

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2021

Bc. Lenka Vobořilová

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Hodnocení spokojenosti porodních asistentek při výkonu profese

Bc. Lenka Vobořilová

Diplomová práce

2021

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka Vobořilová**
Osobní číslo: **Z17209**
Studijní program: **N5345 Specializace ve zdravotnictví**
Studijní obor: **Perioperační péče v gynekologii a porodnictví**
Téma práce: **Hodnocení spokojenosti porodních asistentek při výkonu profese**
Zadávající katedra: **Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce**

Zásady pro vypracování

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace průzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **50 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0.
2. PLEVOVÁ, Ilona. *Management ošetrovatelství*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3871-0.
3. PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0703-X.
4. ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
5. VÉVODA, Jiří. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4732-3.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Jana Holá, Ph.D.**
Katedra klinických oborů

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2017**
Termín odevzdání diplomové práce: **29. dubna 2021**

doc. Ing. Jana Holá, Ph.D. v.r.
děkanka

L.S.

Mgr. Helena Poláčková v.r.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 25. března 2021

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Práci s názvem Hodnocení spokojenosti porodních asistentek při výkonu profese jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 4. 2021

Bc. Lenka Vobořilová v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce paní doc. Ing. Janě Holé, Ph.D. za trpělivost a cenné rady v průběhu realizace mé diplomové práce. Dále děkuji všem porodním asistentkám, které mi pomohly uskutečnit průzkum. Velký dík patří i mé rodině za podporu po celou dobu studia.

ANOTACE

Diplomová práce se zaměřuje na spokojenost porodních asistentek ve své profesi. Práce je složena z teoretické a praktické části. Teoretická část popisuje, kdo je porodní asistentka, co je pracovní spokojenost a jakými nástroji je pracovní spokojenost u porodních asistentek hodnocena. Praktická část práce sestává z průzkumu. Cílem práce je zjistit faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost porodních asistentek v nejmenované okresní nemocnici. Nástrojem zkoumání je standardizovaný dotazník McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS).

KLÍČOVÁ SLOVA

porodní asistentka, kompetence porodní asistentky, pracovní spokojenost, McCloskey/Mueller Satisfaction Scale

TITLE

Evaluation of the satisfaction of midwives in the performance of their profession

ANNOTATION

The thesis focuses on the satisfaction of midwives in their profession. The work is divided into the theoretical and the practical part. The theoretical part describes who a midwife is, what job satisfaction is and what tools are used to evaluate the job satisfaction of midwives. The practical part of the work consists of a survey. The aim of the work is to find out the factors that influence the job satisfaction of midwives in an unnamed district hospital. The research tool is a standardized McCloskey / Mueller Satisfaction Scale (MMSS) questionnaire.

KEYWORDS

midwife, midwife competencies, job satisfaction, McCloskey / Mueller Satisfaction Scale

OBSAH

0 Úvod.....	12
1 Kdo je porodní asistentka.....	13
1.1 Definice porodní asistentky.....	13
1.2 Získání odborné způsobilost v České Republice.....	13
1.3 Organizace porodních asistentek.....	14
2 Pracovní spokojenost	16
2.1 Spokojenost zaměstnanců ovlivňuje management kvality	16
2.2 Teorie pracovní spokojenosti	17
2.3 Faktory ovlivňující spokojenost zdravotníků v profesi.....	18
3 Motivace	23
4 Měřicí nástroje hodnotící pracovní spokojenost	25
4.1 McCloskey/Mueller Satisfaction Scale – dotazník použitý v průzkumné části práce	27
5 Význam pracovní spokojenosti pro kvalitu poskytované péče.....	29
5.1. Spojená akreditační komise.....	30
6 Průzkumná část	33
6.1 Cíle průzkumu	33
6.2 Průzkumný design.....	34
6.3 Průzkumný vzorek.....	34
6.4 Sběr dat.....	36
6.5 Analýza.....	36
6.6 Validace.....	49
7 Shrnutí výsledků	51
8 Diskuse.....	55
9 Závěr	60
10 Zdroje.....	61
11 Přílohy.....	68

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Věková struktura respondentů	34
Tabulka 2 Struktura dosaženého vzdělání	35
Tabulka 3 Struktura respondentů dle délky praxe	35
Tabulka 4 Popisné statistiky jednotlivých položek dotazníku	37
Tabulka 5 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Vztahy s ostatními sestrami"	41
Tabulka 6 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou „Plat“	41
Tabulka 7 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Zabezpečení péče o děti"	42
Tabulka 8 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Volné víkendy v měsíci"	43
Tabulka 9 Popisné statistiky jednotlivých subškál dotazníku.....	44
Tabulka 10 Wilcoxonův párový test nejhůře hodnocené subškály v porovnání s ostatními	47
Tabulka 11 Wilcoxonův párový test nejlépe hodnocené subškály v porovnání s ostatními	48
Tabulka 12 Vyhodnocení otázek přiloženým k dotazníku MMSS	50
Tabulka 13 Celkové hodnocení spokojenosti	51
Tabulka 14 Vyhodnocení položek od nejlépe hodnocené po nejhůře hodnocenou	52
Tabulka 15 Vyhodnocení subškál od nejlépe hodnocené po nejhůře hodnocenou	54
Tabulka 16 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou „Plat“	68
Tabulka 17 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Dovolená"	68
Tabulka 18 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Sociální výhody"	69
Tabulka 19 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Pracovní doba"	69
Tabulka 20 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost samostatného plánování pracovní doby"	70
Tabulka 21 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost nepřetržitě pracovat"	70
Tabulka 22 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost pracovat na částečný úvazek"	71
Tabulka 23 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Volné víkendy v měsíci" ..	71
Tabulka 24 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost plánování volných víkendů"	72

Tabulka 25 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Kompenzace za odpracované víkendy"	72
Tabulka 26 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Délka mateřské dovolené"	73
Tabulka 27 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Zabezpečení péče o děti" ..	73
Tabulka 28 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Váš přímý nadřízený"	74
Tabulka 29 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Vztahy s ostatními sestrami"	74
Tabulka 30 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Vztahy s lékaři"	75
Tabulka 31 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Metoda poskytování ošetrovatelské péče"	75
Tabulka 32 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost sociálního kontaktu s kolegy v práci"	76
Tabulka 33 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost sociálního kontaktu s kolegy mimo pracoviště"	76
Tabulka 34 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost vzájemné spolupráce s odborníky z jiných oborů"	77
Tabulka 35 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost spolupráce s fakultou se zaměřením na ošetrovatelství"	77
Tabulka 36 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost vstupu do výborů pracoviště a instituce"	78
Tabulka 37 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Kontrola nad děním na pracovišti"	78
Tabulka 38 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost kariérního růstu"	79
Tabulka 39 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Ocenění práce ze strany nadřízených"	79
Tabulka 40 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Ocenění práce ze stran spolupracovníků"	80
Tabulka 41 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Míra povzbuzování a pozitivní zpětné vazby"	80
Tabulka 42 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost podílet se na ošetrovatelském výzkumu"	81

