so nezadovoljni, so manj motivirani, da bi se aktivno vključili v svoje naloge, kar vodi v zmanjšanje kakovosti opravljenega dela (Kim, et al., 2024). Raziskave (Xu, 2015; Tomaszewska, et al., 2024) so pokazale, da nezadovoljstvo z delom povzroči zmanjšanje angažiranosti zaposlenih in zmanjšanje njihove sposobnosti za inovativno razmišljanje ter iskanje rešitev za težave. Poleg tega nizka motivacija vpliva na profesionalno rast medicinskih sester. Z nezadovoljstvom in pomanjkanjem motivacije se zmanjša želja po učenju novih veščin, kar vodi v stagnacijo in zmanjšanje kakovosti njihovih strokovnih sposobnosti. To ima neposreden vpliv na kakovost zdravstvene oskrbe, saj pacienti prejemajo oskrbo od osebja, ki ni motivirano za izboljšanje svojih sposobnosti (White, et al., 2019). Nezadovoljstvo z delom vodi tudi v povečanje stresa in anksioznosti, kar ima resne posledice za duševno zdravje medicinskih sester. Stres, ki nastane zaradi prekomernih delovnih nalog, pomanjkanja podpore in slabe komunikacije v timu, lahko povzroči čustveno izčrpanost, ki vodi do večje verjetnosti za razvoj depresije, tesnobe in drugih duševnih težav (Wong, 2024). Nezadovoljstvo vodi tudi v povečano občutljivost na stresne situacije, kar otežuje učinkovito obvladovanje težav na delovnem mestu. Medicinske sestre, ki so pod stresom, se lahko težje spopadajo z zahtevami pacientov, kar vodi v večjo verjetnost napak pri zdravljenju in nižjo kakovost zdravstvene oskrbe (Galanis, et al., 2023). Poleg tega visoka stopnja stresa negativno vpliva na odnose z nadrejenimi in sodelavci, kar še dodatno povečuje občutek izključenosti in nezadovoljstva. Nezadovoljstvo z delom ima lahko najbolj usodne posledice za kakovost zdravstvene oskrbe. Medicinske sestre, ki so nezadovoljne, so manj angažirane pri obravnavi pacientov, kar vodi v slabšo kakovost storitev, povečano število napak pri zdravljenju in pomanjkanje empatije pri komunikaciji z pacienti (Dobrovoljc, 2020). Raziskave so pokazale, da nezadovoljstvo medicinskih sester vodi do večjega tveganja za napake pri administraciji zdravil, napačne diagnostične odločitve in večje verjetnosti nesreč pri ravnanju z pacienti (McHugh, et al., 2021). Slaba kakovost oskrbe se pogosto kaže tudi v zmanjšani pozornosti, ki jo medicinske sestre namenjajo pacientom.

Zaspanost, utrujenost in izčrpanost vodijo do večje verjetnosti, da bodo medicinske sestre zgrešile pomembne informacije ali se odločile za manj ustrezne zdravstvene ukrepe, kar ogroža varnost pacientov. Pomanjkanje motivacije za opravljanje nalog, kot so spremljanje pacientovih vitalnih znakov, pravočasno dajanje zdravil in odgovarjanje na potrebe pacientov, lahko privede do zapletov in povečane stopnje nezadostne oskrbe (Krepia, et al., 2023).

Nezadovoljstvo medicinskih sester z delom ima številne negativne posledice, ki se kažejo na osebni, poklicni in sistemski ravni. Te posledice segajo od poslabšanega zdravja zaposlenih, zmanjšane produktivnosti, visokega stresa in zmanjšane motivacije do negativnega vpliva na kakovost oskrbe pacientov. Med najpogostejšimi težavami so izgorelost, visoka fluktuacija, povečana odsotnost z dela ter občutek preobremenjenosti, kar ne le zmanjšuje učinkovitost zdravstvenega sistema, temveč tudi ogroža zdravje pacientov. Ključnega pomena je, da zdravstvene organizacije prepoznajo posledice nezadovoljstva in proaktivno ukrepajo za izboljšanje delovnih pogojev. Pomembni koraki vključujejo boljše upravljanje delovnih obremenitev, krepitev podpore zaposlenim ter vlaganje v odnose med vodstvom in zaposlenimi. Raziskava Dobrovoljc (2020) je pokazala, da zaposleni, ki čutijo podporo vodstva, imajo jasno določene možnosti za napredovanje ter dostop do strokovnega razvoja, poročajo o višji ravni zadovoljstva. Prav tako so ključni dobri medsebojni odnosi, pozitivna komunikacija in občutek pripadnosti, saj prispevajo k bolj zdravemu delovnemu okolju. Kljub vsem naporom pa problem nezadovoljstva ostaja pereč. Dolgotrajna izpostavljenost stresnim situacijam vodi do kroničnih zdravstvenih težav, tako fizičnih kot psihičnih. To posledično vpliva na delovno storilnost, osredotočenost in sposobnost zagotavljanja kakovostne oskrbe pacientov. Zato je vlaganje v dobro počutje zaposlenih ključnega pomena ne le za posameznike, ampak tudi za dolgoročno uspešnost zdravstvenih organizacij. Poleg izboljšanja pogojev na delovnem mestu je treba posebno pozornost nameniti tudi finančnim vidikom dela. Nizke plače, ki so pogosto izpostavljene kot eden glavnih vzrokov nezadovoljstva, zahtevajo sistemske rešitve. Pravično nagrajevanje dela medicinskih sester je bistven korak k večji motivaciji in zadovoljstvu. Zdravstvene organizacije in zakonodajalci morajo sodelovati pri oblikovanju ukrepov, ki ne bodo izboljšali le materialnega položaja zaposlenih, temveč bodo ustvarili pogoje za

