

Vpliv demografskih dejavnikov na pripadnost zaposlenih v zdravstveni negi

Znanstveni prispevek

UDK 614.253+331.107

KLJUČNE BESEDE: pripadnost zaposlenih, izvajalec zdravstvene nege, lojalnost

POVZETEK - Zdravstveni zavodi morajo zaposlenim nuditi možnost osebnega in kariernega razvoja, jih nagraditi za dobro opravljeno delo in spodbujati dobre medosebne odnose. Zadovoljstvo zaposlenih je predpogoj za njihovo pripadnost. Dejstvo je, da več ko bo izvajalec zdravstvene nege prispeval k razvoju organizacije, večja bo njegova pripadnost. Namen prispevka je prikazati vpliv demografskih dejavnikov na pripadnost bolnišnični njenih delavcev, zaposlenih v zdravstveni negi. Uporabili smo kvantitativno metodo raziskovanja, metodo deskripcije in tehniko anketiranja. Izvedli smo neslučajnostno, priločno vzorčenje. Raziskava je potekala v Splošni bolnišnici Murska Sobota med izvajalci zdravstvene nege. Anketirani so najvišje ocenili dejavnik pripadnosti – vedno sem pripravljen pomagati sodelavcem ($PV = 4,63$), kot najmanj pomemben dejavnik pripadnosti pa, da verjamejo v uspešen razvoj bolnišnice ($PV = 3,14$). Zaposleni na področju zdravstvene nege so pripadni bolnišnici. Bolj pripadni so starejši zaposleni z daljšo delovno dobo in tisti z višjo, visoko izobrazbo ali več. Slednji so manj pripravljeni zapustiti bolnišnico in delovno mesto, če bi se jim ponudila boljše karierna priložnost.

Scientific article

UDC 614.253+331.107

KEY WORDS: personnel affiliation to hospital, nursing care providers, loyalty

ABSTRACT - Health institutions must provide employees with the possibility of personal and career development, reward for a job well done and promote good interpersonal relationships. Employee's satisfaction is a prerequisite for their affiliation. The fact is that the more a nursing care provider contributes to the development of the organisation, the greater will be their affiliation. The purpose of this article is to show the impact of demographic factors on the affiliation of nursing employees to the hospital. We used the quantitative research method, the descriptive method and the technique of the survey. We carried out non-random, convenience sampling. The survey was held in Murska Sobota General Hospital among nursing care providers. The affiliation factor the surveyed rated the highest was – »I am always willing to help co-workers« ($AV = 4.63$), and the least important affiliation factor was belief in the successful development of the Hospital ($AV = 3.14$). Senior employees and those with a higher education are more affiliated. The latter are least likely to leave the hospital and their post, even if they were offered better career opportunities elsewhere.

1 Uvod

Danes ljudje živijo v različnih socialnih okoliščinah, kar pomeni, da se s svojimi aktivnostmi vključujejo tudi v različne socialne sisteme. Med pomembnejše, v katerih je človek delovno aktiven, lahko uvrstimo zdravstvene organizacije. Vsak zaposleni s svojim značilnim vedenjem in osebnostjo sooblikuje socialni sistem oziroma delovno okolje. Iz tega sledi, da je treba delovno okolje oblikovati tako, da bodo zaposleni zadovoljni in bodo lahko v delovnem okolju pokazali vse svoje sposobnosti in znanje (Buzeti, 2013).

Pripadnost zaposlenih je za organizacijo najbolj na preizkušnji v času notranjih in zunanjih kriz organizacije in v obdobju, ko je organizacija najbolj uspešna. Takrat se namreč pokaže, ali je vodstvo organizacije naredilo dovolj za pripadnost zaposlenih

ali ne. Vodstvo organizacij mora razumeti pripadnost predvsem v smislu, da je treba doseči takšno stopnjo oziroma nivo pripadnosti, da bodo zaposleni z veseljem prihajali v službo in da bodo naloge, ki so jim naložene, opravljali kot svoje lastne naloge. Dejstvo je, da več kot bo posameznik prispeval oziroma čim več truda bo vložil v organizacijo, bolj ji bo pripaden. Tak zaposleni bo verjel v cilje in vrednote organizacije, želel bo prispevati več, kot se od njega pričakuje na delovnem mestu in bo zelo ponosen, da je zaposlen v organizaciji (Buzeti in Stare, 2009).

Pregled sodobne literature pokaže, da je s pripadnostjo zaposlenih organizaciji povezanih več različnih motivacijskih dejavnikov. Barlett (2001) navaja, da so v petih bolnišnicah motivacijski dejavniki, povezani z izobraževanjem zaposlenih (možnost izobraževanja, podpora vodstva pri izobraževanju, motivacija za učenje in ugodnosti, ki jih z izobraževanjem pridobiš), ugodno vplivali na pripadnost zaposlenih. Tudi raziskava Weng idr. (2010) pokaže podobne rezultate, saj so ugotovili, da obstaja vpliv motivacijskega dejavnika »razvoja kariere« oziroma razvoja zaposlenih na pripadnost pri mlajših medicinskih sestrah. To pomeni, da je koristno, če vodilni menedžment bolnišnic nudi svojim zaposlenim možnost kariernega razvoja, saj le-ta pozitivno vpliva na pripadnost zaposlenih. Kazlauskaite in Turauskas (2006) navajata, da se je v zdravstveni dejavnosti v Litvi z izboljšanjem delovnih pogojev, ki krepijo občutek zavezanosti zaposlenih organizaciji, povečala pripadnost zaposlenih.