Tabulka 43 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Příležitost k psaní odborných prací a jejich publikování"	81
Tabulka 44 Četnosti odpovědí "Vaše míra odpovědnosti a kompetence, které vykonáváte"	82
Tabulka 45 Četnosti odpovědí "Možnost ovlivnit pracovní podmínky"	82
Tabulka 46 Četnosti odpovědí "Vaše spoluúčast na organizačních rozhodnutích"	83
Tabulka 47 Četnosti odpovědí "Byl pro Vás dotazník srozumitelný?"	83
Tabulka 48 Četnosti odpovědí "Považujete způsob hodnocení za vhodný?"	84
Tabulka 49 Četnosti odpovědí "Obsáhl dotazník všechny faktory týkající se Vaší spokojenosti?"	84
Tabulka 50 Četnosti odpovědí "Souhlasíte s tím, že se na Vašem pracovišti dostatečně monitoruje Vaše spokojenost?"	85
Tabulka 51 Četnosti odpovědí "Souhlasíte s tím, že se management Vaší nemocnice dostatečně zabývá výsledky hodnocení spokojenosti zaměstnanců?"	85
Tabulka 52 Celkové hodnocení - skóre bodů jednotlivých respondentů	86

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Graf - zobrazení vyznačených položek	40
Obrázek 2 Graf - zobrazení všech subškál	45
Obrázek 3 Graf - zobrazení vyznačených subškál	46

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

Aj. – a jiný

Atd. – a tak dále

ČIA – český institut pro akreditaci

ČKPA – Česká komora porodních asistentek

ČR – Česká Republika

ČŽL – Česká ženská lobby

EMA – European Midwives Association (Evropská asociace porodních asistentek)

ICM – International Confederation of Midwives (mezinárodní konfederace porodních asistentek)

MMSS – McCloskey/Mueller Satisfaction Scale

Např. – například

o. p. s. – obecně prospěšná společnost

SAK – Spojená akreditační komise

Tzn. – to znamená

UNIPA – Unie porodních asistentek

WHO – World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)

z. s. – zapsaný spolek

0 Úvod

Práce je součástí života každého jedince a je proto důležité, aby nás naplňovala. Každý z nás si přeje být spokojený v soukromém, ale i v pracovním životě. Spokojený zaměstnanec vždy odvádí lepší práci, než ten nespokojený. Ve zdravotnictví je spokojenost obzvláště důležitá, jelikož se zde výsledky práce odráží na zdraví a životech pacientů a klientů. Na zdravotnický personál jsou kladeny čím dál vyšší nároky od zvyšujících se požadavků ve vzdělání po nedostatek personálu soustředícího se ve zdravotnictví. Porodní asistentky jsou tak často pod velkým tlakem, je proto důležité zajímat se o jejich spokojenost v profesi. (Haroková, Gurková 2012)

Cílem této diplomové práce je zmapovat pracovní spokojenost porodních asistentek v jedné konkrétní okresní nemocnici. Teoretická část popisuje, kdo je porodní asistentka, co je to pracovní spokojenost a jakými nástroji je pracovní spokojenost u porodních asistentek hodnocena. Průzkumná část zjišťuje, které faktory nejvíce ovlivňují spokojenost porodních asistentek ve výkonu profese v konkrétní okresní nemocnici. Zjištěné výsledky mohou vést ke zvýšení jejich pracovní spokojenosti na konkrétním pracovišti.

1 Kdo je porodní asistentka

Tato kapitola se zabývá tím, kdo je porodní asistentka, jak získává svou odbornou způsobilost a jaké kompetence obnáší tato profese. Dále jsou zde představeny profesní organizace, které porodní asistentky zastupují.

1.1 Definice porodní asistentky

Porodní asistentkou se stává osoba, která úspěšně ukončila vzdělávací program uznávaný v dané zemi, čímž získává požadovanou kvalifikaci pro výkon tohoto povolání. Porodní asistentka je nelékařský zdravotní pracovník pracující se ženami, kterým poskytuje podporu, odbornou radu a péči, a to jak v době přípravy na těhotenství, tak při samotné graviditě, při porodu a v poporodní době. Dokáže vést samostatně fyziologický porod a poskytnout následnou péči jak novorozencům, tak kojencům. Včas rozpozná komplikace u matky nebo dítěte a provede nezbytná opatření zahrnující i zprostředkování lékařské péče. Porodní asistentka má též důležitou úlohu v komunitní péči, kde vzdělává jak ženy, tak jejich rodiny i celé komunity. Zde zahrnuje práce předporodní přípravu, přípravu na rodičovství, může být rozšířena o reprodukční či sexuální zdraví a péči o dítě. Porodní asistentka vykonává své povolání v jakémkoli prostředí, zahrnující i domácí prostředí, ambulance zdravotních zařízení, nemocnice a kliniky zdravotních středisek. (ČKPA, 2011) Konkrétní kompetence porodních asistentek vymezuje kompetenční vyhláška 55/2011 Sb. v části druhé nazývající se „Činnosti zdravotnických pracovníků po získání odborné způsobilosti“. (Vyhláška č. 55/2011 Sb.)

1.2 Získání odborné způsobilost v České Republice

Odbornou způsobilost k výkonu povolání lze v současné době získat pouze studiem akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru, který trvá nejméně tři roky a je určen pro přípravu porodních asistentek. K výkonu povolání mají též způsobilost absolventky, které získaly odbornou způsobilost podle dřívějších právních předpisů a jejich odborná způsobilost tak zůstala zákonem č. 96/2004 Sb. nedotčena. Jedná se o absolventky středních zdravotních škol v oboru porodní asistentka nebo ženská sestra, jejichž studium prvního ročníku bylo zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997 nebo též absolventky vyšších zdravotnických škol v oboru

diplomovaná porodní asistentky, za předpokladu, že první ročník studia byl zahájen nejpozději ve školním roce 2003/2004. (MZČR, 2014)

Porodní asistentky, tak jako ostatní nelékařští zdravotníci, mají povinnost celoživotního vzdělávání. Od 1. 9. 2017 zaniká kreditní systém, se kterým zároveň zaniká povinnost pořadatelů odborných seminářů a konferencí o přiděl kreditů. Povinnost celoživotního vzdělávání je však nadále zachována a svým zaměstnancům ho plánuje a následně i kontroluje zaměstnavatel. Kontrola celoživotního vzdělávání probíhá v rámci hodnocení kvality zdravotní péče v daném zařízení. Odborné akce určené k celoživotnímu vzdělávání porodních asistentek propaguje Unie porodních asistentek (UNIPA) a Česká komora porodních asistentek (ČKPA). (Kdo je porodní asistentka, 2013)

1.3 Organizace porodních asistentek

Pracovní organizace se snaží zajistit dobré pracovní podmínky a zajistit spokojenost porodních asistentek v profesi. Profesní organizace zastupující porodní asistentky vznikají k hájení jejich zájmů, rozšíření povědomí o jejich činnosti, sledují kompetence při výkonu profese a nabízí celoživotní vzdělávání. (Plevová, 2012) Porodní asistentky zastupují v České republice tyto odborné společnosti: Česká komora porodních asistentek, Unie porodních asistentek a Česká společnost porodních asistentek.

Česká komora porodních asistentek, z. s.

