



<https://doi.org/10.5559/di.30.2.11>

ZADOVOLJSTVO POSLOM I MENTALNO ZDRAVLJE ZDRAVSTVENIH DJELATNIKA U HRVATSKOJ U VRIJEME PANDEMIJE COVID-19

Andrea TOKIĆ

Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru, Zadar, Hrvatska

Ivana GUSAR

Odjel za zdravstvene studije, Sveučilište u Zadru, Zadar, Hrvatska

Matilda NIKOLIĆ IVANIŠEVIĆ

Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru, Zadar, Hrvatska

UDK: 159.913:614.254:[616.98:578.828COVID-19]

331.101.32:614.254:[616.98:578.828COVID-19]

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 1. 10. 2020.

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odrednice zadovoljstva poslom i mentalnoga zdravlja zdravstvenih djelatnika za trajanja pandemije izazvane virusom COVID-19 među 498 zdravstvenih djelatnika. Istraživane su sociodemografske varijable, radne (npr. (ne)promjena radnoga mjesta u pandemiji, (ne)boravak u samoizolaciji, radni sati) i osobne karakteristike zaposlenika (otpornost, sagorijevanje na poslu, mentalno zdravlje, zadovoljstvo poslom, (ne)promjena zadovoljstva poslom u pandemiji). Rezultati pokazuju da se zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje ne mogu objasniti promijenjenim radnim okolnostima u pandemiji. Iscrpljenost je bila negativan prediktor zadovoljstva poslom i mentalnoga zdravlja, dimenzija otuđenosti negativan prediktor zadovoljstva poslom, a otpornost pozitivan prediktor mentalnoga zdravlja. Ispitanici kojima je zadovoljstvo poslom u pandemiji poraslo imali su dulje radno vrijeme, češće su bili uključeni u rad s pozitivnim i suspektim pacijentima. Ispitanici čije je zadovoljstvo poslom u pandemiji opalo imali su niže razine otpornosti, mentalnoga zdravlja i više razine sagorijevanja na poslu u odnosu na one kojima je zadovoljstvo ostalo isto ili je poraslo.

Ključne riječi: zadovoljstvo poslom, mentalno zdravlje, sagorijevanje na poslu, COVID-19, zdravstveni djelatnici



Ivana Gusar, Sveučilište u Zadru, Odjel za zdravstvene studije, Splitska 1, 23000 Zadar, Hrvatska.

E-mail: igusar@unizd.hr

Pojava nove infekcije u obliku koronavirusa uočena je u prosincu 2019. godine u Kini, a zbog brzine širenja virusa već u ožujku 2020. godine Svjetska zdravstvena organizacija (SZO) službeno je proglasila globalnu svjetsku pandemiju (Cucinotta i Vanelli, 2020).

Brzo širenje virusa uzrokovalo je značajne promjene u funkcioniranju zdravstvenih sustava diljem svijeta, pa tako i u Hrvatskoj. S ciljem adaptacije rada na nove okolnosti uzrokovane pandemijom, donesen je niz odluka i preporuka resornoga ministarstva. Na temelju članka 197. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19), 14. ožujka 2020. godine Ministarstvo zdravstva donijelo je odluku o mjerama mobilizacije, organizacije i rasporeda rada i radnog vremena, promjene mjesta i uvjeta rada zdravstvenih ustanova i njihovih radnika i privatnih zdravstvenih radnika u mreži javne zdravstvene službe te upotrebe medicinsko-tehničke opreme i ostalih sredstava, što se reflektiralo na promjene u organizaciji rada zdravstvenih ustanova i radna mjesta zaposlenika. Suočavanje s pandemijom COVID-19 uzrokovalo je velik pritisak na zdravstvene sustave širom svijeta, što ima za posljedicu povećan rizik zdravstvenih radnika od prisutnosti ekstremnoga stresa i izloženosti traumi (Greenberg i sur., 2020). Mnogi zdravstveni radnici suočeni su s promjenom primarnoga radnog mjesta i radnog vremena, kao i s promjenom izvršenja radnih procedura i usvajanja novih protokola i postupanja prilikom izvršavanja radnih zadataka. Dio zaposlenika nužno je raspoređen na novoformirane odjele i radna mjesta koja su podrazumijevala izravnu skrb i zbrinjavanje COVID-19 pozitivnih bolesnika, dok se dio zaposlenika rasporedio na rad s potencijalno inficiranim COVID-19 suspektim pacijentima. Njihov rad obilježen je povećanim fizičkim, psihološkim i socijalnim pritiskom, koji je znatnim dijelom uzrokovan činjenicom da se suprotstavljaju nedovoljno poznatom virusu, što dovodi do neizvjesnosti i straha, a to je izrazito snažan stresor (Peitl i sur., 2020). Tako uzrokuju pojačanu osjetljivost na prisutne izazove i probleme (Yang i sur., 2020). Prethodne studije pokazuju kako su zdravstveni radnici uključeni u pružanje pomoći tijekom epidemija pod velikim rizikom od razvoja mentalnih zdravstvenih problema (Serrano-Ripoll i sur., 2020; Chew i sur., 2020).

U ovom istraživanju fokus je usmjeren na *zadovoljstvo poslom*, kao pokazatelj radne dobrobiti, *mentalno zdravlje* kao pokazatelj opće dobrobiti, *sagorijevanje na poslu* kao negativnu posljedicu djelovanja radnih i ostalih stresora te na *otpornost* kao individualnu karakteristiku ispitanika, koja može imati zaštitne efekte na radnu i opću dobrobit. Zadovoljstvo poslom

predstavlja mjeru u kojoj zaposlenici vole svoj posao i njegove aspekte (Spector, 1997), dok neki autori zadovoljstvo poslom vide kao afektivnu orijentaciju koju zaposlenik ima prema svojem poslu (Aziz i sur., 2019). Rezultati opsežne metaanalize objavljene 2003. godine jasno upućuju na snažnu pozitivnu povezanost zadovoljstva poslom sa zdravljem zaposlenika, i to posebice s mentalnim zdravljem (Faragher i sur., 2005). Mentalno zdravlje podrazumijeva "stanje dobrobiti u kojem pojedinac ostvaruje svoje potencijale, može se nositi s normalnim životnim stresom, može raditi produktivno i plodno te je sposoban pridonositi zajednici" (Svjetska zdravstvena organizacija, 2018). Trenutačno prisutna kombinacija povećanoga radnog opterećenja, manjka osoblja, rizika od prijenosa bolesti i nedovoljnih materijalnih resursa unutar zdravstvenih ustanova zasigurno ozbiljno utječe na fizičko i mentalno zdravlje svih zdravstvenih radnika (Giannis i sur., 2021), vjerojatno i na njihovo zadovoljstvo poslom. Navedene okolnosti povremeno su dodatno otežane kada dio zdravstvenih radnika zbog izloženosti virusu mora određeno vrijeme boraviti u samoizolaciji, što se izravno odražava na potrebu preraspodjele posla na ostale zaposlenike ili čak promjenu radnoga mjesta i odlazak na rad s oboljelim ili suspektnim bolesnicima. Studija nedavno provedena u Kini, s ciljem procjene mentalnoga zdravlja liječnika i medicinskih sestara zaposlenih unutar hitne službe tijekom pandemije, potvrđuje narušeno mentalno zdravlje kod većega broja zaposlenika (Song i sur., 2020). Njemački zdravstveni radnici također izražavaju povećanu razinu stresa, zabrinutost za budućnost i obitelji, kao i povećanje subjektivnog opterećenja (Kramer i sur., 2021). Zhang i sur. (2020) upozoravaju na postojanje raznih prediktora zadovoljstva poslom i zdravstvenoga stanja medicinskog osoblja tijekom pandemije te iskazuju potrebu za individualizacijom i nemogućnosti utvrđivanja univerzalnih faktora rizika s obzirom na činjenicu da se zdravstveni sustavi koji se suprotstavljaju pandemiji vrlo razlikuju (Zhang i sur., 2020). Budući da su zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje međusobno povezani konstrukti, u ovom istraživanju oni su tretirani kao zasebne kriterijske varijable, dok je zadovoljstvo poslom uzeto i kao prediktor u objašnjenju varijance mentalnoga zdravlja, jer se u dosadašnjim istraživanjima višestruko potvrdilo da je zadovoljstvo poslom antecedenta mentalnoga zdravlja (Cass i sur., 2003).