Lorber (2010) ugotavlja, da je stopnja pripadnosti zaposlenih v zdravstveni negi nižja, kot je stopnja pripadnosti vodij. Navaja, da zaposleni in vodje niso toliko pripadni, da iz bolnišnice ne bi odšli, če bi dobili boljšo službo. Opaža tudi, da zaposleni manj verjamejo v uspešen razvoj bolnišnice, v kateri so zaposleni, kot verjamejo v uspešen razvoj njihovega vodje. Bolj ko zaposleni čutijo, da so v organizaciji cenjeni in spoštovani, bolj verjetno bodo pozitivno prispevali k doseganju dobrih poslovnih rezultatov oziroma rasti organizacije, pa tudi k osebnemu zadovoljstvu in razvoju. Dobnik in Lorber (2011) ugotavljata, da je pripadnost zaposlenih v zdravstveni negi povezana z zadovoljstvom zaposlenih, medosebnimi odnosi in komunikacijo. Med omenjenimi dejavniki najpomembneje vpliva na pripadnost prav komunikacija. Lorber (2009) tudi ugotavlja, da le zadovoljni posameznik lahko prispeva h kakovosti v zdravstveni negi.

2 Pojmovanje pripadnosti

Pripadnost zaposlenih je strokovno definirana kot multidimenzionalni konstrukt, kjer gre za identifikacijo s poslanstvom organizacije in delovne etike kot njunima dveh temeljnima elementoma (Varona, 2002; povz. po Mihalič, 2008). Lojalnost zaposlenih se tesno prepleta s pripadnostjo in med njima so le majhne razlike. Posledično se lojalnost in pripadnost vedno obravnavata skupaj, zato se običajno uporablja samo izraz pripadnost, zraven pa je vedno mišljena tudi lojalnost (Mihalič, 2008). Buzeti in Stare (2009) menita, da sta pripadnost in lojalnost zaposlenih tesno povezani z zadovoljstvom zaposlenih, saj je slednje predpogoj za pripadnost in lojalnost. Težko si na-

mreč predstavljamo, da je zaposleni pripaden in lojalen, če ni zadovoljen na delovnem mestu oziroma v organizaciji. Ni pa nujno, da so vsi, ki so zadovoljni, tudi pripadni in lojalni. O'Reilly idr. (1991; povz. po Andolšek Mesner, Štebe, 2001) navajajo, da je pripadnost izraz »psihološke vezi«, ki posameznika zaveže k organizaciji. Buzeti in Stare (2009) menita, da je ta vez lahko različna. Mihalič (2008) pravi, da lahko pripadnost in lojalnost zaposlenega prepoznamo kot izražen občutek posameznika, da pripada organizaciji in svojemu timu ter da želi sodelavcem in sodelavkam pomagati, da podpira svojega vodjo, da se zavzema za kolektivno dobro, da v času krize ne zapusti organizacije in mu je v čast širiti dobro ime o organizaciji.

3 Pomen pripadnosti zaposlenih za zdravstvene zavode

Lorber (2010) ugotavlja, da večina ljudi čuti potrebo po pripadnosti. Želi si biti del celote. Če se zaposleni na delovnem mestu dobro počutijo in jih delo in medsebojni odnosi zadovoljujejo ter so izpolnjene njihove osnovne ekonomske potrebe, se začnejo istovetiti z organizacijo, postanejo del celote in s tem izražajo svojo pripadnost.

Pripadnost organizaciji postaja vse bolj priljubljen poslovni cilj predvsem zaradi domnevno pozitivnih učinkov na delavce in na organizacijo kot celoto. Njen pomen je še dodatno povečala gospodarska kriza, ko je vodstvo spoznalo, da ima pri spodbujanju produktivnosti zaposlenih ter zadržanju ključnih delavcev bistveno vlogo prav stopnja njihove zavezanosti organizaciji (Rehar, 2010). Osredotočenost na pripadnost pa pomeni, da je ta lahko usmerjena na različne ravni v organizaciji. Lahko je posameznik pripaden nadrejenemu, timu, vodji tima, oddelku, vodilnim ali organizaciji kot celoti (Andolšek Mesner in Štebe, 2001). Podnar (2006) meni, da organizacije oziroma njihovo vodstvo mora predanost zaposlenih poznati, jo zagotoviti, ohranjati in si jo predvsem zaslužiti, saj smo dandanes daleč od tega, da bi bila samoumevna.

