

ZADOVOLJSTVO Z DELOM MED RADIOLOŠKIMI INŽENIRJI V SLOVENIJI

WORK SATISFACTION AMONG RADIOGRAPHERS IN SLOVENIA

Dragana Milanović¹, Maja Pohar Perme², Tina Kogovšek³

¹

² Inštitut za biostatistiko in medicinsko informatiko, Medicinska fakulteta, Vrazov trg 2, 1104 Ljubljana

³ Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Kardeljeva ploščad 5, 1000 Ljubljana

Korespondenca / Correspondence: Dragana Milanović, mag. inž. rad. tehnol., E-mail: dragana15@gmail.com

Prejeto/Received: 29.8.2013

Sprejeto/Accepted: 27.9.2013

POVZETEK

Uvod: Zadovoljstvo zaposlenih je dejavnik, ki vpliva na uspešnost in učinkovitost organizacije, zato mu nekatere posvečajo čedalje več pozornosti. Raziskav, ki se nanašajo na zadovoljstvo zaposlenih z delom, je za poklic radioloških inženirjev malo.

Namen: Namen članka je bil raziskati, kakšno je zadovoljstvo z delom med radiološkimi inženirji v Sloveniji, in sicer na vseh treh strokovnih področjih, to je v diagnostični in intervencijski radiološki tehnologiji ter radioterapevtski in nuklearnomedicinski tehnologiji.

Metode dela: Teoretični del obsega pregled domače in tuje strokovne literature ter primerjavo posameznih virov. V empiričnem delu smo uporabili kvantitativno metodo in zbiranje podatkov z anketnim vprašalnikom. Analizo zbranih podatkov smo naredili s Cronbachovim alfa testom, opisno statistiko, grafičnim in tabelarnim prikazom, t-testom za neodvisne vzorce, parnim t-testom in metodo korelacije.

Rezultati in razprava: Na anketo je odgovorilo 176 radioloških inženirjev, 60% žensk in 40% moških. Njihova povprečna starost je bila 35,95 let. S Cronbachovim alfa testom, katerega vrednost je bila 0,923, smo ugotovili visoko zanesljivost vprašalnika. V njem je bilo 25 vprašanj, ki so se nanašala na oceno zadovoljstva s posameznim dejavnikom zadovoljstva z delom in 5 demografskih vprašanj. Razpon ocen je bil od 1 do 5: 1 – zelo sem nezadovoljen, 5 – zelo sem zadovoljen. Skupna ocena zadovoljstva je bila 3,24. Največje je bilo zadovoljstvo z ožjimi sodelavci, ocenjeno z oceno 4,09. Sledita zadovoljstvo z delovnim časom – 3,80 in s količino in obsegom nalog – 3,65. Najslabše ocenjeno je bilo zadovoljstvo z intenzivnostjo nagrajevanja – 2,28, sledita zadovoljstvo z možnostmi napredovanja – 2,44 in plačilom za delo, z oceno 2,73.

Sklep: Raziskava je pokazala, da je skupna ocena zadovoljstva 3,24, kar na petstopenjski lestvici pomeni, da radiološki inženirji z delom niso niti zadovoljni niti nezadovoljni. Iz rezultatov vidimo, da so zadovoljni predvsem z nematerialnimi stvarmi,

kot so ožji sodelavci, delovni čas, količina in obseg nalog, kar je zelo pozitivno. Večjo nezadovoljstvo se kaže v materialnih stvareh, kot so nagrajevanje, napredovanje in plačilo za delo.

Ključne besede: zadovoljstvo z delom, radiološki inženir, dejavniki zadovoljstva

ABSTRACT

Introduction: Employee satisfaction is an important factor that affects the effectiveness and efficiency of the organization and has, over the years, increasingly gained attention. Little research has been made in relation to the radiographers' satisfaction at work.

Purpose: The purpose of the article was to explore job satisfaction among radiographers in Slovenia in all three areas of expertise, i.e. diagnostic and intervention technology, radiotherapy and nuclear medicine technology.

Methods: The theoretical part comprises a domestic and foreign literature review and a comparison of individual sources. The empirical part includes a quantitative method and a data collection questionnaire. The Cronbach's alpha test, descriptive statistics, graphical and tabular presentation, t-test for independent samples, t-test steam, and correlation were used for the analysis.

Results and discussion: 176 radiographers responded to the questionnaire, 60% of which were women and 40% were men. The average age of the respondents was 35.95 years. With the use of Cronbach's alpha test we found a high reliability of the questionnaire; its value is 0.923. The questionnaire included 25 questions. All questions were related to the evaluation of satisfaction with individual satisfaction factors and 5 demographic questions. Grades were from one to five, where 1 means very satisfied and 5 means very dissatisfied. Overall satisfaction rate was 3.24. The respondents stated that they were the most satisfied with their work colleagues; this factor received a rating of 4.09. Satisfaction with work colleagues

was followed by satisfaction with working hours, which received a rating of 3.80 and satisfaction with the amount and quantity of work duties with a rating of 3.65. The satisfaction with the intensity of rewards was lower and was rated 2.28. It was followed by satisfaction with career prospects with a 2.44 rating and payment for work with a 2.73 rating.

Conclusion: The study found that the overall satisfaction rate was 3.24, which means within the five-point scale that the radiographers are neither satisfied nor dissatisfied with their work. The results show that the radiographers are primarily satisfied with immaterial factors, such as work colleagues, working hours, and the amount and quantity of work duties, which is very positive. Greater dissatisfaction is reflected in material factors, such as rewards, career prospects, and payment.