dolgoročno stabilnost in učinkovitost zdravstvenega sistema. Celostni pristop k reševanju problema vključuje tudi uvedbo fleksibilnih delovnih urnikov, večje možnosti za izobraževanje, ustrezne ukrepe za preprečevanje izgorelosti ter promocijo zdravega življenjskega sloga. Takšni ukrepi bodo pripomogli k izboljšanju delovne klime in zmanjšanju nezadovoljstva, kar bo dolgoročno koristilo tako zaposlenim kot pacientom. Zadovoljstvo medicinskih sester je namreč temelj kakovostnega zdravstvenega sistema, zato si je treba prizadevati za trajnostne in celovite rešitve.

2.5.1 Omejitve raziskave

Raziskava ima več omejitev, ki izhajajo iz metodološkega pristopa, osredotočenega na pregled sekundarnih virov in obstoječe literature. Rezultati so posledično odvisni od kakovosti in zanesljivosti predhodnih raziskav. Omejitev predstavlja tudi dejstvo, da so bile obravnavane raziskave izvedene pretežno v specifičnih zdravstvenih okoljih, kar omejuje možnost posploševanja ugotovitev na širše kontekste. Poleg tega niso bili sistematično zajeti vsi dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo medicinskih sester, kot so kulturne in regionalne posebnosti ter razlike med zdravstvenimi sistemi. Ugotovitve večinoma temeljijo na samoporočanju udeležencev, kar lahko vodi v subjektivno pristranskost podatkov. Raziskave prav tako ne vključujejo dolgoročnih analiz, ki bi omogočile natančnejše razumevanje vzročno - posledičnih povezav med zadovoljstvom z delom in kakovostjo zdravstvene oskrbe.

2.5.2 Doprinos za stroko in nadaljnje raziskovalno delo

Raziskava prispeva k razumevanju dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo medicinskih sester z delom. S pregledom obstoječih raziskav smo izpostavili ključne dejavnike, kot so delovni pogoji, medsebojni odnosi, podpora vodstva in možnosti za napredovanje, ki so neposredno povezani z višjim zadovoljstvom medicinskih sester. To spoznanje je ključno za razvijanje ukrepov, ki lahko izboljšajo delovno okolje in s tem pozitivno vplivajo na kakovost zdravstvene oskrbe. Za prihodnje raziskave je priporočljivo, da se osredotočijo na dolgoročne študije, ki bi omogočile boljše razumevanje vzročno-posledičnih povezav med zadovoljstvom zaposlenih in kakovostjo oskrbe. Poleg tega bi bilo smiselno raziskati

vpliv kulturnih, regionalnih in sistemskih dejavnikov na zadovoljstvo medicinskih sester, saj ti dejavniki niso bili dovolj obravnavani v obstoječi literaturi. Nadaljnje raziskave bi lahko preučevale specifične skupine medicinskih sester, kot so tiste, ki delajo v različnih zdravstvenih okoljih ali so izpostavljene specifičnim izzivom. Raziskave, ki spremljajo spremembe v zadovoljstvu čez daljše časovno obdobje, bi lahko pripomogle k bolj poglobljenemu razumevanju dolgoročnih učinkov na kakovost oskrbe.