Pripadnost je mogoče pridobiti oz. privzgojiti le z vseobsežno organizacijsko integracijo zaposlenih, ki jim omogoča tudi občutek »psihološke lastnine« organizacije. Bistvo pripadnosti je namreč v tem, da se zaposleni tudi osebno identificirajo (poistovetijo) s cilji in rezultati organizacije, kar seveda vsekakor pomembno vpliva na njihovo prizadevnost pri uresničevanju teh ciljev in pripravljenost za »dodatne« napore. Končni cilj ustvarjanja pripadnosti je doseči stanje, ko bodo vsi zaposleni, od najvišje do najnižje organizacijske ravni, zavestno, torej brez prisile, prevzemali obveznosti in sprejemali zadolžitve v poslovnem procesu ter jih uresničevali kot svoje lastne, torej po svojih najboljših močeh (Gostiša, 2005). Visoko pripadnost in predanost označuje ravnanje, s katerim ljudje v organizaciji presegajo tisto, kar se od njih pričakuje, ne zaradi pričakovanih nagrad, ampak zaradi globljega notranjega občutka povezanosti z organizacijo. Na drugi strani ju v širšem smislu izraža vse pozitivno vedenje v organizaciji, ki presega formalne zapovedi in izstopa v svoji pozitivni konotaciji in ni namenjeno neposrednemu priznanju ali nagradi, je pa pomembno z vidika dosežkov organizacije (Musek Lešnik, 2006).

Verle in Markič (2010) ugotavljata, da lahko organizacija svojo uspešnost in učinkovitost doseže le s pomočjo zaposlenih, ki so motivirani, pripadni organizaciji, v svojem delu vidijo možnost za osebni razvoj, v svojih nadrejenih pa ljudi, ki znajo prisluhniti in spodbujati.

Namen prispevka je prikazati vpliv demografskih podatkov (starosti, delovne dobe in izobrazbe) izvajalcev zdravstvene nege na pripadnost splošni bolnišnici.

Oblikovali smo naslednjo raziskovalno hipotezo: Predpostavljamo, da je pripadnost zaposlenih v zdravstveni negi Splošni bolnišnici Murska Sobota večja pri tistih, ki so starejši od 45 let, imajo delovno dobo več kot 20 let in srednješolsko izobrazbo.

4 Metodologija

Metode in tehnika zbiranja podatkov. Uporabili smo kvantitativno metodo raziskovanja, metodo deskripcije in tehniko anketiranja.

Instrument. Za merski instrument smo uporabili standardizirani anketni vprašalnik mag. Renate Mihalič, ki ga je objavila v knjigi *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih* (2008). Pred uporabo avtorskega vprašalnika smo pridobili pisno soglasje avtorice (soglasje dano 10. 6. 2013). Tematski sklop *Pripadnost zaposlenih* je obsegal 12 trditev, kjer so anketirani izrazili strinjanje/nestrinjanje s posamezno trditvijo po Likertovi lestvici. Demografski podatki o anketiranih so bili navedeni na začetku anketnega vprašalnika.

Raziskovalni vzorec. Izvedli smo neslučajnostno, priročno vzorčenje. Raziskava je potekala v Splošni bolnišnici Murska Sobota med zaposlenimi v zdravstveni negi. V raziskavo so bile vključene srednje medicinske sestre/zdravstveni tehniki, višje medicinske sestre/diplomirane medicinske sestre in magistri/magistricе zdravstvene nege. Razdelili smo 150 vprašalnikov po različnih delovišjih splošne bolnišnice. Vrnjenih je bilo 125 vprašalnikov, kar predstavlja 83,3-odstotno realizacijo vzorca. V raziskavi so sodelovali: 102 (81,6 %) ženski in 23 (18,4 %) moških. Največ sodelujočih je imelo srednješolsko izobrazbo, in sicer 81 (64,8 %), 2 (1,6 %) višjo strokovno, sledijo anketiranci z visoko strokovno izobrazbo, in sicer 38 (30,4 %), 2 (1,6 %) z univerzitetno in 2 (1,6 %) s strokovnim magistriranjem. Največ anketiranih je bilo v starostni skupini od 31 do 35 let, in sicer 27 (21,6 %), sledijo stari od 51 do 55 let, teh je bilo 23 (18,4 %). V starostni skupini od 36 do 40 let je bilo 22 (17,6 %) anketiranih, 18 (14,4 %) jih je bilo starih od 26 do 30 let, sledijo stari od 46 do 50 let, le-teh je bilo 14 (11,2 %), 13 (10,4 %) jih je bilo starih od 41 do 45 let. Enako število (4 ali 3,2 %) pa je bilo starih do 25 let oziroma nad 56 let. Prevladujejo zaposleni, ki imajo delovno dobo od 20 do 30 let, in sicer je bilo takih 32 (25,6 %) anketiranih.