Key words: job satisfaction, radiographers, satisfaction factors

UVOD

V zvezi s poklicem radiološki inženir je bilo opravljenih malo raziskav, ki se nanašajo na njihovo zadovoljstvo z delom in s katerimi bi lahko natančneje ugotovili, kateri dejavniki vplivajo nanj (Timreck, 2001, cit. po Watson, 2007).

Radiološki inženirji v službi preživijo velik del svojega življenja, zato je dobro počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu bistvenega pomena.

Nizka stopnja zadovoljstva pri delu in visoka stopnja stresa na delovnem mestu sta lahko grožnji za telesno in duševno zdravje zaposlenih, kakovost življenja, doseganja ciljev in osebnega razvoja. Posledice so povečan absentizem, konflikti in slabša kakovost dela (Kaur et al., 2009).

Knight (2004) iz univerze v lowi je delal raziskavo o zadovoljstvu z delom pri radioloških inženirjih, ki so zaposleni na radiološkem oddelku za nuklearno medicino. Ugotovil je, da je zadovoljstvo odvisno od zapletenega medsebojnega prepletanja več dejavnikov. Najpogostejši dejavniki, ki nanj vplivajo, so značilnosti posameznika (njegovih interesi, potrebe, vrednote in stališča), značilnosti organizacije (nagrada, praksa, fizično delovno okolje) in značilnosti dela samega (stopnja avtonomije, povratna informacija o uspešnosti, raznolikost nalog).

Poklic radiološkega inženirja

Seznam poklicev v zdravstveni dejavnosti (Ur.l. RS, št. 82/2004) navaja, da diplomirani radiološki inženir/diplomirana radiološka inženirka potrebuje za opravljanje svojega poklica visoko strokovno izobrazbo, opravljeno pripravništvo in strokovni izpit. Dela lahko na primarni, sekundarni ali terciarni ravni zdravstvene dejavnosti. Kompetence radioloških inženirjev so:

- načrtovanje in izvajanje osnovnih in specialnih diagnostičnih ter terapevtskih radioloških posegov,
- načrtovanje in izvajanje osnovnih in specialnih radioterapevtskih ter nuklearno medicinskih postopkov,

- varstvo pred ionizirajočimi sevanji in optimizacija postopkov,
- zagotavljanje in nadzor kakovosti,
- kontinuirano usposabljanje na novih aplikacijah in sestavljanje delovnih protokolov v skladu z delovno prakso.

Preko Inštituta za varovanje zdravja (IVZ) (Prodan, 2012) smo pridobili podatki o zaposlenih radioloških inženirjih v Sloveniji. V evidenci IVZ so podatki za radiološke inženirje ločeni v dve skupini, in sicer inženir radiologije in diplomirani inženir radiologije.

V skupini inženir radiologije je zaposlenih 90 moških in 158 žensk, skupaj 248. Med diplomiranimi inženirji radiologije je 96 moških in 187 žensk, kar je skupno 283. Vseh radioloških inženirjev je 531. V zasebnem sektorju jih je zaposlenih 31, vsi ostali so v javnem sektorju. Inženirjev radiologije je največ v starostnem obdobju od 45–49 leta, največ je zaposlenih v klinikah, diplomiranih inženirjev radiologije pa je največ zaposlenih v splošnih bolnišnicah, pretežno so stari od 30–34 let (Prodan, 2012).

Definicije zadovoljstva z delom

Beseda zadovoljstvo izhaja iz latinske besede satis – dovolj in facere – izdelati (Andreassen, 2000, cit. po Dolgan, 2011). V zadnjih letih se je število raziskav o ugotavljanju zadovoljstva zaposlenih močno povečalo (Švigelj - Rogelj, 2009).

Pri pregledu literature smo ugotovili, da ni enotne definicije zadovoljstva pri delu. Zadovoljstvo z delom je opredeljeno z različnimi teorijami različnih avtorjev in je zelo raziskano področje. Zdi se, da posamezniki občutijo višje zadovoljstvo, kadar so njihove sposobnosti, vrednote in izkušnje ustrezno uporabljene v delovnem okolju in kadar so izpolnjena njihova pričakovanja (Buitendach and De Witte, 2005; Roberts and Roseanne, 1998, cit. po Bellou, 2007).

Porter in Lawler (1968) sta opredelila zadovoljstvo pri delu kot enodimenzionalni konstrukt: ali si zadovoljen z delom ali pa si nezadovoljen. Smith in Kulin (1967) sta ga opredelila kot večdimenzionalni pojem, saj menita, da je lahko nekdo bolj ali manj zadovoljen z nekaterimi vidiki, kot so npr. plača, klima na delovnem mestu in tako dalje (Smith in Kulin, 1967, cit. po Okaro et al., 2010). McNeese - Smith (1996) pa pravi, da je zadovoljstvo pri delu skupek občutkov, ki jih ima zaposleni na delovnem mestu, na splošno.

Prav tako je zadovoljstvo z delom strokovno definirano kot izrazito pozitivno emocionalno stanje posameznika, ki je rezultat načina doživljanja dela, ocenjevanja stanja delovnega okolja, izkušenj pri delu in načina občutenja vseh elementov dela in delovnega mesta. Če poenostavimo, lahko zadovoljstvo z delom in na delovnem mestu opredelimo kot občutenje posameznika, na osnovi katerega se z veseljem odpravi na delo in se veseli novih delovnih izzivov, se rad vrača med sodelavce in se dobro počuti pri opravljanju svojega dela. Pri zadovoljnem delavcu misel na delo povzroči prijetne občutke in tudi njegov pogled na kariero je zelo optimističen (Gallup Institute, 1999–2007, cit. po Mihalič, 2008).

