

POVEZANOST ZADOVOLJSTVA POSLOM I RADNOG LOKUSA KONTROLE KOD FIZIOTERAPEUTA

Hren Galoić, Marija

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Health Studies / Sveučilište u Rijeci, Fakultet zdravstvenih studija u Rijeci**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:184:737759>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-13**

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Health Studies - FHSRI Repository](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI
FAKULTET ZDRAVSTVENIH STUDIJA
SVEUČILIŠNI DIPLOMSKI STUDIJ FIZIOTERAPIJE

Marija Hren Galoić

POVEZANOST ZADOVOLJSTVA POSLOM I RADNOG LOKUSA KONTROLE KOD
FIZIOTERAPEUTA

Diplomski rad

Rijeka, 2020.

UNIVERSITY OF RIJEKA

FACULTY OF HEALTH STUDIES

GRADUATE UNIVERSITY STUDY OF PHYSIOTHERAPY

Marija Hren Galoić

ASSOCIATION OF JOB SATISFACTION AND WORK LOCUS OF CONTROL AMONG
PHYSIOTHERAPISTS

Final thesis

Rijeka, 2020.

Mentor rada: doc. dr. sc. Ksenija Baždarić, dipl. psih.- prof.

Diplomski rad obranjen je dana _____ u/na _____,

pred povjerenstvom u sastavu:

1. dr.sc. Aleksandra Stevanović
2. dr.sc. Hrvoje Vlahović
3. doc. dr.sc. Ksenija Baždarić

Izvešće o provedenoj provjeri izvornosti studentskog rada

Opći podatci o studentu:

Sastavnica	Sveučilište u Rijeci, Fakultet zdravstvenih studija
Studij	Diplomski studij fizioterapije
Vrsta studentskog rada	Diplomski rad
Ime i prezime studenta	Marija Hren Galoić
JMBAG	

Podatci o radu studenta:

Naslov rada	POVEZANOST ZADOVOLJSTVA POSLOM I RADNOG LOKUSA KONTROLE KOD FIZIOTERAPEUTA
Ime i prezime mentora	doc. dr. sc. Ksenija Baždarić, dipl. psih.-prof.
Datum predaje rada	16.06.2020.
Identifikacijski br. podneska	1344774058
Datum provjere rada	16.06.2020.
Ime datoteke	Diplomski_rad_Marija_Hren_Galoic_.docx
Veličina datoteke	206 kb
Broj znakova	109277
Broj riječi	18118
Broj stranica	69

Podudarnost studentskog rada:

Podudarnost (%)	14%
-----------------	-----

Izjava mentora o izvornosti studentskog rada

Mišljenje mentora	
Datum izdavanja mišljenja	16.06.2020.
Rad zadovoljava uvjete izvornosti	<input checked="" type="checkbox"/> DA
Rad ne zadovoljava uvjete izvornosti	<input type="checkbox"/>
Obrazloženje mentora (po potrebi dodati zasebno)	Rad je u potpunosti izvorno djelo i zadovoljava sve akademske i etičke standarde pisanja diplomskog rada.

Datum

16.06.2020.

Potpis mentora

Zahvala

Zahvaljujem mentorici doc. dr. sc. Kseniji Baždarić, dipl. psih.- prof. na nesebičnoj pomoći, susretljivosti, korisnim savjetima i velikoj podršci pri izradi ovog rada.

Zahvaljujem svim kolegama fizioterapeutima koji su izdvojili svoje vrijeme i sudjelovali u ovom istraživanju.

Veliko hvala i mojim sestrama, Danijeli i Valentini na podršci pri izradi ovog rada.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Zadovoljstvo poslom	2
1.1.1. Teorije zadovoljstva poslom	3
1.1.2. Čimbenici zadovoljstva poslom	6
1.1.3. Mjerenje zadovoljstva poslom.....	7
1.2. Koncept lokusa kontrole	9
1.2.1. Radni lokus kontrole	11
1.2.2. Mjerenje lokusa kontrole.....	13
2. CILJEVI I HIPOTEZE	15
3. ISPITANICI I METODE	17
3.1. Ispitanici	17
3.2. Postupak.....	17
3.3. Mjerni instrumenti	17
3.3.1 Zadovoljstvo poslom	17
3.3.2. Lokus kontrole.....	18
3.4. Etički aspekti istraživanja.....	19
3.5. Statistička obrada podataka	19
4. REZULTATI.....	20
4.1. Karakteristike ispitanika	20
4.2. Ukupno zadovoljstvo poslom	22
4.3. Ukupno zadovoljstvo pojedinim čimbenicima posla.....	24
4.4. Radni lokus kontrole.....	33
4.5. Povezanost zadovoljstva poslom i radnog lokusa kontrole	36
4.6. Povezanost radnog lokusa kontrole i pojedinih čimbenika posla.....	36
5. RASPRAVA	38
5.1. Ukupno zadovoljstvo poslom fizioterapeuta	38
5.2. Ukupno zadovoljstvo poslom fizioterapeuta s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža.....	39
5.3. Zadovoljstvo fizioterapeuta s pojedinim čimbenicima posla	41
5.4. Zadovoljstvo fizioterapeuta s pojedinim čimbenicima posla s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža	44

5.5.	Radni lokus kontrole fizioterapeuta.....	45
5.6.	Radni lokus kontrole fizioterapeuta s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža	45
5.7.	Povezanost ukupnog zadovoljstva poslom i radnog lokusa kontrole	46
5.8.	Povezanost radnog lokusa kontrole i pojedinih čimbenika posla.....	47
6.	ZAKLJUČAK	49
7.	SAŽETAK	51
8.	ABSTRACT.....	52
9.	LITERATURA	53
10.	PRILOZI	60

1. UVOD

Ljudska bića sklona su težiti zadovoljstvu u svakom aspektu života. U organizacijskom kontekstu ta je težnja usmjerena prema osiguranju dobrog posla, uz plaću povezanu s visokim zadovoljstvom u poslu (Gangai, 2016). Zadovoljstvo poslom jedan je od najčešće proučavanih pojmova na području organizacijske psihologije (Sharma, 2017). Razlog zbog kojeg je zadovoljstvo poslom tako važan aspekt leži u tome što je zadovoljstvo poslom povezano s glavnim organizacijskim ishodima kao što su radna učinkovitost, produktivnost, angažiranost zaposlenika, apsentizam i fluktuacija (Gangai, 2016).

Zadovoljstvo poslom zdravstvenog djelatnika vrlo je važan parametar koji utječe na produktivnost i kvalitetu zdravstvene usluge (Carrillo-García, 2013) i značajno je povezan sa zadovoljstvom pacijenata (Tzeng i sur., 2002). Neki od čimbenika koji doprinose zadovoljstvu poslom fizioterapeuta su mogućnost napredovanja, pozitivni odnosi s nadređenim i kolegama, zadovoljstvo prirodom posla, plaćom, povlasticama i operativnim postupcima. Nadalje, odgovarajuća autonomija i samostalnost u kliničkom odlučivanju, profesionalni rast, razvoj vještina i radno okruženje u skladu s osobnim vrijednostima su također bitni čimbenici koji doprinose cjelokupnom zadovoljstvu poslom fizioterapeuta (Eker i sur., 2004, Senduran i sur., 2012, Sewpersadh, 2016, Randolph, 2005). Rezultati provedenih istraživanja pokazuju da je zadovoljstvo poslom povezano s profesionalnim uspjehom, slobodom izražavanja i uvažavanjem (Maissiat i sur., 2015), dok je istraživanje provedeno među liječnicima pokazalo da su dob, razina obrazovanja, godine radnog staža i mjesečni prihod značajno povezani sa zadovoljstvom u poslu (Atif i sur., 2015).

Koncept lokusa kontrole razvijen je unutar teorije socijalnog učenja, a odnosi se na stupanj u kojem pojedinac doživljava kontrolu nad svojim životom i okolinom (April i sur., 2012). Osobe s unutarnjim lokusom kontrole vjeruju da njihovi uspjesi i neuspjesi ovise o njima samima, dok osobe s vanjskim lokusom kontrole vjeruju da dobri i loši događaji u njihovom životu ovise o sreći, sudbini, o „moćnim“ drugima i sl. (Lacković-Grgin i Penezić, 2018). Pored globalno generaliziranog vjerovanja o kontroli, razvijen je i mutidimenzionalan pristup, pa se lokus kontrole pojedinca razlikuje u specifičnim područjima života kao što su posao, brak, zdravlje itd. (Slišković i sur., 2014).

Istraživanja pokazuju pozitivnu povezanost između unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva u poslu pojedinca. Zaposlenici s unutarnjim lokusom kontrole zadovoljniji su svojim poslom,

postignuća na poslu pripisuju događajima koji su se dogodili pod njihovom kontrolom, motiviraniji su i bolje se nose sa stresnim situacijama u usporedbi sa zaposlenicima koji imaju vanjski lokus kontrole (Carrim i sur., 2006, Sarivastava i sur., 2013).

Zadovoljstvo zaposlenih u zdravstvu ističe se zbog svoje povezanosti s produktivnošću zaposlenika, kvalitetom pružanja zdravstvene usluge i zadovoljstvom pacijenata, stoga je važno ispitati čimbenike zadovoljstva poslom u zdravstvenoj djelatnosti te odrediti lokus kontrole zaposlenika i njegovu povezanost sa zadovoljstvom u poslu.

Iako su zadovoljstvo poslom i lokus kontrole česti pojmovi u istraživanju na području organizacijske psihologije, vrlo malo se istraživanja bavilo procjenjivanjem zadovoljstva poslom kod fizioterapeuta u Republici Hrvatskoj. Isto tako, pregledom dosadašnje literature nije pronađen nijedan rad koji se bavio odnosom zadovoljstva u poslu i radnog lokusa kontrole kod fizioterapeuta u Republici Hrvatskoj.

1.1.Zadovoljstvo poslom

U stručnoj literaturi ne postoji općeprihvaćena definicija koja se odnosi na koncept zadovoljstva poslom. Hoppock je ponudio jednu od najranijih definicija kada je opisao konstrukt kao kombinaciju psiholoških i fizioloških okolnosti kao i okolnosti okruženja zbog kojih osoba izražava zadovoljstvo svojim poslom (Hoppock, 1935; prema Aziri, 2011). Vroom se u definiranju zadovoljstva poslom usredotočio na ulogu zaposlenika na radnom mjestu te definira zadovoljstvo poslom kao afektivnu orijentaciju pojedinca prema trenutnim radnim ulogama (Vroom, 1964; prema Aziri, 2011). Locke opisuje zadovoljstvo poslom „*kao ugodno ili pozitivno emocionalno stanje koje proizlazi iz procjene nečijeg posla ili radnog iskustva*“ (Locke, 1976: 1304) te njegova definicija uključuje kognitivne, afektivne i evaluacijske komponente (Luthans, 2011). Marušić definira zadovoljstvo na radu „*kao mentalni stav pojedinca u odnosu na radnu okolinu*“ pri čemu su jedni od glavnih elemenata okoline poduzeće, rukovoditelji, suradnici i organizacija rada (Marušić, 1994: 259). Spector navodi da je zadovoljstvo poslom „*osjećaj koji osobe imaju prema svojem poslu i njegovim različitim aspektima*“ (Spector, 1997: 2). Noe i suradnici pak opisuju zadovoljstvo poslom „*kao ugodan osjećaj koji proizlazi iz percepcije da nečiji posao ispunjava ili omogućava ispunjenje važnih poslovnih vrijednosti te osobe*“ (Noe i sur., 2006: 364). Robbins i Judge definiraju pojam zadovoljstva poslom „*kao pozitivan stav o vlastitom poslu koji proizlazi iz ocjene karakteristika tog posla*“ (Robbins i Judge, 2009: 79).

Luthans navodi kako je zadovoljstvo poslom emocionalni odgovor na radnu situaciju i često se određuje očekivanjima koja zaposlenik ima u odnosu na realne poslovne ishode. Zadovoljstvo poslom predstavlja nekoliko srodnih stavova koji uključuju posao sam po sebi, plaću, mogućnost napredovanja, nadređene i suradnike (Luthans, 2011).

Zadovoljstvo poslom vrsta je stava o poslu, te kao i ostali stavovi sadrži kognitivnu, afektivnu i bihevioralnu komponentu. Kognitivna ili spoznajna komponenta odnosi se na uvjerenje o poslu, afektivna ili emocionalna komponenta odnosi se na pozitivne ili negativne osjećaje prema poslu, dok se bihevioralna ili ponašajna komponenta odnosi na način kako se ljudi ponašaju u odnosu na njihov posao (Robbins i Judge, 2009, Bernstein, 2008).

Mnoga su istraživanja ispitivala odnose između zadovoljstva poslom i radnih ishoda poput radne performanse, apsentizma i fluktuacije. Dosadašnja istraživanja su pokazala da iako postoji povezanost između zadovoljstva poslom i radne performanse (Spector, 2006), još uvijek nije utvrđena snaga međusobnog utjecaja jedne varijable na drugu (Bakotić, 2013). Luthans navodi tri alternativna gledišta odnosa ovih varijabli, a to su: zadovoljstvo uzrokuje performansu, performansa uzrokuje zadovoljstvo te nagrade uzorkuju oboje, performansu i zadovoljstvo (Luthans, 2011). Zadovoljstvo poslom je u negativnoj korelaciji s apsentizmom i fluktuacijom. Apsentizam se odnosi na svako izostajanje zaposlenika s posla, a korelacija između apsentizma i zadovoljstva poslom je slaba do umjerena (Robbins i Judge, 2009). Fluktuacija se odnosi na svaki trajni odlazak zaposlenika iz organizacije, a glavni razlozi fluktuacije ili namjere fluktuacije kod zaposlenika u Hrvatskoj su nezadovoljstvo plaćom, loši odnosi s nadređenima, stres i nemogućnost napredovanja (Pološki Vokić, 2010).

Multinacionalna istraživanja pokazala su da se razina zadovoljstva poslom razlikuje po zemljama. Prema istraživanju koje je uključivalo 27 europskih zemalja, najviša razina zadovoljstva poslom je u skandinavskim zemljama te Njemačkoj i Austriji, dok je najniža razina u zemljama Istočne Europe. Zadovoljstvo različitim aspektima posla mjerena s *Job Satisfaction Survey* pokazuje da su Amerikanci jako zadovoljni s nadređenima, suradnicima i prirodom posla, dok su manje zadovoljni plaćom, mogućnostima napredovanja i povlasticama (Spector, 2006).

1.1.1. Teorije zadovoljstva poslom

U literaturi se različitim teorijama objašnjava koncept zadovoljstva poslom te postoji snažna povezanost između postupaka korištenih u istraživanju radne motivacije s onima koji su

korišteni u istraživanju zadovoljstva poslom (Thiagaraj, 2017). Atasoy navodi kako je zadovoljstvo poslom središnji dio motivacije te se teorije motivacije mogu gledati i kao teorije zadovoljstva poslom (Atasoy, 2004).

Iako slična, radna motivacija i zadovoljstvo poslom dva su različita pojma. Motivacija se može promatrati kao lančani slijed u kojem potrebe koje osjećamo dovode do želja ili ciljeva kojima težimo, to sve skupa uzrokuje napetost koja vodi radnjama za ostvarenje ciljeva te u konačnici rezultira zadovoljstvom (Vujić, 2004). Prema Hassardu najčešće i najistaknutije teorije u ovom području su Maslowljeva teorija hijerarhija potreba, Herzbergova dvofaktorska teorija, model karakteristika posla i dispozicijski pristup koji predlaže da je zadovoljstvo poslom usko povezano s osobnošću (Hassard i sur., 2018). Beck navodi kako teorije zadovoljstva poslom uključuju motivacijske, emocionalne i informacijske komponente, te kao ilustraciju predlaže teoriju instrumentalnosti, teoriju pravednosti i model karakteristika posla (Beck, 2003).

Maslowljeva teorija hijerarhija potreba je prema nekim autorima postavila temelje za razvoj teorija zadovoljstva poslom (Hassard i sur., 2018). Maslow je pretpostavio da u svakoj osobi postoji pet potreba koje su razvrstane hijerarhijski. Redoslijedom se najprije zadovoljavaju potrebe nižih razina, a potom potrebe s više razine te osoba ne može imati potrebu više razine ako nije zadovoljila potrebu niže razine. Kada je određena potreba u značajnoj mjeri zadovoljena ona više ne pruža motivaciju. Fiziološke potrebe u radnom kontekstu se mogu zadovoljiti prihvatljivim radnim uvjetima i plaćom. Potrebe za sigurnošću se odnose na nastojanje osobe da osigura fizičku i emocionalnu sigurnost. U radnom se kontekstu ove potrebe odnose na sigurne radne uvjete, sigurnost zaposlenja, zdravstveno i mirovinsko osiguranje i slično. Potreba za pripadanjem se u poslovnom okruženju ostvaruju kroz dobre međuljudske odnose, rad u timu i slično. Potreba za poštovanjem odnosi se na vanjske faktore kao što su status i ugled, priznanje i poštovanje od okoline i unutarnje faktore koji uključuju samopouzdanje i samopoštovanje. S aspekta rada ove potrebe se zadovoljavaju kroz davanje posebnih ovlasti i odgovornosti, nagrada, priznanja i mogućnosti unapređenja. Potreba za samoostvarenjem ili samoaktualizacijom odnosi se na težnju osobe da u potpunosti ostvari svoju životnu svrhu, a uključuje rast, postizanje vlastitog potencijala i samoispunjenje (Rupčić, 2018, Robbins i Judge, 2009, Vujić, 2004). Iako istraživanja uglavnom nisu potvrdila Maslowljevu teoriju potreba, ona je bila široko prihvaćena, pogotovo kod menadžera u praksi (Robbins i Judge, 2009).

Herzberg je ponudio teoriju prema kojoj zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom proizlaze iz dvije različite skupine čimbenika, motivacijskih i higijenskih čimbenika. Motivacijski čimbenici pridonose zadovoljstvu poslom, a odnose se na značajke posla kao što su priznanje, odgovornost, postignuća te mogućnost razvoja i napredovanja. Motivacijski čimbenici vrlo su važni za motivaciju zaposlenika i ako su odgovarajući, zaposlenici će biti zadovoljni i motivirani. Izostanak motivacijskih čimbenika ne stvara nezadovoljstvo već dovodi do izostanka zadovoljstva u poslu. S druge strane, higijenski čimbenici odnose se na okruženje rada kao što su način nadziranja, plaća, međuljudski odnosi, postojeće politike i procedure, sigurnost posla i radni uvjeti. Higijenski čimbenici nemaju motivirajuće djelovanje i njihov izostanak dovodi do nezadovoljstva poslom. Unapređenjem ovih čimbenika nezadovoljstvo nestaje, ali ne dolazi do zadovoljstva i motivacije (Rupčić, 2018, Vujić, 2004).