Česká komora porodních asistentek (ČKPA) je nejdéle fungující a největší organizací porodních asistentek v ČR. Byla vytvořena vystoupením porodních asistentek z Gynekologicko-porodnické sekce České asociace sester v roce 1997. V roce 2005 se asociace přejmenovala na Českou konfederaci porodních asistentek. Současný název Česká komora porodních asistentek, z. s. vznikl až v roce 2016. ČKPA je začleněna do Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM) a Evropské asociace porodních asistentek (EMA). Od roku 2016 každoročně pořádá ČKPA celostátní kongres sloužící ke vzdělávání v oboru. Každoročně je též pořádána soutěž pro studentky porodní asistence o nejlepší bakalářskou práci, která má přínos pro praxi v porodní asistenci. Na odborném programu se podílejí i studentky porodní asistence. Společně s dalšími organizacemi porodních asistentek se ČKPA podílí na přípravě návrhu Zákonu o České komoře porodních asistentek. (O nás, 2013)

Unie porodních asistentek, z. s.

Unie porodních asistentek (UNIPA) je nezisková profesní organizace. Zastupuje jak porodní asistentky, tak studentky porodní asistence. Tato profesní organizace přispívá k rozvoji oboru a zvýšení kvality péče o ženu i dítě. Skýtá informační poradenství jak těhotným, tak i porodním asistentkám. Unie porodních asistentek je členem Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM), Evropské asociace porodních asistentek (EMA), České ženské lobby (ČŽL), Klubu fundraiserů Českého centra fundraisingu a projektu Slušná firma. (O nás, 2021)

Česká společnost porodních asistentek, z. s.

Spolek Česká společnost porodních asistentek (ČSPA) je neziskový, dobrovolný a nevládní. Mohou se zde sdružovat jak porodní asistentky, tak ostatní nelékařské profese podle zákona č. 96/2004 Sb. ČSPA propaguje rozvoj gynekologie a porodnictví. Cílem spolku je dosáhnouti co nejvyšší evropské úrovně. Spolek organizuje odborné přednášky, kurzy a semináře, kongresy a sympozia v regionálním, celostátním i mezinárodním měřítku. ČSPA se realizuje například i ve vědeckovýzkumné činnosti. (Stanovy, 2015)

2 Pracovní spokojenost

Ve druhé kapitole je podrobněji rozebrána problematika pracovní spokojenosti, konkrétně jaké hodnoty nám práce přináší, proč je lidský faktor důležitým a nezaměnitelným pro kvalitu ošetrovatelské péče a proč je důležitá spokojenost zaměstnanců. Dále je v této kapitole představena teorie pracovní spokojenosti, a jaké faktory ovlivňují spokojenost zaměstnanců v profesi.

Práce je ukazatelem životního způsobu každého člověka v produktivním věku a patří mezi základní lidské činnosti. Představuje různé hodnoty, jako je způsob obživy, osvojování dovedností, sociální kontakty, strukturování času nebo sebehodnocení. (Vévoda, 2013, s. 8)

Jandourek práci definuje jako *"plánovitá a vědomá činnost, kterou člověk vykonává s nasazením fyzických a duševních sil a která směřuje k uspokojení lidských potřeb."* (Jandourek, 2012, s. 191)

Člověk začal poprvé vystupovat v roli pracovníka s vlastními sociálními potřebami od 30. let 20. století. Pracovní spokojenost je jedním ze zásadních témat při řízení lidských zdrojů. Úkaz pracovní spokojenosti je zkoumán od 30. let 20. století. Indikátory pracovní spokojenosti se však stále proměňují, proto je tento výzkum stále aktuální. (Vévoda, 2013, s. 13)

Pracovní život je v dospělosti člověka hlavní činností jedince. Představuje důležitou část v našem životě. Práce člověku umožňuje uspokojit jeho potřeby. Nepracujeme jen proto, abychom uspokojili primární (základní) potřeby, člověk totiž uspokojuje daleko více svých potřeb. Díky práci můžeme uspokojovat i potřeby, které přesahují ty základní, které souvisí s existencí člověka. Toto poukazuje na fakt, že potřeby nelze dělit pouze na primární a sekundární. V odborné literatuře lze dohledat vícero typů dělení potřeb, např. dělení dle Maslowa, Madsena, Murraye, Alderfera, aj. (Slezáčková, 2012, s. 233)

2.1 Spokojenost zaměstnanců ovlivňuje management kvality

Lidský faktor je nezastoupitelným pro špičkovou ekonomickou výkonost i kvalitu poskytované péče, na což se někdy zapomíná. Ačkoli zdravotní zařízení disponuje nejmodernějším vybavením, o trvalém úspěchu či neúspěchu zařízení rozhodují lidské zdroje. Země s vyspělým ekonomickým systémem věnují řízení lidských zdrojů zvláštní pozornost. Některá zdravotnická zařízení v ČR nevěnují personální politice tolik pozornosti. Výběr vhodného člověka může ale ovlivnit trvalou úspěšnost zdravotního zařízení. (Škrla, Škrlová, 2008, s. 77)

Personální politika zdravotnických zařízení by do svých cílů měla řadit i snížení fluktuace zaměstnanců a rozvíjet jejich potenciál. Vedoucí personálního oddělení by se měli ptát, zda je v zařízeních sledována míra spokojenosti zaměstnanců a jaké jsou strategie k snížení fluktuace zdravotníků. (Škrla, Škrlová, 2008, s. 78)

2.2 Teorie pracovní spokojenosti

V současné době se objevuje větší množství názorů na to, co je pracovní spokojenost. Spector (1997) tvrdí, že převládá koncept pracovní spokojenosti jako pozitivního nebo negativního postoje, který lidé vůči své práci zaujímají. Kollárik (1986) zdůrazňuje rozdíl mezi pojmy spokojenost s prací a spokojenost v práci. Spokojenost s prací určují nároky na pracovní úkoly, na jejich plnění a odměna za vykonanou práci. Oproti tomu spokojenost v práci zahrnuje povahové rysy pracovníka v souvislosti s pracovními podmínkami.

Autor Nakonečný (2005, s. 111) prohlašuje o pracovní spokojenosti to, že má vztah k sociálně-psychologickým aspektům. Závisí zde tedy na sociálním klimatu na pracovišti, jako je přátelská atmosféra. Pracovní spokojenost pak může být jak příčinou, tak důsledkem pracovního výkonu.

Pauknerová (2006, s. 180) vymezuje pojem pracovní spokojenost jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami nebo jako podmínku k efektivnímu využití pracovní síly. Z pohledu pracovníka je spokojenost spojena se seberealizací (radost z odvedené práce) nebo se sebeuspokojením (následná pasivita).

Kociánová (2010, s. 35) hodnotí pracovní nespokojenost či spokojenost jako komplexní jev. Spokojenost pracovníka je vždy subjektivní. Obecně člověk většinou není zcela spokojený nebo naopak zcela nespokojený. Zaměstnanec reaguje na události, které jsou vnímány a prožívány zcela subjektivně. Pracovní spokojenost je tedy ovlivňována charakterovými vlastnostmi člověka, které mají vliv na utváření pracovních postojů.