Opis zbiranja in obdelave podatkov. Raziskava je bila izvedena v Splošni bolnišnici Murska Sobota julija 2013, po predhodno pridobljenem soglasju Službe zdravstvene nege. Navodila za izpolnitev vprašalnika smo predstavili na dan pričetka anketiranja. Vprašalniki so bili posredovani vodji pedagoško-raziskovalnega področja,

ki jih je potem posredovala vodjem posameznih oddelkov. Po končanem anketiranju smo škatle z vprašalniki sami odnesli z oddelkov. Za izpolnitev vprašalnika so sodelujoči potrebovali do 10 minut, na voljo pa so imeli 10 dni. Anonimnost smo zagotovili tako, da so zaprte pisemske ovojnice z odgovori odložili v posebno škatlo, ki se je nahajala na oddelku. Zbrane podatke smo statistično obdelali v statističnem programu SPSS 19.0.

5 Rezultati

V nadaljevanju prikazujemo rezultate raziskave.

Tabela 1: Pripadnost izvajalcev zdravstvene nege do bolnišnice

<i>Dejavnik</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>PV</i>	<i>SO</i>
Pripadnost skupna	3	5	3,94	0,49

Min = minimalna vrednost; Maks = maksimalna vrednost; PV = povprečna vrednost; SO = standardni odklon

Iz Tabele 1 je razvidno, da je povprečna vrednost vseh 12 dejavnikov pripadnosti znašala PV = 3,94. Ocena se najbolj približa oceni 4, ki pomeni, da se zaposleni strinjajo s tem, da so pripadni organizaciji. Največ zaposlenih je dalo oceno 4 (75,2 %), kar pomeni, da se strinjajo, da so pripadni organizaciji.

Tabela 2: Trditve o pripadnosti zaposlenih v zdravstveni negi do Splošne bolnišnice Murska Sobota

<i>Dejavnik</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>PV</i>	<i>SO</i>
Vedno sem pripravljen/a pomagati sodelavcem	3	5	4,63	0,532
Vedno zagovarjam svojo organizacijsko enoto	3	5	4,33	0,659
Pred drugimi zagovarjam svoje sodelavce	1	5	4,31	0,677
Vedno sem pripravljen/a pomagati vodji	2	5	4,28	0,634
V javnosti ščitim interese bolnišnice	1	5	4,19	0,748
Menim, da je moje delovno mesto ugledno	1	5	3,84	0,932
Ponosen/ponosna sem, da lahko delam v tej bolnišnici	2	5	3,71	0,716
Iz bolnišnice bi šel/šla, če bi dobil/-a boljše službo	1	5	3,65	1,052
Naša bolnišnica ima dober ugled v javnosti	1	5	3,20	0,839
Verjamem v uspešen razvoj naše bolnišnice	1	5	3,14	0,914

Min = minimalna vrednost; Maks = maksimalna vrednost; PV = povprečna vrednost; SO = standardni odklon

Anketirani so najvišje ocenili dejavnik pripadnosti: vedno sem pripravljen pomagati sodelavcem (PV = 4,63). Mnenja anketirancev glede te trditve so relativno enotna, saj vrednost standardnega odklona ne presega tretjine vrednosti aritmetične sredine (SO = 0,532). Kot najmanj pomemben dejavnik pripadnosti je za anketirane to, da verjamejo v uspešen razvoj bolnišnice (PV = 3,14); tudi tu so njihova mnenja relativno enotna, saj vrednost standardnega odklona ne presega tretjine vrednosti aritmetične sredine (SO = 0,914), kot prikazuje Tabela 2.

Tabela 3: T-test neodvisnih spremenljivk dejavnikov pripadnosti glede na stopnjo izobrazbe

	Levinov test ekvivalentnosti varianc		T-test za ekvivalentnost aritmetičnih sredin				
	F	Sig.	t	df	p	Razlika PV	Standardna napaka razlik
Verjamem v uspešen razvoj naše bolnišnice	0,114	0,737	-2,075	122	0,04	-0,351	0,169
Ponosen/ponosna sem, da lahko delam v tej bolnišnici	2,783	0,098	-2,031	123	0,044	-0,26908	0,1325
Vedno zagovarjam svojo organizacijsko enoto	0,19	0,664	-2,882	122	0,005	-0,34826	0,12084
Pred drugimi zagovarjam svoje sodelavce	0,908	0,342	-2,512	122	0,013	-0,3141	0,12505
Vedno sem pripravljen/a pomagati sodelavcem	13,203	0,000	-1,992	108,783	0,049	-0,1821	0,0914

PV = povprečna vrednost; p = statistična verjetnost

Tabela 3 prikazuje, da obstajajo statistično značilne razlike med stopnjo izobrazbe (srednješolska izobrazba in ostale) pri petih dejavnikih od skupno 12-ih. Ti dejavniki pripadnosti so: verjamem v uspešen razvoj naše bolnišnice (p = 0,040); ponosen/ponosna sem, da lahko delam v tej bolnišnici (p = 0,044); vedno zagovarjam svojo organizacijsko enoto (p = 0,005); pred drugimi zagovarjam svoje sodelavce (p = 0,013) in vedno sem pripravljen/a pomagati sodelavcem (p = 0,049).