Prema Adamsovoj teoriji pravednosti zaposlenik uspoređuje vlastito ulaganje i dobivene koristi s ulaganjem i dobivenim koristima drugih zaposlenika. Ulaganje se odnosi na znanje, iskustvo, napor, vrijeme i sl., dok se ishod njihova rada može utvrditi prema plaći, priznanju, nagradama, napredovanju i slično. Zaposlenik će smatrati nepravednim ako se njegov omjer ulaganja i koristi razlikuje u odnosu na omjer drugih u njihovu korist, te će ga takva situacija potaknuti na promjenu ponašanja (Rupčić, 2018). Zadovoljstvo u poslu biti će veće kada zaposlenik smatra da je naknada za njegov rad pravedna (Beck, 2003).

Hackman i Oldham (1976) razvili su Model karakteristika posla koji predlaže pet karakteristika posla za koje se pretpostavlja da mogu biti povezani sa zadovoljstvom u poslu, a to su:

1. Raznolikost vještina - stupanj do kojeg radno mjesto zahtjeva mnoštvo različitih aktivnosti kako bi zaposlenik mogao koristiti niz različitih vještina i talenata.
2. Identitet zadataka - stupanj do kojeg posao zahtjeva završetak cijelog i prepoznatljivog djela, odnosno odraditi posao od početka do kraja s vidljivim ishodom.
3. Značajnost zadatka - se odnosi na stupanj do kojeg posao ima utjecaj na život ili rad drugih ljudi u organizaciji ili izvan.
4. Autonomija – stupanj slobode i neovisnosti koju zaposlenik ima na poslu.
5. Povratna informacija - stupanj do kojeg obavljanje radnih aktivnosti stvara izravne i jasne povratne informacije zaposleniku o učinkovitosti njegova rada (Halckam i Oldham, 1976, Beck, 2003).

Važno je spomenuti i teoriju Edwina Locke-a čija je glavna pretpostavka da je zadovoljstvo određeno između onoga što pojedinac želi u poslu i onoga što ima u poslu. Koliko pojedinac cijeni određeni aspekt posla (npr. stupanj autonomije u poslu), moderira koliko zadovoljan/nezadovoljan postaje kada očekivanja jesu/nisu ispunjena. Kada osoba cijeni određeni aspekt posla, njegovo zadovoljstvo će biti pod snažnijim utjecajem pozitivnog (kada su očekivanja ispunjena) i negativnog (kada očekivanja nisu ispunjena) u odnosu na osobu koja ne cijeni taj aspekt (Singh i sur., 2013). Prema teoriji instrumentalnosti, zadovoljstvo poslom je visoko u stupnju u kojem je posao instrumentalan za postizanje onog što zaposlenik očekuje od posla (zadovoljstvo u radu, novac, ugled itd.) (Beck, 2003).

1.1.2. Čimbenici zadovoljstva poslom

Pitanje što dovodi do zadovoljstva poslom, dovelo je do različitih stavova u istraživanjima. Mullins ističe kako na razinu zadovoljstva poslom utječe širok raspon čimbenika: osobnih, društvenih, kulturnih, organizacijskih i okolišnih. Osobni čimbenici uključuju ličnost, obrazovanje, inteligenciju i sposobnost, spol, dob, bračni status i radnu orijentaciju. Društveni uključuju odnose sa suradnicima, rad u grupi, mogućnosti interakcije i neformalnu organizaciju. Kulturni se čimbenici odnose na temeljne stavove, vjerovanja i vrijednosti. Organizacijski čimbenici uključuju formalnu strukturu, radna pravila i procedure, odnos među zaposlenicima, prirodu posla, tehnologiju i organizaciju rada, nadređene, stilove vođenja i radne uvjete. Okolišni se čimbenici odnose na ekonomske, društvene, tehnologijske i političke utjecaje (Mullins, 2005).

Prema Locke-u važni čimbenici zadovoljstva poslom su posao sam po sebi, promocija, radno okruženje, suradnici, osobne vrijednosti i odnos među zaposlenicima. Kada su navedeni čimbenici pozitivni tada dolazi do zadovoljstva poslom (Locke, 1976; prema Pandey i sur., 2017).

Aziri navodi kako je zadovoljstvo poslom povezano s nizom čimbenika kao što su priroda posla, plaća, mogućnost napredovanja, menadžment, radne grupe i uvjeti rada (Aziri, 2011).

Spector je čimbenike zadovoljstva poslom podijelio na osobne i okolišne čimbenike. Osobni čimbenici zadovoljstva poslom su osobine ličnosti, prethodna iskustva i demografske varijable. Okolišni čimbenici odnose se na prirodu posla, plaću, promociju, nagrade, povlastice, nadređene, suradnike, uvjete rada, sigurnost posla, mogućnost osobnog razvoja i komunikaciju (Spector, 1997; prema Harapatlu, 2014).

Ličnost također ima utjecaj na zadovoljstvo poslom. Samopoštovanje, generalizirana samoeфикаsnost, lokus kontrole i emocionalna stabilnost (niski neuroticizam) četiri su osobine koje čine latentni konstrukt temeljnih samoevaluacija. Judge i suradnici su definirali ovaj konstrukt kao temeljne, podsvjesne zaključke koje pojedinci donose o sebi, drugim ljudima i svijetu. Osobe s pozitivnom temeljnom samoevaluacijom koje vjeruju u svoje unutarnje vrijednosti i kompetencije su zadovoljnije svojim poslom u odnosu na osobe s negativnom temeljnom samoevaluacijom (Judge i sur., 1998). Isto tako, pojedinci s pozitivnom temeljnom samoevaluacijom vide više izazova u svojem poslu, posao im donosi više zadovoljstva, imaju unutarnji lokus kontrole, odnosno smatraju da imaju kontrolu nad svojim poslom i da su oni sami zaslužni za pozitivne ishode (Robbins i Judge, 2009, 2013).

Također, osobe koje su sklone nezadovoljstvu usmjerene su na negativne aspekte sebe samih i drugih te pokazuju manje zadovoljstvo poslom u odnosu na osobe s pozitivnim pogledom na život (Noe i sur., 2006).

1.1.3. Mjerenje zadovoljstva poslom

Mjerenje zadovoljstva poslom je indirektno, te se u većini slučajeva koriste upitnici. Upitnici su metode prikupljanja podataka bazirane na postavljanju pitanja koja se mogu podijeliti na zatvorena ili otvorena pitanja. Upitnici se koriste za procjenu stavova, mišljenja, vjerovanja, motivacije, potreba, osjećaja i osobnog ponašanja, a također su prigodni za prikupljanje demografskih podataka kao što su dob, spol, stručna sprema i sl. (Kostović Srzentić, Lučanin, Petrak, 2005).

Spector navodi dva pristupa u proučavanju zadovoljstva poslom, globalni i facetni pristup. Globalni pristup odnosi se na sveukupni osjećaj prema poslu, dok je facetni pristup usmjeren na različite aspekte posla kao što su nagrade, plaća, povlastice, suradnici, nadređeni, uvjeti rada i priroda posla. Kod zaposlenika je obično prisutna različita razina zadovoljstva s različitim aspektima posla, stoga facetni pristup omogućuje cjelovitiju sliku zadovoljstva poslom. Npr., zaposlenik može u isto vrijeme biti nezadovoljan s plaćom i povlasticama, ali vrlo zadovoljan prirodom posla i nadređenim (Spector, 2006).

Najčešće korišteni upitnici su *Job Descriptive Index* (Smith, Kendall i Hulin, 1969), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, Dawis, England i Lofquist, 1967), *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985), *Job Diagnostic Survey* (Hackman i Oldham, 1975) i *Job in General Scale* (Ironson i sur., 1989)

Job Descriptive Index (JDI) jedna je od najčešće korištenih facetnih ljestvica za mjerenje zadovoljstva poslom u istraživanjima. JDI ima pet podljestvica kojima ispituje zadovoljstvo poslom u pet različitih aspekata, a to su: trenutni posao, plaća, mogućnost napredovanja, nadređeni i suradnici. Ljestvica se sastoji od ukupno 72 čestice, a svaka podljestvica ima 9 ili 18 čestica. Svaka čestica sastoji se od pridjeva ili kratke fraze koja opisuje posao, a mogući odgovori su „D“ za „da“ ako pridjev opisuje ispitanikove aspekte posla, „N“ za „ne“ ako pridjev ne opisuje ispitanikove aspekte posla i „?“ ako se ispitanik ne može odlučiti (Spector, 1997, Spector, 2006).

The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ima dvije verzije. Dulja verzija upitnika sastoji se od 100 pitanja koja čine 20 podljestvica, a one mjere zadovoljstvo korištenja vlastitih sposobnosti, postignuća, aktivnosti, napredovanje, autoritet, politiku i praksu organizacije, kompenzaciju, suradnike, kreativnost, neovisnost, moralne vrijednosti, priznanje, odgovornost, sigurnost, društvenu korisnost, društveni status, odnos nadređenog i zaposlenika, kompetentnost nadređenog, raznovrsnost i radne uvjete. Kraća verzija upitnika uključuje 20 od 100 originalnih čestica i koristi se za procjenu općeg zadovoljstva poslom ili intrinzičnog i ekstrinzičnog zadovoljstva. Kraća verzija se može podijeliti u podljestvicu s 12 čestica kojom se procjenjuje intrinzično zadovoljstvo poslom i podljestvicu s 8 čestica koja procjenjuje ekstrinzično zadovoljstvo poslom. Ljestvica ima dobru pouzdanost i dokazanu valjanost (Fields, 2002, Spector, 2006).

Job Satisfaction Survey (JSS) razvijen je za mjerenje zadovoljstva poslom u organizacijama koje se bave društvenim uslugama te u javnom i neprofitnom sektoru. Ljestvica sadrži 36 čestica postavljenih u oba smjera kojima se mjeri opće zadovoljstvo poslom. Unutar ljestvice nalazi se 9 podljestvica kojima se mjeri zaposlenikov stav prema poslu i različitim aspektima posla. Svaki aspekt ocjenjuje se s 4 čestice, a ukupni rezultat je zbroj svih čestica. Devet aspekata posla koji se procjenjuju su plaća, mogućnost napredovanja, nadređeni, povlastice (novčane i nenovčane), potencijalne nagrade (uvažavanje, priznanje i nagrade za dobar rad), operativni postupci (poslovna politika i procedure), suradnici (osobe s kojima radimo), priroda posla (radni zadaci) i komunikacija unutar organizacije (Spector, 1994). Kako je ljestvica JSS razvijena za mjerenje zadovoljstva poslom u javnom sektoru, pogodna je za procjenu zadovoljstva poslom zdravstvenih djelatnika zaposlenih u državnim ustanovama (Batura, 2016).

The Job Diagnostic Survey (JDS) je instrument razvijen u svrhu proučavanja utjecaja radnih karakteristika na zaposlenike. JDS mjeri ukupno i facetno zadovoljstvo poslom. Ukupno zadovoljstvo poslom mjeri se u tri dimenzije koje uključuju opće zadovoljstvo (pet čestica), unutarnju radnu motivaciju (šest čestica) i zadovoljstvo rastom (četiri čestice). Facetno zadovoljstvo poslom mjeri se kroz četiri aspekta, a to su sigurnost posla, plaća, suradnici i nadređeni (Spector, 1997, Fields, 2002).

The Job in General Scale (JIG) koristi se za procjenu globalnog zadovoljstva poslom i neovisna je o zadovoljstvu aspektima posla. Format skale je jednak kao i kod JDI, a sastoji se od 18 čestica. Svaka čestica je pridjev ili kratka fraza o poslu općenito. Ukupan rezultat je kombinacija svih čestica. JIG se može koristiti samostalno ili u kombinaciji s JDI koji ispituje zadovoljstvo pet aspekata posla (Spector, 1997, Fields, 2002).

1.2. Koncept lokusa kontrole

Lokus kontrole „*opći je naziv u psihologiji za doživljeni izvor kontrole osobnoga ponašanja i posljedica koje iz njega proizlaze*“ (Hrvatska enciklopedija, 2020), a razvijen je unutar teorije socijalnog učenja Juliana Rottera.

Prema Rotteru, „*lokus kontrole odnosi se na stupanj u kojem pojedinac očekuje da je potkrepljenje ili ishod njegovog ponašanja rezultat njegovog vlastitog ponašanja ili osobnih karakteristika nasuprot stupnju u kojem pojedinac očekuje da je potkrepljenje ili ishod funkcija slučajnosti, sreće, sudbine ili su jednostavno nepredvidljivi*“ (Rotter, 1996, 1990: 489).

Teorija socijalnog učenja usmjerena je na učenje u socijalnom kontekstu, te je lokus kontrole ključni koncept ove teorije. Kako bi se moglo predviđati ponašanje, Rotter smatra da je potrebno analizirati četiri varijable i njihove interakcije, a to su: ponašajni potencijal pojedinca, očekivanje od potkrepljenja, vrijednost potkrepljenja i psihološka situacija.

1. Ponašajni potencijal pojedinca se odnosi na različite oblike reagiranja pojedinca u socijalnim situacijama i procjenu prikladne reakcije u određenoj situaciji.

2. Očekivanje se odnosi na subjektivni osjećaj da će se određeno potkrepljenje pojaviti kao rezultat specifičnog ponašanja. Očekivanja se formiraju na temelju prethodnih iskustava u jednakim situacijama, a Rotter razlikuje situacijski specifična i generalizirana očekivanja.

3. Vrijednost potkrepljenja se temelji na ranijim iskustvima i specifičnosti situacije u kojoj se pojedinac nalazi. Vrijednost potkrepljenja odnosi se na stupanj preferencije jednog potkrepljenje u odnosu na drugo, ako je vjerojatnost da će se oba ostvariti. Prema Rotteru, nisu sva potkrepljenja jednaka i vrijednost potkrepljenja je nezavisna od očekivanja.

4. Psihološka situacija viđena iz perspektive pojedinca predstavlja način na koji pojedinac subjektivno percipira okolinu. Rotter smatra da se psihološka situacija mora razmatrati zajedno s očekivanjem i vrijednošću potkrepljenja prilikom predviđanja ponašanja (Larsen i Buss, 2008, Lacković-Grgin i Penezić, 2018).

Lacković-Grgin definira lokus kontrole kao generalizirano očekivanje stupnja u kojem ljudi mogu utjecati na ono što im se događa u životu (Lacković-Grgin i Penezić, 2018). Prema Larsenu i Bussu, lokus kontrole opisuje nečiju percepciju odgovornosti za događaje u životu. Osobe unutarnjeg (*internalnog*) lokusa kontrole sklone su locirati tu odgovornost interno, odnosno unutar sebe i vjeruju da njihovi uspjesi i neuspjesi ovise o njima samima. S druge strane, osobe s vanjskim (*eksternalnim*) lokusom kontrole sklone su locirati odgovornost eksterno i vjeruju da sve dobro i loše što im se događa ovisi o sreći, sudbini, o moći drugih ljudi i sl.

Prema Lacković-Grgin i Penezić (2018: 76), unutarnji i vanjski lokus kontrole „nisu „tipovi“, već svaki od njih dijeli značajke drugih u svojoj kategoriji, ali i neke iz druge kategorije“. Unutarnji i vanjski lokus kontrole može se promatrati kao crta ličnosti u kojoj postoje individualne razlike. Također, ovaj koncept se shvaća kao kontinuum na čijim se krajevima nalazi unutarnji i vanjski lokus kontrole, dok se većina osoba nalazi u sredini (Larsen i Buss, 2008, Lacković-Grgin i Penezić, 2018).

Dok Rotter promatra lokus kontrole kao jednodimenzionalan konstrukt (unutarnji prema vanjskom), Hannah Levenson ponudila je alternativni model i prikazala lokus kontrole kroz tri neovisne dimenzije. Prva dimenzija se odnosi na unutarnji lokus kontrole, dok se druge dvije dimenzije odnose na vanjski lokus kontrole, a to su „slučajnost“ i „moćni drugi“. Prema tom modelu osoba može, naprimjer istovremeno vjerovati da ona sama i „moćni drugi“ utječu na ishode, dok „slučajnosti“ ne utječu (Vijayashree i sur., 2011).

Jednodimenzionalnost konstrukta se odnosi na opći lokus kontrole, dok višedimenzionalnost ukazuje na to da se ljudi mogu razlikovati u lokusu kontrole s obzirom na različita područja u životu kao što su postignuća, zdravstveni ishod, posao itd. (Muhonen, 2004). Posljednjih

nekoliko godina sve je manje istraživanja koja se odnose na opći lokus kontrole te su istraživanja usmjerena na specifična područja života gdje ljudi mogu biti interni u jednom području, a eksterni u drugom (Larsen i Buss, 2008).

Lokus kontrole istražen je konstrukt u raznim područjima psihologije pa tako i u organizacijskoj psihologiji, gdje se naziva radni lokus kontrole.

1.2.1. Radni lokus kontrole

Lokus kontrole važna je varijabla za objašnjenje ljudskog ponašanja u organizacijama (Spector, 1982). Spector definira radni lokus kontrole kao generalizirano očekivanje da se nagrade, potkrepljenje ili ishodi u životu kontroliraju vlastitim postupcima (iznutra) ili drugim silama (izvana). Objasnio je da nagrade ili ishodi u organizacijskom okruženju uključuju napredovanje, povoljne radne okolnosti, povećanje plaće i napredak u karijeri (Spector, 1988).

Mnogi pozitivni ishodi kao što su dobrobit, zadovoljstvo poslom, radna učinkovitost i niža razina stresa povezani su s unutarnjim lokusom kontrole (Wilski i sur., 2015). Zaposlenici s unutarnjim lokusom kontrole osjećaju da oni osobno mogu utjecati na svoje poslovne rezultate kroz vlastite sposobnosti, vještine ili trud (Luthans, 2011). Zbog percepcije da oni imaju kontrolu nad radnom okolinom, pokazuju višu razinu organizacijske predanosti. Unutarnji lokus kontrole važan je dispozicijski faktor koji određuje pozitivne radne stavove zaposlenika i dovodi do ukupne organizacijske učinkovitosti (Chhabra, 2013).

Veća je vjerojatnost da će osobe s unutarnjim lokusom kontrole biti na menadžerskim pozicijama, isto tako kao menadžeri su uspješniji i obzirniji prema zaposlenicima te imaju manju sklonost sindromu izgaranja na poslu u odnosu na zaposlenike s vanjskim lokusom kontrole (Luthans, 2011).

S druge strane, zaposlenici s vanjskim lokusom kontrole smatraju da su njihovi poslovni ishodi izvan njihove vlastite kontrole te da vanjske sile poput sreće ili težine zadatka kontroliraju njihove rezultate (Luthans, 2011). Istraživanja pokazuju da su zaposlenici s visokim vanjskim lokusom kontrole manje zadovoljni svojim poslom, češće izostaju s posla i manje su uključeni u svoj posao u odnosu na zaposlenike s unutarnjim lokusom kontrole (Shannak, 2012). Također, zaposlenici koji vjeruju da njihove radne ishode kontrolira sreća ili „moćni drugi“ podložniji su stresu, depresiji i emocionalnoj iscrpljenosti te imaju nižu organizacijsku predanost (Wilski i sur., 2015).