Autoři Bedrnová a Nový charakterizují pracovní spokojenost třídimentionálně – první případ je popisován jako stav, kdy je spokojenost s pracovními podmínkami a samotnou prací brána jako měřítko hodnocení personální politiky firmy. Z tohoto bývá uváděna přímá úměra – čím větší je pracovní spokojenost, tím lépe se daná společnost stará o zaměstnance. Druhý případ je vnímán jako kritérium pro hodnocení personální politiky nebo jako hnací síla jedince, kdy pracovní spokojenost vyplývá z uspokojení ze smysluplné práce. Zaměstnanec zde pocítuje naplnění

ze svého vlastního uplatnění. Třetí případ charakterizuje spokojenost jako překážku v práci. Pracovník dosahuje v práci nízkých cílů, které jsou pro něj ale dostačující. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 260)

Luthans popisuje tři dimenze pracovní spokojenosti odlišně: jako emocionální odpověď na pracovní situaci, jako reakci na splněné či nesplněné očekávání a jako jev vyjadřující některé vzájemně spjaté postoje. Pracovní spokojenost vysvětluje tak, že pokud jedinec není spokojený s výsledkem své činnosti, je to příležitost ze zdokonalení sebe samého. Naopak při pracovní nespokojenost může docházet k fluktuaci, ke zvýšené nemocnosti apod. (Štikar, 2003, s. 111)

Do tří oblastí rozdělili pracovní spokojenost také autoři Drenth, Thierry a Wolff. První představuje spokojenost jako výsledek periody chování. Hodnotí zde výsledek jedince z hlediska jeho potřeb, cílů a hodnot. Druhá oblast popisuje spokojenost jako složky kontrolního a regulačního systému, v tomto případě vede nespokojenost k hledání možnosti zdokonalení. Třetí oblast vysvětluje spokojenost jako příčinu následného chování, kdy nespokojenost v tomto případě vede naopak k fluktuaci zaměstnance. (Štikar, 2003, s. 112)

Různá pojetí pracovní spokojenosti představují Gebert a Rosenstiel. Tito autoři rozdělují pracovní spokojenost na motivační (s orientací na potřeby) a situační (orientovanou na pobídky), také na celkovou a jednotlivou spokojenost, dále jako orientovanou na minulost nebo budoucnost a také na přechodný stav a jako časově stabilní reakci. Tito autoři poukazují na fakt, že pojetí pracovní spokojenosti je užíváno různorodě a je zde možná rozmanitost. Například zaměstnanec je spokojen se svými kolegy, ale ne s pracovním prostředím. (Nakonečný, 2005, s. 111-112)

Spokojenost v práci lze také zobrazit pomocí úsečky, která má uprostřed nulový bod. Levá strana je částí negativní, pravá část je pozitivní. Na takovéto úsečce můžeme jednoduše označit míru své pracovní spokojenosti a nespokojenosti. Jako optimální považujeme mírnou spokojenost. V některých případech se dokonce za optimální považuje mírná nespokojenost, která působí stimulačně na provedení určitých změn. Škodlivými označujeme obě krajní části úsečky, tzn. nadměrná spokojenost i nadměrná nespokojenost. (Plevová a kolektiv, 2012, s. 162)

2.3 Faktory ovlivňující spokojenost zdravotníků v profesi

Pracovní spokojenost je ovlivňována řadou nejrůznějších faktorů. Například podle Plevové a kolektivu (2012, s. 161-162) můžeme tyto faktory rozdělit na vnitřní a vnější. Vnitřní faktory

prokazatelně ovlivňují spokojenost v práci. Patří sem charakterové vlastnosti každého pracovníka. Jdou dále členit na dvě skupiny - subjektivní a objektivní. K subjektivním řadíme vlastnosti a schopnosti každého jedince, mezi objektivní patří pohlaví, věk, vzdělání, rodinný stav, délka praxe v oboru atd. Vnější faktory nejsou přímo spojené s pracovníkem, ale ovlivňují jeho pracovní podmínky. Řadíme sem pracovní prostředí, vybavenost pracoviště, sociální prostředí, pracovní tým, druh pracovní činnosti, styl vedení a jiné. (Plevová a kolektiv, s. 161-162, 2012)

Jako nejdůležitější faktory uvádí Plevová a kolektiv (2012) následující.

- Mzda – Nedostatečná mzda vede k nespokojenosti pracovníka. Naproti tomu dostatek peněz, který je vnímán subjektivně, ještě nezajišťuje dlouhodobou spokojenost. Toto označuje Herzbergova dvoufázová teorie jako dissatisfaktor. Finanční odměna má odlišný vliv na spokojenost i motivaci každého pracovníka. Každý podnik by měl usilovat o co nejvyšší spravedlnost ve finančním odměňování pracovníků, aby tak minimalizoval riziko demotivace zaměstnanců.
- Charakter práce – Ke spokojenosti každého pracovníka přispěje taková práce, která je pestrá a zajímavá, poskytuje možnost seberealizace a poskytuje zaměstnancům zpětnou vazbu.
- Vedení – Nadřízený pracovník spoluutváří sociální klima v zaměstnání a podílí se do značné míry na spokojenosti zaměstnanců. Pokud je nadřízený pracovník nerozhodný, nespravedlivý či nedůsledný, může způsobit negativní vliv u svých podřízených. Naopak pozitivně působí, je-li spravedlivý, rozhodný a sociálně citlivý. Zaměstnanci též oceňují, mohou-li se podílet na rozhodování.
- Vztahy na pracovišti – Pracovní vztahy zahrnují přátelství, ale i konflikty a neshody mezi spolupracovníky. Tento faktor výrazně ovlivňuje spokojenost zaměstnanců.
- Fyzické podmínky – Mezi fyzické podmínky patří hluk, osvětlení, vlhkost, proudění vzduchu, teplota, prašnost, vibrace, barevné řešení a celkové uspořádání pracoviště. Pokud tyto faktory působí nepříznivě nebo dokonce škodlivě, představují význačnou roli v pracovní nespokojenosti.
- Zaměstnanecké výhody – Mezi výhody můžeme zahrnout příspěvky na stravování, kulturu, sport, rekreaci či ubytování nebo penzijní připojištění. Význam těchto výhod je získat a udržet kvalitní zaměstnance a posílit jejich oddanost vůči zdravotnickému zařízení. Tato forma péče o zaměstnance nemá přímý vliv na výkon nebo motivaci, vede však ke spokojenosti a

stabilizaci pracovníků. Zaměstnavatel by měl zajistit atraktivitu zaměstnaneckých výhod, aby plnily své cíle. (Plevová a kolektiv, s.161-162, 2012)

Kociánová (2010, s 35) rozděluje faktory ovlivňující pracovní spokojenost mírně odlišně:

- faktory týkající se vlastní pracovní činnosti – obsah práce, charakteristika práce, pracovní podmínky, odměňování, ocenění, uznání, profesní rozvoj, styl vedení, péče o zaměstnance, pracovní postup, mezilidské vztahy, bezpečnost práce,
- faktory týkající se osobnostní charakteristiky jedince – věk, pohlaví, rodinný stav, vzdělání, praxe, motivace, hodnoty, potřeby, schopnosti, zájmy,
- faktory mimoorganizační. – politika, legislativa, trh práce, konkurence.

Faktory posilující pracovní spokojenost jsou:

- průhledná organizační a personální politika,
- různorodost práce,
- přiměřené a jasné cíle vlastní práce,
- větší autonomie zaměstnance,
- možnost využití vlastních zkušeností a schopností,
- ocenění práce a sociální pozice v organizaci a ve skupině,
- finanční ohodnocení,
- bezpečnost vykonané práce,
- spolupráce a dobré mezilidské vztahy.