Tabela 4: T-test neodvisnih spremenljivk dejavnikov pripadnosti glede na starost zaposlenih

	Levinov test ekvivalentnosti varianc		T-test za ekvivalentnost aritmetičnih sredin				
	F	Sig.	t	df	p	Razlika PV	Standardna napaka razlik
Iz bolnišnice bi šel/šla, če bi dobil/-a boljšo službo.	0,426	0,515	3,881	122	0,000	0,74286	0,19142

PV = povprečna vrednost; p = statistična verjetnost

Iz Tabele 4 je razvidno, da obstajajo statistično značilne razlike neodvisnih spremenljivk dejavnikov pripadnosti ($p < 0,05$) glede na starost nad in pod 45 let le pri dejavniku zamenjave službe (Iz bolnišnice bi šel/šla, če bi dobil/-a boljšo službo).

Tabela 5: T-test neodvisnih spremenljivk dejavnikov pripadnosti glede na delovno dobo

	Levinov test ekvivalentnosti varianc		T-test za ekvivalentnost aritmetičnih sredin				
	F	Sig.	t	df	p	Razlika PV	Standardna napaka razlik
Iz bolnišnice bi šel/šla, če bi dobil/-a boljšo službo	2,117	0,148	3,194	122	0,002	0,58577	0,1834
Vedno sem pripravljen/a pomagati sodelavcem	5,665	0,019	2,183	115,021	0,031	0,20678	0,09474

PV = povprečna vrednost; p = statistična verjetnost

Tabela 5 prikazuje, da glede na delovno dobo anketiranih izvajalcev zdravstvene nege obstajajo statistično značilne razlike pri dveh dejavnikih. Pri najpomembnejšem dejavniku pripadnosti – zamenjava službe (iz bolnišnice bi šel/šla, če bi dobil/-a boljšo službo), znaša signifikanca 0,002 ($p < 0,05$), kar pomeni, da obstaja statistično značilna razlika v mnenju zaposlenih glede na delovno dobo nad in pod 20 let.

6 Razprava

V raziskavi smo ugotovili, da so zaposleni v zdravstveni negi v Splošni bolnišnici Murska Sobota pripadni organizaciji; anketirani so izpostavili, da ostajajo v organizaciji zato, ker dobivajo reden dohodek in jim je tu všeč. Kot najpomembnejši dejavnik, ki sovpada z najpomembnejšim motivacijskim dejavnikom, so zaposleni izpostavili to, da so vedno pripravljeni pomagati sodelavcem. Čeprav zaposleni v zdravstveni negi ne verjamejo v uspešen razvoj bolnišnice, ocenili so ga najnižje, pa vseeno vedno zagovarjajo svojo organizacijsko enoto, na lestvici je bila to druga najvišje ocenjena trditev. Ugotovili smo, da zaposleni večinoma le včasih, redko ali pa nikoli ne razmišljajo o odhodu iz bolnišnice, tisti, ki pa o tem razmišljajo, pa bi največkrat odšli zaradi boljšega plačila in lažjega delovnega mesta, kar ugotavlja tudi Ellero (2011). V raziskavi Fu, Deshpande in Zhao (2011) ugotavljajo, da so dobri medosebni odnosi s sodelavci pomembnejši in bolj vplivajo na pripadnost zaposlenih kot dober odnos z nadrejenimi.

Iz raziskave izhaja, da pri vseh dejavnikih pripadnosti obstajajo razlike v pripadnosti glede na starost (pod in nad 45 let). Pri dejavniku, ki v najbolj ponazarja pripadnost zaposlenih (iz bolnišnice bi šel/šla, če bi dobil/-a boljšo službo), ugotavljamo, da je strinjanje s trditvijo, da bi zapustili bolnišnico, če bi dobili boljšo službo, višje pri zaposlenih, starih pod 45 let (PV = 3,89), medtem ko so zaposleni, stari nad 45 let,