U nastavku rada nalaze se karakteristike zaposlenika prema lokusu kontrole.

Unutarnji lokus kontrole:

- Bolji su u poslovima u kojima mogu postaviti tempo rada
- Imaju više samopouzdanja
- Skloni su odabrati aktivnosti u kojima mogu pokazati svoje sposobnosti
- Skloni su bržem napredovanju u poslu
- Osjećaju odgovornost za vlastite odluke
- Kako ljudi postaju stariji, skloni su više unutarnjem lokusu kontrole
- Ljudi koje se nalaze na višim pozicijama u organizacijskoj strukturi skloni su unutarnjem lokusu kontrole
- Imaju više participativni stil rukovođenja
- Uključuju se u situacije koje će ojačati njihovu situaciju
- Veća je vjerojatnost da će nastojati utjecati na druge ljude
- Ističu težnju za postignućem te razvijaju svoja znanja, vještine i sposobnosti
- Aktivniji su u traženju informacija i znanja vezanih za situaciju u kojoj se nalaze i više su radoznali
- Uzimaju u obzir korisne informacije u svrhu stvaranja pozitivnih rezultata u budućnosti

Vanjski lokus kontrole:

- Duže ostaju na poslovima s kojima su nezadovoljni
- Bolji su u poslovima u kojima je tempo automatiziran te su skloni slijediti detaljne upute u poslu
- Osjećaju se kao žrtve bolesti ili stresa
- Skloni su negativnom stavu

- Ne trude se puno i lako odustaju
- Više su pod utjecajem društvenog okruženja
- Vjeruju da je uspjeh ili neuspjeh rezultat sreće, sudbine ili slučajnost
- Obično su skromni i susretljivi (Gangai, 2016, D'souza, 2013).

1.2.2. Mjerenje lokusa kontrole

Rotterova ljestvica unutrašnjega naprama izvanjskom mjestu kontrole potkrepljenja, najčešće je korišten instrument za mjerenje lokusa kontrole (Spector, 1982). Ljestvica mjeri generalni lokus kontrole i sastoji se od 29 para čestica prisilnog izbora. Jedna čestica je orijentirana interno, dok je druga orijentirana eksterno. Npr. *a) Mnogi nepovoljni događaji u životu čovjeka djelomično su rezultat loše sreće. b) Ljudske nevolje posljedice su grešaka koje čine sami ljudi.* Unutar 29 para čestica nalazi se i 6 parova čija je uloga prikrivanje svrhe istraživanja i oni nisu uključene u obradu podataka. Ukupni zbroj bodova je 23, pri čemu viši rezultat ukazuje na vanjski, a niži na unutarnji lokus kontrole (Zarevski i sur., 2002).

Višedimenzionalnu ljestvicu lokusa kontrole (*IPC - Internality, Powerful Others, Chance Scale*) razvila je Hanna Levenson. IPC ljestvica razlikuje tri dimenzije, internalnost, „moćne druge“ i „slučajnost“. Ljestvica se sastoji od 24 čestice. Podljestvica internalnosti sastoji se od 8 čestica i mjeri stupanj vjere pojedinca u vlastite sposobnosti i mogućnost kontroliranja ishoda u svom životu. Podljestvica „moćni drugi“ također se sastoji od 8 čestica koje procjenjuju u kojoj mjeri osoba osjeća da je njezin tijek života upravljani od strane moćnih ljudi. Podljestvica „slučajnost“ se sastoji od 8 čestica, a procjenjuje stupanj u kojem osoba vjeruje da sreća ili sudbina određuje događaje u njezinom životu (Kourmoussi, 2015).

Nakon Rotterove I-E ljestvice koja mjeri generalizirana očekivanja, razvijene su brojne mjere za predviđanje ponašanja u specifičnim situacijama kao što su ljestvica radnog lokusa kontrole (*Work Locus of Control Scale*), ljestvica zdravstvenog lokusa kontrole (*Health Locus of Control Scale*), ljestvica bračnog lokusa kontrole (*Marital Locus of Control Scale*) i mnoge druge.

Ljestvicu radnog lokusa kontrole (*The Work Locus of control Scale - WLCS*) razvio je Paul Spector. Ljestvica mjeri generalizirana vjerovanja o kontroli unutar radnog konteksta i prikladnija je za istraživanja u organizacijskom području od Rotterove ljestvice. Kao i Rotterova, Spectorova ljestvica također razlikuje dvije dimenzije lokusa kontrole, unutarnju i

vanjsku. Ljestvica se sastoji od 16 čestica od kojih se 8 odnosi na unutarnji, a 8 na vanjski lokus kontrole. Spector navodi da je ljestvica povezana sa zadovoljstvom u poslu i radnom performansom kao i kontraproduktivnim ponašanjem i organizacijskom pravednošću (Spector, 1988). Iako je Spector predložio jednofaktorski model ljestvice, mnoga istraživanja ukazala su na dvofaktorsku strukturu pri čemu se unutarnji i vanjski lokus kontrole promatraju kao nezavisne dimenzije. Slišković i suradnici proveli su validaciju hrvatske verzije ljestvice na prigodnom uzorku od 328 ispitanika. Provedene analize unutarnje konzistencije pokazale su zadovoljavajuću razinu pouzdanosti i dobiveni rezultati su potvrdili dvofaktorsku strukturu hrvatske verzije ljestvice (Slišković i sur., 2014). Istraživanja pokazuju da je ljestvica radnog lokusa kontrole bolji prediktor radnog ponašanja od generalizirane mjere lokusa kontrole (Muhonen, 2004).

2. CILJEVI I HIPOTEZE

Glavni cilj ovog istraživanja je ispitati povezanost između zadovoljstva poslom i radnog lokusa kontrole kod fizioterapeuta.

Specifični ciljevi istraživanja su:

1. Ispitati ukupno zadovoljstvo poslom kod fizioterapeuta i ispitati postoje li razlike s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža.
2. Ispitati ukupno zadovoljstvo pojedinim čimbenicima posla i ispitati postoje li razlike s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža.
3. Ispitati radni lokus kontrole fizioterapeuta i ispitati postoje li razlike s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža.
4. Izmjeriti povezanost između radnog lokusa kontrole i ukupnog zadovoljstva poslom fizioterapeuta.
5. Izmjeriti povezanost između radnog lokusa kontrole i pojedinih čimbenika posla (plaća, napredovanje, nadređeni, povlastice, potencijalne nagrade, operativni postupci, suradnici, priroda posla i komunikacija).

Hipoteze istraživanja su:

H0 (1): Ne postoje značajne razlike u ukupnom zadovoljstvu poslom kod fizioterapeuta s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža.

H0 (2): Ne postoje značajne razlike u ukupnom zadovoljstvu pojedinim čimbenicima posla kod fizioterapeuta s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža.

H0 (3): Ne postoje značajne razlike između unutarnjeg i vanjskog radnog lokusa kontrole kod fizioterapeuta s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža.

H0 (4): Ne postoje značajne razlike između unutarnjeg i vanjskog radnog lokusa kontrole i ukupnog zadovoljstva poslom kod fizioterapeuta.

H0 (5): Ne postoje značajne razlike između unutarnjeg i vanjskog radnog lokusa kontrole i pojedinih čimbenika posla kod fizioterapeuta (plaća, napredovanje, nadređeni, povlastice, potencijalne nagrade, operativni postupci, suradnici, priroda posla i komunikacija).

3. ISPITANICI I METODE

3.1. Ispitanici

U istraživanju su sudjelovali muški i ženski fizioterapeuti, različitih dobnih skupina i različitih stupnjeva obrazovanja zaposleni u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice. Prema godinama radnog staža ispitanici su bili podijeljeni u tri skupine. Prva skupina obuhvaćala je ispitanike do 10 godina radnog staža, u drugoj skupini su se nalazili ispitanici od 11 do 30 godina radnog staža i treću skupinu činili su ispitanici s radnim stažem dužim od 31 godinu. Prema stupnju obrazovanja ispitanici su također bili podijeljeni u tri skupine, a to su srednja, viša i visoka stručna sprema.

3.2. Postupak

Istraživanje je provedeno u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice u periodu od siječnja do svibnja 2020. godine. Putem Informiranog pristanka ispitanici su obaviješteni o postupku istraživanja, odnosno nazivu, mjestu i cilju istraživanja, povjerljivosti i zaštiti osobnih podataka, dobrovoljnosti sudjelovanja, načinu korištenja podataka i kontakt osobi (Prilog 1). U uvodnom dijelu upitnika ispitanici su upisali opće podatke koji se odnose na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža te su zatim ispunili ljestvicu zadovoljstva poslom i Spectorovu ljestvicu radnog lokusa kontrole. Zadatak ispitanika je bio zaokružiti jedan broj u rasponu od 1 do 6 za svaku česticu, ovisno o stupnju slaganja s česticom pri čemu je broj 1 označavao uopće se ne slažem, dok je broj 6 označavao u potpunosti se slažem.

3.3. Mjerni instrumenti

3.3.1 Zadovoljstvo poslom

Za mjerenje zadovoljstva poslom korištena je ljestvica zadovoljstva poslom, prijevod instrumenta *Job Satisfaction Survey* (JSS) (Prilog 2). Instrument je razvio Paul Spector, a prijevod je preuzet s Internet stranice autora.

Ljestvica sadrži 36 čestica postavljenih u oba smjera (pozitivni i negativni) kojima se mjeri opće zadovoljstvo poslom. Unutar ljestvice nalazi se 9 podljestvica kojima se mjeri

zaposlenikov stav prema poslu i različitim aspektima posla: plaća, napredovanje, nadređeni, povlastice, potencijalne nagrade, operativni postupci, suradnici, priroda posla i komunikacija.

S obzirom da su čestice postavljene u oba smjera, prilikom zbrajanja bodova negativne se čestice na ljestvici obrnuto boduju (npr. 1 se zbraja kao 6, 2 se zbraja kao 5 itd.). Negativne čestice su 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36. Čestice se boduju na ljestvici od 1 (uopće se ne slažem) do 6 (u potpunosti se slažem). Bodovi za ukupno zadovoljstvo poslom na temelju svih 36 čestica mogu se kretati od 36 do 216. Svaka od 9 podljestvica sadrži 4 čestice i njihov zbroj se može kretati od 4 do 24, a redni brojevi njihovih čestica su sljedeći: plaća (1, 10, 19, 28), napredovanje (2, 11, 20, 33), nadređeni (3, 12, 21, 30), povlastice (4, 13, 22, 29), potencijalne nagrade (5, 14, 23, 32), operativni postupci (6, 15, 24, 31), suradnici (7, 16, 25, 34), priroda posla (8, 17, 27, 35), komunikacija (9, 18, 26, 36).

Ljestvicom JSS mjeri se zadovoljstvo poslom od niskog (nezadovoljan) do visokog (zadovoljan). U ljestvici ne postoji određeni rezultat koji odvaja zadovoljstvo od nezadovoljstva. Kod zbrajanja ukupne ljestvice od 36 čestica moguć je raspon bodova od 36 do 216. Raspon bodova od 36 do 108 označuje nezadovoljstvo, od 108 do 144 označuje ambivalentnost, dok od 144 do 216 označuje zadovoljstvo poslom.

Zbroj podljestvica kreće se od 4 do 24. Raspon bodova od 4 do 12 označuje nezadovoljstvo, između 12 i 16 ambivalentnost, a od 16 do 24 zadovoljstvo. Koeficijent unutarnje konzistencije za ukupnu ljestvicu iznosi Cronbach alpha 0,91 (Spector, 1994).

3.3.2. Lokus kontrole

Za mjerenje lokusa kontrole unutar radnog konteksta koristila se hrvatska verzija Spectorove ljestvice radnog lokusa kontrole, *The Work Locus of control Scale* (WLCS) (Prilog 3). Prijevod ljestvice je preuzet iz Zbirke psiholoških skala i upitnika (Slišković i sur., 2014).

Ljestvica se sastoji od 16 čestica od kojih se 8 odnosi na unutarnji, a 8 na vanjski lokus kontrole. Rezultat na podljestvici vanjskog lokusa kontrole dobiva se zbrojem rezultata čestica 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 i 16. Zbrojem rezultata čestica 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14, 15 dobiva se rezultat na podljestvici unutarnjeg lokusa kontrole. Čestice se boduju na ljestvici od 1 (uopće se ne slažem) do 6 (u potpunosti se slažem). Veći rezultat na podljestvici vanjskog lokusa kontrole označava vjerovanje u veću vanjsku kontrolu, a veći rezultat na podljestvici unutarnjeg lokusa kontrole označava vjerovanje u veću unutarnju kontrolu u radnim uvjetima.

Koeficijent unutarnje konzistencije za podljestvicu vanjskog lokusa kontrole iznosi Cronbach $\alpha=0,88$, a za podljestvicu unutarnjeg lokusa kontrole Cronbach $\alpha=0,81$ (Slišković i sur., 2014).

3.4. Etički aspekti istraživanja

Prije početka provođenja istraživanja dobivena je suglasnost za provedbu istraživanja od strane Etičkog povjerenstva Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice, dana 09. studenog 2019. godine i Etičkog povjerenstva za biomedicinska istraživanja Fakulteta zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci, dana 10. prosinca 2019. godine. Dobivena je suglasnost od profesora Paula Spector za korištenje ljestvice zadovoljstva poslom i ljestvice radnog lokusa kontrole u istraživanju. Ljestvica i njeni prijevodi se mogu besplatno upotrijebiti u nekomercijalne obrazovne ili istraživačke svrhe pod uvjetom da se na ljestvici istakne izjava o autorskim pravima, osoba koja je izvršila prijevod i godina te da se rezultati istraživanja podijele sa autorom.

Putem Informiranog pristanka ispitanici su obaviješteni da je istraživanje anonimno, a sudjelovanje dobrovoljno te da se u svakom trenutku mogu povući iz istraživanja bez navođenja razloga. Istraživanje je provedeno u skladu s temeljnim etičkim i bioetičkim principima.

3.5. Statistička obrada podataka

Prikupljeni podatci upisani su u tablice oblikovane u programu MS Excel (Microsoft Corporation, SAD) i statistički obrađeni u programu JASP 0.11.1.

Kategorijski podaci prikazani su učestalošću (N) i relativnom učestalošću (%) te uspoređeni χ^2 kvadrat testom.

Kvantitativni podaci prikazani su odgovarajućom srednjom vrijednosti i mjerama raspršenja ovisno o vrsti raspodjele koja je testirana Kolmogorov-Smirnovljevim testom. Usporedba 2 skupine rađena je T-testom, 3 i više skupina jednosmjernom analizom varijance uz post-hoc Tukeyev test.

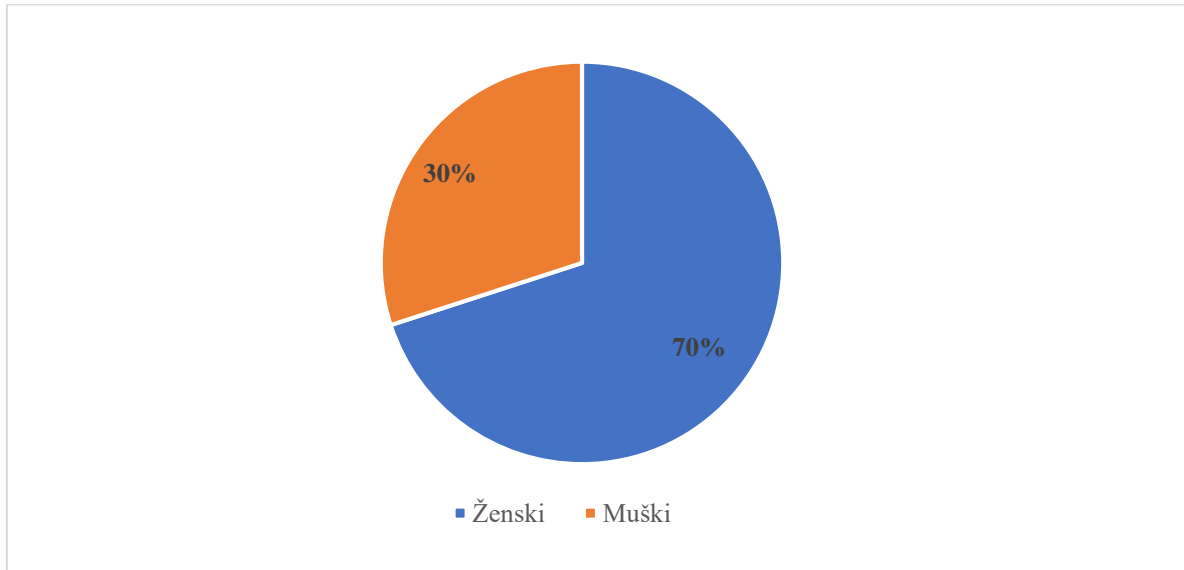
Povezanost je izračunata Pearsonovim koeficijentom korelacije.

Statistički značajnima smatrani su svi zaključci uz razinu $P<0,05$.

4. REZULTATI

4.1. Karakteristike ispitanika

U istraživanju je sudjelovalo 79 od ukupno 156 zaposlenih fizioterapeuta, što čini stopu odgovora od 51%. U istraživanju je sudjelovalo 55 (70%) žena te 24 (30%) muškaraca (Slika 1).



Slika 1. Prikaz raspodjele ispitanika prema spolu (N=79)

Prosječna dob ispitanika iskazana medijanom iznosi 39 godina. Raspon dobi ispitanika kreće se od 25 do 65 godina (Tablica 1).

Tablica 1. Prosječne vrijednosti dobi ispitanika (N=79)

	dob (g)
Aritmetička sredina	42.8
Medijan	39.0
Standardna devijacija	11.5
Minimum	25.0
Maksimum	65.0

Prosječna dob žena iskazana medijanom iznosi 39 godina (M=43,2; SD=11,2), a raspon dobi kreće se od 27 do 65 godina. Medijan dobi muškaraca iznosi 38 (M=41,9; SD=12,4) s rasponom dobi od 25 do 60 godina. T-testom za nezavisne uzorke nije utvrđena statistički značajna razlika između spola i dobi ispitanika (P=0,642) (Tablica 2).

Tablica 2. Dob ispitanika s obzirom na spol

Dob	Spol	
	Ženski	Muški
Ukupno ispitanika	55	24
Aritmetička sredina	43.2	41.9
Medijan	39.0	38.0
Standardna devijacija	11.2	12.4
Minimum	27.0	25.0
Maksimum	65.0	60.0
<i>P</i> *	0,642	

* T-test

U Tablici 3. prikazana je raspodjela ispitanika prema stupnju obrazovanja koja pokazuje da je najviše ispitanika, njih 50 (63%) sa završenom višom stručnom spremom. Srednju stručnu spremu ima 15 (19%) ispitanika, dok 14 (18%) ispitanika ima visoku stručnu spremu ($P < 0,001$).