3 ZAKLJUČEK

V diplomskem delu smo raziskali ključne dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo medicinskih sester z delom. Z analizo obstoječe literature smo ugotovili, da je zadovoljstvo medicinskih sester tesno povezano z različnimi vidiki delovnega okolja, kot so delovni pogoji, medsebojni odnosi, podpora nadrejenih, možnosti za napredovanje, ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ter komunikacija v delovnem okolju. Ti dejavniki neposredno vplivajo na njihovo motivacijo, angažiranost in posledično na kakovost oskrbe pacientov.

Rezultati raziskav kažejo, da so medicinske sestre v splošnem zadovoljne z delom, vendar pa so še vedno prisotni izzivi, ki zahtevajo izboljšave, predvsem na področju kariernega razvoja, delovnih pogojev in medosebnih odnosov. Pozitivno vodstvo, organizacijska podpora in dobra komunikacija so ključni dejavniki, ki pripomorejo k večjemu zadovoljstvu zaposlenih. Prav tako je ravnovesje med delom in zasebnim življenjem pomembno za zmanjšanje stresa in izboljšanje psihološkega blagostanja medicinskih sester.

Na podlagi teh ugotovitev smo izpostavili pomembnost stalnega spremljanja in izboljševanja zadovoljstva medicinskih sester, saj je njihova motivacija in dobro počutje neposredno povezano z učinkovito in kakovostno oskrbo pacientov. Kakovost zdravstvene oskrbe je lahko le takšna, kot je kakovost tistih, ki jo zagotavljajo – torej medicinskih sester.

Za nadaljnje raziskave priporočamo širši pristop, ki vključuje preučevanje vpliva kulturnih, regionalnih in sistemskih dejavnikov na zadovoljstvo medicinskih sester ter raziskave, ki se osredotočajo na dolgoročne učinke zadovoljstva na kakovost oskrbe. Nadaljnje raziskave bi lahko preučevale specifične skupine medicinskih sester v različnih zdravstvenih okoljih, kar bi omogočilo bolj poglobljeno razumevanje potreb in izzivov v različnih kontekstih.

4 LITERATURA

Ali, B. & Reisel, W.D., 2014. *Relating patient satisfaction to nurses' job satisfaction, job.* [online] Available at: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.unilj.si/docview/1515113243/fulltext/821E8CAC2FA042E2PQ/3?accountid=16468> [Accessed 17 January 2024].

Andrade, J.M., Assunção, A.A. & Abreu, M.N., 2017. Long working hours in the healthcare system of the Belo Horizonte municipality, Brazil: A population-based cross-sectional survey. *Human Resources for Health*, 15(1), p. 15. 10.1186/s12960-017-0203-6.

Aveyard, H., 2014. *Doing a literature review in health and social care: A practical guide.* London: McGraw-Hill Education.

Babapour, A.R., Gahassab-Mozaffari, N. & Fathnezhad-Kazemi, A., 2022. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1), p. 75. 10.1186/s12912-022-00852-y.

Božič, B., 2014. *Zadovoljstvo z delom v zdravstveni negi in oskrbi: diplomsko delo.* Koper: Univerza na Primorskem.

Buerhaus, P., Auerbach, D., Skinner, L. & Staigler, D., 2017. State of the registered nurse workforce as a new era of health reform emerges. *Nursing Economics*, 35(5), pp. 229-237.

Clark, R.S. & Lake, E., 2020. Burnout, job dissatisfaction and missed care among maternity nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(1), pp. 2001-2006. 10.1111/jonm.13037.

Delić, M., 2016. *Zadovoljstvo zaposlenih v zdravstveni negi na delovnem mestu: diplomsko delo.* Jesenice: Fakulteta za zdravstvo Angele Boškin.

De Oliveira, A.M., Marcus Tolentino, S., Taís Freire, G. & Luciane Cruz, L., 2018. The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms. *Medicine (Baltimore)*, 97(49), e13364. 10.1097/MD.00000000000013364.

Dobrovoljc, M., 2020. *Analiza zadovoljstva zaposlenih v izbrani zdravstveni ustanovi: diplomsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraha, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Meimeti, E. & Kaitelidou, D., 2023. Increased Job Burnout and Reduced Job Satisfaction for Nurses Compared to Other Healthcare Workers after the COVID-19 Pandemic. *Nursing reports*, 13(3), pp. 1090-1100. 10.3390/nursrep13030095.

Gomez-Gomez, A., Montero-San Martin, B., Haro, N. & Pozo, J., 2023. Determination of well-being-related markers in nails by liquid chromatography tandem mass spectrometry. *Ecotoxicology and Environmental Safety*, 267(22), pp. 28-34. 10.1016/j.ecoenv.2023.115586.

Gorgulu, O. & Akilli, A., 2017. The determination of the levels of burnout syndrome, organizational commitment, and satisfaction of the health workers. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 20(1), pp. 48-56. 10.4103/1119-3077.180051.