manj pripravljeni zapustiti službo (PV = 3,15). Prav tako smo prišli do ugotovitev, da so zaposleni z delovno dobo pod 20 let prej pripravljeni zamenjati službo (PV = 3,91) kot zaposleni z delovno dobo nad 20 let (PV = 3,32). Ugotavljamo, da se stopnja pripadnosti s srednješolsko in višjo izobrazbo ali več v zdravstveni negi razlikuje pri vseh dejavnih pripadnosti, vendar so statistično pomembne razlike le pri petih dejavnih od skupno dvanajstih. Zaposleni v zdravstveni negi z višjo stopnjo izobrazbe in več so izrazili večjo pripadnost bolnišnici kot tisti s srednješolsko izobrazbo. Navedeno je ravno v nasprotju z zastavljeno trditvijo, saj so zaposleni s srednješolsko izobrazbo manj lojalni in so bolj pripravljeni zamenjati službo. S tem smo delno potrdili zastavljeno hipotezo. Tudi raziskava Fu, Deshpande, Zhao (2011) je pokazala, da so starejši zaposleni bolj pripadni organizaciji kot mlajši: le-ti hitreje odidejo, ko so nezadovoljni s plačo ali vidijo drugje boljše priložnost za karierni razvoj. Zaposleni, ki menijo, da imajo prenizek osebni dohodek, so prej pripravljeni zamenjati službo; tisti, ki so zadovoljni s svojo plačo, pa so statistično značilno bolj pripadni bolnišnici in ne razmišljajo o zamenjavi službe. Ugotavljamo, da je nagrajevanje zaposlenih pomemben dejavnik, ki vpliva na pripadnost zaposlenih. Za potrditev smo uporabili spremenljivko pohvala in spremenljivko iz bolnišnice bi šla, če bi dobila boljše službo. Zaposleni, ki so deležni nagrajevanja za dobro opravljeno delo, največkrat samo pohvale, ki vodje nič ne stane, so bolj pripadni bolnišnici. Pepe (2010) ugotavlja, da obstaja pozitivna povezava med motivacijskimi dejavniki, kot je podpora vodij, in stopnjo zadovoljstva ter pripadnostjo zaposlenih. Visoka podpora vodij pozitivno korelira z visoko stopnjo organizacijske pripadnosti, zadovoljstva pri delu in zmanjšuje fluktuacijo zaposlenih. Ko ti čutijo, da nimajo podpore vodij, se stopnja njihovega zadovoljstva pri delu in pripadnosti zmanjša. Pomembno je, da se organizacije zavedajo, da so nezadovoljni in nepripadni zaposleni manj navezani na organizacijo in jo bodo prej zapustili.

7 Zaključek

Naloga vodij je, da prepoznajo ključne kadre v organizaciji in jim omogočijo njihov razvoj. V nasprotnem primeru postanejo del monotonosti, njihov potencial pa znajo prepoznati drugi in možni ključni kadri lahko zapustijo organizacijo. Zadovoljstvo zaposlenih je tudi predpogoj za njihovo pripadnost. Pripadni zaposleni so ključ do uspeha vsake organizacije. Le-ti svoje delo opravljajo vestno in z veliko zavzetostjo. Takšen zdravstveni zavod ima močno organizacijsko kulturo, kar pride do izraza predvsem v kriznih časih, in je pomemben indikator organizacije v javnosti, kar smo ugotovili tudi v naši raziskavi. Ugotovili smo, da bi peščica zaposlenih menjala službo, če bi se jim ponudila boljša priložnost za zaslužek. Kljub kriznim časom in zamrznitvi materialnih nagrad najdejo zaposleni motivacijo za delo v nematerialnih nagradah. Vendarle pa se moramo zavedati, da brez varčevanja in zniževanja stroškov dela v slehernem zdravstvenem zavodu ne bomo mogli preživeti. Ko bomo to spoznali, bo nematerialno nagrajevanje tisto, ki nam bo največ pomenilo in mu bomo v prihodnosti morali nameniti vsekakor več pozornosti kot doslej.

Naša raziskava je dober temelj, na katerega se lahko nadgrajujejo nadaljnje raziskave, hkrati pa izhodišče vodilnim, da s pomočjo rednih letnih razgovorov uskladijo cilje zaposlenih s cilji organizacije. Na ta način bosta motivacija in pripadnost zaposlenih večji, kar pa bo pozitivno vplivalo tudi na razvoj in ugled organizacije. Vsekakor pa se tu odpirajo vedno nova vrata, saj nobena raziskava ne odgovori na vsa vprašanja.

Tadej Kreft, Boris Miha Kaučič, MSc

Influence of the demographic factors on the affiliation of the nursing care employee

Nursing care providers are the key to the successful and high-quality implementation of nursing care in the hospital. The performance of the hospital depends on its employees; therefore the nursing care providers' role is of utmost importance. A working environment is necessary to ensure that employees are satisfied, with opportunities to show their skills and abilities. Leading hospital management must offer the possibility of a personal and career development, offer a reward for well performed work and promote good interpersonal relationships. Employees' satisfaction is a pre-requisite for their affiliation. The more an employee contributes to the development of the hospital, the greater will be their affiliation to the organisation. It is important that health institutions are aware that dissatisfied and non-affiliated employees are less attached to the organisation and are prone to leave it sooner than the affiliated ones.

An employees' affiliation to the organisation is influenced by motivation factors, as confirmed by a review of contemporary literature (e.g. Barlett, 2001; Kazaluskaite, Turauskas, 2006; Lorber, 2009; Weng et al., 2010 etc.). There are a few definitions of the affiliation to an organization. All of them have in common an aspect of affiliation which reflects the psychological state of the employee and their relationship to the organisation. Regardless of the definition, affiliated employees are supposed to stay in the organisation longer than those who are not. Authors Meyer and Allen (1997; cited in Metelko, 2010) describe three components of affiliation. The first component is emotive, which refers to the emotional attachment, identification and involvement of employees in the organisation. Employees with strongly expressed emotional affiliation to the organisation want to stay in it. The second component is calculative affiliation, which is not the best affiliation for the organisation, as employees stay in the organisation just because they need a job. The last component is normative affiliation, expressed through employees' feeling that they are obliged to stay in the organisation, because they are persuaded that this is right and moral. This kind of affiliation should be very constructive for the organisation and for the individual, who would have a feeling of remorse if they stopped working in the organisation, and they feel responsibility to their co-workers. It has also positive effects on the organisation itself, as it means that such employees carry out their work correctly, scrupulously and to the benefit of their organisation.