Tablica 3. Prikaz ispitanika prema stupnju obrazovanja

Stupanj obrazovanja	N	%	<i>P</i> *
SSS	15	19.0	< 0,001
VŠS	50	63.3	
VSS	14	17.7	
Ukupno ispitanika	79	100.0	

Legenda: SSS-srednja stručna sprema, VŠS- viša stručna sprema, VSS- visoka stručna sprema: * hi-kvadrat test

Raspodjela radnog staža s obzirom na duljinu staža je podjednaka ($P=0,675$). Trideset (38%) ispitanika radi manje od 10 godina, kod dvadeset pet (32%) je radni staž između 11 i 30 godina, dok je kod dvadeset četiri (30%) ispitanika radni staž duži od 31 godinu (Tablica 4).

Tablica 4. Prikaz ispitanika prema godinama radnog staža

Godine staža	N	%	<i>P</i> *
10 ili manje	30	38.0	=0,675
11-30	25	31.6	
Više od 31	24	30.4	
Ukupno ispitanika	79	100.0	

*hi-kvadrat test

4.2. Ukupno zadovoljstvo poslom

Prosječni rezultat ukupnog zadovoljstva poslom ispitanika prikazan aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom ($M=136,16$; $SD=21,97$) pokazuje ambivalentno zadovoljstvo poslom ispitanika (Tablica 5).

Tablica 5. Deskriptivna statistika ukupnog zadovoljstva poslom

	Zadovoljstvo poslom ukupno
Ukupno ispitanika	79
Aritmetička sredina	136.16
Standardna devijacija	21.97
Minimum	87.00
Maksimum	197.00

Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu poslom s obzirom na spol ispitanika ($P=0,219$). Aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom prikazano je ukupno zadovoljstvo poslom ženskih ($M=138,18$; $SD=22,05$) i muških ispitanika ($M=131,54$; $SD=21,53$) (Tablica 6).

Tablica 6. Ukupno zadovoljstvo poslom prema spolu ispitanika

	Zadovoljstvo poslom ukupno		<i>P*</i>
	Ženski	Muški	
Ukupno ispitanika	55	24	
Aritmetička sredina	138.18	131.54	
Standardna devijacija	22.05	21.53	0,219
Minimum	87.00	99.00	
Maksimum	197.00	188.00	

*T-test

T-testom za nezavisne uzorke pronađena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu poslom ispitanika s obzirom na dob ($P<0,05$). Aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom prikazan je rezultat ukupnog zadovoljstva poslom kod skupine ispitanika 45 godina i manje ($M=140,98$; $SD=20,64$) i 46 godina i više ($M=129,79$; $SD=22,35$) (Tablica 7).

Tablica 7. Ukupno zadovoljstvo poslom prema dobi ispitanika

Dob	Zadovoljstvo poslom ukupno		
	45 i manje	46 i više	P*
Ukupno ispitanika	45	34	
Aritmetička sredina	140.98	129.79	
Standardna devijacija	20.64	22.35	0,024
Minimum	103.00	87.00	
Maksimum	195.00	197.00	

*T-test

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu poslom s obzirom na stupanj obrazovanja ($F=5.447$; $P=0.006$). Prosječno ukupno zadovoljstvo poslom s obzirom na stupanj obrazovanja prikazano je u tablici 8.

Tablica 8. Ukupno zadovoljstvo poslom prema stupanju obrazovanja

	Zadovoljstvo poslom ukupno		
	SSS	VŠS	VSS
Ukupno ispitanika	15	50	14
Aritmetička sredina	121.87	141.54	132.29
Standardna devijacija	19.58	22.45	14.85
Minimum	87.00	96.00	106.00
Maksimum	154.00	197.00	159.00
P *	0,006		

Legenda: SSS-srednja stručna sprema, VŠS- viša stručna sprema, VSS- visoka stručna sprema, *ANOVA

Primjenom Post-hoc Tukey testa utvrđena je statistički značajna razlika između skupine ispitanika SSS ($M=121,87$; $SD=19,58$) i VŠS ($M=141,54$; $SD=22,45$) u ukupnom zadovoljstvu poslom ($P<0,05$). Značajne razlike između skupina ispitanika SSS i VSS nisu utvrđene, kao ni između VŠS i VSS ($P>0,05$) (Tablica 9).

Tablica 9. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i ukupno zadovoljstvo poslom

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	Cohen's d	p tukey
SSS	VŠS	-19.673	6.129	-3.210	-0.900	0.005
	VSS	-10.419	7.736	-1.347	-0.597	0.374
VŠS	VSS	9.254	6.295	1.470	0.439	0.311

Legenda: SSS-srednja stručna sprema, VŠS- viša stručna sprema, VSS- visoka stručna sprema

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu poslom s obzirom na godine radnog staža ($F=5.287$; $P=0,007$). Prosječno ukupno zadovoljstvo poslom s obzirom na dužinu radnog staža prikazano je u tablici 10.

Tablica 10. Zadovoljstvo poslom prema dužini radnog staža

Godine radnog staža	Zadovoljstvo poslom ukupno		
	10 ili manje	11-30	Više od 31
Ukupno ispitanika	30	25	24
Aritmetička sredina	145.80	128.80	131.79
Standardna devijacija	21.44	17.45	23.24
Minimum	103.00	96.00	87.00
Maksimum	195.00	176.00	197.00
<i>P</i> *	0,007		

*ANOVA

Post Hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu poslom između skupina ispitanika s 10 ili manje godina radnog staža ($M=145,80$; $SD=21,44$) i skupina kod kojih je dužina radnog staža između 11 i 30 godina ($M=128,80$; $SD=17,45$) i duža od 31 godinu ($M=131,79$; $SD=23,24$) ($P<0,05$). Nije utvrđena značajna razlika između skupine ispitanika kod kojih je radni staž između 11 i 30 godina i skupine kod kojih je radni staž duži od 31 godine ($P>0,05$) (Tablica 11).

Tablica 11. Post-hoc usporedba - Godine staža i zadovoljstvo poslom

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
10 ili manje	11-30	17.000	5.648	3.010	0.010
	Više od 31	14.008	5.712	2.452	0.043
11-30	Više od 31	-2.992	5.960	-0.502	0.871

4.3. Ukupno zadovoljstvo pojedinim čimbenicima posla

Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva pojedinim čimbenicima posla prikazani aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom ukazuju na zadovoljstvo nadređenima ($M=18,77$; $SD=4,32$), suradnicima ($M=18,73$; $SD=3,24$) i prirodom posla ($M=19,85$; $SD=2,44$). Zadovoljstvo ispitanika s plaćom ($M=12,48$; $SD=3,83$), mogućnostima napredovanja ($M=12,28$; $SD=3,62$), povlasticama ($M=12,51$; $SD=3,69$), potencijalnim nagradama ($M=13,30$;

SD=3,75), operativnim postupcima (M=12,73; SD=3,17) i komunikacijom (M=15,51; SD=3,13) je ambivalentno (Tablica 12).

Tablica 12. Deskriptivna statistika ukupnog zadovoljstva čimbenicima posla

	PL	NAP	NAD	POV	NAG	OP	SUR	PRI	KOM
Ukupno ispitanika	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Aritmetička sredina	12.48	12.28	18.77	12.51	13.30	12.73	18.73	19.85	15.51
Standardna devijacija	3.83	3.62	4.32	3.69	3.75	3.17	3.24	2.44	3.13
Minimum	4.00	5.00	6.00	6.00	6.00	7.00	10.00	13.00	8.00
Maksimum	22.00	22.00	24.00	21.00	23.00	20.00	24.00	24.00	23.00

Legenda: PL-plaća, NAP- mogućnosti napredovanja, NAD-nadređeni, POV-povlastice, NAG-potencijalne nagrade, OP-operativni postupci, SUR-suradnici, PRI-priroda posla, KOM-komunikacije

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu plaćom s obzirom na godine radnog staža (F=3,84; P=0,026). Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu plaćom s obzirom na spol (P=0,265), dob (P=0,278) i stupanj obrazovanja ispitanika (P=0,314). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva plaćom prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 13).

Tablica 13. Ukupno zadovoljstvo plaćom

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	12.80	11.75	12.89	11.94	11.73	12.98	11.50	13.73	10.96	12.50
SD	3.79	3.89	4.07	3.46	4.30	3.64	3.90	4.04	3.25	3.67
Min	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	6.00	6.00	6.00	4.00	4.00
Maks	22.00	20.00	22.00	21.00	18.00	22.00	18.00	22.00	17.00	21.00
P	*0,265		*0,278		**0,314			**0,026		

*T-test, **ANOVA

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu plaćom između skupine ispitanika s 10 ili manje godina radnog staža (M=13,73; SD=4,04) i skupine kod kojih je dužina radnog staža između 11 i 30 godina (M=10,96; SD=3,25) (Tablica 14).

Tablica 14. Post-hoc usporedba - Godine staža i zadovoljstvo plaćom

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
10 ili manje	11-30	2.773	1.000	2.773	0.019
	Više od 31	1.233	1.012	1.219	0.446
11-30	Više od 31	-1.540	1.056	-1.459	0.316

T-testom za nezavisne uzorke pronađena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu mogućnostima napredovanja s obzirom na dob ($P < 0,05$) (Tablica 15).

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu mogućnostima napredovanja s obzirom na stupanj obrazovanja ($F=4,11$; $P=0,020$) i dužinu radnog staža ($F=3,61$; $P=0,032$). Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu mogućnostima napredovanja s obzirom na spol ispitanika ($P=0,071$). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva mogućnostima napredovanja prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 15).

Tablica 15. Ukupno zadovoljstvo mogućnostima napredovanja

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	12.76	11.17	13.13	11.15	10.07	13.00	12.07	13.63	11.40	11.50
SD	3.54	3.63	3.56	3.44	2.71	3.79	3.02	3.63	3.29	3.56
Min	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	5.00	6.00	7.00	5.00	6.00
Maks	22.00	20.00	21.00	22.00	14.00	22.00	16.00	21.00	17.00	22.00
P	*0,071		*0,015		**0,020			**0,032		

*T-test, **ANOVA

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu mogućnostima napredovanja između skupina ispitanika SSS ($M=10,07$; $SD=2,71$) i VŠS ($M=13$; $SD=3,79$) (Tablica 16).

Tablica 16. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i zadovoljstvo napredovanjem

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
SSS	VŠS	-2.933	1.026	-2.858	0.015
	VSS	-2.005	1.296	-1.547	0.275
VŠS	VSS	0.929	1.054	0.881	0.654

Iako je jednosmjernom analizom varijance dobiven značajan efekt, post-hoc Tukey test ne pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu napredovanjem s obzirom na godine staža (Tablica 17) moguće zbog manjeg broja ispitanika po skupinama.

Tablica 17. Post-hoc usporedba - Godine staža i zadovoljstvo napredovanjem

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
10 ili manje	11-30	2.233	0.950	2.351	0.055
	Više od 31	2.133	0.961	2.221	0.074
11-30	Više od 31	-0.100	1.002	-0.100	0.995

T-testom za nezavisne uzorke pronađena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu nadređenima s obzirom na dob ($P < 0,05$). Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu nadređenima s obzirom na stupanj obrazovanja ($F=4,74$; $P=0,011$). Nisu nađene značajne razlike u ukupnom zadovoljstvu s nadređenima s obzirom na spol ispitanika ($P=0,481$) i dužinu radnog staža ($P=0,060$). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva nadređenima prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 18).

Tablica 18. Ukupno zadovoljstvo nadređenima

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	19.00	18.25	19.69	17.56	15.87	19.60	18.93	20.23	17.96	17.79
SD	3.99	5.04	3.42	5.08	5.28	3.79	3.93	3.38	4.41	4.90
Min	7.00	6.00	11.00	6.00	6.00	7.00	11.00	11.00	7.00	6.00
Maks	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00
P	*0,481		*0,029		**0,011			**0,060		

*T-test, **ANOVA

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu nadređenima između skupina ispitanika SSS ($M=15,87$; $SD=5,28$) i VŠS ($M=19,60$; $SD=3,79$) (Tablica 19).

Tablica 19. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i zadovoljstvo nadređenima

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
SSS	VŠS	-3.733	1.214	-3.075	0.008
	VSS	-3.062	1.533	-1.998	0.120
VŠS	VSS	0.671	1.247	0.538	0.853

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu povlasticama s obzirom na stupanj obrazovanja ($F=3,98$; $P=0,023$) i dužinu radnog staža ($F=4,13$; $P=0,020$). Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu povlasticama s obzirom na spol ($P=0,288$) i dob ($P=0,154$). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva povlasticama prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 20).

Tablica 20. Ukupno zadovoljstvo povlasticama

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	12.80	11.83	13.02	11.82	10.27	13.22	12.36	13.83	11.08	12.33
SD	3.86	3.25	3.78	3.51	2.99	3.75	3.39	3.88	3.13	3.53
Min	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00
Maks	21.00	20.00	21.00	21.00	16.00	21.00	18.00	21.00	17.00	21.00
P	*0,288		*0,154		**0,023			**0,020		

*T-test, **ANOVA

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu povlasticama između skupina ispitanika SSS ($M=10,27$; $SD=2,99$) i VŠS ($M=13,22$; $SD=3,75$) (Tablica 21).

Tablica 21. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i zadovoljstvo povlasticama

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
SSS	VŠS	-2.953	1.048	-2.819	0.017
	VSS	-2.090	1.323	-1.581	0.260
VŠS	VSS	0.863	1.076	0.802	0.703

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu povlasticama između skupina ispitanika s dužinom radnog staža 10 ili manje godina ($M=13,83$; $SD=3,88$) i skupine dužine radnog staža između 11 i 30 godina ($M=11,08$; $SD=3,13$) (Tablica 22).

Tablica 22. Post-hoc usporedba - Godine staža i zadovoljstvo povlasticama

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
10 ili manje	11-30	2.753	0.962	2.862	0.015
	Više od 31	1.500	0.973	1.542	0.277
11-30	Više od 31	-1.253	1.015	-1.234	0.437

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu potencijalnim nagradama s obzirom na stupanj obrazovanja ($F=3,98$; $P=0,023$) i dužinu radnog staža ($F=4,76$; $P=0,011$). Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu potencijalnim nagradama s obzirom na spol ($P=0,261$) i dob ($P=0,141$). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva potencijalnim nagradama s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 23).

Tablica 23. Ukupno zadovoljstvo potencijalnim nagradama

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	13.62	12.58	13.84	12.59	11.00	14.00	13.29	14.87	12.08	12.63
SD	3.87	3.43	3.65	3.81	3.44	3.84	2.79	3.47	3.56	3.73
Min	6.00	8.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00
Maks	23.00	21.00	21.00	23.00	18.00	23.00	17.00	21.00	19.00	23.00
P	*0,261		*0,141		**0,023			**0,011		

*T-test, **ANOVA

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu potencijalnim nagradama između skupina ispitanika SSS ($M=11$; $SD=3,44$) i VŠS ($M=14$; $SD=3,84$) (Tablica 24).

Tablica 24. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i potencijalne nagrade

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
SSS	VŠS	-3.000	1.063	-2.822	0.017
	VSS	-2.286	1.342	-1.703	0.211
VŠS	VSS	0.714	1.092	0.654	0.791

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu potencijalnim nagradama između skupina ispitanika s dužinom radnog staža 10 ili manje godina ($M=14,87$; $SD=3,47$) i skupine dužine radnog staža između 11 i 30 godina ($M=12,08$; $SD=3,56$) (Tablica 25).

Tablica 25. Post-hoc usporedba - Godine staža i zadovoljstvo nagradama

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
10 ili manje	11-30	2.787	0.969	2.876	0.014
	Više od 31	2.242	0.980	2.288	0.064
11-30	Više od 31	-0.545	1.022	-0.533	0.855

Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva operativnim postupcima prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom. Nije nađena značajna razlika u zadovoljstvu operativnim postupcima s obzirom na spol ($P=0,667$), dob ($P=0,320$), stupanj obrazovanja ($P=0,582$) i dužinu radnog staža ($P=0,269$) (Tablica 26).

Tablica 26. Ukupno zadovoljstvo operativnim postupcima

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	12.84	12.50	13.04	12.32	12.87	12.92	11.93	13.47	12.40	12.17
SD	3.14	3.28	3.16	3.18	3.07	3.44	2.16	3.32	2.47	3.56
Min	7.00	8.00	7.00	7.00	8.00	7.00	8.00	7.00	7.00	7.00
Maks	20.00	20.00	20.00	19.00	18.00	20.00	15.00	20.00	19.00	19.00
P	*0,667		*0,320		**0,582			**0,269		

*T-test, **ANOVA

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu sa suradnicima s obzirom na stupanj obrazovanja ($F=3,61$; $P=0,032$). Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu sa suradnicima s obzirom na spol ($P=0,620$), dob ($P=0,058$) i dužinu radnog staža ispitanika ($P=0,447$). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva sa suradnicima prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 27).

Tablica 27. Ukupno zadovoljstvo suradnicima

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	18.85	18.46	19.33	17.94	17.20	19.44	17.86	19.13	18.92	18.04
SD	3.29	3.18	2.90	3.52	3.61	3.09	2.71	3.22	3.09	3.42
Min	10.00	11.00	10.00	10.00	10.00	10.00	12.00	10.00	10.00	10.00
Maks	23.00	24.00	23.00	24.00	22.00	24.00	22.00	23.00	23.00	24.00
P	*0,620		*0,058		**0,032			**0,447		

*T-test, **ANOVA

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu sa suradnicima između skupina ispitanika SSS (M=17,20; SD=3,61) i VŠS (M=19,44; SD=3,09) (Tablica 28).

Tablica 28. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i zadovoljstvo suradnicima

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
SSS	VŠS	-2.240	0.923	-2.428	0.046
	VSS	-0.657	1.165	-0.564	0.839
VŠS	VSS	1.583	0.948	1.670	0.223

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu prirodom posla s obzirom na stupanj obrazovanja (F=3,54; P=0,034). Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu s prirodom posla s obzirom na spol (P=0,219), dob (P=0,591) i dužinu radnog staža ispitanika (P=0,280). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva s prirodom posla prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 29).

Tablica 29. Ukupno zadovoljstvo prirodom posla

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	20.07	19.33	19.98	19.68	18.73	20.38	19.14	20.13	19.20	20.17
SD	2.47	2.35	2.44	2.48	2.58	2.41	1.96	2.49	2.43	2.37
Min	13.00	15.00	13.00	15.00	13.00	15.00	15.00	13.00	15.00	15.00
Maks	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	23.00	24.00	24.00	24.00
P	*0,219		*0,591		**0,034			**0,280		

*T-test, **ANOVA

Iako je jednosmjernom analizom varijance dobiven značajan efekt, post-hoc Tukey test ne pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu s prirodom posla između skupina

ispitanika SSS (M=18,73; SD=2,58), VŠS (M=20,38; SD=2,41) i VSS (19,14; SD=1,96) (Tablica 30) moguće zbog manjeg broja ispitanika po skupinama.