Za zahvaćanje *sagorijevanja na poslu* uzeta je konceptualizacija konstrukta što su je predložili Demerouti i suradnici (Demerouti i Bakker, 2008; Demerouti i sur., 2003; Bakker i Demerouti, 2008), koja podrazumijeva postojanje dviju dimenzija sagorijevanja: *iscrpljenost* i *otuđenost*. Iscrpljenost nastaje kao

posljedica izloženosti intenzivnom stresu, a otuđenost podrazumijeva općenitu distanciranost od posla (Demerouti i sur., 2010). U ovom istraživanju sagorijevanje na poslu promatrano je kao prediktorska varijabla u objašnjenju kriterija zadovoljstva poslom i mentalnoga zdravlja. Odluka o uključivanju sagorijevanja na poslu kao prediktorske varijable temelji se na rezultatima istraživanja Wolpin i sur. (1991). U svojem longitudinalnom istraživanju ispitivali su prirodu odnosa radnih stresora, sagorijevanja na poslu i zadovoljstva poslom na uzorku nastavnika. Zaključili su da je sagorijevanje antecedenta zadovoljstva poslom. Preciznije, kad se promatra veza između zadovoljstva poslom i sagorijevanja u funkciji vremena, čini se da sagorijevanje na poslu dovodi do smanjenja zadovoljstva poslom, ali ne postoji i obrnut smjer djelovanja (Wolpin i sur., 1991). I drugi su istraživači utvrdili sličan trend povezanosti među spomenutim konstruktima (npr. Lizano, 2015; Iglesias i Bengoa Vallejo, 2013).

Otpornost na stres definira se kao sposobnost pojedinca da se zaštititi od stresnih situacija, odnosno da se od njih uspješno oporavi (Smith i sur., 2008). U dosadašnjim istraživanjima utvrđene su povezanosti između otpornosti na stres i zdravstvenih ishoda u smjeru da otporniji pojedinci izvještavaju o višim razinama fizičkoga i mentalnoga zdravlja (Smith i sur., 2010) te zadovoljstva poslom (Hudgins, 2016; Rahmawati i Jagakarsa, 2013). U ovom istraživanju otpornost na stres tretirana je kao prediktorska varijabla u objašnjenju varijanci zadovoljstva poslom i mentalnoga zdravlja, pod pretpostavkom da bi ova varijabla, kao osobni resurs pojedinca, mogla imati zaštitno djelovanje na radnu i opću dobrobit.

Konačno, polazeći od rezultata dosadašnjih istraživanja koja upozoravaju na negativne efekte povećanja zahtjeva posla i opće razine stresnosti na radnu i opću dobrobit zaposlenika (McVicar, 2016; Bakker i Demerouti, 2008), a što je svakako bio slučaj za trajanja pandemije izazvane koronavirusom, opći cilj ovog istraživanja bio je ispitati odrednice radne i opće dobrobiti zdravstvenih djelatnika za trajanja pandemije izazvane virusom COVID-19. Pritom su odrednice grupirane u tri kategorije: sociodemografske varijable, koje su uključene u analize kao kontrolne varijable (dob, spol, stručna sprema i (ne)imanje djece); varijable vezane uz specifične radne zahtjeve proizišle iz prilagodbe na pandemiju ((ne)boravak u samoizolaciji, tjedni sati rada, prelazak na druge radne zadatke u pandemiji vs. rad na uobičajenim radnim zadacima) te vrsta zanimanja (liječnik ili medicinska sestra/tehničar). U treću kategoriju prediktora uvrštene su varijable sagorijevanja na poslu i otpornost.

PROBLEMI I HIPOTEZE

1. Ispitati doprinose čimbenika iz domene specifičnih radnih zahtjeva te sagorijevanja i otpornosti na stres u objašnjenju varijanci zadovoljstva poslom i mentalnoga zdravlja za trajanja epidemije uzrokovane virusom COVID-19, uz kontrolu nekih sociodemografskih faktora.

H1. Valja očekivati da će promjena radnih zahtjeva (reorganizacija rada – prelazak na rad s COVID oboljelim/suspektnim pacijentima, povećan broj radnih sati i boravak u samoizolaciji) imati negativne učinke na zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje. Također, faktori koji ulaze u domenu osobnih karakteristika sudionika, kao što su veća otpornost na stres i niža razina sagorijevanja na poslu, mogu imati značajnu (zaštitnu) ulogu u očuvanju zadovoljstva poslom i mentalnoga zdravlja.

2. Utvrditi čimbenike koji diferenciraju sudionike čije se zadovoljstvo poslom za trajanja pandemije (ni)je promijenilo.

H2. Valja pretpostaviti da će sudionici koji imaju izraženiju promjenu u radnim zahtjevima (povećan broj radnih sati, veći rizik za vlastito zdravlje i zdravlje bližnjih zbog prelaska na rad s COVID oboljelim/suspektnim pacijentima i oni koji su bili u samoizolaciji) češće izvještavati o padu razine zadovoljstva poslom. Sudionici koje karakterizira veća otpornost na stres i niža razina sagorijevanja na poslu, kao i oni koji su ostali na istom radnom mjestu kao i prije pandemije, izvještavat će o istim, nepromijenjenim razinama zadovoljstva.

METODE

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 498 zdravstvenih djelatnika, 435 žena (87,3 %) i 63 (12,7 %) muškarca iz svih županija u Hrvatskoj, odnosno 407 (81,7 %) medicinskih sestara/tehničara i 91 liječnik (18,3 %). Gotovo polovica sudionika (48 %) zaposlenici su stacionarnih zdravstvenih ustanova: kliničkih bolničkih centara, kliničkih i općih bolnica te domova za starije i nemoćne osobe, dok je 52 % sudionika zaposleno u ostalim zdravstvenim institucijama (zavod za javno zdravstvo, zavod za hitnu medicinu, dom zdravlja i sl.). Prosječna dob ispitanika bila je 39,2 ($Sd = 11,03$).

Samo jedan sudionik bio je pozitivan na COVID-19, a njih 39 (7,8 %) bilo je u samoizolaciji; 387 sudionika (77 %) u vrijeme pandemije i dalje je obavljalo svoje uobičajene radne zadatke, dok je 111 (23 %) sudionika promijenilo svoje standardno radno mjesto te bilo uključeno u izravan rad s oboljelim ili suspektnim pacijentima.

Instrumenti

U prvom dijelu upitnika nalazio se niz pitanja o sociodemografskim i radnim karakteristikama sudionika. Sudionici su izvještavali o spolu, dobi i radnom stažu, stupnju obrazovanja, broju djece i županiji u kojoj žive. Vezano uz radnu domenu prikupljeni su podaci o vrsti ustanove u kojoj su zaposleni, zanimanju i radnom mjestu (liječnici vs. medicinske sestre/tehničari), broju tjednih radnih sati za trajanja pandemije, jesu li boravili u samoizolaciji (odgovor da – ne), jesu li bili pozitivni na virus COVID-19 te o načinu organizacije rada za trajanja pandemije (u obradbi podataka sudionici su podijeljeni na one koji su bili uključeni u izravan rad s oboljelima i/ili suspektnima na COVID-19 virus i one koji su nastavili rad na svojim uobičajenim radnim mjestima). Drugi se dio upitnika sastojao od skala kojima se mjerila otpornost na stres, sagorijevanje na poslu, zadovoljstvo poslom te mentalno zdravlje.