The purpose of this paper is to show the influence of demographic factors (age, seniority and qualifications) on the affiliation of the nursing care employees to the general hospital. In compliance with the defined research goals, the following research hypothesis was established: We presumed that the affiliation of nursing care employees to the General Hospital Murska Sobota was greater in those older than 45 years of age and years of service longer than 20 years, and those who finished secondary school. We used the quantitative research method, the descriptive method and technique of the survey. As a measurement instrument, we used a standardised survey questionnaire. For the measurement of affiliation, we used 12 statements formulated by the author Mihalič (2008), who previously had given us her written consent. The statements were evaluated according to the five-point Likert Scale. In the process of statistical data analysis, we used demographic factors (age, seniority and education), and non-random, convenience sampling. Participants of the survey were second-level nurses, registered nurses and masters in nursing care. One hundred and fifty survey questionnaires were distributed to different hospital departments. We received 125 questionnaires, which is an 83.3 % sample realisation. There were 102 (81.6 %) female and 23 (18.4 %) male participants, most of them with a secondary education, i.e. 81 (64.8 %), two of them (1.6 %) with higher education, and 38 (30.4 %) with high professional education, two (1.6 %) with university education, two (1.6 %) with a master's degree. Most of those surveyed; 27 of them (21.6 %), belonged to the group from 31 to 35 years of age, in the second were 23 participants (18.4 %) at the age of 51 to 55. In the age group from 36 to 40 years of age there were 22 (17.6 %) surveyed participants. Eighteen (11.2 %) participants belonged to the age group from 26 to 30 years, followed by 14 (11.2 %) participants at the age from 46 to 50, and 13 (10.4 %) were at the age of 41 to 45 years. The same number of participants, four (3.2 %), were younger than 25 years of age and four were older than 56. Most of the surveyed, 32 of them (25.6 %) had a work service period from 20 to 30 years. All participants were guaranteed anonymity. The researchers took into consideration all the ethical aspects (the principle of usefulness, the principle of nonmaleficence, the principle of confidentiality, the principle of justice, the principle of truthfulness, and the principle of safety). Data were processed in the statistical program SPSS 19.0.

The affiliation factor which the surveyed rated the highest was – »I am always willing to help co-workers« ($AV = 4.63$), and the least important affiliation factor was belief in the successful development of the Hospital ($AV = 3.14$). The average value of all 12 affiliation factors was $AV = 3.94$. This value, very close to 4, means that the employees agreed that they were affiliated to the Hospital. There are statistically significant differences between the level of education (secondary school education and the rest) in the five factors out of 12. These affiliation factors are: »I believe in the successful development of our Hospital« ($p = 0.040$); »I am proud that I can work in this Hospital« ($p = 0.044$); »I always speak in favour of our unit« ($p = 0.005$); »I defend my colleagues in front of others« ($p = 0.013$); »I am always ready to help a co-worker« ($p = 0.049$). From the results of the research it is clear that in all factors of affiliation, only the age makes a difference (below and above 45 years of age). The factor that most exemplifies the affiliation of the employees (»I would leave the hospital

if I got a better job«), is rated lower by those below 45 years of age ($AV = 3.89$), and higher by older than 45 years of age ($AV = 3.15$). It was also found that workers with less than 20 years' work service were more prone to change their job ($AV = 3.32$) than those with more than 20 years of work service ($AV = 3.32$). We also found that the level of affiliation in those with secondary education and more is different in only five out of 12 factors. Employees in nursing with a higher level of education expressed a greater degree of affiliation to the Hospital than those with only secondary education. This finding contradicts our statement, as those less educated employees are less loyal and are more willing to change a job. So, our hypothesis was partly confirmed. The survey showed that rewarding employees is an important factor influencing employees' affiliation. The variables »reward« and »I would leave hospital if I got a better job« were used for confirmation. So, employees who receive even only a verbal commendation for well performed work, causing no cost for the employer, are more affiliated to the hospital. Our survey confirmed that the employees in the General Hospital Murska Sobota are affiliated to the Hospital. Respondents pointed out that they stayed at the hospital because they received their salary regularly, and they liked it there.

Affiliated employees are a key to the success of each hospital. They carry out their work conscientiously and with a great deal of commitment. Such a health institution has a strong organisational culture, which is particularly important in the time of crisis, and is an important indicator of how the organisation is perceived in public, which we also found in our research. The survey showed that a handful of employees would change their job if they were offered a better chance of earning more money. Despite the financial crisis and frozen material rewards, employees find motivation for work in non-material rewards. However, we must all realize that without savings and a reduction in labour costs in any health institution, we will not be able to survive. When we all recognise this fact, non-material rewarding will be of utmost importance. Therefore, it must be given more attention than ever before.