Dejavniki zadovoljstva

Najbolj splošna delitev dejavnikov zadovoljstva zaposlenih se deli na dva dela (Hribar, 2007, cit. po Švigelj - Rogelj, 2009), in sicer na notranje in zunanje dejavnike.

Notranji dejavniki so tisti, ki temeljijo na notranjih občutkih ljudi in imajo tudi psihološko vrednost. Sem spadajo samostojnost pri delu, zanimivost dela, priznavanje dela in podobno. Zunanji dejavniki pa so tisti, ki temeljijo na človekovem okolju, npr. plača, delovni pogoji, zadovoljstvo z delom. Za odnos s sodelavci lahko rečemo, da je tako zunanji, kot tudi notranji dejavnik, saj je vir notranjih občutkov, čeprav je zunaj posameznika (Hribar, 2007, cit. po Švigelj - Rogelj, 2009).

Najpogostejša je razdelitev dejavnikov zadovoljstva zaposlenih v šest skupin (Možina, 1998, cit. po Zupan, 2010):

- vsebina dela, kamor so vključeni možnost učenja in strokovne rasti, zanimivost dela ter možnost uporabe znanja,
- samostojnost pri delu, kamor spada možnost odločanja o tem, kaj in kako delavec dela, razporejanje delovnega časa, ki je samostojno in vključenost v odločanje o splošnih vprašanih dela in organizacije,
- plača, dodatki in ugodnosti,
- vodenje in organizacija dela, ki vključuje nadzor, dajanje priznanj in pohval, izrekanje graj in pripomb, usmerjenost vodij k ljudem ali delovnim nalogam in skrb za nemoten potek dela,
- odnosi pri delu, ki zajemajo skupinski duh in dobro delovno vzdušje, reševanje sporov, sproščeno komunikacija med sodelavci, nadrejenimi in podrejenimi,
- delovne razmere – majhen telesni napor, varnost pred obolenji in poškodbami, odpravljanje motečih dejavnikov fizičnega delovnega okolja (vlaga, hrup, prah, neugodna temperatura).

NAMEN

Namen članka je bil raziskati, kakšno je zadovoljstvo z delom med radiološkimi inženirji v Sloveniji, in sicer na vseh treh strokovnih področjih, to je v diagnostični in intervencijski radiološki tehnologiji ter radioterapevtski in nuklearnomedicinski tehnologiji. Namen je bil tudi ugotoviti, kateri dejavniki vplivajo na zadovoljstvo, kje je nezadovoljstvo največje in na katerih področjih so možne izboljšave glede zadovoljstva zaposlenih.

Raziskovalni cilji in hipoteze

Raziskovalni cilji so:

- pregledati relevantno literaturo s področja zadovoljstva zaposlenih,
- predstaviti in opredeliti osnovne pojme zadovoljstva,
- ugotoviti razlike v zadovoljstvu pri delu radiološkega inženirja na vseh treh strokovnih področjih: diagnostični in intervencijski, radioterapevtski in nuklearnomedicinski tehnologiji,
- primerjati ali so razlike v zadovoljstvu in ali je zadovoljstvo porazdeljeno enakomerno,
- ugotoviti, kateri dejavniki so povezani z večjim zadovoljstvom,

- ugotoviti, kako vplivata delovna doba in izobrazba zaposlenih na zadovoljstvo,
- podati predloge za izboljšanje zadovoljstva na delovnem mestu.

S pomočjo literature in postavljenih ciljev smo zastavili naslednje hipoteze:

- **H1:** Med zaposlenimi radiološkimi inženirji na različnih področjih so razlike v zadovoljstvu z dejavnikom količine in obsega nalog, ki jih prejemajo.
- **H2:** Radiološki inženirji so bolj zadovoljni z organizacijsko klimo, kot pa s plačilom, ki ga prejemajo za delo.
- **H3:** Radiološki inženirji z daljšo delovno dobo so bolj zadovoljni z vodenjem in organizacijo dela.
- **H4:** Organizacijska klima je povezana z vodenjem in organizacijo dela.
- **H5:** Moški so bolj zadovoljni s konceptom narave in vsebine dela kot ženske.

METODE DELA

V prvem, teoretičnem delu, smo uporabili metodo proučevanja literature. Teoretični podatki so bili pridobljeni s pregledom, zbiranjem in branjem domače in tuje strokovne in znanstvene literature ter primerjave posameznih virov. V drugem, empiričnem delu, smo uporabili kvantitativno metodo zbiranja podatkov. Glede na čas je bila naša raziskava presečna študija, ker smo podatke zbirali enkrat. Podatke smo zbrali s pomočjo merskega inštrumenta anketnega vprašalnika. Anketa je bila anonimna, razdeljena med zaposlene radiološke inženirje. Vprašalnik smo pripravili v elektronski obliki s pomočjo spletnega programa 1ka. Podatke smo pridobili s pomočjo spletne ankete, ki smo jo poslali na elektronske naslove zaposlenih radioloških inženirjev. Vprašalnik smo prilagodili vprašalniku, ki ga je uporabila Mihalič (2008). Vprašanja so bila zaprtega tipa, anketiranci so označevali trditve, ki se nanašajo na zadovoljstvo z delom. Pred raziskavo smo izvedli pilotsko testiranje vprašalnika. Ugotoviti smo morali, če so zastavljena vprašanja primerna in razumljiva. Anketni vprašalnik smo testirali v celoti. Testiranje smo izvedli med desetimi radiološkimi inženirji na radiološkem oddelku v Zdravstvenem domu Ljubljana. Po testiranju smo vprašalnik ustrezno popravili in izboljšali. V raziskavi smo morali upoštevati pomemben vidik etičnosti raziskovanja, zato smo pred izvedbo anketiranja pridobili dovoljenje Komisije Republike Slovenije za medicinsko etiko. Prav tako smo upoštevali načelo anonimnosti, saj je bila anketa, na katero so odgovarjali anketiranci anonimna in ni bilo mogoče ugotoviti, kdo jo je izpolnil.