Tablica 30. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i priroda posla

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
SSS	VŠS	-1.647	0.697	-2.361	0.054
	VSS	-0.410	0.880	-0.465	0.888
VŠS	VSS	1.237	0.716	1.727	0.202

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu komunikacijom s obzirom na dužinu radnog staža (F=4,26; P=0,018). Nije nađena značajna razlika u ukupnom zadovoljstvu komunikacijom s obzirom na spol (P=0,766), dob (P=0,079) i stupanj obrazovanja (P=0,119). Prosječni rezultati ukupnog zadovoljstva komunikacijom prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja i dužini radnog staža prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 31).

Tablica 31. Ukupno zadovoljstvo komunikacijom

	Spol		Dob		Obrazovanje			Dužina radnog staža		
	Ženski	Muški	≤ 45	≥ 46	SSS	VŠS	VSS	≤10	11-30	≥31
N	55	24	45	34	15	50	14	30	25	24
M	15.44	15.67	16.04	14.79	14.13	16.00	15.21	16.77	14.80	14.67
SD	3.05	3.37	3.19	2.94	3.00	3.22	2.61	3.26	2.57	3.10
Min	8.00	9.00	9.00	8.00	8.00	9.00	11.00	9.00	9.00	8.00
Maks	23.00	22.00	23.00	21.00	19.00	23.00	19.00	23.00	21.00	21.00
P	*0,766		*0,079		**0,119			**0,018		

*T-test, **ANOVA

Post-hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom zadovoljstvu komunikacijom između skupina ispitanika s dužinom radnog staža 10 ili manje godina (M=16,77; SD=3,26) i skupine dužine radnog staža između 11 i 30 godina (M=14,80; SD=2,57) i skupine kod koje je radni staž duži od 31 godinu (M=14,67; SD=3,10) (Tablica 32).

Tablica 32. Post- hoc usporedba - Godine staža i zadovoljstvo komunikacijom

		Aritmetička sredina razlika	SE	t	p tukey
10 ili manje	11-30	1.967	0.814	2.416	0.047
	Više od 31	2.100	0.823	2.551	0.034
11-30	Više od 31	0.133	0.859	0.155	0.987

4.4. Radni lokus kontrole

Prosječni rezultati unutarnjeg (M=34,08; SD=5,49) i vanjskog (M=26,58; SD=7,42) radnog lokusa kontrole prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 33).

Tablica 33. Deskriptivna statistika unutarnjeg i vanjskog lokusa kontrole

	Unutarnji LK ukupno	Vanjski LK ukupno
Ukupno ispitanika	79	79
Aritmetička sredina	34.08	26.58
Standardna devijacija	5.49	7.42
Minimum	17.00	8.00
Maksimum	47.00	46.00

T-testom za nezavisne uzorke nije utvrđena značajna razlika između unutarnjeg lokusa kontrole i spola (P=0,697) kao ni između vanjskog lokusa kontrole i spola ispitanika (P=0,949). Prosječni rezultati unutarnjeg i vanjskog lokusa kontrole kod ženskih (ULK:M=34,2; SD=5,59; VLK:M=26,62; SD=7,84) i muških (ULK:M=33,71; SD=5,36; VLK:M=26,50; SD=6,49) ispitanika prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 34).

Tablica 34. Unutarnji i vanjski lokus kontrole prema spolu ispitanika

	Unutarnji LK ukupno		Vanjski LK ukupno	
	Ženski	Muški	Ženski	Muški
Ukupno ispitanika	55	24	55	24
Aritmetička sredina	34.2	33.71	26.62	26.50
Standardna devijacija	5.59	5.36	7.84	6.49
Minimum	17.00	24.00	8.00	17.00
Maksimum	47.00	45.00	46.00	40.00
P *	0,697		0,949	

*T-test

T-testom za nezavisne uzorke nađena je značajna razlika između unutarnjeg lokusa kontrole i dobi ispitanika (P=0,003). Levene test je pokazao odstupanja u homogenosti varijance kod testiranja ukupnog vanjskog lokusa kontrole i dobnih skupina (P<0,05). Razlika između vanjskog lokusa kontrole i dobi ispitanika testirana je Welch testom i nije značajna (P=0,133). Prosječne vrijednosti unutarnjeg i vanjskog lokusa kontrole kod skupina ispitanika 45 godina i manje (ULK:M=35,67; SD=4,98; VLK:M=25,40; SD=5,26) i 46 godina i više (ULK:M=31,97;

SD=5,50; VLK:M=28,15; SD=9,42) prikazani su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom (Tablica 35).

Tablica 35. Unutarnji i vanjski lokus kontrole prema dobi ispitanika

	Unutarnji LK ukupno		Vanjski LK ukupno	
	45 i manje	46 i više	45 i manje	46 i više
Ukupno ispitanika	45	34	45	34
Aritmetička sredina	35.67	31.97	25.40	28.15
Standardna devijacija	4.98	5.50	5.26	9.42
Minimum	19.00	17.00	13.00	8.00
Maksimum	47.00	44.00	34.00	46.00
P *	0,003			
P **	0,133			

*T-test, **Welch-test

Jednosmjernom analizom varijance (ANOVA) dobivena je značajna razlika između vanjskog lokusa kontrole i razine obrazovanja ($F=4,659$; $P=0,012$). Prosječni rezultati unutarnjeg i vanjskog lokusa kontrole prikazani aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom za skupine ispitanika srednje stručne spreme (ULK:M=31,53; SD=6,48; VLK:M=31,33; SD=7,57), više stručne spreme (ULK:M=34,94; SD=5,40; VLK:M=25,94; SD=7,24) i visoke stručne spreme (ULK:M=33,71; SD=3,91; VLK:M=23,79; SD=5,90) nalaze se u tablici 36.

Tablica 36. Unutarnji i vanjski lokus kontrole prema stupnju obrazovanja

	Unutarnji LK ukupno			Vanjski LK ukupno		
	SSS	VŠS	VSS	SSS	VŠS	VSS
Ukupno ispitanika	15	50	14	15	50	14
Aritmetička sredina	31.53	34.94	33.71	31.33	25.94	23.79
Standardna devijacija	6.48	5.40	3.91	7.57	7.24	5.90
Minimum	19.00	17.00	27.00	17.00	8.00	10.00
Maksimum	44.00	47.00	40.00	46.00	40.00	30.00
P *	0,104			0,012		

*ANOVA

Post Hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u vanjskom lokusu kontrole skupine SSS (M=31,33; SD=7,57) i VŠS (M=25,94; SD=7,24) i VSS (M=23,79; SD=5,90) ($P < 0,05$). Razlika između skupine VŠS i VSS u vanjskom lokusu kontrole nije značajna ($P > 0,05$) (Tablica 37).

Tablica 37. Post-hoc usporedba - Stupanj obrazovanja i ukupni vanjski LK

		Aritmetička sredina razlike	SE	t	p tukey
SSS	VŠS	5.393	2.088	2.583	0.031
	VSS	7.548	2.635	2.864	0.015
VŠS	VSS	2.154	2.144	1.005	0.576

Legenda: SSS-srednja stručna sprema, VŠS- viša stručna sprema, VSS- visoka stručna sprema

Nije dobivena značajna razlika u unutarnjem lokusu kontrole s obzirom na stupanj obrazovanja ($P=0,104$).

Jednosmjernom analizom varijance dobivena je statistički značajna razlika u unutarnjem lokusu kontrole s obzirom na godine radnog staža ($F=4,607$; $P=0,013$). Prosječne vrijednosti ukupnog unutarnjeg i vanjskog lokusa kontrole prema dužini radnog staža prikazane su aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom za skupine 10 ili manje (ULK:M=36,37; SD=5,35; VLK:M=25,07; SD=5,26), između 11 i 30 (ULK:M=32,56; SD=5,02; VLK:M=26,44; SD=6,70) i više od 31 godine radnog staža (ULK:M=32,79; SD=5,38; VLK:M=28,63; SD=9,87) (Tablica 38).

Tablica 38. Unutarnji i vanjski lokus kontrole prema dužini radnog staža

	Unutarnji LK ukupno			Vanjski LK ukupno		
	10 ili manje	11-30	31 i više	10 ili manje	11-30	31 i više
Ukupno ispitanika	30	25	24	30	25	24
Aritmetička sredina	36.37	32.56	32.79	25.07	26.44	28.63
Standardna devijacija	5.35	5.02	5.38	5.26	6.70	9.87
Minimum	19.00	17.00	24.00	13.00	8.00	9.00
Maksimum	47.00	40.00	44.00	34.00	40.00	46.00
P *	0,013			0,216		

*ANOVA

Post Hoc Tukey test pokazuje statistički značajnu razliku u ukupnom unutarnjem lokusu kontrole između skupina ispitanika s 10 ili manje godina ($M=36,37$; $SD=5,35$), skupine kod koje je dužina radnog staža između 11 i 30 godina ($M=32,56$; $SD=5,02$) i skupine kod kojih je dužina radnog staža veća od 31 godinu ($M=32,79$; $SD=5,38$) ($P < 0,05$). Nije utvrđena značajna razlika između skupine ispitanika kod kojih je radni staž između 11 i 30 godina i skupine kod kojih je radni staž duži od 31 godine u ukupnom unutarnjem lokusu kontrole ($P>0,05$) (Tablica 39).

Tablica 39. Post Hoc usporedba - Godine staža i ukupni unutarnji lokus kontrole

		Aritmetička sredina razlike	SE	t	p tukey
10 ili manje	11-30	3.807	1.423	2.675	0.025
	31 i više	3.575	1.439	2.484	0.040
11-30	31 i više	-0.232	1.502	-0.154	0.987

Nema statistički značajne razlike u ukupnom vanjskom lokusu kontrole s obzirom na godine radnog staža ($P=0,216$).

4.5. Povezanost zadovoljstva poslom i radnog lokusa kontrole

Za određivanje povezanosti radnog lokusa kontrole i ukupnog zadovoljstva poslom korišten je Pearsonov koeficijent korelacije. Nađena je značajna i pozitivna vrlo dobra povezanost ($r=0,58$; $P<0,001$) unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva poslom te značajna negativna povezanost ukupnog zadovoljstva poslom i vanjskog lokusa kontrole ($r=-0,36$; $P=0,001$) (Tablica 40).

Tablica 40. Povezanost zadovoljstva poslom i lokusa kontrole

		Zadovoljstvo poslom ukupno
Zadovoljstvo poslom ukupno	Pearsonov koeficijent korelacije r	—
	P	—
Unutarnji LK ukupno	Pearsonov koeficijent korelacije r	0,58
	P	<0,001
Vanjski LK ukupno	Pearsonov koeficijent korelacije r	-0,36
	P	0,001

4.6. Povezanost radnog lokusa kontrole i pojedinih čimbenika posla

Povezanost pojedinih čimbenika posla i radnog lokusa kontrole ispitana je Pearsonovim koeficijentom korelacije. Nađena je značajna i pozitivna vrlo dobra povezanost između unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva potencijalnim nagradama ($r=0,62$; $P<0,001$) i mogućnostima napredovanja ($r=0,52$; $P=<0,001$).

Isto tako nađena je značajna i pozitivna umjerena povezanost između unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva povlasticama ($r=0,49$; $P<0,001$), plaćom ($r=0,44$; $P<0,001$), komunikacijom ($r=0,40$; $P<0,001$), nadređenima ($r=0,36$; $P=0,001$), prirodom posla ($r=0,36$; $P=0,001$) i operativnim postupcima ($r=0,33$; $P=0,003$).

Također, nađena je značajna i negativna povezanost između vanjskog lokusa kontrole i zadovoljstva komunikacijom ($r=-0,40$; $P<0,001$), potencijalnim nagradama ($r=-0,36$; $P=0,001$), operativnim postupcima ($r=-0,34$; $P=0,002$), prirodom posla ($r=-0,27$; $P=0,016$), nadređenima ($r=-0,26$; $P=0,020$) i povlasticama ($r=-0,25$; $P=0,027$) (Tablica 41).

Tablica 41. Povezanost čimbenika zadovoljstva poslom i lokusa kontrole

		Unutarnji LK		Vanjski LK	
		r	P	r	P
PLAĆA	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,44 <0,001	0,325	-0,11 0,325	0,325
NAPREDOVANJE	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,52 <0,001	0,083	-0,20 0,083	0,083
NADREĐENI	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,36 0,001	0,020	-0,26 0,020	0,020
POVLASTICE	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,49 <0,001	0,027	-0,25 0,027	0,027
POTENCIJALNE NAGRADE	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,62 <0,001	0,001	-0,36 0,001	0,001
OPERATIVNI POSTUPCI	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,33 0,003	0,002	-0,34 0,002	0,002
SURADNICI	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,13 0,261	0,275	-0,12 0,275	0,275
PRIRODA POSLA	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,36 0,001	0,016	-0,27 0,016	0,016
KOMUNIKACIJE	Pearsonov koeficijent korelacije r P	0,40 <0,001	<0,001	-0,40 <0,001	<0,001

Značajna povezanost između unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva suradnicima nije pronađena ($r=0,13$; $P=0,261$). Također, značajne povezanosti između vanjskog lokusa kontrole i zadovoljstva s plaćom ($r=-0,11$; $P=0,325$), mogućnostima napredovanja ($r=-0,20$; $P=0,083$) i suradnicima ($r=-0,12$; $P=0,275$) nisu pronađene.

5. RASPRAVA

5.1. Ukupno zadovoljstvo poslom fizioterapeuta

Rezultati ovog istraživanja ukazuju na ambivalentan stav fizioterapeuta prema zadovoljstvu poslom, odnosno može se reći da fizioterapeuti nisu niti zadovoljni niti nezadovoljni poslom (Tablica 5).

Rezultati ukupnog zadovoljstva poslom fizioterapeuta dobiveni u ovom istraživanju, ne odstupaju od rezultata sličnih istraživanja u literaturi. Koristeći *Job Satisfaction Survey*, Alkassabi i suradnici ispitivali su zadovoljstvo poslom u Saudijskoj Arabiji na uzorku od 68 fizioterapeuta, od ukupnog uzorka ispitanika u istraživanju je sudjelovalo 36 (53%) žena i 32 (47%) muškarca. Ukupno zadovoljstvo poslom ocijenjeno je kao ambivalentno te su autori zaključili kako ispitanici nisu u potpunosti zadovoljni niti u potpunosti nezadovoljni svojim poslom (Alkassabi, 2018). Drugo istraživanje provedeno također u Saudijskoj Arabiji u kojem su od ukupno 183 fizioterapeuta sudjelovale 102 (56%) žene, pokazalo je da su fizioterapeuti umjereno zadovoljni svojim poslom (AlEisa i sur., 2015). Ukupno zadovoljstvo poslom kod 95 radnih terapeuta u Južnoj Africi mjereno s *Job Satisfaction Survey* također je procijenjeno kao ambivalentno (Sewpersadh, 2016). U ispitivanju koje su proveli Eker i suradnici od ukupno 198 ispitanika sudjelovalo je 172 (87%) ženskih i 26 (13%) muških fizioterapeuta zaposlenih u bolnicama u Turskoj. Rezultati su pokazali zadovoljstvo poslom kod 45,5% fizioterapeuta (Eker i sur., 2004). Rezultati ispitivanja zadovoljstva poslom kod 73 (38%) muška i 119 (62%) ženskih fizioterapeuta zaposlenih na Sveučilištu u Indiji pokazali su kod 52.08% fizioterapeuta zadovoljstvo poslom (Shah, 2013).

Zadovoljstvo poslom fizioterapeuta u Republici Hrvatskoj nije široko istraženo. Senković je provela ispitivanje zadovoljstvo poslom fizioterapeuta u Republici Hrvatskoj koristeći *Job Satisfaction Survey* podijeljen putem društvenih mreža na stranici grupe Fizioterapeuta u Republici Hrvatskoj te elektroničke pošte. Istraživanje je provedeno na 166 ispitanika, od toga 120 (72%) žena i 42 (25%) muškarca. Prema rezultatima njezinog istraživanja fizioterapeuti u Republici Hrvatskoj nisu zadovoljni svojim poslom (Senković, 2019). S obzirom da je naše istraživanje provedeno u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju, moguće da je organizacijska klima ustanove pridonijela većem zadovoljstvu poslom fizioterapeuta u našem istraživanju u odnosu na zadovoljstvo fizioterapeuta u istraživanju koje je provela Senković.

Provedeno je nekoliko istraživanja koja se odnose na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara u Republici Hrvatskoj. Istraživanje provedeno u Kliničkom bolničkom centru Rijeka u kojem je od ukupno 70 ispitanika sudjelovalo 67 (96%) žena i 3 (4%) muškarca utvrdilo je srednju razinu zadovoljstva poslom kod medicinskih sestara/tehničara (Vidović i Bošković, 2018). Rezultati provedenog istraživanja zadovoljstva poslom kod 132 medicinske sestre i tehničara zaposlenih na kirurškim odjelima pokazali su nezadovoljstvo kod 33% ispitanika, 62% nije ni zadovoljno ni nezadovoljno, dok je 5% zadovoljno na poslu (Knezić, 2019).

5.2. Ukupno zadovoljstvo poslom fizioterapeuta s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža

Prema dobivenim rezultatima ženski i muški fizioterapeuti ne razlikuju se u ukupnom zadovoljstvu poslom (Tablica 6) te bi se moglo naslutiti da nema nejednakosti među spolovima. Rezultati istraživanja u kojima se ispituje zadovoljstvo poslom prema spolu u većini slučajeva nisu jednoznačni. Neka istraživanja pokazuje da su žene zadovoljnije poslom u odnosu na muškarce (Carrillo, 2013, Alkassabi, 2018, ALEisa i sur., 2015), dok prema nekim istraživanjima nema razlike u spolu i zadovoljstvu poslom (Eker i sur., 2004, Sewpersadh, 2016, Kavanaugh, 2006, Carrim i sur., 2006, Park i sur., 2016). Zbog različitih društvenih uloga žena i muškaraca, njihova očekivanja od aspekata posla se razlikuju. Dok žene pridaju veću važnost radnim uvjetima i društvenim odnosima, za muškarce su značajni čimbenici plaća i mogućnosti napredovanja. Zadovoljstvo poslom je vjerojatno više povezano sa stupnjem očekivanja u poslu nego s rodnim razlikama (Harputlu, 2014).