Our research seems to be a good foundation for future upgraded researches and at the same time gives standpoints to the leaders to adjust the goals of the employees with the goals of the hospital. Thus, motivation and the affiliation of the personnel will be greater and will positively influence the development and reputation of the organisation.

LITERATURA

1. Andolšek Mesner, D. in Štebe, J. (2001). Strah, vrednote in pripadnost. V: Stanojevič, M. (ur.). Uspešna nedozorelost: industrijski odnosi v EU in Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 137–161.
2. Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: a study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12, št. 4, str. 335–52.
3. Buzeti, J. (2013). Motivacija zaposlenih v javni upravi. Ljubljana: interno gradivo.
4. Buzeti, J. in Stare, J. (2009). Pomen pripadnosti zaposlenih organizaciji. V: Brezovec, A. in Mekinc, J. (ur.). Management, izobraževanje in turizem: kreativno v spremembe: znanstvena konferenca z mednarodno udeležbo. Portorož: Turistica, Fakulteta za turistične študije, str. 341–48.

5. Dobnik, M. in Lorber, M. (2011). Medosebni odnosi in pripadnost v zdravstveni negi. V: Skela Savič, B., Hvalič Touzery, S. in Zorc, J. (ur.). Na dokazih podprta zdravstvena obravnavana - priložnosti za povezovanje zdravstvenih strok, potreb pacientov in znanj. Ljubljana: Visoka šola za zdravstveno nego Jesenice, str. 220–28.
6. Ellero, D. (2011). Zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih v poslovni enoti trgovske verige. Diplomsko delo. Celje: Univerza v Mariboru, Fakulteta za logistiko.
7. Fu, W., Deshpande, SP. and Zhao, X. (2011). The impact of ethical behavior and facets of job satisfaction on organizational commitment of Chinese employees. *Journal of Business Ethics*, 104, št. 4, str. 537–543. Pridobljeno dne 25. 9. 2013 s svetovnega spleta: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-011-0928-4>.
8. Gostiša, M. (2005). Odnos managerjev do zaposlenih skozi prizmo razvoja delavske participacije pri upravljanju. Pridobljeno dne 20. 08. 2013 s svetovnega spleta: http://www.delavska-participacija.com/html/managerji.html?zoom_highlightsub = pripadnost+zaposlenih.
9. Kazlauskaitė, R. B. in Turauskas, L. (2006). Building employee commitment in the hospitality industry. *Baltic Journal of Management*, 1, št. 3, str. 300–14.
10. Lorber, M. (2009). Organizacijska klima - element uspešnosti v zdravstveni negi. *Obzornik zdravstvene nege*, 43, št. 1, str. 13–20.
11. Lorber, M. (2010). Vedenje, značilnosti in kompetence vodij v povezavi z zadovoljstvom in pripadnostjo zaposlenih v zdravstveni negi. Magistrska naloga. Koper: Univerza na primorskem, Fakulteta za management.
12. Metelko, M. (2010). Pripadnost zaposlenih v organizaciji Mercator. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
13. Mihalič, R. (2008). Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
14. Musek Lešnik, K. (2006). Pripadnost in predanost zaposlenih. Pridobljeno dne 1. 8. 2013 s svetovnega spleta: <http://www.ipsos.si/web-data/Templates/podjetje-zaposleni-pripadnostinpredanost-zaposlenih.html>.
15. Pepe, M. (2010). The impact of extrinsic motivational dissatisfiers on an employee's level of job satisfaction and commitment resulting in the intent to turnover. *Journal of Business and Economics Research*, 8, št. 9, str. 99–107.
16. Podnar, K. (2006). Pripadnost in zavzetost zaposlenih kot konkurenčna prednost zaposlenih. *Industrijska demokracija*, 10, št. 5, str. 4–9.
17. Rehar, M. (2010). Vloga sredstev internega komuniciranja pri gradnji pripadnosti zaposlenih na primeru podjetja HP Slovenija. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
18. Verle, K. in Markič, M. (2010). Procesna organiziranost in zadovoljstvo zaposlenih. *Management*, 5, št. 2, str. 131–147.
19. Weng, R. H., Huang, C. Y., Tsai, W. C., Chang, L. Y., Lin, S. E. and Lee, M. Y. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10, str. 240–48. Pridobljeno dne 10. 05. 2013 s svetovnega spleta: <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/10/240/prepub>.

Tadej Kreft, diplomirani zdravstvenik v Splošni bolnišnici Murska Sobota.

E-pošta: kreft.tadej@gmail.com

Mag. Boris Miha Kaučič, višji predavatelj na Visoki zdravstveni šoli v Celju in na Alma Mater Europaea – Evropski center v Mariboru.

E-pošta: miha.kaucic@vzsce.si, miha.kaucic@almamater.si