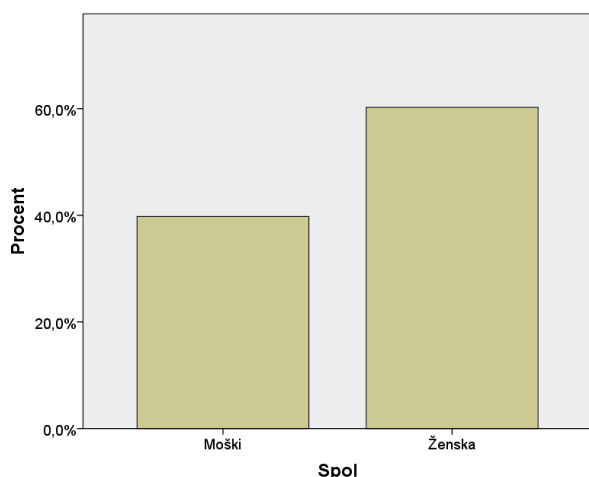
Po opravljeni raziskavi smo uporabili metodo obdelave podatkov in metodo prikazovanja podatkov z metodo statistične obdelave podatkov, s pomočjo programa Excel in SPSS. Zanesljivost vprašalnika smo izračunali s testom zanesljivosti s Cronbachovim koeficientom alfa. Nato smo rezultate statistično obdelali in analizirali ter primerjali s teoretičnimi dejstvi in do sedaj narejenimi raziskavami na podobno temo. Za analizo in opis rezultatov smo uporabili opisno statistiko, za preverjanje domnev pa statistične teste, in sicer t-test za neodvisne vzorce, parni t-test in korelacijo. Vedno smo uporabljali stopnjo značilnosti $\alpha = 0,05$.

Celotno zadovoljstvo smo izračunali tako, da smo sešteli povprečne ocene vseh dejavnikov zadovoljstva in jih delili s številom vseh dejavnikov. Prav tako smo izračunali zadovoljstvo posamezne kategorije. Sestavljeno spremenljivko smo izračunali kot povprečno vrednost vseh spremenljivk, ki merijo nek pojem (vsota vseh vrednosti, deljena s številom spremenljivk v izračunu). Tak način smo uporabili, ker je merjenje enega pojma z več spremenljivkami bolj zanesljivo, kot merjenje z eno samo spremenljivko. 25 vprašanj v anketnem vprašalniku se je nanašalo na dejavnike zadovoljstva z delom, 5 pa je bilo demografskih. Razpon ocenjevanja je bil od 1 do 5 (petstopenjska Likertova lestvica), kjer je ocena 1 pomenila zelo sem nezadovoljen, ocena 5 pa zelo sem zadovoljen.

Kot rezultat analize smo predlagali možne ukrepe za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih v poklicu radiološkega inženirja.

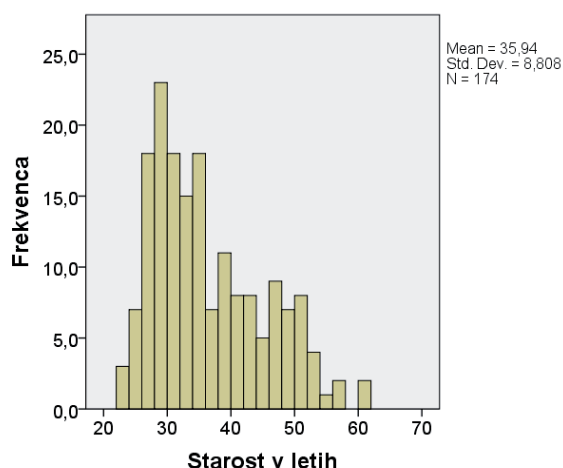
REZULTATI IN RAZPRAVA

Anketo je izpolnilo 176 radioloških inženirjev, od tega je bilo 60,2% žensk in 39,8% moških. Po podatkih o radioloških inženirjih v Sloveniji, ki jih vodijo na Inštitutu za varovanje zdravja (Prodan, 2012), je tem v poklicu zaposlenih 65% žensk in 35% moških, kar je podobno našemu vzorcu.