Faktory zeslabující pracovní spokojenost jsou:

- časový stres,
- převaha nepředvídatelných jevů při práci,
- pracovní zátěž,
- nereálné nároky na práci,
- špatné vztahy na pracovišti,
- nedostatek času na osobní život,
- psychosomatické důsledky. (Kociánová, s 36, 2010)

Výkon povolání ve zdravotnictví je spojený s vysokou mírou stresového vypětí. Nadměrná zátěž pak reálně ohrožuje pracovní činnost vyšším rizikem chybných rozhodnutí, výkonů, časté jsou i pracovní úrazy nebo psychosomatická onemocnění pracovníků. Toto bývají hlavní důvody, které nutí lékařské i nelékařské pracovníky opustit svou profesi ve zdravotnickém zařízení. (Bartošíková, 2006, s. 10)

Nejdůležitějším faktorem spokojenosti zdravotníka ve výkonu profesi, jsou dobré vztahy na pracovišti. Finanční ohodnocení není pro zdravotníky na prvním místě. Hledají uspokojivé pracovní prostředí, možnost kariérního růstu a možnost celoživotního vzdělávání. (Janečková, Hnilicová, 2009, s. 209)

Bártlová (2006) potvrzuje, že vztah mezi lékaři a sestrami je důležitým faktorem ovlivňujícím spokojenost zaměstnanců. Ne vždy jsou totiž vztahy symbiózní a kolegiální. Sestra a lékař by měli mít jeden společný cíl - pacienta. Během vzájemné spolupráce mohou vyvstat problémy vyplývající z nepochopení vzájemných pracovních rolí či nepochopení míry odpovědnosti, kterou zdravotníci nesou za odvedenou práci.

Sestry i porodní asistentky mají svou specifickou náplň práce, která je na lékařích nezávislá. Jsou nuceny ovládat neustále nové technologie, které si vyžadují i nové dovednosti. Kompetence zdravotních sester narůstají, mají stále větší zodpovědnost i pravomoce. Musí pod časovým i psychickým tlakem uspokojovat potřeby pacientů, ačkoli často ví, že to ani není v jejich silách. Na sestry jsou kladena přání pacientů, rodiny nemocného, ale zároveň i managementu nemocnice – ocitají se tak mezi dvěma protipóly. I když je jejich profesí pomáhat, samy často čelí agresi ze strany pacientů i rodin, někdy i kolegů a lékařů. Sestry často musí odpovídat na dotazy týkající se diagnózy pacienta, ačkoli toto má v kompetencích ošetřující lékař. Sestra musí rozhodovat, zda je zhoršení pacienta natolik vážné, aby volala lékaře, protože zbytečně ho volat nemůže. Všechny tyto faktory ovlivňují spokojenost sester, jejich morálku i tendenci k fluktuaci. (Janečková, Hnilicová, 2009, s. 208-209)

V roce 2001 byla publikována Hartem studie prováděna mezi bývalými sestrami, které již o pacienty nepečují a mezi sestrami, které o pacienty stále pečují. Výsledky tvrdí, že sestry ve fakultních nemocnicích jsou ve své profesi spokojenější než sestry pracující v oblastních nemocnicích či jiných zatíženích. Výsledky dále uvádějí, že spokojenější jsou sestry pracující na plný úvazek než sestry pracující na částečný úvazek. Spokojenější jsou také sestry pracující pouze na denní směny, než sestry pracující na noční nebo na noční a denní směny. Podle této studie by sestry chtěly mít:

- méně náročnou práci – fyzicky i psychicky (56 %),
- pravidelnost směn (22 %),
- lepší finanční ohodnocení (18 %),
- příležitost kariérního růstu (14 %),
- více času na soukromý život (14 %),
- méně pracovních hodin (11 %).

Tyto faktory mohou zapříčinit odcházení zdravotních sester ze zaměstnání. Dalším zjištěním bylo, že 71 % potenciálně odcházejících sester neodchází kvůli nedostatečnému vztahu ke zdravotnické službě a k pacientům, ale naopak jim zavedené podmínky neumožňují skýtat takovou péči pacientům, jakou by si ony představovaly. Sestry by přimělo zůstat zvýšení platu (42 %), zvýšení počtu personálu (36 %) a lepší rozpis služeb (21 %). (Vévoda, 2013, s. 19-20)

Psychologové Blumm a Ross na základě studia uspokojení z práce odhadují pět elementárních faktorů. Muži i ženy staví na první místo shodně možnost postupu v zaměstnání, na druhé místo jistotu práce. Na třetí místo zvolili muži plat a ženy dobré vztahy s vedoucími pracovníky. Čtvrté místo u mužů zaujímají dobré vztahy s vedoucími pracovníky a u žen plat. Na páté místo zvolily obě skupiny délku pracovního dne. (Vévoda, 2013, s. 17)

3 Motivace

V této kapitole je představen pojem motivace. Motivace úzce souvisí se spokojeností a to nejen v profesním životě. Motivací se označuje podnět uvnitř člověka, který vede ke konkrétnímu jednání. Je to vnitřní hybná síla, která orientuje činnost jedince daným směrem. Navenek se tato síla projevuje jako motivovaná činnost. (Bedrnová, Nový 1998, s. 221)

Motivace je důležitým faktorem k úspěchu. Schopnost motivovat tým očekáváme od vedoucích pracovníků. (Vévoda, 2013, s. 15) Taylor se pojmem pracovní motivace zabíral už v 2. polovině 19. století a vysvětlil ho jako hledisko motivace lidského chování, které je spokojeno s výkonem pracovní činnosti. (Wagnerová, 2008, s. 14) Motivačním faktorem se může stát cokoli, co zaměstnanec vnímá jako hodnotu. Pro efektivní řízení pracovního procesu musí tedy vedoucí pracovník poznat řebříček hodnot, tzn. motivační resp. stimulační faktory pracovníků. Autoři Berelson a Steiner definují motivaci jako „všechny vnitřní hnací síly člověka, např. přání, touhy, úsilí apod.“(Vévoda, 2013, s. 15)

Motivace je pro lidské tělo psychologický podnět, který nám dodává potřebnou energii. Tento podnět může přicházet zevnitř nebo z vnějšku. Získanou energii následně využíváme k uskutečnění dané činnosti. Valnou většinou činností vykonává člověk pro vlastní uspokojení, které je pro každého individuální. (Provazník, Komárková, 1996, str. 31)

Podobně chápou motivaci Koontz a Weilhrich. Ti popisují motivaci jako souhrn snažení, potřeb, tužeb, přání apod. Je to řetězec jednotlivých úkonů, které na sebe navazují. Pocit určité potřeby vyvolává specifický cíl či přání, ty vedou k činům dosahujícím k dosažení těchto cílů. (Kociánová, 2010, s.125)

V psychologii jsou rozlišovány dva druhy pracovní motivace – intrinsická a extrinsická. Intrinsická motivace souvisí se samotnou prací, zahrnuje potřebu pracovní činnosti, potřebu kontaktu s lidmi, potřebu výkonu, touhu po moci, potřebu smyslu života a seberealizaci. Extrinsická motivace se přímo k práci nevztahuje, zahrnuje potřebu peněz, jistoty, potřebu utvrzení vlastní důležitosti, potřebu sociální interakce, potřebu sounáležitosti a potřebu partnerského vztahu. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 242)

Podle Nakonečného nejsou termíny intrinsická a extrinsická motivace příhodné, jelikož nerozliší bezpečně vnitřní a vnější zdroje motivace. Zakrývají souvislost mezi vnitřní motivací a vnějším motivováním. To je aktivačním činitelem motivu, tedy vnitřní motivační dispozice. Autor vnímá motivaci jako vzbuzenou touhu, pokud jakýkoli motivátor nevzbudí danou touhu, motivování není účinné. (Nakonečný, 2005)

Z teorie motivace od Maslowa a Burnse vznikl měřicí nástroj pracovní spokojenosti McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (Gurková, Haroková, Žiaková, 2012), který je podrobně popsán v kapitole č. 5 a je dále použitý v průzkumné části této diplomové práce.