Otpornost, definirana kao proces uspješnoga nošenja ili upravljanja sa stresnim situacijama ili traumom (Windle i sur., 2011), mjerena je *Kratkom skalom otpornosti* (engl. *Brief Resilience Scale*; Smith i sur., 2008; hrvatski prijevod Slišković i Burić, 2018). Skala sadrži šest čestica (primjer čestice: *Obično se brzo oporavim nakon teških vremena*), sudionik svoje slaganje s tvrdnjama iskazuje na skali od pet stupnjeva (1 – "uopće se ne slažem", 5 – "u potpunosti se slažem"), a ukupan rezultat formira se kao prosječan rezultat na svim česticama, pri čemu viši rezultat podrazumijeva veću razinu otpornosti. Pouzdanost tipa unutarnje konzistencije na uzorku zdravstvenih djelatnika bila je zadovoljavajuća (0,83).

Oldenburški upitnik sagorijevanja (engl. *Oldenburg Burnout Inventory*; Demerouti i Bakker, 2008; hrvatski prijevod Burić i Slišković, 2018) mjeri konstrukt sagorijevanja na poslu.

Upitnikom se mjere dvije dimenzije sagorijevanja – iscrpljenost i otuđenost. Svaka od dimenzija zahvaća se s osam čestica, od kojih su četiri usmjerene na pozitivne, a četiri na negativne aspekte. (Primjeri čestica: *Kada radim, obično se osjećam pun/a energije* (iscrpljenost); *Sve češće se događa da o svom poslu pričam na negativan način* (otuđenost)). Sudionici procjenjuju svoje slaganje s tvrdnjama na skali od 1 ("uopće se ne slažem") do 4 ("potpuno se slažem").

Uz prethodno obrnuto bodovanje pozitivnih čestica, ukupan rezultat formira se kao prosječan rezultat na pojedinoj skali. Više vrijednosti na skalama označuju višu razinu iscrpljenosti i otuđenosti, odnosno višu razinu sagorijevanja na poslu. U ovom istraživanju pouzdanost unutarnje konzistencije za skalu Iscrpljenosti zadovoljavajuća je (0,84), dok je za skalu Otuđenosti nešto niža (0,74).

Zadovoljstvo poslom mjerilo se hrvatskom verzijom Skale zadovoljstva poslom (engl. *Job Satisfaction Scale*; Judge i Klin-

ger, 2008). Skala se u prethodnim istraživanjima rabila kao mjera općega zadovoljstva poslom na heterogenim uzorcima zaposlenika. Sastoji se od pet tvrdnji (primjer tvrdnje: *Prilično sam zadovoljan sa sadašnjim poslom*), a sudionik svoje slaganje s tvrdnjama iskazuje na skali od sedam stupnjeva (1 – "uopće se ne slažem", 7 – "u potpunosti se slažem"). Konačan rezultat na skali dobiva se dijeljenjem ukupnoga zbroja vrijednosti s brojem čestica, pri čemu veća vrijednost označuje višu razinu zadovoljstva poslom. U ovom istraživanju pouzdanost tipa unutarnje konzistencije instrumenta bila je zadovoljavajuća i iznosila je 0,84.

Dodatnom česticom sudionike se pitalo što se dogodilo s njihovim zadovoljstvom poslom u vrijeme pandemije u odnosu na ranije razdoblje: smanjilo se, ostalo je isto ili je poraslo.

Kratak upitnik mentalnoga zdravlja (engl. *Mental Health Inventory* – 5; Berwick i sur., 1991; hrvatski prijevod Slišković, 2020). Upitnik sadrži pet pitanja za procjenu općega mentalnog zdravlja u proteklih mjesec dana (primjer čestice: *Koliko često ste bili nervozni?*), a sudionik na pitanja odgovara koristeći se skalom učestalosti (1 – stalno do 6 – nikada). Ukupan rezultat na skali formira se kao zbroj odgovora na sve čestice, pri čemu se teoretski raspon rezultata kreće od 5 do 30 (viši rezultat odražava višu razinu općega mentalnog zdravlja). U ovom istraživanju pouzdanost instrumenta bila je zadovoljavajuća, koeficijent pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije iznosio je 0,87.

Postupak

Istraživanje je provedeno u svibnju 2020. godine pred kraj prvoga vala pandemije uzrokovane virusom COVID-19 primjenom elektroničke verzije upitnika. Poziv za sudjelovanje u istraživanju odaslan je preko čelnika zdravstvenih ustanova, koji su poziv i poveznicu na upitnik prosljeđivali na e-mail adrese svojih zaposlenika. Sudionicama je bila zajamčena anonimnost, a ispunjavanje upitnika bilo je dobrovoljno. U uvodnom dijelu upitnika, koji je sadržavao obrazloženje i svrhu istraživanja, sudionicima je objašnjeno da se procjene odnose isključivo na vrijeme trajanja pandemije te im je ponuđen kontakt glavnog istraživača kako bi im se osigurala prilika za možebitna pitanja, komentare i sl.

REZULTATI

U Tablici 1 prikazani su deskriptivni parametri ispitivanih varijabli. Na osnovi podataka o sploštenosti i asimetričnosti distribucija može se kazati da su distribucije varijabli približno normalne. Zdravstveni radnici u ovom istraživanju izvještavaju o blago iznadprosječnim razinama otpornosti na stresne situacije, zadovoljstva poslom i mentalnoga zdravlja. Na varija-

blama sagorijevanja na poslu postignute su prosječne vrijednosti.

Kao korak koji prethodi provedbi regresijskih analiza kojima su se utvrđivali doprinosi nekih karakteristika posla i karakteristika ispitanika, uz kontrolu sociodemografskih varijabli, na zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje izračunane su korelacije između prediktorskih i kriterijskih mjera (Tablica 2). Prediktorske varijable koje su uključene u regresijske analize, a po prirodi su dihotomne, nisu prikazane u matrici korelacija.

Starija dob povezana je s nižim razinama otuđenosti i s većom razinom iscrpljenosti, a dobivene korelacije relativno su niske. Tjedni radni sati bili su povezani samo s varijablom (ne)rada s pacijentima oboljelim/suspektnim na COVID-19. Dje latnici koji su bili angažirani u dijagnostici i tretmanu oboljelih pacijenata imali su veći broj radnih sati tjedno ($r = 0,18$). Više razine otpornosti na stres korespondiraju s nižim razinama sagorijevanja na poslu, pri čemu je korelacija s iscrpljenošću nešto viša (-0,56) u odnosu na korelaciju s otuđenosti (-0,38). Izraženija otpornost na stres očekivano je značajno povezana s višim razinama mentalnoga zdravlja (0,49) i zadovoljstva poslom (0,36). Dvije dimenzije sagorijevanja na poslu očekivano su međusobno značajno pozitivno povezane (0,67). Ot uđenost i iscrpljenost u relativno su visokim, negativnim korelacijama sa zadovoljstvom poslom (-0,72; -0,65) i nešto nižim s mentalnim zdravljem (-0,47; -0,63), što je u skladu s rezultatima istraživanja Oliveira i sur. (2018). Dvije kriterijske varijable – zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje – također su relativno visoko povezane (0,56), dijele nešto više od 31 % zajedničke varijance, što je također u skladu s rezultatima dosadašnjih istraživanja (Nadinloyi i sur., 2013; Evans i sur., 2006).