Rezultati ovog istraživanja ukazuju na značajno veće zadovoljstvo poslom kod fizioterapeuta mlađe životne dobi u odnosu na starije fizioterapeute (Tablica 7). Želja za učenjem i stjecanjem novih radnih iskustava vjerojatno kod mlađih zaposlenika pruža pozitivniji pogled na određene aspekte njihovoga posla. Rezultati istraživanja koja su se bavila odnosom dobi i zadovoljstva poslom poprilično su nekonzistentni. Prema nekim istraživanjima zaposlenici starije životne dobi zadovoljniji su poslom (Carrillo-García, 2013), dok su neka istraživanja utvrdila odnos nalik na „U“ krivulju. Robbins i Judge pojašnjavaju ovakve rezultate na način da u istraživanjima obično sudjeluju ispremiješani stručni i nestručni zaposlenici. Kada se ove dvije grupe zasebno promatraju, zadovoljstvo obično kontinuirano raste kako stručni zaposlenici stare, dok kod nestručnih zaposlenika zadovoljstvo pada u srednjim godinama te opet raste u starijoj životnoj dobi (Robbins i Judge, 2009). S druge strane, prema istraživanju koje je provela Senković, hrvatski fizioterapeuti koji pripadaju dobnoj skupini od 18 do 30 godina statistički

su značajno zadovoljniji poslom u odnosu na dobnu skupinu od 41 do 50 godina (Senković, 2019), što je u skladu s rezultatima dobivenim u ovom istraživanju.

Rezultati ovog istraživanja ukazuju na značajno veće ukupno zadovoljstvo poslom prvostupnika fizioterapije u odnosu na fizioterapeutske tehničare (Tablica 9). Mogućnost napredovanja i profesionalnog rasta važni su prediktori zadovoljstva poslom kod fizioterapeuta (Eker i sur., 2004, Shah., 2013, Randolph, 2005). Viša razina formalnog obrazovanja vjerojatno će dovesti do unapređenja ovih čimbenika, a time i do većeg ukupnog zadovoljstva poslom. Ispitivanje zadovoljstva poslom medicinskih sestara u Sloveniji na uzorku od 509 ispitanika također pokazuje da se zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara povećava sa stupnjem obrazovanja (Lorber i Skela Savič, 2012).

Zanimljivo je da nisu pronađene značajne razlike u ukupnom zadovoljstvu poslom između prvostupnika fizioterapije i diplomiranih, odnosno magistra fizioterapije. Ukupno zadovoljstvo poslom diplomiranih fizioterapeuta i magistra fizioterapije nešto je manje u odnosu na zadovoljstvo kod prvostupnika i nešto veće u odnosu na fizioterapeutske tehničare (Tablica 8). Prema Adamsovoj teoriji pravednosti zaposlenik uspoređuje vlastito ulaganje i dobivene koristi s ulaganjem i dobivenim koristima drugih zaposlenika. Ulaganje može biti znanje, iskustvo, vrijeme i sl., a dobivene koristi mogu biti plaća, priznanje, nagrade i sl. Zadovoljstvo u poslu biti će veće kada zaposlenik smatra da je omjer ulaganja i dobivenih koristi pravedan (Rupčić, 2018, Beck, 2003). Moguće je da fizioterapeuti s visokom stručnom spremom ne percipiraju dobivene koristi s obzirom na uloženo obrazovanje pravednima te je time i njihovo zadovoljstvo poslom nešto niže u odnosu na zadovoljstvo poslom kod više stručne spreme.

Dužina radnog staža još je jedna karakteristika ispitanika koja se povezuje sa zadovoljstvom zaposlenika. Rezultati ovog istraživanja ukazuju na postojanje statistički značajne razlike između ukupnog zadovoljstva poslom i dužine radnog staža. Fizioterapeuti koji rade 10 godina su značajno zadovoljniji poslom od fizioterapeuta s radnim stažem između 11 i 30 godina i onih s radnim stažem dužim od 31 godinu (Tablica 11). U skupini fizioterapeuta koji rade do 10 godina nalaze se novozaposleni fizioterapeuti kao i oni koji rade tek nekoliko godina i na početku su svoje karijere. Zadovoljstvo poslom visoko je u vrijeme zapošljavanja, a zatim se smanjuje nakon početnog razdoblja „medenog mjeseca“. Vrlo mladi zaposlenici biti će novi u poslu, a time i njihovo zadovoljstvo poslom visoko. Kako zaposlenici stare, a njihova se dužina radnog staža povećava, prolazi razdoblje „medenog mjeseca“ i dolazi do smanjenja zadovoljstva poslom. S vremenom, vjerojatno kako se zaposlenici prilagode radnom životu

povećati će se i zadovoljstvo poslom (Spector, 2006). Istraživanje zadovoljstva poslom na uzorku od 200 medicinskih sestara pokazalo je da su medicinske sestre s dužim radnim stažem nezadovoljnije poslom (Joković i sur., 2018). Isto tako, ispitivanje ukupnog zadovoljstva poslom kod 132 medicinske sestre i tehničara pokazali su značajno zadovoljstvo poslom ispitanika s najkraćim radnim stažem i značajno nezadovoljstvo ispitanika s duljim radnim stažem (Knezić, 2019).

Abdulla i suradnici pokušali su pronaći povezanost između demografskih i okolišnih čimbenika zadovoljstva poslom. Prema rezultatima njihovog istraživanja, čimbenici okoliša bolji su prediktori zadovoljstva poslom od demografskih čimbenika (Abdulla i sur., 2011).

5.3. Zadovoljstvo fizioterapeuta s pojedinim čimbenicima posla

U ovom su istraživanju fizioterapeuti najviše zadovoljni prirodom posla, zatim slijede zadovoljstvo nadređenima i suradnicima.

Fizioterapeuti su ambivalentni prema zadovoljstvu mogućnostima napredovanja, plaćom, povlasticama, potencijalnim nagradama, komunikacijom i operativnim postupcima, odnosno pravilima i procedurama u ustanovi, a nisu iskazali nezadovoljstvo s nijednim čimbenikom posla (Tablica 12).

U ovom istraživanju fizioterapeuti su pokazali najveće zadovoljstvo s prirodom posla. Ovaj čimbenik odnosi se na posao sam po sebi, odnosno zadatke koje zaposlenik obavlja u sklopu svog posla. Prema Međunarodnoj standardnoj klasifikaciji zanimanja, ISCO-08 „*fizioterapeuti procjenjuju, planiraju i provode rehabilitacijske programe kojima se poboljšavaju ili oporavljaju ljudske motoričke funkcije, povećava sposobnost pokreta/kretanja, ublažava bol te liječi ili sprječava tjelesne poteškoće povezane s ozljedama, bolestima i drugim oštećenjima. Služe se različitim fizioterapijskim vještinama i tehnikama kao što su pokret/kretanje, ultrazvuk, primjena toplinskih modaliteta, laser i druge metode*“ (Hrvatska komora fizioterapeuta). Noe i suradnici (2006) navode kako ništa nije jače povezano sa zadovoljstvom poslom od prirode samog zadatka. Na zadovoljstvo poslom utječe složenost zadatka, stupanj do kojeg posao uključuje fizički napor i vrijednost koju zaposlenik daje zadatku (Noe i sur., 2006). Robbins i Judge također spominju da je uživanje u samom radu, aspekt posla koji ima najveću povezanost s ukupnim zadovoljstvom poslom (Robbins i Judge, 2009). Vjerojatno je priroda posla fizioterapeuta razlog što je Američki časopis *Forbes*, jedan od najuspješnijih poslovnih

magazina na svijetu svrstao je fizioterapiju među „Deset najsretnijih poslova“ u 2011. godini (<https://bit.ly/2DGP4BN>).

Fizioterapeuti su također u ovom istraživanju pokazali da su zadovoljni odnosom sa svojim nadređenim kao i ljudima s kojima rade. Noe i suradnici (2006) navode tri razloga zbog kojih zaposlenik može biti zadovoljan nadređenima i suradnicima. Prvi razlog odnosi se na sličnost u vrijednostima i stavovima zaposlenika s vrijednostima i stavovima nadređenih i suradnika. Drugi razlog odnosi se na pružanje društvene podrške, odnosno stupanj do kojeg je osoba okružena suosjećajnim i brižnim ljudima. Treći razlog odnosi se na pomoć zaposleniku od strane nadređenog ili suradnika u postizanju nekih važnih ishoda (Noe i sur., 2006). Prema Herzbergovoj teoriji, međuljudski odnosi spadaju u higijenske čimbenike koji izazivaju nezadovoljstvo i unapređenjem ovih čimbenika nestaje nezadovoljstvo, ali ne dolazi do zadovoljstva i motivacije (Rupčić, 2018).

Fizioterapeuti su iskazali ambivalentan stav prema zadovoljstvu s plaćom i povlasticama. Brojna su istraživanja pokazala da je plaća čimbenik s kojim su fizioterapeuti najmanje zadovoljni u poslu (Eker i sur., 2004, Kota i sur., 2018, Shah, 2013, Sewpersadh, 2016, Okerlund i sur., 1994). Većini ljudi posao je primarni izvor prihoda i financijske sigurnosti, a zadovoljstvo plaćom i povlasticama ima važnu ulogu u zadržavanju na poslu (Noe i sur., 2006). Prema Herzbergovoj teoriji, plaća i povlastice pripadaju higijenskim čimbenicima čiji izostanak dovodi do aktivnog nezadovoljstva (Vujić, 2004).

Stav fizioterapeuta u ovom istraživanju prema zadovoljstvu mogućnostima napredovanja i potencijalnim nagradama također je ambivalentan. Mogućnosti napredovanja znatno utječu na zadovoljstvo poslom jer ukazuju na vrijednosti zaposlenika u organizaciju. Ovaj čimbenik odnosi se na napredovanje zaposlenika na više radno mjesto s većim odgovornostima, boljom plaćom i uvjetima rada te višim statusom. Potencijalne nagrade su uvažavanje, priznanje i nagrade za dobar rad. Do nezadovoljstva poslom može doći ako zaposlenik uoči da njegov trud nije prepoznat ili ako potencijalne nagrade nisu adekvatne s obzirom na radne performanse (Rana, 2014). Mogućnosti napredovanja i potencijalne nagrade prema Herzbergovoj teoriji spadaju u motivacijske čimbenike, odnosno čimbenike sadržaja posla. Prema navedenoj teoriji, izostanak motivacijskih čimbenika ne stvara nezadovoljstvo, ali njihovo unapređenje dovodi do motivacije i zadovoljstva poslom (Rupčić, 2018).

Komunikacija je još jedan čimbenik prema čijem su zadovoljstvu fizioterapeuti iskazali ambivalentan stav. Komunikacija je osnova međuljudskih odnosa. U zdravstvenom timu

komunikacija se ostvaruje suradnjom i koordinacijom zajedničkog rada. Poruke u zdravstvenom timu razmjenjuju se horizontalno između osoba u istom rangu, vertikalno od autoriteta prema nižim strukturama i vertikalno između podređenih i nadređenih (Sindik i sur., 2016). Komunikacija između nadređenih i podređenih utječe na stav zaposlenika prema njegovom poslu. Kada nadređeni učinkovito prenosi predviđene ciljeve stječe povjerenje podređenih što doprinosi zadovoljstvu komunikacijom (Harputlu, 2014).

Rezultati dobiveni u ovom istraživanju, uglavnom se slažu s rezultatima sličnih istraživanja u literaturi. Kao najznačajniji prediktori zadovoljstva poslom turskih fizioterapeuta izdvojili su se nadređeni, međuljudski odnosi, napredovanje i plaća pri čemu je najviša razina nezadovoljstva bila povezana uz plaću i napredovanje (Eker i sur., 2004). Slično istraživanje je pokazalo da su odgovarajuća autonomija i samostalnost u kliničkom odlučivanju važni prediktori zadovoljstva poslom turskih fizioterapeuta (Senduran i sur., 2012). Kota i suradnici ispitivali su čimbenike koji utječu na zadovoljstvo poslom kod fizioterapeuta u Japanu. Rezultati njihovog istraživanja pokazuju da bolji međuljudski odnosi i veće plaće povećavaju zadovoljstvo poslom fizioterapeuta (Kota i sur., 2018). Kod fizioterapeuta zaposlenih na sveučilištu u Indiji, plaća i postignuća su uzrok nezadovoljstva poslom, dok su zaposlenici najviše zadovoljni međuljudskim odnosima i nadređenima. Kao najznačajniji prediktori zadovoljstva poslom fizioterapeuta izdvojili su se rukovodstvo, radni uvjeti, priznanje i napredovanje (Shah, 2013). Rezultati istraživanja koje su proveli Sewpersadh i suradnici pokazalo je da su radni terapeuti najviše zadovoljni prirodom posla, operativnim postupcima i suradnicima, dok su najmanje zadovoljni mogućnostima napredovanja i plaćom (Sewpersadh, 2016). Sloboda na poslu i razvoj vještina najčešće su spomenute odrednice zadovoljstva poslom američkih fizioterapeuta, dok su plaća i povlastice glavne odrednice zadržavanja posla (Okerlund i sur., 1994). Nadalje, Randolph je ispitivala intrinzične i ekstrinzične prediktore zadovoljstva poslom i namjere zadržavanja na poslu kod fizioterapeuta, radnih terapeuta i logopeda. Rezultati su pokazali da intrinzični faktori kao što su profesionalni rast i radno okruženje u skladu s osobnim vrijednostima značajnije predviđaju zadovoljstva poslom od ekstrinzičnih čimbenika poput plaće i kontinuiranog obrazovanja (Randolph, 2005). Isto tako, u istraživanju koje je provela Joković, medicinske sestre su iskazale zadovoljstvo poslom s nadređenima, kolegama i prirodom posla, a nezadovoljstvo plaćom, nagradama i uvjetima rada (Joković, 2018).

5.4. Zadovoljstvo fizioterapeuta s pojedinim čimbenicima posla s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža

Prema dobivenim rezultatima ženski i muški fizioterapeuti ne razlikuju se u ukupnom zadovoljstvu s pojedinim čimbenicima posla.

Fizioterapeuti mlađe životne dobi ukupno su zadovoljniji mogućnostima napredovanja (Tablica 15) i svojim nadređenima (Tablica 18) u odnosu na fizioterapeute starije životne dobi. Želja za učenjem i stjecanjem novih radnih iskustava vjerojatno kod mlađih zaposlenika pruža pozitivniji pogled na ostvarenje poslovnog napredovanja u budućnosti. Isto tako, moguće da zbog pozitivnijeg pogleda na mogućnosti napredovanja u poslu, mlađi fizioterapeuti doživljavaju jaču podršku od strane nadređenog te su zadovoljniji načinom na koji se nadređeni odnosi prema njima.

Prvostupnici fizioterapije značajno su zadovoljniji mogućnostima napredovanja (Tablica 16), svojim nadređenima (Tablica 19), dobivenim povlasticama (Tablica 21), potencijalnim nagradama (Tablica 24) i suradnicima (Tablica 28) u odnosu na fizioterapeutske tehničare. Prvostupnici fizioterapije osim što imaju mogućnost nastavka obrazovanja na diplomskom studiju, imaju i više mogućnosti dodatnih edukacija unutar struke u odnosu na fizioterapeutske tehničare. Napredovanje je važan dio razvoja karijere, a osnova mu je obrazovanje (Marušić, 2001). Pretpostavka je da su zaposlenici s višim obrazovanjem zadovoljniji jer imaju više mogućnosti za napredovanje u poslu, a time i za dobivanje novčanih i nenovčanih povlastica kao i priznanja i nagrada za dobro obavljeni rad. Veće zadovoljstvo prvostupnika fizioterapije s nadređenim i suradnicima u odnosu na fizioterapeutske tehničare može se objasniti na način da su vrijednosti i stavovi prvostupnika fizioterapije i nadređenih i suradnika sličniji nego što su vrijednosti i stavovi fizioterapeutskih tehničara i nadređenih i suradnika.

Fizioterapeuti koji rade deset godina značajnije su zadovoljniji s plaćom (Tablica 14), povlasticama (Tablica 22), potencijalnim nagradama (Tablica 25) i komunikacijom u ustanovi (Tablica 32) u odnosu na fizioterapeute kod kojih je dužina radnog staža između 11 i 30 godina. Također, fizioterapeuti koji rade deset godina značajno su zadovoljniji komunikacijom u ustanovi od onih sa radnim stažem dužim od 31 godinu (Tablica 32). Prema Locke-ovoj teoriji zadovoljstvo poslom je određeno između onoga što zaposlenika želi u poslu i onoga što ima u poslu. Koliko zaposlenik cijeni određeni aspekt posla, moderira njegovo zadovoljstvo kada su očekivanja ispunjena (Singh i sur., 2013). Fizioterapeuti s dužim radnim stažem imaju više radnog iskustva, a vjerojatno i viša očekivanja od pojedinih čimbenika posla. Može biti da

očekivanja u pogledu plaće, prilika za povišicu, povlastica, priznanja za obavljeni rad i komunikacije tijekom radnog staža nisu ispunjena što je rezultiralo manjim zadovoljstvom kod fizioterapeuta s dužim radnim stažem. S druge strane, zaposlenici s kraćim radnim stažem vjerojatno se nalaze u razdoblju „medenog mjeseca“ te je zadovoljstvo navedenim čimbenicima posla veće.

5.5. Radni lokus kontrole fizioterapeuta

Fizioterapeuti u ovom istraživanju imaju ukupni viši unutarnji radni lokus kontrole, odnosno vjeruju da njihovi poslovni uspjesi i neuspjesi ovise o njima samima (Tablica 33).

Brojna istraživanja potvrđuju da je unutarnji lokus kontrole poželjniji u radnom okruženju. Kamdron je ispitivala odnose između radne motivacije, zadovoljstva poslom i lokusa kontrole u privatnom i javnom sektoru. Prema rezultatima njenog istraživanja, zaposlenici s unutarnjim lokusom kontrole značajno su zadovoljniji poslom i pretežno intrinzično motivirani (Kamdron, 2015). Rothmann je u svojem istraživanju utvrdio značajnu povezanost lokusa kontrole s ukupnim zadovoljstvom poslom i osjećajem koherentnosti (Rothmann, 2001). Sahraian je u ispitivanju povezanosti lokusa kontrole i stresa na poslu kod medicinskih sestara utvrdio da one s vanjskim lokusom kontrole doživljavaju više stresa od onih s unutarnjim lokusom kontrole (Sahraian, 2014). Rezultati istraživanja provedenog u Švedskoj pokazali su da je vanjski lokus kontrole pozitivno povezan sa stresorima i simptomima bolesti, dok je negativno povezan sa zadovoljstvom u poslu (Muhonen, 2004). Zarevski i suradnici ispitivali su postoji li razlika između menadžera i visokoobrazovanih djelatnika koji nisu na menadžerskim pozicijama s obzirom na proaktivnost i lokus kontrole. Na temelju dobivenih rezultata, autori su zaključili da hrvatski menadžeri imaju više unutarnji lokus kontrole i da se značajno razlikuju od zaposlenika istih kvalifikacija koji nisu na menadžerskim pozicijama (Zarevski, 2002).