4 Měřicí nástroje hodnotící pracovní spokojenost

V této kapitole je popsáno, jakými způsoby je spokojenost hodnocena. Podle Armstronga (2007, s. 229–230) se nejčastěji používají čtyři základní metody. První metodou je *dotazníkové šetření*. Dotazníky mohou být určeny pro všechny pracovníky nebo pouze pro konkrétní skupinu pracovníků v organizaci. Druhá metoda hodnotí spokojenost pomocí *rozhovorů*, ty můžou být polostrukturované, hloubkové nebo s otevřeným koncem. Údaje z kvantitativních dotazníků a z kvalitativních rozhovorů tvoří společně *kombinovanou metodu*. Tu řadíme mezi další způsob, jak lze pracovní spokojenost hodnotit. Čtvrtou metodu tvoří *diskusní skupiny*. Touto metodou může reprezentativní vzorek pracovníků vyslovit své názory a postoje k organizaci.

Dále jsou popsány nejčastěji používané měřicí nástroje pro spokojenost v zaměstnání. Spokojenost u zdravotnických pracovníků byla studována hlavně u všeobecných sester. Podle autorek Nedvědové, Dušové a Jarošové (2017) bylo v poslední dekádě publikováno více studií zaměřující se primárně na porodní asistentky. Výzkumné studie řeší celkovou spokojenost s prací porodních asistentek pouze sporadicky. Průzkumy v této oblasti se zaměřují na jednotlivé faktory, jako jsou syndrom vyhoření, stres, pracovní zátěž, demografické charakteristiky a pracovní podmínky porodních asistentek. Dále jsou uvedeny některé relevantní dotazníky.

Minnesota Satisfaction Questionnaire je univerzální standardizovaný nástroj, který se používá k hodnocení pracovní spokojenosti po celém světě. Bodur (2002) tento nástroj použil k zjištění úrovně pracovní spokojenosti zdravotnických pracovníků v Turecku. Původní verze nástroje vznikla v roce 1967 a zahrnuje dohromady 150 položek, které jsou posuzovány pěti stupňovou Likertovou škálou v rozsahu úplná nespokojenost až mimořádná spokojenost. Následně byla tato dlouhá verze v roce 1977 upravena. V praxi se však využívá zkrácená forma tohoto nástroje. Ta je složena z 20 položek, které jsou hodnoceny na tří stupňové Likertově škále. Dotazník je přeložen do mnoha světlových jazyků. Do českého jazyka byla originální verze přeložena dvěma nezávislými překladateli, vznikly tak dvě verze překladu. Tyto dvě verze byly porovnány, byly odstraněny nepřesnosti v překladech a vznikla jedna ucelená verze v českém jazyce. Tato výsledná verze byla podrobena překladu do anglického jazyku opět pomocí dvou překladů od rodilých mluvčích a porovnána s originálním dotazníkem.

Dalším nástrojem hodnotící pracovní spokojenost porodních asistentek je **Custom Questionnaire**. Tento dotazník vychází z Herzbergovy dvoufaktorové motivačně-retenční teorie. Tento nástroj byl původně navržen pro hodnocení pracovní spokojenosti zdravotnického personálu pracujícího v zařízení psychiatrické léčebny. Statistickými testy byla potvrzena uspokojivá spolehlivost i platnost nástroje. Autoři Papoutsis, Labiris a Niakas (2014) tento nástroj použili pro svůj výzkum spokojenosti porodních asistentek v Řecku. Dotazník obsahuje 27 položek rozříděných do 11 skupin (celková pracovní spokojenost, úspěch, uznání pracovníka, karierní postup, samostatnost při vykonávané práci, zodpovědnost, politika organizace, supervize, bezpečnost při výkonu profese, vztahy na pracovišti, plat). Všechny položky jsou hodnoceny pěti stupňovou Likertovou škálou od nejvyšší spokojenosti až po nejvyšší nespokojenost. (Papoutsis, Labiris, Niakas 2014)

Dalším využívaným nástrojem je **Job Satisfaction Survey**. Tento dotazník skýtá 20 položek, které jsou hodnoceny pomocí Likertovy škály od jedné do pěti. Dotazování zde označí na analogové škále od jedné do pěti míru spokojenosti či nespokojenosti s uvedenými údaji. Tento nástroj použili Cuesta a Bloom (1998) k prozkoumání souvislosti mezi pracovní spokojeností a účasti v mentorském programu.

Dalším využívaným nástrojem je Glasgow **Midwifery Process Questionnaire**. Dotazník zahrnuje čtyři základní oblasti týkající se pracovní spokojenosti porodních asistentek – spokojenost v profesi, odborná podpora, vztahy s klientkami a možnost profesního růstu. Z těchto oblastí je definováno 20 položek, kdy porodní asistentky vyhodnocují pracovní spokojenost v rozmezí -2 až +2. Tento dotazník použili autoři Todd, Farquhar a Cammilleri-Farrante (1998) k hodnocení spokojenosti porodních asistentek v komunitě a v nemocnici ve Velké Británii ve své studii s názvem Team midwifery: the views and job satisfaction of midwives.

K hodnocení pracovní spokojenosti porodních asistentek se využívá také nástroj **Kirkham Questionnaire**. Tento dotazník zkoumá důvody k setrvání na pracovišti, čemu přisuzují své uspokojení z provedené práce, co je hlavní motivací pro vykonávání profese porodní asistentky nebo zlepšení pracovních standardů, které by vedly ke zvýšení míry spokojenosti ve výkonu profese. Údaje z těchto problematik jsou hodnoceny pěti bodovou Likertovou škálou. Prvním bodem označují porodní asistentky, co je nejvíce důležité, pátý naopak značí, co je důležité nejméně. Sullivan, Lock a Homer (2011) použili tento nástroj ve své studii zjišťující, které faktory přispívají k tomu, aby porodní asistentky zůstaly ve své profesi. Výzkum byl proveden v Austrálii.