Da bismo odgovorili na pitanje koji čimbenici pridonose zadovoljstvu poslom i mentalnom zdravlju zdravstvenih djelatnika za trajanja pandemije, provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize sa zadovoljstvom poslom i mentalnim zdravljem kao kriterijskim varijablama. U prvom koraku analiza uvedene su prediktorske varijable iz skupine sociodemografskih varijabli (dob, spol, stručna sprema i imanje/neimanje djece). U drugom koraku analize uvedene su prediktorske varijable vezane uz radnu domenu: zanimanje (liječnik/medicinska sestra), vrsta radnih zadataka (dihotomna varijabla – za trajanja pandemije zaposlenik je obavljao svoje redovite zadatke na redovitom radnom mjestu/rad s oboljelim ili suspektnim pacijentima), prosječan broj radnih sati tjedno i (ne)boravak u samoizolaciji. Konačno, u trećem koraku regresijske analize dodani su prediktori iz domene karakteristika zaposlenika (otpornost na stres, dimenzije konstrukta sagorijevanje na poslu – otuđenost i iscrpljenost te zadovoljstvo poslom u 2. regresijskoj analizi). Rezultati hijerarhijskih regresijskih analiza prikazani su u Tablicama 3 i 4.

Ispitivanim prediktorskim varijablama objašnjen je relativno visok postotak varijance zadovoljstva poslom (57 %) i mentalnoga zdravlja (46 %). U objašnjenju kriterija zadovoljstva poslom ni jedna od varijabli iz skupina sociodemografskih varijabli i varijabli vezanih uz radnu domenu nije značajno pridonosila objašnjenju varijance kriterija, kao ni otpornost na stres. Oba aspekta sagorijevanja na poslu (iscrpljenost i otuđenost) značajni su prediktori zadovoljstva poslom, a njihovi beta-ponderi negativnog su smjera. Dobiveni nalaz u skladu je s dosadašnjim spoznajama povezanosti ovih dvaju konstrukata (Ogresta i sur., 2008).

Kada je riječ o mentalnom zdravlju, od sociodemografskih varijabli spol se u prva dva koraka pokazao značajnim prediktorom, a (ne)imanje djece u trećem koraku regresijske analize – veće vrijednosti u kriterijskoj varijabli odgovaraju muškom spolu i osobama bez djece. Kao i kod zadovoljstva poslom, ni jedna varijabla iz domene radnoga konteksta nije bila u značajnoj vezi s kriterijskom varijablom – mentalnim zdravljem. Značajan doprinos objašnjenju varijance mentalnoga zdravlja imaju otpornost na stres i zadovoljstvo poslom (pozitivni beta-ponderi) te iscrpljenost (negativan predznak beta-pondera). Otudenost nije bila u statistički značajnoj vezi s kriterijem.

☪ **TABLICA 1**
Deskriptivni parametri
upotrijebljenih mjera
($N = 498$)

☪☪ **TABLICA 2**
Pearsonovi koeficijenti
korelacije između
prediktorskih i kriterijskih
mjera ($N = 498$)

Mjere	Broj čestica	Cronbach- -alfa	Teorijski raspon	Dobiveni raspon	<i>M</i>	<i>SD</i>	Asimetr.	Kurt.
Dob				29 – 75	39,25	11,04	0,30	-0,83
Otpornost	6	0,83	1 – 5	1 – 5	3,43	0,68	0,03	0,16
Aspekti sagorijevanja na poslu								
Otuđenost	8	0,74	1 – 4	1 – 3,9	2,14	0,49	0,22	0,06
Iscrpljenost	8	0,84	1 – 4	1 – 3,9	2,39	0,56	-0,12	-0,25
Zadovoljstvo poslom	5	0,80	1 – 7	1 – 7	5,07	1,21	-0,64	0,15
Mentalno zdravlje	5	0,87	5 – 30	6 – 30	20,18	4,31	-0,39	0,02

Mjera	2	3	4	5	6	7
1 Dob	-0,06	0,09	-0,10*	-0,07	0,13**	0,02
2 Tjedni radni sati	-	0,04	-0,04	0,06	-0,03	-0,07
3 Otpornost		-	-0,38**	-0,56**	0,36**	0,49**
4 Otudenost			-	0,67**	-0,72**	-0,47**
5 Iscrpljenost				-	-0,65**	-0,63**
6 Zadovoljstvo poslom					-	0,56**
7 Mentalno zdravlje						-

Napomena: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

		Korak 1 β	Korak 2 β	Korak 3 β
Korak 1	Dob	0,12	0,11	0,00
	Spol (1-Ž; 2-M)	0,07	0,06	0,04
	Stručna sprema	0,02	-0,03	-0,02
	Djeca (1-da; 2-ne)	-0,02	-0,03	-0,05
	$F = 2,78; p = 0,026$			
Korak 2	Zanimanje (1-ms/t; 2-liječnik)		0,10	0,06
	Redovit rad (1)/rad s Cov. pac. (2) ^x		-0,02	0,01
	Samoizolacija (1-da; 2-ne)		-0,05	-0,04
	Tjedni radni sati		-0,03	-0,04
	$F = 1,33; p = 0,258$			
Korak 3	Otpornost			-0,01
	Otuđenost			-0,52**
	Iscrpljenost			-0,30**
	$F = 210,86; p = 0,000$			
	Korigirani R^2	0,014	0,017	0,57**
	ΔR		0,011	0,547**

TABLICA 3
Hijerarhijska regresijska analiza za kriterijsku varijablu zadovoljstvo poslom (N = 498)

Napomena: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ^x Redovit rad na odjelu (radnom mjestu) / Rad s pacijentima pozitivnima i/ili suspektnima na virus Covid-19

		Korak 1 β	Korak 2 β	Korak 3 β
Korak 1	Dob	0,08	0,06	-0,00
	Spol (1-Ž; 2-M)	0,17**	0,16**	0,06
	Stručna sprema	-0,00	-0,03	-0,04
	Djeca (1-da; 2-ne)	0,01	0,09	0,08*
	$F = 2,78; p = 0,026$			
Korak 2	Zanimanje (1-ms/t; 2-liječnik)		0,07	-0,00
	Redovit rad (1)/rad s Cov. pac. (2) ^x		0,00	0,01
	Samoizolacija (1-da; 2-ne)		0,04	0,03
	Tjedni radni sati		-0,08	-0,05
	$F = 1,33; p = 0,258$			
Korak 3	Otpornost			0,20**
	Otuđenost			0,04
	Iscrpljenost			-0,34**
	Zadovoljstvo poslom			0,31**
	$F = 210,86; p = 0,000$			
	Korigirani R^2	0,028	0,03	0,46**
	ΔR		0,01	0,43**

TABLICA 4
Hijerarhijska regresijska analiza za kriterijsku varijablu mentalnoga zdravlja (N = 498)

Napomena: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ^x Redovit rad na odjelu (radnom mjestu) / Rad s oboljelim pacijentima i/ili suspektnima na virus Covid-19

Drugi dio istraživanja bio je usmjeren prema utvrđivanju čimbenika iz radne i osobne domene sudionika povezanih sa smjerom promjena u zadovoljstvu poslom u vrijeme pandemije, odnosno uz porast, pad ili zadržavanje prethodne razine zadovoljstva poslom, što je bila jedna od čestica u primijenjenom upitniku. U analizama je primijenjen hi-kvadrat test za dihotomne varijable ((ne)promjena radnoga mjesta u pandemiji; vrsta zanimanja (liječnik/medicinska sestra); (ne)boravak u samoizolaciji i (ne)imanje djece), a za kontinuirane varijable (Tablica 5) niz jednosmjernih analiza varijance u kojima je kategorija ispitanika tretirana kao nezavisna varijabla, a zavisne varijable bile su dob, radni sati, otpornost na stres, mentalno zdravlje, iscrpljenost i otuđenost.