Huey, C.W.T. & Palaganas, J.C., 2020. What are the factors affecting resilience in health professionals? A synthesis of systematic reviews. *Medical teacher*, 42(5), pp. 550-560. 10.1080/0142159X.2020.1714020.

Kandelman, N., Mazars, T. & Levy, A., 2018. Risk factors for burnout among caregivers working in nursing homes. *Journal of Clinical Nursing*, 27(1/2), pp. 147-153. 10.1111/jocn.13891.

Karaferis, D., Aletras, V. & Niakas, D., 2022 Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychology*, 10(12), p. 240. 10.1186/s40359-022-00941-2.

Kim, E., Kim, H. & Lee, T., 2024. How are new nurses satisfied with their jobs? From the work value perspective of Generations Y and Z nurses. *BMC Nursing*, 23(1), p. 252. 10.1186/s12912-024-01928-7.

Krautscheid, L., Mood, L., McLennon, S.M., Mossman, T.C., Wagner, M. & Wode, J., 2020. Examining Relationships Between Resilience Protective Factors and Moral Distress Among Nursing Students. *Nursing education perspectives*, 41(1), pp. 43-45. 10.1097/01.NEP.0000000000000471.

Krepia, V., Diamantidou, V., Kourakos, M. & Kafkia, T., 2023. Job Satisfaction of Nurses: A Literature Review. *International Journal of Caring Sciences*, 16(3), pp. 754-1759.

Kvist, T., Voutilainen, A. & Mäntynen, R., 2014. *The relationship between patients' perceptions of care quality and three factors: nursing staff job satisfaction, organizational characteristics and patient age*. [online] Available at: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.unilj.si/docview/1615888631/fulltextPDF/695584CAB4242B5PQ/15?accountid=16468> [Accessed 17 January 2014].

Larsen, R., Ashley, J., Ellens, T., Frauendienst, R., Jorgensen-Royce, K. & Zelenak, M., 2018. Development of a new graduate public health nurse residency program using the core competencies of public health nursing. *Public health nursing*, 35(6), pp. 606-612. 10.1111/phn.12528.

Liu, Y., Aunguroch, Y. & Yunibhand, J., 2015. Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International nursing review*, 63(1), pp. 84-91. 10.1111/inr.12215.

Lorber, M., Treven, S. & Mumel, D., 2015. The importance of monitoring nurses workplace satisfaction of nurses for the well-being of all employees in nursing. *Obzornik zdravstvene nege*, 49(3), pp. 182-189. 10.14528/snr.2015.49.3.73.

Lorber, M., Treven, S. & Mumel, D., 2018. Leadership behavior predictor of employees' job satisfaction and psychological health. In M. Khosrow-Pour, ed. *Nursing Education, Administration, and Informatics: Breakthroughs in Research and Practice*. Hersey: IGI Global, pp. 331-355.

McClelland, L.E., Gabriel, A.S. & DePuccio, M.J., 2018. Compassion Practices, Nurse Well-Being, and Ambulatory Patient Experience Ratings. *Medical care*, 56(1), pp. 4-10. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000000834>.

McHugh, M.D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J.P., Sloane, D.M. & Aiken, L.H., 2021. Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health affairs (Project Hope)*, 30(2), pp. 202-210. 10.1377/hlthaff.2010.0100.

Melnyk, B.M., Kelly, S.A., Stephens, J., Dhakal, K., McGovern, C., Tucker, S., Hoying, J., McRae, K., Ault, S., Spurlock, E. & Bird, S.B., 2020. Interventions to Improve Mental Health, Well-Being, Physical Health, and Lifestyle Behaviors in Physicians and Nurses: A Systematic Review. *American journal of health promotion : AJHP*, 34(8), pp. 929-941. 10.1177/0890117120920451.

Morehead, F.J., 2022. *Nurse dissatisfaction and patient outcomes: dissertation*. Lynchburg: Liberty University.

Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M. & Parvizy, S., 2019. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 12(1), pp. 233-242. 10.2147/RMHP.S218112.

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine US, 2019. *Taking Action Against Clinician Burnout: A Systems Approach to Professional Well-Being*. Washington DC: National Academies Press US.

Nursing Solutions, 2020. *NSI national health care retention & RN staffing report*. [pdf]
Nursing Solutions. Available at: https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report [Accessed 27 January 2020].

Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E.A., Brennan, S.E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M.M., Li, T., Loder, E.W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L.A., Stewart, L., Thomas, J., Tricco, A., Welch, V.A., Whiting, P. & Moher, D., 2021. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *International journal of surgery*, 88, pp. 105-106.