5.6. Radni lokus kontrole fizioterapeuta s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža

Prema dobivenim rezultatima u ovom istraživanju nema značajne razlike između ženskih i muških fizioterapeuta u radnom lokusu kontrole (Tablica 34). Rezultati istraživanja u kojima se ispituje radni lokus kontrole prema spolu u većini slučajeva nisu jednoznačni. Neka istraživanja nisu pronašla razlike u spolu (Vijayashree i sur., 2011, Shannak, 2012), dok su prema nekim istraživanjima muškarci više skloni unutarnjem lokusu kontrole u odnosu na žene (Semykina i Linz, 2007, D'souza, 2013).

U ovom istraživanju fizioterapeuti mlađe životne dobi imaju značajniji viši unutarnji lokus kontrole od starijih fizioterapeuta (Tablica 35). Dobiveni rezultati nisu u skladu s dosadašnjim istraživanjima koja uglavnom pokazuju sklonost višem unutarnjem lokusu kontrole kod starijih zaposlenika (Gangai, 2016). Ovi rezultati pokazuju da mlađi fizioterapeuti više vjeruju da imaju kontrolu nad radnom okolinom u odnosu na starije fizioterapeute. S obzirom da zaposlenici s unutarnjim lokusom kontrole vjeruju da ishodi kao što je napredovanje kontroliraju vlastitim postupcima, možda je viši unutarnji lokus kontrole kod mlađih zaposlenika razlog zbog kojeg su mlađi fizioterapeuti iskazali veće zadovoljstvo mogućnostima napredovanja u odnosu na starije fizioterapeute.

Fizioterapeutski tehničari u ovom istraživanju imaju viši vanjski lokus kontrole u odnosu na prvostupnike fizioterapije i diplomirane fizioterapeute, odnosno magistre fizioterapije (Tablica 37). Iako neka istraživanja nisu pokazala značajne razlike između stupnja obrazovanja i radnog lokusa kontrole (Vijayashree i sur., 2011, Shannak, 2012), istraživanje provedeno u Indiji pokazalo je da zaposlenici s nižim stupnjem obrazovanja imaju veći vanjski lokus kontrole u usporedbi sa zaposlenicima s višim obrazovanjem. D'souza navodi da obrazovanje uglavnom oslobađajuće utječe na pojedinca na način da jača pozitivno vjerovanje ljudi u sebe i njihovu sposobnost da postanu proaktivni, preoblikuje način razmišljanja i omogućuje promjene (D'souza, 2013).

U ovom istraživanju fizioterapeuti koji rade 10 godina imaju značajniji viši unutarnji lokus kontrole u odnosu na fizioterapeute sa radnim stažem dužim od 11 godina (Tablica 39). Fizioterapeuti s kraćim radnim stažem više vjeruju da njihovi poslovni uspjesi i neuspjesi ovise o njima samima, te je vjerojatno viši unutarnji radni lokus kontrole jedan od razloga većeg zadovoljstva potencijalnim nagradama i povlasticama u odnosu na fizioterapeute s dužim radnim stažem. S druge strane, prema nekim dosadašnjim istraživanjima, zaposlenici s dužim radnim stažem skloniji su unutarnjem lokusu kontrole (Spector, 1982).

5.7. Povezanost ukupnog zadovoljstva poslom i radnog lokusa kontrole

Rezultati korelacijske analize ukazali su na pozitivnu vrlo dobru povezanost unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva poslom. Drugim riječima, što je viši unutarnji lokus kontrole, to je veće zadovoljstvo poslom fizioterapeuta.

Također, rezultati su ukazali na negativnu povezanost vanjskog lokusa kontrole i zadovoljstva poslom, odnosno što je viši vanjski lokus kontrole, to je manje ukupno zadovoljstvo poslom kod fizioterapeuta (Tablica 40).

Iako u literaturi nedostaje podataka o povezanosti radnog lokusa kontrole i zadovoljstva poslom fizioterapeuta, dobiveni rezultati u skladu su s dosadašnjim inozemnim istraživanjima koja pokazuju pozitivnu povezanost između unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva poslom u različitim organizacijama (Vijayashree i sur., 2011, Muhonen, 2004, Judge i sur., 1998, Judge i Bono 2001, Kamdron, 2015, Rothmann, 2001, Carrim i sur., 2006).

Judge i suradnici predlažu lokus kontrole kao jedan od četiri osobine koje čine konstrukt temeljnih samoevaluacija. Istraživanje koje su proveli pokazalo je da temeljne samoevaluacije imaju učinak na zadovoljstvo poslom, odnosno način na koji pojedinac vidi sebe utječe na to kako on doživljava svoj posao (Judge i sur., 1998). Judge i Bono u svojoj meta analizi također su potvrdili povezanost između unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva poslom i radne performanse (Judge i Bono, 2001).

Spector (1982) navodi nekoliko razloga zbog kojih bi osobe s unutarnjim lokusom kontrole trebale biti zadovoljnije poslom u odnosu na osobe s vanjskim lokusom kontrole. Pojedinci s unutarnjim lokusom kontrole skloni su češće poduzimati određene akcije te je veća vjerojatnost da će napustiti posao ako su s njime nezadovoljne. Isto tako, imaju bolju radnu performansu te u situacijama gdje nagrade prate radnu performansu, biti će zadovoljnije. Još jedan je od razloga što su osobe s unutarnjim lokusom kontrole sklone bržem napredovanju u poslu, a očekuje se da napredovanje i povišenje plaće dovodi do većeg zadovoljstva poslom (Spector, 1982).

5.8. Povezanost radnog lokusa kontrole i pojedinih čimbenika posla

Rezultati korelacijske analize ukazali su na značajnu pozitivnu povezanost unutarnjeg lokusa kontrole i pojedinih čimbenika zadovoljstva poslom i značajnu negativnu povezanost vanjskog lokusa kontrole i pojedinih čimbenika zadovoljstva poslom (Tablica 41).

Unutarnji lokus kontrole značajno je i pozitivno vrlo dobro povezan sa zadovoljstvom potencijalnim nagradama i mogućnostima napredovanja. Isto tako, značajno je i pozitivno povezan sa zadovoljstvom dobivenim povlasticama, plaćom, komunikacijom, nadređenima, prirodom posla i operativnim postupcima.

Ovakvi rezultati su očekivani s obzirom da zaposlenici s višim unutarnjim lokusom kontrole vjeruju da njihove vlastite sposobnosti, vještine i trud mogu utjecati na rezultate u poslu. Zaposlenici s višim unutarnjim lokusom kontrole vjeruju da poslovne ishode kao što su napredovanja, povišice i napredak u karijeri kontroliraju svojim vlastitim postupcima. S obzirom da su skloni interno, odnosno unutar sebe locirati odgovornost za događaje u poslu, često su samopouzdaniji, razvijaju svoja znanja, vještine i sposobnosti te biraju aktivnosti u kojima mogu iskazati svoje sposobnosti. Isto tako, uključuju se u aktivnosti koje će ojačati njihovu situaciju na poslu, teže postignuću i skloni su bržem napredovanju.

Prema rezultatima korelacijske analize ovog istraživanja, vanjski lokus kontrole značajno je i negativno povezan sa zadovoljstvom komunikacijom, potencijalnim nagradama, operativnim postupcima, prirodom posla, nadređenima i dobivenim povlasticama.

Na osnovu pregleda dosadašnje literature, ovakvi rezultati su očekivani. Zaposlenici s višim vanjskim lokusom kontrole skloni su vjerovati da su njihovi poslovni ishodi izvan njihove kontrole. Također, vjeruju da poslovni ishodi kao što su napredovanja, povišice, napredak u karijeri ovise o vanjskim silama poput sreće, težine zadataka ili drugih ljudi. Isto tako, manje se trude u poslu i manje su motivirani te su više pod utjecajem društvenog okruženja. Zaposlenici s višim vanjskim lokusom kontrole nezadovoljniji su poslom, ali i duže ostaju na poslovima s kojima su nezadovoljni od zaposlenika s višim unutarnjim lokusom kontrole.

6. ZAKLJUČAK

1. Stav fizioterapeuta prema ukupnom zadovoljstvu poslom je ambivalentan. Fizioterapeuti se ne razlikuju se u ukupnom zadovoljstvu poslom s obzirom na spol, te su fizioterapeuti mlađe životne dobi zadovoljniji poslom. Prvostupnici fizioterapije zadovoljniji su poslom od fizioterapeutskih tehničara, a fizioterapeuti koji rade deset godina zadovoljniji su od onih s radnim stažem dužim od jedanaest godina.
2. Fizioterapeuti su najviše zadovoljni prirodom posla, nadređenima i suradnicima. Prema zadovoljstvu s mogućnostima napredovanja, plaćom, povlasticama, potencijalnim nagradama, komunikacijom i operativnim postupcima, odnosno pravilima i procedurama u ustanovi imaju ambivalentan stav, dok s nijednim čimbenikom posla nisu potpuno nezadovoljni.
3. Fizioterapeuti se ne razlikuju u ukupnom zadovoljstvu čimbenicima posla s obzirom na spol, te su fizioterapeuti mlađe životne dobi zadovoljniji mogućnostima napredovanja i nadređenima. Prvostupnici fizioterapije zadovoljniji su mogućnostima napredovanja, nadređenima, povlasticama, potencijalnim nagradama i suradnicima u odnosu na fizioterapeutske tehničare. Fizioterapeuti koji rade deset godina zadovoljniji su plaćom, povlasticama, potencijalnim nagradama i komunikacijom u ustanovi u odnosu na fizioterapeute kod kojih je dužina radnog staža između 11 i 30 godina. Također, fizioterapeuti koji rade deset godina zadovoljniji su komunikacijom u ustanovi od onih s radnim stažem dužim od 31 godinu.
4. Fizioterapeuti imaju ukupno viši unutarnji radni lokus kontrole. Fizioterapeuti se ne razlikuju u radnom lokusu kontrole s obzirom na spol, a fizioterapeuti mlađe životne dobi imaju viši unutarnji lokus kontrole od starijih. Fizioterapeutski tehničari imaju viši vanjski lokus kontrole u odnosu na prvostupnike fizioterapije i diplomirane fizioterapeute, odnosno magistre fizioterapije. Fizioterapeuti koji su u radnom odnosu 10 godina imaju viši unutarnji lokus kontrole u odnosu na fizioterapeute s radnim stažem dužim od 11 godina.

5. Unutarnji radni lokus kontrole je pozitivno vrlo dobro povezan sa zadovoljstvom poslom, dok je vanjski radni lokus kontrole negativno povezan sa zadovoljstvom poslom.

6. Unutarnji lokus kontrole pozitivno i vrlo dobro je povezan sa zadovoljstvom potencijalnim nagradama i mogućnostima napredovanja. Isto tako, pozitivno je povezan sa zadovoljstvom dobivenim povlasticama, plaćom, komunikacijom, nadređenima, prirodom posla i operativnim postupcima. Vanjski lokus kontrole je negativno povezan sa zadovoljstvom komunikacijom, potencijalnim nagradama, operativnim postupcima, prirodom posla, nadređenima i dobivenim povlasticama.

7. SAŽETAK

Uvod: Zadovoljstvo poslom i radni lokus kontrole povezani su s mnogim važnim organizacijskim ishodima.

Cilj: Izmjeriti povezanost između zadovoljstva poslom i radnog lokusa kontrole kod fizioterapeuta.

Metode: Ispitivanje je provedeno upitnicima na prigodnom uzorku fizioterapeuta. Uvodnim dijelom upitnika prikupljeni su opći podaci koji se odnose na dob, spol, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža ispitanika. Zadovoljstvo poslom mjerilo se ljestvicom zadovoljstva poslom, prijevod instrumenta *Job Satisfaction Survey*, dok se radni lokus kontrole mjerio hrvatskom verzijom Spectorove ljestvice radnog lokusa kontrole.

Rezultati: U istraživanju je sudjelovalo 79 fizioterapeuta, od čega 55 (70%) žena i 24 (30%) muškaraca u dobi od 25 do 65 godina. Ukupno zadovoljstvo poslom fizioterapeuta ocijenjeno je kao ambivalentno. Fizioterapeuti su iskazali zadovoljstvo s prirodom posla, nadređenima i suradnicima, dok su prema napredovanju, plaći, povlasticama, potencijalnim nagradama, komunikaciji i operativnim postupcima iskazali ambivalentan stav. Pronađene su statistički značajne razlike u zadovoljstvu poslom s obzirom na dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža. Značajne razlike s obzirom na spol nisu pronađene. Fizioterapeuti imaju ukupno viši unutarnji radni lokus kontrole. Pronađene su značajne razlike u radnom lokusu kontrole s obzirom na dob, stupanj obrazovanja i dužinu radnog staža. Razlike u radnom lokusu kontrole s obzirom na spol nisu pronađene. Nađena je značajna i pozitivna vrlo dobra povezanost unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva poslom te značajna negativna povezanost vanjskog lokusa kontrole i zadovoljstva poslom. Značajna pozitivna povezanost nađena je između unutarnjeg lokusa kontrole i zadovoljstva potencijalnim nagradama, napredovanjem, povlasticama, plaćom, komunikacijom, nadređenima, prirodom posla i operativnim postupcima. Značajna negativna povezanost nađena je između vanjskog lokusa kontrole i zadovoljstva komunikacijom, potencijalnim nagradama, operativnim postupcima, prirodom posla, nadređenima i povlasticama.

Zaključak: Zadovoljstvo poslom je pozitivno povezano s unutarnjim radnim lokusom kontrole i negativno povezano s vanjskim radnim lokusom kontrole kod fizioterapeuta.

Ključne riječi: *Zadovoljstvo poslom, radni lokus kontrole, unutarnji lokus kontrole, vanjski lokus kontrole, fizioterapeut*

8. ABSTRACT

Background: Job satisfaction and work locus of control are associated with many important organizational outcomes

Aim: To measure relationship between job satisfaction and work locus of control among physiotherapists

Methods: The study has been carried out with questionnaires on convenient sample of physiotherapist. In the introduction, the basic data referring to age, gender, education degree and tenure have been collected. Job satisfaction was measured by *Job Satisfaction Survey*, while the work locus of control was measured by Croatian version of work locus of control scale.

Results: The study involved 79 physiotherapists, of which they are 55 (70%) females and 24 (30%) males in age interval from 25 to 65 years. Overall job satisfaction among physiotherapists has been graded as ambivalent. Physiotherapists have shown that are satisfied with nature of work, supervision, and coworkers, while towards promotion, pay, fringe benefits, contingent rewards, communication and operating procedures have shown ambivalent. Statistically significant differences in job satisfaction considering age, education degree and tenure have been observed. Significant differences considering gender have not been observed. The study has shown higher internal locus of control among physiotherapists. Statistically significant differences in work locus of control considering age, education degree and tenure have been observed. Significant differences considering gender have not been observed. Significant and very good correlation of internal locus of control and job satisfaction and furthermore, significant negative correlation between external locus of control and job satisfaction have been observed. Significant positive correlation between internal locus of control and satisfaction considering contingent rewards, promotions, fringe benefits, pay, communication, supervision, nature of work and operating procedures have been observed. Significant negative correlation between external locus of control and satisfaction considering communication, contingent rewards, operating procedures, nature of work, supervision and fringe benefits have been observed.

Conclusion: Job satisfaction of physiotherapists is in positive correlation with internal work locus of control and in negative correlation with external work locus of control.

Key words: *Job satisfaction, work locus of control, internal locus of control, external locus of control, physiotherapist*

9. LITERATURA

- Abdulla, J., Djebarni, R., & Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE. *Personnel review*, 2011, 40:1:126-146
- AlEisa, E., Tse, C., Alkassabi, O., Buragadda, S., & Melam, G. R. Predictors of global job satisfaction among Saudi physiotherapists: a descriptive study. *Annals of Saudi medicine*, 2015, 35.1: 46-50
- Alkassabi, O. Y., i sur. Job satisfaction among physiotherapists in Saudi Arabia: Does the leadership style matter?. *BMC health services research*, 2018, 18.1: 422
- April, K. A., Dharani, B., Peters, K. Impact of locus of control expectancy on level of well-being. *Review of European Studies*, 2012, 4.2: 124–137
- Atasoy, T. A comparative study on Job satisfaction in large and small size enterprises. *The Graduate School of Natural and Applied Sciences of the Middle East Technical University*, 2004. str.47
- Atif, K., Khan, HU., Maqbool, S. Job satisfaction among doctors, a multi-faceted subject studied at a tertiary care hospital in Lahore. *Pakistan journal of medical sciences*, 2015, 31.3: 610-614.
- Aziri, B. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 2011, 3(4), 77-86.
- Bakotić, D. Vojković, I. Veza između zadovoljstva na radu i individualnih performansi. *Poslovna izvrsnost: znanstveni časopis za promicanje kulture kvalitete i poslovne izvrsnosti*, 2013, 7.1: 31-43.
- Batura, N., Skordis-Worrall, J., Thapa, R., Basnyat, R., Morrison, J. Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. *BMC health services research*, 2016, 16.1: 308.
- Beck, R.C. (2003). Motivacija: teorija i načela. Naklada Slap, str. 396-399
- Bernstein, D. A., Nash, P.W. (2008). Essentials of psychology. Houghton Mifflin Company Boston. str. 606-610.

- Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M. D. C., Martínez-Roche, M. E., Gómez-García, C. I. Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Revista latino-americana de enfermagem*, 2013, 21.6: 1314-1320
- Carrim, N., Basson, J., Coetzee, M. The relationship between job satisfaction and locus of control in a South African call centre environment. *South African Journal of Labour Relations*, 2006, 30.2: 66-81
- Chhabra, B. Locus Of Control as A Moderator In The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment: A Study Of Indian IT Professionals. *Organizations and markets in emerging economies*, 2013, 4.08: 25-41
- D'souza, K., Agarwal, U. A. C., Chavali, U. Demographic Profiling of the Locus of Control of Employees. *Management and Labour Studies*, 2013, 38.4: 335-356
- Eker, L., Tuzun, E.H., Daskapan, A., Surenkok, O. Predictors of job satisfaction among physiotherapists in Turkey. *J Occup Health*. 2004;46(6):500–505
- Fields, D. L. (2002). Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis. Sage Publications, 2002. str. 5-41
- Gangai, M.K.N., Mahakau, G.C., Sharma, V. Association between locus of control and job satisfaction in employees: A critical review. *The International Journal of Indian Psychology*. 2016. 3(2): 56-68
- Hackman, J. R. i Oldham, G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 1976, 16(2): 250-79.
- Haraputlu, Ş. Job Satisfaction And Its Relation With Perceived Workload: An Application In A Research Institution. Doctoral Dissertation, Middle East Technical University. 2014.
- Hassard, J. Teoh, K., Cox, T. Job satisfaction: theories and definitions. Birkbeck University of London, United Kingdom. 2018. Pristupljeno 28.09.2019. Dostupno na https://oshwiki.eu/wiki/Job_satisfaction:_theories_and_definitions

- Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2020. Pristupljeno 25. 5. 2020. Dostupno na <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=37041>
- Hrvatska komora fizioterapeuta. Pristupljeno 30.05.2020. <https://www.hkf.hr/pocetna-stranica/o-struci/kompetencije-fizioterapeuta/>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. Relationship of core self-evaluations traits–self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability–with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 2001, 86.1: 80.
- Joković, S., Kekuš, D., Despotović, M., Pavlović, J., Hadživuković, N. Zadovoljstvo poslom medicinskih sestara. *Sestrinska reč*, 2018, 21.76: 20-24
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 1998, 83.1: 17.
- Kamdron, T. Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 2015, 3.6: 125-148.
- Kavanaugh, J., Duffy, J.A., Lilly, J. The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Management Research News*, 2006. 29(6):304-325
- Knezić, K. (2019). Usporedba zadovoljstva poslom medicinskih sestara/tehničara u Kliničkom bolničkom centru Zagreb i Kliničkoj bolnici Merkur. *Sestrinski glasnik*, 2019, 24.2: 73-81
- Kourmoussi, N., Xythali, V., & Koutras, V. Reliability and validity of the multidimensional locus of control IPC scale in a sample of 3668 Greek educators. *Social Sciences*, 2015, 4.4: 1067-1078
- Kostović Srzentić, M., Lučanin D. Petrak O. Nastavni tekstovi iz metodologije. Katedra za zdravstvenu psihologiju. Zdravstveno veleučilište u Zagrebu. Zagreb, 2005. str. 29-35

- Kota, M., Kudo, H., & Okita, K. Factors affecting physical therapists' job satisfaction: questionnaire survey targeting first-year physical therapists. *Journal of physical therapy science*, 2018, 30(4): 563-566.
- Lacković-Grgin, K., Penezić, Z. (2018). Ličnost. Razvojno-psihološka perspektiva. Naklada Slap. str.74-77
- Larsen, R. J., Buss, D. M. (2008). Psihologija ličnosti., Naklada Slap. str. 389-392
- Lorber, M., Skela Savič, B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian medical journal*, 2012, 53.3: 263-270.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach. 12th ed. The McGraw-Hill Companies. Str. 141-171
- Locke, E.A. The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: RandMc Nally*, 1976. p.1297-1349
- Maissiat, G.S., Lautert, L., Pai, D.D. Work context, job satisfaction and suffering in primary health care. *Revista gaucha de enfermagem*, 2015, 36.2: 42-49
- Marušić, S. (1994). Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala. Vol. 111. Ekonomski institut. Str. 250-283
- Marušić, S. Sustav napredovanja u poduzeću. *Ekonomski pregled*, 2001, 52.9-10: 1078-1099
- Muhonen, T., Torkelson, E. Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress and health: journal of the international society for the investigation of stress*, 2004, 20.1: 21-28.
- Mullins, L.J. (2005) Management and Organizational Behavior. Essex, England: Pearson Education Ltd.7th ed. Str. 697-706
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2006). Menadžment ljudskih potencijala. Mate. Str. 364-377.
- Okerlund, V.W., Jackson, P. B., Parson, R. J. Factors affecting recruitment of physical therapy personnel in Utah. *Physical Therapy*, 1994, 74.2: 177-184.
- Pandey, P., Asthana, P.K. An empirical study of factors influencing job satisfaction. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 2017, 8.3: 96.

- Park, J. W., Han, S. K., Lee, D. H. Relationship between Gender Roles and Job Satisfaction among Neurological Physical Therapists. *Korean Society of Physical Medicine*, 2016, 11.3: 81-8
- Pološki Vokić, N., Zaninović, M. Analiza čimbenika fluktuacije hrvatskih zaposlenika i njihova usporedba s čimbenicima fluktuacije u najrazvijenijim zemljama svijeta. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, 2010, 8.2: 23-38.
- Rana, A. (2014) Job satisfaction among healthcare employees in public and private sector hospitals in Punjab. Doctoral Thesis / Dissertation. GRIN Verlag GmbH, 2014
- Randolph, D. S. Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare management*, 2005, 50.1: 49.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2009). Organizacijsko ponašanje. 12. izd. Zagreb: Mate. Str. 72–93.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. 15. izd., New Jersey: Pearson. str. 240-241
- Rothmann, S. Sense of coherence, locus of control, self-efficacy and job satisfaction. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 2001, 4.1: 41-65.
- Rotter, J. B. Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American psychologist*, 1990, 45.4: 489-490.
- Rupčić, N. (2018) Suvremeni menadžment teorija i praksa. *Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka*. Str. 291-307
- Sahraian, A., Omdivar, B., Ghanizadeh, A., Bazrafshan, A. Association of job stress with locus of control in nurses. *Shiraz E-Medical Journal*, 2014, 15.2
- Şenduran, M., Ünver, B., Ünver Koçak, F., Narin, S. Job satisfaction among physiotherapists living in Aegean Region of Turkey: a questionnaire survey. *Fizyoter Rehabil*, 2012, 23.2: 100-106.
- Semykina, A., Linz, S. J. Gender differences in personality and earnings: Evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology*, 2007, 28.3: 387-410.

- Senković P. Zadovoljstvo poslom fizioterapeuta u Republici Hrvatskoj. Sveučilište u Rijeci. Fakultet Zdravstvenih studija u Rijeci. Diplomski rad. 2019. Pristupljeno 14.02.2020. Dostupno na: <https://zir.nsk.hr/islandora/object/fzsri%3A472>
- Sewpersadh, U., Lingah, T., Govender, P. Job satisfaction among occupational therapists. *South African Journal of Occupational Therapy*, 2016, 46.1: 6-8.
- Sindik, J., Vučković Matić, M. (2016). Komuniciranje u zdravstvu (zbirka nastavnih tekstova). Sveučilište u Dubrovniku, *Dubrovnik*
- Singh, M.P., Sinha, J. Job satisfaction in organizational executives. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2013, 3.4: 1-6
- Shah, N. Job satisfaction among physiotherapists working in physiotherapy colleges of Karnataka: A survey. University of Health Science Karnataka. Doctoral dissertation. 2013, str.78
- Shannak, R. O., Al-Taher, A. Factors affecting work locus of control: An Analytical and comparative Study. *Jordan Journal of Business Administration*, 2012, 153.655: 1-34.
- Sharma P. Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of age and gender. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, 2017, 22.1: 35-48.
- Slišković, A., Gregov, Lj., Tokić, A. (2014). Spectorova skala radnog lokusa kontrole. U: Zbirka psihologijskih skala i upitnika, svezak 7. Sveučilište u Zadru. Str.57-63.
- Spector, P.E. Organizational practices and research methods (Internet);2019. Job Satisfaction Survey JSS; 1994 (pristupljeno 27.09.2019.). Dostupno na: <http://paulspector.com/scales/our-assessments/job-satisfaction-survey-jss/>
- Spector, P.E. Organizational practices and research methods (Internet);2019. Work Locus of Control Scale WLCS; 1988 (pristupljeno 11.12.2019.). Dostupno na: <http://paulspector.com/scales/our-assessments/work-locus-of-control-scale-wlcs/>
- Spector, P. E. (1997) Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage publications, 1997. str. 2.
- Spector, P. E. (2006). Industrial and organizational psychology: Research and practice. 6th ed. John Wiley & Sons Inc, New York. Str. 215-235

- Spector, P. E. Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological bulletin*, 1982, 91.3: 482
- Spector, P.E. Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*, 1988, 61.4: 335-340
- Thiagaraj, D., A. Thangaswamy. Theoretical Concept of Job Satisfaction-A Study. *International Journal of Research-Granthaalayah* 5.6 (2017): 464-470.
- Tzeng, H. M., Ketefian, S., Redman, R. W. Relationship of nurses' assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *International journal of nursing studies*, 2002, 39.1: 79-84.
- Vidović, M., Bošković S. Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara/tehničara. *World of Health*, 2018, 1: 23-7
- Vujić, V. (2004). Menadžment ljudskog kapitala. Sveučilište u Rijeci, Fakultet za turistički i hotelski menadžment Opatija, str .207-221
- Vijayashree, L., Jagdishchandra, M. V. Locus of control and job satisfaction: PSU employees. *Serbian Journal of Management*, 2011, 6.2: 193-203.
- Wilski, M., Chmielewski, B., Tomczak, M. Work locus of control and burnout in Polish physiotherapists: The mediating effect of coping styles. *International journal of occupational medicine and environmental health*. 2015. 28(5), 875.
- Zarevski, P., Marušić, A., Vranić, A. Proaktivnost i lokus kontrole u menadžera. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 2002, 11.4-5 (60-61): 659-680

10.PRILOZI

Prilog 1. Informativni pristanak

INFORMIRANI PRISTANAK

Istraživanje *Povezanost zadovoljstva poslom i radnog lokusa kontrole kod fizioterapeuta* provesti će se na ciljanom uzorku od 80 fizioterapeuta zaposlenih u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice tijekom 2020. godine.

1. OBAVIJEST ZA ISPITANIKE

Poštovana/poštovani, pozivamo Vas da sudjelujete u istraživanju u kojem će se ispitati zadovoljstvo poslom i radni lokus kontrole kod fizioterapeuta. Molimo Vas da ovu obavijest pažljivo pročitate, a za sva pitanja i nedoumice obratite se voditeljici istraživanja na marija.hren@student.uniri.hr. Istraživanje se provodi u svrhu izrade diplomskog rada studentice Marije Hren Galoić na Diplomskom studiju fizioterapije Fakulteta zdravstvenih studija u Rijeci pod mentorstvom doc. dr. sc. Ksenije Baždarić, dipl. psih.-prof. Cilj istraživanja je ispitati postoji li povezanost između čimbenika koji pridonose zadovoljstvu poslom i radnog lokusa kontrole kod fizioterapeuta. U istraživanju će se primijeniti dva upitnika; Skala zadovoljstva poslom koja sadrži 36 tvrdnji i Spectorova skala radnog lokusa kontrole koja se sastoji od 16 tvrdnji.

Istraživanje je anonimno, a Vaše sudjelovanje dobrovoljno i možete se slobodno i bez ikakvih posljedica povući u bilo koje vrijeme, bez navođenja razloga. Vaši će osobni podaci biti prikupljeni u skladu s etičkim i bioetičkim principima, te će se osigurati Vaša privatnost i zaštita tajnosti podataka. Rezultati ankete koristiti će se isključivo u svrhu izrade diplomskog rada i objave u stručnim publikacijama. Provedbu ovog istraživanja odobrilo je Etičko povjerenstvo Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice i Etičko povjerenstvo za biomedicinska istraživanja Fakulteta zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci.

2. SUGLASNOST ZA SUDJELOVANJE

Potvrđujem da sam dana _____ pročitala/pročitao obavijest za gore navedeno istraživanje, te sam imala/imao priliku postavljati pitanja. Znam da je moje sudjelovanje dobrovoljno te da se mogu povući u bilo koje vrijeme, bez navođenja razloga i bez ikakvih posljedica. Obzirom da je cilj istraživanja isključivo ispitati povezanost između čimbenika koji pridonose

zadovoljstvu poslom i radnog lokusa kontrole kod fizioterapeuta, bez štetnih učinaka i upotrebe podataka u neke druge svrhe, spremna/spreman sam sudjelovati u navedenom istraživanju.

Navedeno potvrđujem vlastoručnim potpisom _____

Prilog 2. Upitnik zadovoljstva poslom

SKALA ZADOVOLJSTVA POSLOM Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved Preveo i prilagodio: Vinko Rožić, 2017							
MOLIMO DA ZA SVAKO PITANJE ZAOKRUŽITE BROJ ISPOD ODGOVORA NAJSUKLADNIJEG VAŠEM MIŠLJENJU.							
Brojevi imaju sljedeća značenja: 1 - U POTPUNOSTI SE NE SLAŽEM 4 – DONEKLE SE SLAŽEM 2 – UGLAVNOM SE NE SLAŽEM 5 – UGLAVNOM SE SLAŽEM 3 – DONEKLE SE NE SLAŽEM 6 – U POTPUNOSTI SE SLAŽEM		u potpunosti se ne slažem	uglavnom se ne slažem	donekle se ne slažem	donekle se slažem	uglavnom se slažem	u potpunosti se slažem
1.	Smatram da sam primjereno plaćen/a za obavljanje svog posla.	1	2	3	4	5	6
2.	Na mom poslu je zapravo vrlo malo prilika za promaknuće.	1	2	3	4	5	6
3.	Moj/a nadređeni/a je doista kompetentan za obavljanje svog posla.	1	2	3	4	5	6
4.	Nisam zadovoljan/na dobivenim povlasticama.	1	2	3	4	5	6
5.	Primjereno se prepoznaje kad dobro obavim svoje radne zadatke.	1	2	3	4	5	6
6.	Mnoga pravila i procedure u našoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.	1	2	3	4	5	6
7.	Dragi su mi ljudi s kojima radim.	1	2	3	4	5	6
8.	Ponekad osjećam kako je moj posao besmislen.	1	2	3	4	5	6
9.	Komunikacija u ovoj organizaciji doima se dobra.	1	2	3	4	5	6
10.	Povišice se rijetko dobivaju.	1	2	3	4	5	6
11.	Oni koji dobro obavljaju svoj posao imaju priliku za promaknuće.	1	2	3	4	5	6
12.	Moj/a nadređeni/a se nepravedno odnosi prema meni	1	2	3	4	5	6
13.	Povlastice koje dobivamo su podjednake onima u većini drugih organizacija.	1	2	3	4	5	6
14.	Ne osjećam kako se moj rad cijeni.	1	2	3	4	5	6
15.	Rijetko nailazim na zapreke pri nastojanju da dobro obavim svoj posao.	1	2	3	4	5	6
16.	Uviđam kako sam zbog nekompetentnosti kolega primoran napornije raditi.	1	2	3	4	5	6
17.	Sviđa mi se obavljati zadaće koje radim u sklopu svog posla.	1	2	3	4	5	6
18.	Nejasni su mi ciljevi ove organizacije.	1	2	3	4	5	6
19.	Kad pomislim na plaću, osjetim kako me poslodavac baš i ne cijeni.	1	2	3	4	5	6
20.	Ovdje se napreduje jednako brzo kao i drugdje.	1	2	3	4	5	6
21.	Moj/a nadređeni/a pokazuje premalo interesa za osjećaje podređenih.	1	2	3	4	5	6
22.	Povlastice koje dobivamo su odgovarajuće poslu i pravedne.	1	2	3	4	5	6
23.	Zaposlenici su premalo nagrađivani.	1	2	3	4	5	6
24.	Imam previše obveza na poslu.	1	2	3	4	5	6
25.	Ugodno mi je raditi s ovim kolegama.	1	2	3	4	5	6
26.	Često osjećam kako ne znam što se događa u ustanovi.	1	2	3	4	5	6
27.	Osjećam ponos dok obavljam svoj posao.	1	2	3	4	5	6

28.	Zadovoljan/na sam prilikama za povišicu.	1	2	3	4	5	6
29.	Smatram da bismo trebali imati određene povlastice koje sada nemamo.	1	2	3	4	5	6
30.	Sviđa mi se kako se moj/a nadređeni/a odnosi prema meni.	1	2	3	4	5	6
31.	Imam previše administrativnih obveza.	1	2	3	4	5	6
32.	Ne smatram da se moj trud primjereno nagrađuje.	1	2	3	4	5	6
33.	Zadovoljan/na sam prilikom za promaknuće.	1	2	3	4	5	6
34.	Na poslu je previše svađa i nesuglasica.	1	2	3	4	5	6
35.	Moj posao je ugodan.	1	2	3	4	5	6
36.	Radni zadaci nisu u potpunosti objašnjeni.	1	2	3	4	5	6

Prilog 3. Upitnik radnog lokusa kontrole

SPECTOROVA SKALA RADNOG LOKUSA KONTROLE

Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved
(preuzeto iz Slišković, A., 2014. Zbirka psiholoških skala i upitnika)

Pitanja koja slijede tiču se Vaših vjerovanja o poslovima općenito. Ne odnosi se samo na Vaš sadašnji posao. Molim Vas da zaokruživanjem samo jednog od ponuđenih brojeva izrazite svoj stupanj slaganja s tvrdnjama.

Brojevi imaju sljedeća značenja:		1	2	3	4	5	6
1 - UOPĆE SE NE SLAŽEM	4 – DONEKLE SE SLAŽEM						
2 – UGLAVNOM SE NE SLAŽEM	5 – UGLAVNOM SE SLAŽEM						
3 – DONEKLE SE NE SLAŽEM	6 – U POTPUNOSTI SE SLAŽEM						
		uopće se ne slažem	uglavnom se ne slažem	donekle se ne slažem	donekle se slažem	uglavnom se slažem	u potpunosti se slažem
1.	Posao je onakav kakvim ga sam napraviš.	1	2	3	4	5	6
2.	Na većini poslova ljudi u velikoj mjeri mogu postići bilo koji cilj koji si sami postavite.	1	2	3	4	5	6
3.	Ako znaš što želiš od posla, možeš pronaći posao koji će ti to omogućiti.	1	2	3	4	5	6
4.	Ako su zaposlenici nezadovoljni odlukom svog šefa, trebali bi napraviti nešto u pogledu toga.	1	2	3	4	5	6
5.	Dobivanje posla kojeg želiš uglavnom je stvar sreće.	1	2	3	4	5	6
6.	Dobro zarađivanje je prvenstveno rezervirano za sretnike.	1	2	3	4	5	6
7.	Većina ljudi je sposobna dobro obavljati svoj posao ukoliko se dovoljno trude.	1	2	3	4	5	6
8.	Da bi dobio stvarno dobar posao, moraš imati rođake ili prijatelje na visokim položajima.	1	2	3	4	5	6
9.	Promaknuća obično dobivaju sretnici.	1	2	3	4	5	6
10.	Kada se radi o ostvarenju stvarno dobrog zaposlenja, važnije je koga znaš nego koliko znaš.	1	2	3	4	5	6
11.	U poslu napreduju ljudi koji ga dobro obavljaju.	1	2	3	4	5	6
12.	Da bi zaradio dosta novaca, trebaš poznavati prave ljude.	1	2	3	4	5	6
13.	Na većini poslova je potrebno dosta sreće da bi se zaposlenik istaknuo.	1	2	3	4	5	6
14.	Ljudi koji dobro obavljaju svoj posao su općenito za to nagrađeni.	1	2	3	4	5	6
15.	Većina zaposlenika ima više utjecaja na svoje nadređene nego što misle.	1	2	3	4	5	6
16.	Sreća je glavni faktor po kojem se razlikuju ljudi koji mnogo zarađuju od onih koji malo zarađuju.	1	2	3	4	5	6