Prvo smo utvrđivali jesu li eventualne promjene u zadovoljstvu poslom jednake kod djelatnika koji su ostali na istom radnom mjestu i onih koji su prešli na rad s pacijentima oboljelim/suspektnim na COVID. S obzirom na znatno povećanje radnih zahtjeva u drugoj kategoriji ispitanika, očekivano je da će ih karakterizirati smanjenje zadovoljstva poslom. Hi-kvadrat je uistinu značajan, $\chi^2 = 15,24$ ($df = 2$; $p < 0,05$), no dobivene promjene nisu bile u očekivanom smjeru. U obje skupine najviše ih pripada kategoriji djelatnika čije je zadovoljstvo poslom ostalo isto. Iz kategorije djelatnika koji su ostali na istom radnom mjestu 60 % ($n = 234$), a iz kategorije djelatnika koji su prešli na rad s oboljelim/suspektnim pacijentima 44 % ($n = 49$). Sljedeća kategorija po postotku zastupljenosti sudionika raspoređenih u dvije navedene skupine jesu sudionici koje karakterizira pad zadovoljstva poslom. Iz kategorije djelatnika koji su ostali na istom radnom mjestu 32 % ($n = 123$) te 37 % ($n = 41$) onih koji su sudjelovali u skrbi za oboljele/suspektne pacijente. Najveće iznenađenje jest činjenica da je u kategoriji sudionika kod kojih je došlo do povećanja zadovoljstva poslom veći postotak djelatnika koji su radili s oboljelim/suspektnim pacijentima (19 %; $n = 21$) u odnosu na one koji su obavljali iste radne zadatke kao i prije pandemije (7 %; $n = 30$).

Nadalje, kada su sudionici podijeljeni u dvije grupe s obzirom na vrstu zanimanja (liječnik/medicinska sestra; $\chi^2 = 2,46$; $p = 0,292$), boravak u samoizolaciji (da/ne; $\chi^2 = 2,3$; $p = 0,20$) te (ne)imanje djece ($\chi^2 = 2,66$; $p = 0,264$), uspoređivane su promjene u zadovoljstvu, a dobiveni hi-kvadrati nisu značajni.

U nastavku slijedi prikaz jednosmjernih analiza varijanci u kojima su sudionici kategorizirani u tri skupine. Jednu skupinu predstavljaju sudionici čija je razina zadovoljstva poslom opala tijekom pandemije u odnosu na prethodni radni period, drugu skupinu čine sudionici čija je razina zadovoljstva ostala ista, dok treću čine sudionici kod kojih je došlo do povećanja zadovoljstva poslom.

Varijabla	1. grupa <i>M (sd)</i>	2. grupa <i>M (sd)</i>	3. grupa <i>M (sd)</i>	<i>F (df)</i>	<i>p</i>
Dob	37,88 (9,63)	39,71 (11,44)	41,08 (12,65)	2,21 (2/495)	0,11
Radni staž	16,35 (0,88)	17,72 (0,67)	20,15 (1,58)	2,33 (2/495)	0,09
Tjedni radni sati	56 (8,61)	48 (7,98)	69 (11,3)	6,74 (2/495)	0,001
Otpornost	3,17 (0,05)	3,52 (0,04)	3,71 (0,09)	20,38 (2/495)	0,00
Otuđenost	2,43 (0,04)	2,04 (0,03)	1,83 (0,06)	52,42 (2/495)	0,00
Iscrpljenost	2,67 (0,04)	2,26 (0,03)	2,24 (0,07)	34,63 (2/495)	0,00
Mentalno zdravlje	17,43 (0,30)	21,45 (0,23)	21,98 (0,54)	62,17 (2/491)	0,00
Zadovoljstvo poslom	4,32 (0,09)	5,40 (0,06)	5,69 (0,15)	59,80 (2/495)	0,00

● **TABLICA 5**
Prikaz vrijednosti
jednosmjernih analiza
varijanci između tri
skupine zdravstvenih
djelatnika: 1 – pad
zadovoljstva ($n = 164$),
2 – isto zadovoljstvo
($n = 283$), 3 – povećanje
zadovoljstva
($n = 51$)

Iz Tablice 5 vidi se da se sudionici iz ove tri kategorije nisu razlikovali po dobi ni po duljini radnoga staža, ali na svim ostalim varijablama, koje se odnose na psihološke karakteristike sudionika te na radne sate, pronađene su razlike. Sudionici koji su izvijestili o porastu zadovoljstva poslom imali su u prosjeku dulje radno vrijeme u odnosu na one kojima se zadovoljstvo nije promijenilo. Kada je riječ o otpornosti, mentalnom zdravlju i općoj razini zadovoljstva poslom, post-hoc analizama utvrđeno je da nema razlike kod sudionika kojima je razina zadovoljstva poslom ostala ista i onih kod kojih je došlo do povećanja zadovoljstva, no ove dvije skupine sudionika razlikuju se od sudionika kod kojih je došlo do pada zadovoljstva poslom. Kako je riječ o poželjnim karakteristikama koje upućuju na kapacitet nošenja sa stresom (otpornost) te na razinu dobrobiti (mentalno zdravlje i opća razina zadovoljstva poslom), ne čudi što niže vrijednosti na ovim varijablama imaju oni sudionici kod kojih je došlo do pada zadovoljstva poslom. Na dvjema dimenzijama sagorijevanja, otuđenosti i iscrpljenosti dobivene su promjene očekivano suprotnoga smjera, odnosno njihova je razina veća kod sudionika koji su doživjeli pad zadovoljstva poslom. Za dimenziju iscrpljenosti također je, kao i kod poželjnih psiholoških karakteristika, utvrđeno da se sudionici kod kojih je zadovoljstvo ostalo isto ili se povećalo ne razlikuju, dok se sve tri grupe međusobno razlikuju na dimenziji otuđenosti. Najveća vrijednost karakterizira one s padom zadovoljstva, a najniža razina otuđenosti karakterizira one kod kojih je došlo do povećanja zadovoljstva poslom. Sve opisane razlike značajne su uz $p < 0,01$.

RASPRAVA

S obzirom na to da se ovaj rad bavi zadovoljstvom poslom i mentalnim zdravljem zdravstvenih djelatnika u Republici Hrvatskoj za trajanja pandemije COVID-19, idealno polazište za raspravu bila bi usporedba rezultata ovog istraživanja s rezultatima nekih istraživanja prije pandemije, također provedenih na zdravstvenim djelatnicima u Hrvatskoj. Nužno bi bilo