Peterson, A.L., 2017. Experiencing stigma as a nurse with mental illness. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 24(5), pp. 314-321. 10.1111/jpm.12306.

Polit, D.F. & Beck, C.T., 2021. *Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice*. 10th ed. Philadelphia: Lippincott, Williams & Wilkins.

Prosen, M. & Piskar, F., 2015. Job satisfaction of Slovenian hospital nursing workforce. *Journal of Nursing Management*, 23(2), pp. 242-251. 10.1111/jonm.12121.

Povše, U., 2016. *Zadovoljstvo zaposlenih v zdravstveni negi kot kazalnik kakovosti: diplomsko delo*. Koper: Univerza na Primorskem.

Raphael, M.J., Fundytus, A., Hopman, W.M., Vanderpuye, V., Seruga, B., Lopes, G., Hammad, N., Sengar, M., Brundage, M.D., Sullivan, R. & Booth, C.M., 2019. Medical oncology job satisfaction: *Results of a global survey*. *Seminars in Oncology*, 46(1), pp. 73-82. 10.1053/j.seminoncol.2018.12.006.

Ríos-Risquez, M.I. & García-Izquierdo, M., 2016. Patient satisfaction, stress and burnout in nursing personnel in emergency departments: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 59(11), pp. 60-67. 10.1016/j.ijnurstu.2016.02.008.

Ross, A., Bevans, M., Brooks, A.T., Gibbons, S. & Wallen, G.R., 2017. Nurses and Health-Promoting Behaviors: Knowledge May Not Translate Into Self-Care. *AORN journal*, 105(3), pp. 267-275. 10.1016/j.aorn.2016.12.018.

Salyers, M.P., Bonfils, K.A., Luther, L., Firmin, R.L., White, D.A., Adams, E.L. & Rollins, A.L., 2017. The Relationship Between Professional Burnout and Quality and Safety in Healthcare: A Meta-Analysis. *Journal of general internal medicine*, 32(4), pp. 475-482. 10.1007/s11606-016-3886-9.

Sampson, M., Melnyk, B.M. & Hoying, J., 2019. Intervention Effects of the MINDBODYSTRONG Cognitive Behavioral Skills Building Program on Newly Licensed Registered Nurses' Mental Health, Healthy Lifestyle Behaviors, and Job Satisfaction. *The Journal of nursing administration*, 49(10), pp. 487-495. 10.1097/NNA.0000000000000792.

Senek, M., Robertson, S. & Ryan, T., 2020. Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC Nursing*, 19(1), p. 88. 10.1186/s12912-020-00481-3.

Singh, T., Kaur, M., Verma, M. & Kumar, R., 2019. Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *J Family Med Prim Care*, 8(10), pp. 3268-3275. 10.4103/jfmprc.jfmprc_600_19.

Shen, L. & Austin, L., 2017. Communication and job satisfaction. *Social Issues in the Workplace: Breakthroughs in Research and Practice: Breakthroughs in Research and Practice. IFE Psychologia: An International Journal*, 26(1), pp. 170-181.

Shin, J.I. & Lee, E., 2016. The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea. *J Nurs Manag*, 24(7), pp. 934-942. 10.1111/jonm.12401.

Swamy, D.R., Nanjundeswaraswamy, T.S. & Rashmi, S., 2015. Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *Int J Caring Sci*, 8(2), pp. 281-300.

Tomaszewska, K., Kowalczyk, K., Majchrowicz, B., Kłos, A. & Kalita, K., 2024. Areas of professional life and job satisfaction of nurses. *Frontiers in public health*, 12(8), pp. 54-61. 10.3389/fpubh.2024.1370052.

Ulrich, C.M., 2020. The Moral Distress of Patients and Families. *The American journal of bioethics : AJOB*, 20(6), pp. 68-70. 10.1080/15265161.2020.1754522.

Valaei, N. & Rezaei, S., 2016. Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Manage Res Rev*, 39(12), pp. 1663-1694.

White, E.M., Aiken, L.H. & McHugh, M.D., 2019. Registered Nurse Burnout, Job Dissatisfaction, and Missed Care in Nursing Homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 67(10), pp. 2065-2071. 10.1111/jgs.16051.

Wong, F.M.F., 2024. Job satisfaction in nursing: A qualitative inquiry into novice and experienced nurses' perspectives. *Nurse Education in Practice*, 78(12), pp. 34-41. 10.1016/j.nepr.2024.104018.

Xu, W., 2015. *Main factors influencing nurse job satisfaction: dissertation*. Lisbon: University Institute of Lisbon.