4.1 McCloskey/Mueller Satisfaction Scale – dotazník použitý v průzkumné části práce

Nejvíce využívaným nástrojem k měření spokojenosti porodních asistentek je dotazník McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. Tento nástroj je specifický pro hodnocení spokojenosti sester v různých kulturních i geografických prostředích. Vznikl počátkem devadesátých let (1990) na základě patnáctiletého výzkumu, jeho autory jsou Mueller a McCloskey. Autoři vycházeli z Maslowovi a Burnsovi teorie motivace. Dotazník zahrnuje 31 položek, které jsou hodnoceny na pěti stupňové Likertově škále, kdy číslo 1 vyjadřuje úplnou nespokojenost, číslo 5 úplnou spokojenost (1 = velmi nespokojen/a, 2 = spíše spokojen/a, 3 = ani spokojen/a ani nespokojen/a, 4 = spíše spokojen/a, 5 = velmi spokojen/a). Všech 31 položek je seřazeno do 8 charakteristických subškál. Tyto subškály se týkají spokojenosti s vnějšími odměnami, plánování pracovního procesu, rovnováhy pracovního a rodinného života, spolupracovníků, kolegiálních vztahů na pracovišti, příležitosti karierního růstu, uznání a chvály, kontroly a odpovědnosti za vykonanou práci. Pracovní spokojenost lze u tohoto nástroje hodnotit buď dosaženým bodovým skóre z jednotlivých subškál nebo i z celkového bodového skóre. U každé dílčí subškály se skóre sečtou a vydělí se počtem položek, čímž je získána průměrná hodnota. Dosažené skóre následně vyjadřuje míru pracovního uspokojení. (Gurková, Haroková, Žiaková 2012) V roce 2012 byla vydána Gurkovou a kolektivem (2012) validační studie porovnávající psychometrické vlastnosti české verze tohoto dotazníku s původní verzí (Mueller, McCloskey, 1990) a s následně revidovanou verzí (Tourangeau et al., 2006) Přehled jednotlivých položek zařazených do jednotlivých subškál:

- 1. subškála - otázky č. 1, 2, 3 – spokojenost s vnějšími odměnami (plat, dovolená),
- 2. subškála - otázka č. 4, 5, 6, 8, 9, 10 – plánování (pracovní doba, možnost pracovat více dní za sebou, volné víkendy, možnost samostatného plánování pracovní doby, kompenzace za práci o víkendech),
- 3. subškála - otázka č. 7, 11, 12 – rovnováha práce/rodina (možnost práce na částečný úvazek, délka mateřské/rodičovské dovolené, zabezpečení péče o děti),
- 4. subškála - otázky č. 14, 15 – spolupracovníci (vztahy na pracovišti),
- 5. subškála - otázky č. 16, 17, 18, 19 - interakce na pracovišti (sociální kontakt s kolegy na pracovišti i mimo pracoviště, možnost spolupráci s kolegy z jiných oborů),

- 6. subškála - otázky 20, 21, 27, 28 – možnost profesního růstu (možnost spolupráce s fakultou, možnost podílení se na ošetrovatelském výzkumu, možnost psaní a publikace odborných prací),
- 7. subškála - otázky 13, 24, 25, 26 – pochvala a uznání (ocenění práce ze stran nadřízených, ocenění práce ze stran spolupracovníků, míra povzbuzení a pozitivní zpětné vazby),
- 8. subškála - otázky 22, 23, 29, 30, 31 – kontrola a zodpovědnost (možnost vstupu do výboru pracoviště, kontrola nad děním na pracovišti, vykonávané kompetence, možnost kontroly dění na pracovišti a ovlivnění pracovních podmínek).

5 Význam pracovní spokojenosti pro kvalitu poskytované péče

Tato kapitola popisuje význam kvality ve zdravotnictví, jak souvisí se spokojeností zaměstnanců, jak je kvalita hodnocena a kdo je zodpovědný za kvalitu v nemocnicích. Dále je zde představena Spojená akreditovaná komise jako sdružení kontrolující a zvyšující kvalitu ve zdravotnických zařízeních.

Se zvyšující se kvalitou ve zdravotnictví roste i spokojenost zaměstnanců ve zdravotnických zařízeních. Základním nástrojem pro zvyšování kvality ve zdravotnictví slouží Program kontinuálního zvyšování kvality (KZK). Tento program je pro zaměstnance dobrovolný. Mezi cíle tohoto programu patří: efektivní hlášení a prevence mimořádných událostí, fungující hlášení a prevence nozokomiálních infekcí, kvalitně řízená dokumentace, efektivní hlášení a řešení stížností (pacientů i zaměstnanců), systém prevence pochybení zdravotníků, zavedení registru aktuálních rizik, prevence soudních sporů, prevence kriminality a zavedení systému auditů zaměřujícího se na bezpečnost procesů a prostředí. (Škrla, Škrlová, 2008, str. 20)

Kvalitu lze hodnotit ze dvou hledisek. Zaprvé jako subjektivní vnímání každého člověka, kdy si každý z nás může vyhodnotit míru spokojenosti. Ve zdravotnictví můžeme hodnotit uspokojení potřeb nemocného, všímavost zdravotních sester a lékařů, posuzovat lze i úpravu zevnějšku a vystupování zdravotnického personálu. Druhé hledisko je objektivní a provádí se podle nastavených norem. V praxi se používá sledování indikátorů kvality. (Gladkij et al., 2003, s. 251)

V zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, můžeme vyčíst následující: „*Hodnocení kvality a bezpečí poskytovaných zdravotních služeb je dobrovolný proces, jehož účelem je posoudit podle hodnotících standardů organizační úroveň poskytování zdravotních služeb, a to z hlediska jejich kvality a bezpečí*“. (MZ ČR, zákon č. 372/2011 Sb., s. 4785) Poskytovatel zdravotních služeb je povinen mít zaveden interní a externí systém hodnocení kvality a bezpečí. Touto problematikou se zabývá vyhláška č. 102/2012 Sb., o hodnocení kvality a bezpečí lůžkové zdravotní péče. (MZ ČR, vyhláška č. 102/2012 Sb., s. 1737)

Za řízení kvality ve zdravotnictví je zodpovědný manažer kvality. Cílem toho řízení je dosažení kvalitní a bezpečné péče. Ředitel zdravotnického zařízení jmenuje radu kvality, která se podílí na komunikaci mezi jednotlivými pracovišti. Členové rady kvality jsou z managementu, z řad

lékařů i sester. Na komplexním systému zajištění kvality ve zdravotnickém zařízení se však podílí všichni pracovníci, kteří přichází do kontaktu s pacienty. (Gladkij et al., 2003, s. 292, 315)

Cílem sledování kvality zdravotnické péče je bezpečnost pacienta/klienta, úplnost a kooperace zdravotnického týmu, efektivnost a adekvátnost péče, kontinuita péče a spokojenost klientů. (Gladkij et al., 2003, s. 292)

5.1. Spojená akreditační komise

Akreditace je nástroj pro externí hodnocení kvality a bezpečí zdravotnických služeb. Cílem akreditací je zvyšovat kvalitu poskytované péče. Akreditace je tedy způsobem, jak se může zdravotnické zařízení zviditelnit. Klienti potom snadno poznají, která nemocnice je na dobré úrovni a kam se eventuálně následně obrátit. Získání akreditace je pro každé zdravotnické zařízení dobrovolné. Toto ocenění je oficiálním pro zdravotnická zařízení poskytující kvalitní zdravotní péči. (O spojené akreditační komisi, 2021)