da su se u usporednim istraživanjima rabili isti mjerni instrumenti. Kada je riječ o zadovoljstvu poslom, pronašli smo dva istraživanja (Mrduljaš-Đujić i sur., 2010; Ogresta i sur., 2008) koja su uključivala uzorke zdravstvenih djelatnika u RH, no u njima su uzeti mjerni instrumenti koji se razlikuju od naših, pa usporedba, nažalost, nije moguća. Kada je riječ o mentalnom zdravlju (Tomljenović i sur., 2014), ali i sagorijevanju (Pintarić Japec i sur., 2019; Tomljenović i sur., 2014), ponovno nailazimo na isti problem različitih mjernih instrumenata. Stoga su, radi uvida u radnu i opću dobrobit naših zdravstvenih djelatnika u vrijeme pandemije, uspoređeni rezultati ovog istraživanja s istraživanjima koja su se koristila istim mjernim instrumentima na ispitanicima iz Hrvatske, ali na drugim profesijama i u ranijim razdobljima. Kada je riječ o zadovoljstvu poslom, Slišković i suradnici (2016) proveli su istraživanje na učiteljima razredne i predmetne nastave, a usporedbom s njihovim rezultatima zaključeno je da su zdravstveni djelatnici ($M_Z = 5,07$; $sd_Z = 1,21$) tijekom pandemije zadovoljniji poslom ($p < 0,01$) u odnosu na učitelje ($M_U = 4,17$; $sd_U = 0,57$) prije pandemije. Njihovo je zadovoljstvo poslom veće, usprkos tome što je njihova razina sagorijevanja, i to na obje dimenzije, također veća (iscrpljenost – $M_Z = 2,39$; $sd_Z = 0,56$; $M_U = 2,22$; $sd_U = 0,49$; $p < 0,01$; otuđenost – $M_Z = 2,14$; $sd_Z = 0,49$; $M_U = 1,99$; $sd_U = 0,45$; $p < 0,01$) u odnosu na učitelje. Za mentalno zdravlje napravljena je usporedba s pomorcima (Slišković i Penezić, 2017) te je utvrđeno da zdravstveni djelatnici ($M_Z = 20,18$; $sd_Z = 4,31$) imaju niže razine ($p < 0,01$) mentalnoga zdravlja od pomoraca ($M_P = 22,50$; $sd_P = 3,42$), no naravno da ne možemo razlučiti efekte profesije od efekta vremena, odnosno konteksta ispitivanja.

Unatoč tome što nemamo podatka o tome kakvo je zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje zdravstvenih djelatnika bilo prije pandemije, neminovno je da su s pandemijom nastupile promijenjene radne okolnosti prema bitnom povećanju stresa i radnom opterećenju. S obzirom na navedeno, cilj ovog rada bio je ispitati doprinose specifičnih radnih zahtjeva koji su "nastali" u pandemiji, kao i nekih individualnih karakteristika sudionika, uz kontrolu sociodemografskih faktora, na zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje za trajanja prvoga vala pandemije izazvane virusom COVID-19.

Skupom prediktora objašnjeno je 57 posto varijance zadovoljstva poslom. Međutim, suprotno našim očekivanjima, ni jedan faktor iz skupine sociodemografskih varijabli, kao ni iz skupine radnih zahtjeva, nije značajno pridonosio objašnjenju varijance kriterija. Zadovoljstvo poslom zdravstvenih djelatnika za pandemije virusom COVID-19 nije bilo dotaknuto opsežnim organizacijskim promjenama u zdravstvenom sustavu, nego je primarno bilo vezano uz konstrukt sagorijevanja na poslu, i to uz obje njegove dimenzije. Čak ni otpornost

na stres nije bila značajan prediktor kriterija, dok su obje dimenzije sagorijevanja na poslu u značajnoj mjeri pridonijele objašnjenju kriterija u očekivanom smjeru. Veće razine iscrpljenosti i otuđenosti predviđaju niže razine zadovoljstva poslom. Dobiveno je u skladu s brojnim istraživanjima (npr. Lizano, 2015; Wolpin i sur., 1991) koja su utvrdila negativne efekte sagorijevanja na zadovoljstvo poslom i općenitu dobrobit. Međutim, treba napomenuti da su prosječni rezultati u ovom istraživanju i uzorku na obje dimenzije sagorijevanja nešto niži ($p < 0,05$) u odnosu na rezultate istraživanja iz Irske (Chernoff i sur., 2019). Usporedbe radi, prosječna vrijednost na dimenziji otuđenosti u ovom istraživanju bila je 2,14, a u irskom uzorku medicinskih sestara, mjerena istom skalom, iznosila je 2,29. Slično je i s dimenzijom iscrpljenosti; u našem uzorku ona je iznosila 2,39, dok irske medicinske sestre na ovoj dimenziji ostvaruju prosječan rezultat od 2,58. Iz ovih rezultata može se reći da se zadovoljstvo poslom zdravstvenih djelatnika u pandemiji ne može predvidjeti na osnovi nastalih organizacijskih promjena u radu prilikom pandemije, dok razine sagorijevanja pridonose objašnjenju zadovoljstva poslom.

Sličan trend odnosa prediktorskih varijabli i kriterija repliciran je i na kriterijskoj varijabli mentalnoga zdravlja, a ukupan postotak varijance kriterija koji je objašnjavao set prediktora iznosio je 46 %. Od sociodemografskih varijabli samo su ženski spol (u prva dva koraka) i neimanje djece (u trećem koraku analize) bili pozitivni prediktori mentalnoga zdravlja, ali s vrlo malim doprinosom u objašnjenju varijance kriterija. Dobiveni rezultati, iako u maloj mjeri pridonose objašnjenju, u skladu su s redovito repliciranim rezultatima o višim vrijednostima mentalnoga zdravlja kod muškaraca (Kramer i sur., 2021) i kod osoba bez djece (Atlas i sur., 2020). Ipak, većinu varijance kriterija objašnjavaju varijable otpornost na stres i zadovoljstvo poslom kao pozitivni prediktori te iscrpljenost kao negativan prediktor mentalnoga zdravlja, dok druga dimenzija sagorijevanja – otuđenost – nije bila statistički značajna. I u prethodnim istraživanjima mentalno je zdravlje bilo u vezi s otpornosti (Kemper i sur., 2015; Haddadi i Ali Besharat, 2010), zadovoljstvom poslom (Cass i sur., 2003; Barrios-Choplin i sur., 1997) i mjerama sagorijevanja (Burić i Slišković, 2018; Papatthanasiou, 2015).

U drugom dijelu istraživanja bavili smo se pitanjem u kojim se varijablama iz skupine sociodemografskih, radnih i individualnih faktora razlikuju sudionici koji su izvještavali da na njihovo zadovoljstvo poslom pandemija nije utjecala od onih koji izjavljuju da im se zadovoljstvo poslom povećalo, odnosno smanjilo. Kao i u prethodnim analizama, većina sociodemografskih varijabli nije bila u vezi s odgovorom na

navedeno pitanje, međutim, dobiveni su zanimljivi rezultati glede varijable broja radnih sati. Sudionici kojima je zadovoljstvo poslom u pandemiji poraslo bili su ujedno i zaposlenici s najvećim brojem prekovremenih radnih sati. Navedeno može biti posljedica porasta motivacijske komponente posla dijelom uzrokovane financijskom dobrobiti i općedruštvenom javnom zahvalom te priznanjem zdravstvenim djelatnicima. Dodatno, pokazalo se da djelatnici koji su uključeni u izravan rad s COVID suspektnim i pozitivnim pacijentima češće izvještavaju o porastu zadovoljstva, što je potvrđeno i u nedavnom istraživanju u Kini (Yu i sur., 2020). Unatoč iznadprosječno dugom radnom vremenu i povećanom riziku (osobnom i za članove njihovih obitelji), zdravstveni djelatnici iz kategorije izravnoga rada s oboljelim ili suspektnim pacijentima još više cijene svoj posao, što se odražava na porast zadovoljstva poslom. Percepcija svrhovitosti, osjećaj da se pridonosi društvu i želja da se pomogne zasigurno su neki od faktora koji mogu objasniti dobivene rezultate.