Slika 1: Spol anketirancev

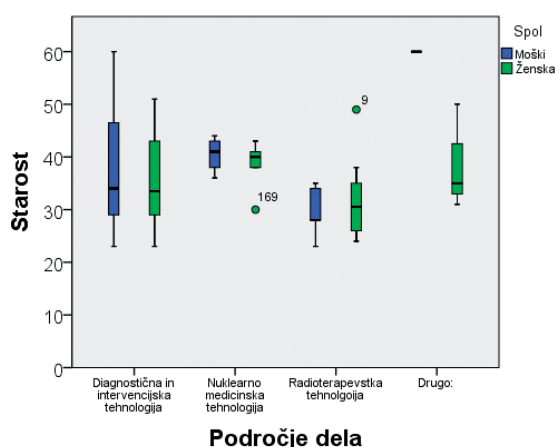
Najstarejši anketiranec je bil star 60 let, najmlajši pa 23. Mediana je 34 let, povprečna starost anketirancev je 35,95 let. Za primerjavo: Prodan (2012) je ugotovil, da je v poklicu inženir radiologije največ zaposlenih starih od 45–49 let, diplomiranih inženirjev radiologije pa 30–34.



Slika 2: Starost anketirancev

Glede strokovnega naslova anketiranih smo ugotovili, da jih ima 1,7% strokovni naslov rentgenski tehnik, 12,5% inženir radiologije, 82,2% diplomirani inženir radiologije in 3,4% diplomirani inženir radiologije - specialist. Ugotovili smo, da smo v vzorec zajeli večinoma diplomirane inženirje radiologije, katerih povprečna starost je nižja, zato sta tudi povprečna starost in mediana starosti anketiranih nižji. Naši zaključki se torej v veliki meri nanašajo predvsem na to podskupino. Starostna struktura se razlikuje zato, ker so prvi diplomirani inženirji radiologije diplomirali šele leta 1999, tisti, ki so diplomirali pred tem letom, v strokovnem naslovu nimajo besedice »diplomirani«. Znotraj posamezne izobrazbene skupine je starostna porazdelitev na našem vzorcu primerljiva s tisto v populaciji radioloških inženirjev, ki jih vodi IVZ.

Ugotovili smo, da je 77% zaposlenih na področju diagnostične in intervencijske radiološke tehnologije, 5,1% na nuklearnomedicinskem, 15,4% na radioterapevtskem in 2,2% na področju »drugo«.



Slika 3: Graf kvantilov za spremenljivko starost, glede na področje dela in spol

Graf kvantilov na sliki 3 prikazuje, da je najstarejši anketiranec star 60 let in da je zaposlen na področju diagnostične in intervencijske radiološke tehnologije. Mediana je najnižja na področju radioterapevtske tehnologije.

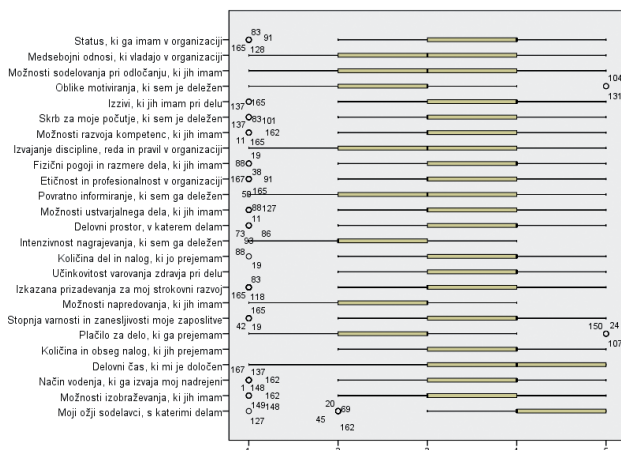
Dejavniki zadovoljstva

Dejavnike zadovoljstva smo razdelili v štiri skupine: organizacijska klima, narava in vsebina dela, plača ter vodenje in organizacija dela. S pomočjo Cronbachovega alfa testa smo ugotavljali ali so odgovori znotraj skupin med seboj skladni. Za organizacijsko klimo smo izračunalo vrednost Cronbach alfa testa 0,857, za naravo in vsebino dela 0,840 in za vodenje in organizacijo dela 0,690. Pri testiranju celotnega vprašalnika pa je bila ta vrednost 0,923, kar kaže na visoko zanesljivost vprašalnika.

Ugotovili smo, da je skupna ocena zadovoljstva 3,24. V raziskavi Švigelj - Rogelj (2009), ki je bila narejena med zaposlenimi na zdravstveni negi na Onkološkem inštitutu, je bila povprečna ocena zadovoljstva 3,20, kar je zelo podobno našemu rezultatu. Povprečna ocena celotnega zadovoljstva pokaže, da radiološki inženirji na delovnem mestu niso niti zadovoljni, niti nezadovoljni.

Zaposleni so najbolj zadovoljni s svojimi ožjimi sodelavci, saj je tu povprečna ocena zelo visoka, 4,09. Sodelovanje in dobro razumevanje med sodelavci je izrednega pomena, saj so slabi odnosi pogosto lahko vzrok za odhod posameznikov iz delovnega mesta, kljub visoki plači in zadovoljstvu z delom (Mihalič, 2008). Sledi zadovoljstvo z delovnim časom, s povprečno oceno 3,80 in s količino in obsegom nalog, s povprečno oceno 3,65. Količina in obseg nalog ter delovni čas sta pomembna dejavnika, ki vplivata na zadovoljstvo pri delu in ju radiološki inženirji visoko ocenjujejo. Najmanjše je zadovoljstvo z intenzivnostjo nagrajevanja, ocenjeno s povprečno oceno 2,28. Vodstvo in organizacije se očitno premalo zavedajo pomembnosti nagrajevanja zaposlenih. Če je zaposleni prizadeven, kaže zanimanje in večji napredek na delovnem mestu, mora biti za to tudi nagrajen. Sledijo možnosti napredovanja s povprečno oceno 2,44 in še plačilo za delo, s povprečno oceno 2,73.