Varijable koje su dodatno diferencirale zdravstvene djelatnike čije se zadovoljstvo poslom u pandemiji (ni)je mijenjalo jesu otpornost na stres, obje komponente sagorijevanja i mentalno zdravlje. Logično, tri grupe sudionika razlikovale su se i u općoj razini zadovoljstva poslom na očekivan način – najviša razina zadovoljstva u grupi koja izvještava o rastu, a najniža u grupi koja govori o padu zadovoljstva poslom. Oni sudionici kojima je zadovoljstvo poslom opalo u pandemiji izvještavaju o nižoj otpornosti na stres, višim razinama sagorijevanja i lošijem mentalnom zdravlju u odnosu na one kod kojih je zadovoljstvo ostalo isto ili je poraslo.

Iz rezultata ovog istraživanja generalno se može zaključiti kako su za radnu i opću dobrobit mnogo važnije karakteristike sudionika koje im pomažu da se zaštite od stresa i uspješnije njime upravljaju od objektivnih radnih opterećenja. Uprave zdravstvenih ustanova trebaju pronaći mogućnosti koje bi dodatno utjecale na razvoj i osnaživanje osobnih resursa zaposlenika (Smokrović i sur., 2019).

Doprinos ovog istraživanja očituje se u detaljnijem uvidu u uspješnost zdravstvenih djelatnika u nošenju s prilagodbom na pandemiju. Čini se da se naši zdravstveni djelatnici vrlo uspješno i s očuvanom radnom i općom dobrobiti prilagođavaju novonastalim okolnostima. Međutim, provedeno istraživanje imalo je i niz ograničenja. Sudjelovanje je bilo dobrovoljno, provodilo se elektronički, što je moglo imati za posljedicu veću samoselekciju sudionika. Moguće je da osobe koje su imale izraženije poteškoće na poslu i u nošenju s posljedicama pandemije nisu ni bile motivirane za sudjelovanje u ovom istraživanju. Također, s obzirom na okolnosti i pritisak javnosti, moguće je da su zdravstveni djelatnici koji su su-

djelovali u istraživanju davali socijalno poželjne odgovore. Dobiveni uzorak nije bio reprezentativan, a sve zajedno smanjuje mogućnost generalizacije dobivenih rezultata.

ZAKLJUČAK

1. Rezultati provedenog istraživanja upućuju na značajnu ulogu sagorijevanja na poslu u objašnjenju varijance zadovoljstva poslom u očekivanom smjeru, odnosno, više razine obiju dimenzija sagorijevanja negativni su prediktori zadovoljstva poslom. Organizacijske promjene nastale zbog pandemije nisu pridonijele objašnjenju zadovoljstva poslom. Ni mentalno zdravlje nije objašnjeno promjenama nastalima zbog reorganizacije rada u pandemiji, dok poseban doprinos imaju otpornost na stres, kao pozitivan prediktor, te dimenzija iscrpljenost, ali ne i otuđenost, kao negativan prediktor mentalnoga zdravlja.

2. Zdravstveni djelatnici kojima je zadovoljstvo poslom u pandemiji poraslo ili ostalo isto ujedno su i otporniji na stres, manje su iscrpljeni i otuđeni, viših su razina mentalnoga zdravlja u odnosu na one kojima je zadovoljstvo poslom u pandemiji opalo. Osim navedenoga, zaposlenici kojima je zadovoljstvo poslom raslo ujedno su imali i prosječno najviše prekovremenih sati i češće su radili s COVID pozitivnim i suspektim pacijentima u odnosu na sudionike čije je zadovoljstvo poslom opalo ili je ostalo isto.

LITERATURA

Atas, O., Yildirim, T. T., Kadir, Y., Tekin, S., Oztekin, F. i Gezer, A. (2020). Investigation of healthcare workers attitudes and practice towards the COVID-19 pandemic. *Acta Medica Mediterranea*, 36(4), 2427–2432. https://doi.org/10.19193/0393-6384_2020_4_377

Aziz, Y., Waleed, M. i Rehman, A. (2019). Job satisfaction among doctors and nurses of Shalamar Hospital. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 13(4), 1021–1023.

Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Bakker, A. B., Demerouti, E. i Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>

Barrios-Choplin, B., Mccraty, R. i Cryer, B. (1997). An inner quality approach to reducing stress and improving physical and emotional wellbeing at work. *Stress Medicine*, 13(3), 193–201. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199707\)13:3<193::AID-SMI744>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199707)13:3<193::AID-SMI744>3.0.CO;2-I)

Berwick, M., Murphy, J. M., Goldman P. A., Ware, J. E., Jr., Barsky, A. J. i Weinstein, M. C. (1991). Performance of a FiveItem Mental Health Screening Test. *Medical Care*, 29(2), 169–176. <https://doi.org/10.1097/00005650-199102000-00008>

- Burić, I. i Slišković, A. (2018). Oldenburški upitnik sagorijevanja. U A. Slišković, I. Burić, V. Čubela Adorić, M. Nikolić i I. Tucak Junaković (Ur.), *Zbirka psiholoških skala i upitnika* (str. 7–12). Sveučilište u Zadru.
- Cass, M. H., Siu, O. L., Faragher, E. B. i Cooper, C. L. (2003). A meta-analysis of the relationship between job satisfaction and employee health in Hong Kong. *Stress and Health*, 19(2), 79–95. <https://doi.org/10.1002/smi.959>
- Chernoff, P., Adedokun, C., O'Sullivan, I., McManus, J. i Payne, A. (2019). Burnout in the Emergency Department hospital staff at Cork University Hospital. *Irish Journal of Medical Science*, 188(2), 667–674. <https://doi.org/10.1007/s11845-018-1871-5>
- Chew, N. W. S., Lee, G. K. H., Tan, B. Y. Q., Jing, M., Goh, Y., Ngiam, N. J. H., Yeo, L. L. L., Ahmad, A., Khan, F. A., Shanmugam, G. N., Sharma, A. K., Komalkumar, R. N., Meenakshi, P. V., Shah, K., Patel, B., Chan, B. P. L., Sunny, S., Chandra, B., Ong, J. J. Y.,... Sharma, V. K. (2020). A multinational, multicentre study on the psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88(April), 559–565. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.049>
- Cucinotta, D. i Vanelli, M. (2020). WHO declares COVID-19 a pandemic. *Acta Biomedica*, 91(1), 157–160. <https://doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397>
- Demerouti, E. i Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. U J. Halbesleben (Ur.), *Stress and burnout in health care* (str. 65–78). Nova Sciences, Hauppauge.
- Demerouti, E., Mostert, K. i Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. i Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.1.12>
- Evans, S., Huxley, P., Gatley, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Medina, J., Kendall, T. i Katona, C. (2006). Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *The British Journal of Psychiatry*, 188(1), 75–80. <https://doi.org/10.1192/bjp.188.1.75>
- Faragher, E. B., Cass, M. i Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Giannis, D., Geropoulos, G., Matenoglou, E. i Moris, D. (2021). Impact of coronavirus disease 2019 on healthcare workers: Beyond the risk of exposure. *Postgraduate Medical Journal*, 97(1147), 326–328. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2020-137988>
- Greenberg, N., Docherty, M., Gnanapragasam, S. i Wessely, S. (2020). Managing mental health challenges faced by healthcare workers during Covid-19 pandemic. *BMJ*, 368(March), 1–4. <https://doi.org/10.1136/bmj.m1211>

Haddadi, P i Ali Besharat, M. (2010). Resilience, vulnerability and mental health. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 5(2), 639–642. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.157>

Hudgins, T. A. (2016). Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, 24(1), E62–E69. <https://doi.org/10.1111/jonm.12289>

Iglesias, M. E. L. i de Bengoa Vallejo, R. B. (2013). Prevalence and relationship between burnout, job satisfaction, stress, and clinical manifestations in Spanish critical care nurses. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 32(3), 130–137. <http://doi.org/10.1097/DC.0b13e31828647fc>

Judge, T i Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. U M. Eid i R. Larsen (Ur.), *The science of subjective well-being* (str. 393–413). Guilford Publications.