Na sliki 4 je graf povprečij ocen posameznih dejavnikov zadovoljstva. Iz grafa lahko razberemo, s katerimi dejavniki so zaposleni bolj in s katerimi so manj zadovoljni.



Slika 4: Graf povprečij s posameznimi dejavniki zadovoljstva

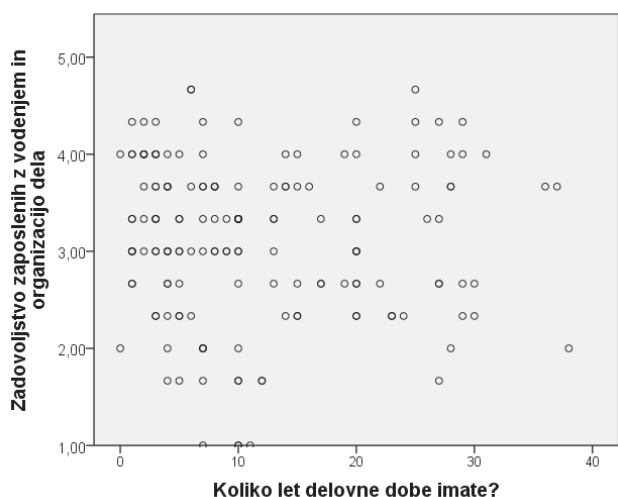
Opisna statistika za kategorijo organizacijska klima je pokazala, da je povprečje 3,23, mediana 3,25 in modus 3,13. Vrednost modusa 3 pove, da je bila organizacijska klima najpogosteje ocenjena s to oceno. Standardni odklon je 0,67. Majhna vrednost standardne napake povprečja – 0,051 glede na vrednost povprečja (1,6%) kaže na majhno napako pri oceni povprečja. Podobne rezultate smo dobili tudi pri naravi in vsebini dela, in sicer povprečno oceno 3,27, mediano 3,33 in modus 3,0, torej je bila tudi pri tej kategoriji najpogostejša ocena 3. Pri vodenju in organizaciji dela je povprečje 3,11, kar je zelo podobno povprečju ocen prejšnjih dveh kategorij. Mediana je 3,33, enaka je tudi vrednost modusa. Standardni odklon je 0,81. Pri plačilu za delo je povprečje 2,73, kar je slabše kot pri ostalih treh dejavniki zadovoljstva. Mediana in modus sta 3, torej anketiranci s plačo niso niti zadovoljni niti nezadovoljni. 24 anketiranih radioloških inženirjev (13,6%) je izbralo odgovor »zelo sem nezadovoljen« in samo trije (1,7%) »zelo sem zadovoljen«. 40 anketirancev (22,7%) je s plačilom nezadovoljnih, 35 (19,9%) pa jih je z njim zadovoljnih.

Preverjanje domnev

Pri prvi domnevi smo hoteli preveriti, ali je razlika v zadovoljstvu s količino in obsegom dela in nalog različna glede na strokovno področje, na katerem posamezni radiološki inženirji delajo. Ta primerjava je bila zaradi majhnega števila anketiranih, ki so zaposleni na nuklearni medicini in področju »drugo« nemogoča. Primerjali smo torej samo diagnostično in intervencijsko ter radioterapevtsko tehnologijo. Ugotovili smo, da med področjema ni statistično značilnih razlik med povprečnimi ocenami zadovoljstva z dejavnikom količina in obsega nalog ($p=0,757$) pri eni in drugi skupini. Na podlagi vrednosti intervalov zaupanja lahko (s 95% zaupanjem) trdimo, da sta za ti dve področji dela povprečni oceni zadovoljstva po tem kriteriju med 3 in 4.

Pri preverjanju druge domneve smo ugotavljali ali so radiološki inženirji bolj zadovoljni z organizacijsko klimo, kot pa s plačilom, ki ga prejemajo za delo. S pomočjo t-testa smo izračunali vrednost p, ki je bistveno manjša od 0,05 ($p<0,05$), kar pomeni, da lahko ničelno domnevo z zelo majhnim tveganjem zavrnemo. Statistično značilne razlike torej obstajajo. Ničelno domnevo zavrnemo, delovno potrdimo. Radiološki inženirji so bolj zadovoljni z organizacijsko klimo, kot pa s plačo.

Pri preverjanju tretje domneve smo preverjali ali so radiološki inženirji z daljšo delovno dobo bolj zadovoljni z vodenjem in organizacijo dela kot tisti s krajšo. Za preverjanje smo uporabili Pearsonov koeficient korelacije. Slika 5 nam pove, da med vodenjem in organizacijo dela ter delovno dobo ni opaziti linearne povezanosti. Pearsonov koeficient $r=-0,023$, $p=0,777$. Vrednost korelacije je majhna, njen negativni predznak je pri tako majhni korelaciji nepomemben. Nivo statistične značilnosti $p=0,7$, zato zaključimo, da odvisnost ni statistično značilna. Na podlagi izračuna ničelno domnevo potrdimo, delovna doba ni povezana z zadovoljstvom z vodenjem in organizacijo dela.