Kemper, K. J., Mo, X. i Khayat, R. (2015). Are mindfulness and self-compassion associated with sleep and resilience in health professionals? *Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 21(8), 496–503. <https://doi.org/10.1089/acm.2014.0281>

Kramer, V., Papazova, I., Thoma, A., Kunz, M., Falkai, P., Schneider-Axmann, T., Hierundar, A., Wagner, E. i Hasan, A. (2021). Subjective burden and perspectives of German healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 271, 271–281. <https://doi.org/10.1007/s00406-020-01183-2>

Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. *Human Service Organizations: Management, Leadership and Governance*, 39(3), 167–181. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122>

McVicar, A. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000–2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E112–E136. <https://doi.org/10.1111/jonm.12326>

Mrduljaš-Đujić, N., Kuzmanić, M., Kardum, G. i Rumboldt, M. (2010). Job satisfaction among medical doctors in one of the countries in transition: Experience from Croatia. *Collegium Antropologicum*, 34(3), 813–818.

Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H. i Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, 293–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.554>

Ogresta, J., Rusac, S. i Zorec, L. (2008). Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. *Croatian Medical Journal*, 49(3) 364–373. <https://doi.org/10.3325/cmj.2008.3.364>

Oliveira, A. M., Silva, M. T., Galvao, T. F. i Lopez, L. C. (2018). The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms. *Medicine*, 97(49), e13364, <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000013364>

Papathanasiou, I. V. (2015). Work-related mental consequences: Implications of burnout on mental health status among health care providers. *Acta Informatica Medica*, 23(1), 22–28. <https://doi.org/10.5455/aim.2015.23.22-28>

Peitl, V., Zatezalo, V. G. i Karlović, D. (2020). Mental health issues and psychological crisis interventions during the COVID-19 pandemic and earthquakes in Croatia. *Archives of Psychiatry Research*, 56(2), 193–198. <https://doi.org/10.20471/dec.2020.56.02.07>

Pintarić Japec, V., Vučemilo, L., Kust, D., Babacanli, A., Dodig, D., Štefančić, V., Vučur, K., Brechelmacher, A., Katavić, M., Luetić, K. i Kopjar, T. (2019). Burnout among Croatian physicians: A cross-sectional national survey. *Croatian Medical Journal*, 60(3), 255–264. <https://doi.org/10.3325/cmj.2019.60.255>

Rahmawati, S. W. i Jagakarsa, U. T. (2013). Employee resiliencies and job satisfaction. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v2i1.3742>

Serrano-Ripoll, M. J., Meneses-Echavez, J. F., Ricci-Cabello, I., Fraile-Navarro, D., Fiol-deRoque, M. A., Pastor-Moreno, G., Castro, A., Ruiz-Pérez, I., Zamanillo Campos, R. i Gonçalves-Bradley, D. C. (2020). Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcare workers: A rapid systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 277, 347–357. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.034>

Slišković, A. (2020). Kratki upitnik mentalnog zdravlja. U V. Čubela Adorić, I. Burić, I. Macuka, M. Nikolić Ivanišević i A. Slišković (Ur.), *Zbirka psiholoških skala i upitnika*, sv. 10 (str. 27–38). Sveučilište u Zadru.

Slišković, A. i Burić, I. (2018). Kratka skala otpornosti. U A. Slišković, I. Burić, V. Čubela Adorić, M. Nikolić i I. Tucak Junaković (Ur.), *Zbirka psiholoških skala i upitnika*, sv. 9 (str. 7–12). Sveučilište u Zadru.

Slišković, A. i Penezić, Z. (2017). Lifestyle factors in Croatian seafarers as relating to health and stress on bord. *Work*, 56(3), 371–380. <https://doi.org/10.3233/WOR-172501>

Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, 25(3), 371–392. <https://doi.org/10.5559/di.25.3.05>

Smith, B. W., Tooley, E. M., Christopher, P. J. i Kay, V. S. (2010). Resilience as the ability to bounce back from stress: A neglected personal resource? *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 166–176. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.482186>

Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. i Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>

Smokrović, E., Gusar, I., Hnatešen, D., Bačkov, K., Bajan, A., Gvozdanić, Z., Placento, H. i Žvanut, B. (2019). Influence of work motivation, work environment and job satisfaction on turnover intention of Croatian nurses: A qualitative study. *SEEMEDJ*, 3(2), 33–44. <https://doi.org/10.26332/seemedj.v3i2.110>

Song, X., Fu, W., Liu, X., Luo, Z., Wang, R., Zhou, N., Yan, S. i Lv, C. (2020). Mental health status of medical staff in emergency departments during the Coronavirus disease 2019 epidemic in China. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88(May), 60–65. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.06.002>

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Svjetska zdravstvena organizacija (SZO) (2018). https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

Tomljenović, M., Kolarić, B., Štajduhar, D. i Tesić, V. (2014). Stress, depression and burnout among hospital physicians in Rijeka, Croatia. *Psychiatria Danubina*, 26(Suppl. 3), 450–458.

Windle, G., Bennett, K. M. i Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and Quality of Life Outcomes*, 9(1), 8. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-8>

Wolpin, J., Burke, R. J. i Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44(2), 193–209. <https://doi.org/10.1177/001872679104400205>

Yang, X., Zhang, Y., Li, S. i Chen, X. (2020). Risk factors for anxiety of otolaryngology healthcare workers in Hubei province fighting coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56, 39–45. <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01928-3>

Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X. i Huang, J. (2020). Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting against COVID-19: A cross-sectional study in China. *Frontiers in Public Health*, 8(August), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>

Zakon o zdravstvenoj zaštiti. *Narodne novine*, 100/2018, 125/2019. <https://www.zakon.hr/z/190/Zakon-o-zdravstvenoj-za%C5%A1titi>

Zhang, S. X., Liu, J., Afshar Jahanshahi, A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J. i Sun, S. (2020). At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 144–146. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.010>

Job Satisfaction and Mental Health of Health Professionals in Croatia during the COVID-19 Pandemic

Andrea TOKIĆ

Department of Psychology, University of Zadar, Zadar, Croatia

Ivana GUSAR

Department of Health Studies, University of Zadar, Zadar, Croatia

Matilda NIKOLIĆ IVANIŠEVIĆ

Department of Psychology, University of Zadar, Zadar, Croatia

The aim of this study was to identify the determinants of job satisfaction and the mental health of health workers during the COVID-19 pandemic. A total of 498 health professionals participated on a voluntary basis. The variables investigated were: socio-demographic variables, work characteristics

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 30 (2021), BR. 2,
STR. 401-421

TOKIĆ, A. I SUR.:
ZADOVOLISTVO...

((non-)change of job during the pandemic, (non-)stay in self-isolation, and working hours), and personal characteristics of the employees (resilience, burnout, mental health, job satisfaction, and (non-)change of job satisfaction during the pandemic). The results indicate that job satisfaction and mental health cannot be explained by the change in working conditions during the pandemic. Exhaustion was a negative predictor of job satisfaction and mental health, while the dimension of disengagement was a negative predictor of job satisfaction, and resilience was a positive predictor of mental health. The respondents whose job satisfaction increased during the pandemic had the longest working hours and worked more often with COVID-positive and suspicious patients. Respondents whose job satisfaction decreased during the pandemic had lower resilience, mental health and higher levels of burnout compared with those whose job satisfaction remained the same or increased.

Keywords: job satisfaction, mental health, burnout, COVID-19, healthcare workers



Međunarodna licenca / International License:
Imenovanje-Nekomercijalno / Attribution-NonCommercial