Slika 5: Povezanost med vodenjem in organizacijo dela in delovno dobo

Pri preverjanju četrte domneve smo ugotavljali ali je organizacijska klima povezana z vodenjem in organizacijo dela. Slika 6 kaže, da gre za pozitivno linearno povezanost med obema dejavnikoma zadovoljstva. Bolj ko so zaposleni zadovoljni z organizacijsko klimo, bolj so zadovoljni z vodenjem in organizacijo dela. Pearsonov koeficient $r=0,741$, $p<0,01$ kaže na visoko pozitivno linearno povezanost med spremenljivkama. Vrednost $p<0,01$ pove, da sta spremenljivki povezani pri 5% tveganju, zato lahko zaključimo, da je odvisnost statistično značilna. Na tej podlagi ničelno domnevo zavrnilo, delovno potrdimo. Tudi delovna doba nima vpliva na občutenje zadovoljstva z vodenjem in organizacijo dela, saj s preverjanjem tretje domneve nismo uspeli dokazati povezanosti med spremenljivkama. Vodje se morajo torej posvečati vsem enako in skrbeti za zadovoljstvo vseh zaposlenih.



Slika 6: Povezanost med vodenjem in organizacijo dela in organizacijsko klimo

Pri testiranju zadnje domneve, smo ugotavljali ali so moški bolj zadovoljni s konceptom narave in vsebine dela. Dobili smo vrednost $p=0,331$, zato ničelne domneve o enakosti povprečij

ne zavrnilo. To pomeni, da ni statistično značilnih razlik med spoloma v zadovoljstvu s konceptom narave in vsebine dela.

Priporočila za prakso

Z raziskavo smo ugotovili, kakšno je zadovoljstvo zaposlenih s posameznimi dejavniki zadovoljstva. Za izboljšanje zadovoljstva radioloških inženirjev se je pomembno osredotočiti na dejavnike, s katerimi so zaposleni najmanj zadovoljni in jih poskušati izboljšati.

Najslabše ocenjeno je zadovoljstvo z dejavnikom nagrajevanja, zato bi bilo smiselno začeti z intenzivnejšim nagrajevanjem zaposlenih glede na njihove dosežke. Vsak dosežek in uspeh delavca je potrebno pohvaliti in nagraditi. Delavec, ki je uspešnejši od ostalih, potrebuje nekakšno priznanje, nagrado ali pohvalo za svoje delo, da bo še naprej motiviran. Mihalič (2008) priporoča, da se to izpostavi pred sodelavci, saj bomo s tem zaposlenemu izrazili priznanje za dosežen uspeh in s tem tudi motivirali ostale. Za posebne dosežke se lahko pripravi interna svečanost, na kateri se izpostavi uspehe in podeli nagrade in priznanja, saj s tem uspešnega posameznika predstavimo kot dober zgled in posledično vplivamo ter povečamo njegovo zadovoljstvo in tudi vplivamo na ostale, da si želijo tudi sami biti pohvaljeni in nagradjeni.

Priporočamo izboljšave tudi na področju napredovanja, saj je ta v raziskavi eden izmed najslabše ocenjenih dejavnikov zadovoljstva. Če zaposleni napreduje, čuti, da je za svoje delo cenjen in verjetno ni potrebno posebej poudariti, da ga zato opravlja še z večjim veseljem. Zadovoljstvo s plačilom za delo je ocenjeno s povprečno oceno, ki je manjša kot 3, ki je na petstopenjski lestvici pod sredinsko vrednostjo. Danes sta kakovost in standard življenja žal pogojena z denarnimi sredstvi, zato je plača dejavnik, ki je pri skoraj vsakem zaposlenem zelo pomemben in zaradi katerega hodi v službo. Glede na nizko oceno zadovoljstva s plačo, bi bile v tej smeri potrebne spremembe, vendar je na drugi strani problem ekonomskih dejavnikov. Čeprav je zadovoljstvo z ožjimi sodelavci ocenjeno z najvišjo oceno je potrebno ta dejavnik še naprej negovati in spodbujati, saj lahko vsako stvar vedno še dodatno izboljšamo. Naši sodelavci so kot naša »druga družina«, z njimi preživimo velik del svojega življenja in naše počutje na delovnem mestu je v veliki meri odvisno od kolektiva. Veliko pozornost je potrebno posvetiti ohranjanju dobrih odnosov. Priporočamo, da vodja organizira druženje tudi izven delovnega časa, saj se s tem sodelavci med seboj lahko še bolj povežejo, kar bi lahko pozitivno vplivalo na medsebojne odnose in posledično na občutenje zadovoljstva.

Raziskava je med drugim tudi pokazala, da zaposleni niso zadovoljni z motiviranjem, ki so ga deležni. Priporočeno je začeti izvajanje ukrepov za povečanje motivacije. Vsaka organizacija se mora posvetiti motivaciji zaposlenih, ker se z ustrezno motivacijo povečuje produktivnost ljudi in tudi zadovoljstvo pri delu. Za dobro motivacijo je potrebno poznavanje celotnega sistema motivacije, torej motivacijske teorije in načinov, kako nekoga motivirati (Červ, 2012).

Radiološki inženirji so slabše zadovoljni z izkazanimi prizadevanji za strokovni razvoj. Mihalič (2008) predlaga, da

je potrebno dobro skrbeti za strokovni razvoj in izkazovati zanimanje za napredek in izobraževanje, saj se s tem lahko doseže večje zadovoljstvo zaposlenih.

Radiološki inženirji niso zadovoljni s povratnim informiranjem, ki so ga deležni. Priporočeno je, da se povratno informiranje izvaja bolj pogosto. Dobro je, če zaposleni vedo kaj so naredili dobro in kaj slabo, torej da imajo povratno informacijo o svojem delu. Večina ustanov opravlja letna ocenjevanja, kjer zaposleni povratne informacije dobijo, vendar bi jim jih bilo potrebno dajati pogosteje, da bi bili bolj zadovoljni.

Glede na to, da je radiologija tisto medicinsko področje, ki se najhitreje razvija, je priporočeno, da vodilni namenijo veliko pozornost izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. Pomembno je, da imajo radiološki inženirji veliko možnosti izobraževanja in izpopolnjevanja svojega znanja. Raziskava je pokazala srednje zadovoljstvo z možnostmi izobraževanja, ki je bilo ocenjeno s povprečno oceno 3,30. Za doseganje večje uspešnosti, je pomembno imeti visoko izobražen kader, ki je seznanjen z novostmi na področju svojega dela. Ker je vsako leto organiziranih kar nekaj izobraževanj tako v Sloveniji, kot tudi v tujini, bi vodilni vsem zaposlenim morali omogočiti, da se jih udeležijo in v te namene zagotoviti več sredstev. Izobražen kader zagotovo prispeva k večji uspešnosti ustanove. Rezultati raziskave Roelen et al. (2006) so pokazali, da možnosti izobraževanja, ki jih ima zaposleni na delovnem mestu, pomembno vplivajo na občutenje njihovega zadovoljstva. Osebna rast in izobraževanje sta danes bolj pomembna, kot sta bila včasih.

ZAKLJUČEK

Članek obravnava temo, ki z leti vedno bolj pridobiva na pomembnosti. Prvi korak je vsekakor pridobiti informacije o zadovoljstvu zaposlenih, vendar za izboljšanje stanja to ni dovolj. Potrebno je začeti izvajati tudi ustrezne ukrepe. Največjo odgovornost za občutenje zadovoljstva zaposlenih imajo zagotovo vodilni v organizaciji, ki se morajo začeti zavedati, da so zaposleni najpomembnejši faktor in da pogosto zadovoljni zaposleni pripomorejo k boljši učinkovitosti dela. Konkurenčnost zdravstvenih zavodov bo v prihodnosti v veliki meri temeljila na uspešnih, zadovoljnih in izobraženih zaposlenih.

Če primerjamo naš vzorec s podatki o radioloških inženirjih, ki jih navaja Prodan (2012), vidimo, da smo v našo raziskavo zajeli večinoma diplomirane inženirje radiologije. V nadaljnjih raziskavah bi bilo morda zanimivo ugotoviti, kakšne rezultate bi dobili, če bi bila populacija radioloških inženirjev glede na strokovni naslov bolj heterogena. Priporočamo, da se v nadaljnjih raziskavah poleg elektronskega anketiranja uporabi tudi osebno in anketiranje preko pošte, saj menim, da bi v tem primeru dobili več odgovorov tudi od starejše populacije.

V tem članku smo ovrednotili dejansko stanje ter dobili informacije o možnih izboljšavah. Raziskava je pokazala, kateri so tisti dejavniki, s katerimi radiološki inženirji v Sloveniji niso zadovoljni in katerim je potrebno v prihodnosti posvetiti več pozornosti. Dobro bi bilo, da bi vsaka organizacija začela

izvajati raziskave o zadovoljstvu radioloških inženirjev in ukrepe za izboljšanje.

LITERATURA

Bellou V (2007). Organization al culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International* 15 (1): 4–19.

Červ R (2012). Stopnja zadovoljstva in motivacijski dejavniki učiteljev. Strokovni članek. *Revija za univerzalno odličnost* 1 (1): 30–41.

Dolgan B (2011). Osebno zadovoljstvo javnih uslužbencev z delom. Magistrsko delo. Maribor: Fakulteta za varnostne vede, 11, 26.

Kaur S, Sharma R, Talwar R et al., (2009). A study of job satisfaction and work environment perception among doctors in a tertiary hospital in Delhi. *Indian J Med Sci* 63 (4): 139–140. <http://www.bioline.org.br/pdf?ms09028 <9.4.2012>>

Knight A (2004). Nuclear Medicine Technologist job satisfaction. *J Nucl Med Technol* 32 (4): 220–228.

McNeese - Smith D (1996). Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment. *Hosp Health Serv Adm.* 41(2):160-75.

Mihalič R (2008). Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. *Škofja loka: Mihalič in Partner*, 1, 3–28, 38–40, 90–92.

Okaro AO, Eze CU, Ohagwu CC (2010). Survey of job satisfaction among Nigerian radiographers in South-Eastern Nigeria. *European Journal of scientific research*: 39 (3): 448–56.

Prodan V (2012). Evidenca gibanja zdravstvenih delavcev in mreža zdravstvenih zavodov. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije. <http://www.ivz.si/?ni. < 12.1.2013>>

Roelen C, Koompans P, Groothoff J (2006). Which work factors determine job satisfaction? *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 30 (4): 433–439.

Šviglej - Rogelj B (2009). Zadovoljstvo zaposlenih v zdravstveni negi na onkološkem inštitutu. Magistrsko delo. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede, 19–28, 76.

Seznam poklicev v zdravstveni dejavnosti (2004). Ur List RS 14 (82). http://www.uradni-list.si/files/RS_-2004-082-03689-OB~P001-0000.PDF. <18.6.2012>.

Watson L (2007). The influence of supervisor leadership behaviors on motivators affecting job satisfaction of medical imaging professionals. Disertation. Phoenix: University of Phoenix, 1–3, 22–23, 70, 91.

Zupan D (2010). Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih na visokošolskem zavodu. Magistrsko delo. Novo mesto: Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici, 3, 19–20, 23–32.