Spojená akreditační komise je sdružení právnických osob. Vznikla v roce 1998. Jejím úkolem je zvyšování kvality a bezpečí zdravotní péče. SAK vydává standardy pro akreditaci zdravotnických zařízení. Zařízením, která se na akreditaci připravují, poskytuje poradenství při vytváření vnitřních norem. Dále organizuje vzdělávací akce, které se zaměřují na kvalitu a bezpečí. Od roku 2012 je Spojená akreditační komise o.p.s. hodnotitelem kvality a bezpečí lůžkové zdravotní péče podle zákona č. 372/2011 Sb. (O spojené akreditační komisi, 2021)

Akreditační standardy pro nemocnice obsahují hodnotící požadavky, které jsou specifikované v příloze č. 1 vyhlášky MZ ČR č. 102/2012 Sb., o hodnocení kvality a bezpečí lůžkové zdravotní péče. Součástí Akreditačních standardů SAK pro nemocnice jsou Resortní bezpečnostní cíle Ministerstva zdravotnictví. Od ledna 2014 je sedm resortních bezpečnostních cílů posuzováno jako samostatné standardy. Tyto cíle zahrnují oblasti, ve kterých je nejvyšší riziko při poskytování zdravotnických služeb. Resortní bezpečnostní cíle a z nich odvozené akreditační standardy zahrnují:

- bezpečnou identifikaci pacienta,
- bezpečnou medikaci,

- prevenci záměny pacienta, výkonu a strany při intervenčních výkonech,
- prevenci pádů pacienta,
- hygienu rukou,
- bezpečnou komunikaci,
- bezpečné předávání pacienta. (Marx, Vlček, 2013)

Akreditační standardy pro nemocnice jsou určeny nemocnicím všech typů, zvláštní standardy jsou vypsány i pro ambulantní péči i následnou a dlouhodobou péči. Standardy jsou rozděleny na dvě části – na standardy hodnotící klinické aktivity a na standardy organizační a manažerské (neklinické).

Kapitoly zahrnující standardy pro nemocnice jsou:

- resortní bezpečnostní cíle,
- práva pacientů a jejich edukace,
- dostupnost a kontinuita péče,
- diagnostická péče,
- terapeutická péče,
- anesteziologická a chirurgická péče,
- objednávání, předepisování a podávání lék a léčiv,
- hygiena nemocničního prostředí a protiepidemická opatření,
- řízení a správa,
- řízení kvality a bezpečí,
- bezpečí prostředí,
- informace a komunikace,
- řízení lidských zdrojů. (Marx, Vlček, 2013)

Kapitola č. 10 ve standardech pro nemocnice „Řízení kvality a bezpečí“ zahrnuje standard 10. 5. – V nemocnici probíhá sběr a analýza dat o kvalitě bezpečí poskytovaných služeb. Účelem tohoto standardu je sběr a analýza objektivních o kvalitě. Tímto způsobem však nelze sledovat všechny oblasti poskytovaných služeb, záleží tedy na vedoucích pracovnících nemocnice, které oblasti budou objektivně sledovat. Sledovány jsou oblasti klinické a neklinické. V nemocnici jsou

sledovány minimálně tyto neklinické oblasti - spokojenost pacientů, **spokojenost zaměstnanců**. (Marx, Vlček, 2013)

Aby získaná objektivní data mohla být využita ke zvyšování kvality, musí je zpracovávat kvalifikovaní pracovníci. Ti je následně využijí pro zlepšování kvality. S tím souvisí i standard č. 9. 5. definující účast vedení nemocnice na řízení kvality a stanovuje požadavek zveřejňování výsledků v oblasti kvality a bezpečí, a standard č. 10. 3. stanovující povinnost sledovat data u nově zavedených klinických postupů. (Marx, Vlček, 2013)

6 Průzkumná část

Pracovní spokojeností se zabývá spousta odborníků, kteří spokojenost v profesi definují. Tyto definice zahrnují projevy zaměstnance související s prováděnou profesí, s prostředím i se sociálními vztahy na pracovišti. (Plevová a kol. 2012, s. 162) Většina vědeckých studií řeší převážně pracovní spokojenost u všeobecných sester, v oboru porodní asistence se spokojenost řeší méně, ačkoli nutno dodat, že v posledních letech zájem o spokojenost porodních asistentek stoupá. (Nedvědová, Dušová, Jarošová, 2017) Nejen vlivem přetížení je mnoho stávajících pracovníků ve zdravotnictví nespokojených ve své profesi. (Vévoda et al. 2010) Ve zdravotnictví je dlouhodobý nedostatek personálu, je proto důležité spokojenost zdravotníků sledovat a zamezit jejich odchody do zaměstnání mimo jejich obor. (ČLK, krize v zdravotnictví trvá) Konkrétně u porodních asistentek je zaznamenána fluktuace související s vysokým zatížením v profesi, stresem, s emočním stresem a souvisí i s nedostatečným managementem. (Hildingsson et. Al. 2013, s. 87) Ve svém průzkumu chci zjistit spokojenost porodních asistentek v rámci konkrétní okresní nemocnice.

6.1 Cíle průzkumu

Průzkum této diplomové práce má 2 konkrétní cíle:

1. Zjistit, jaká je spokojenost porodních asistentek na konkrétním pracovišti.
2. Vyhodnotit, zda je dotazník vhodný k měření spokojenosti na pracovišti.

K zhodnocení cílů byly stanoveny 2 průzkumné otázky:

1. Je dotazník vhodný a validní?
2. Ve kterých doménách jsou porodní asistentky na konkrétním pracovišti nejvíce spokojené a ve kterých nejméně?

6.2 Průzkumný design

Celý průzkum je založen na dotazníkovém šetření, které proběhlo v prosinci 2020 formou online dotazníku s využitím online platformy pro tvorbu dotazníků Survia na průzkumném vzorku 34 respondentů. Po sběru dat následovala jejich analýza popisnou statistikou.

6.3 Průzkumný vzorek

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 34 respondentů ve vybraném pracovišti gynekologicko-porodnického oddělení nejmenované okresní nemocnice. Celkem bylo osloveno 42 porodních asistentek, dotazník vyplnilo 34, návratnost dotazníku činí 81 %. Žádný z dotazníků nebyl z průzkumu vyřazen. Jeden z dotazníků se odlišoval, ve všech položkách měl označen stejnou odpověď, byl však v průzkumu ponechán.

V tabulce č. 1 můžeme vidět demografická data zúčastněných respondentů. Nejvíce respondentů (14 ; 41,18 %) je v rozmezí 31 – 40 let. 9 respondentů (26,47 %) splňuje 20 – 30 let. V rozmezí 41 – 50 let je 7 respondentů (20,59 %) a nejméně respondentům (4) je 51 let a více (11,76 %).

Tabulka 1 Věková struktura respondentů

Věk	n (%)
20 – 30 let	9 (26,47 %)
31 – 40 let	14 (41,18 %)
41 – 50 let	7 (20,59 %)
51 let a více	4 (11,76 %)
Celkem	34 (100 %)

Tabulka č. 2 zobrazuje strukturu dosaženého vzdělání respondentů. Nejvíce zastoupeným je vysokoškolské bakalářské (13 ; 38,46 %). 11 respondentů (32,35 %) má vyšší odborné vzdělání. Středoškolské vzdělání má 7 respondentů (20,59 %). Nejméně zastoupeným vzděláním je vysokoškolské magisterský, které mají 3 respondenti (8,82 %).

Tabulka 2 Struktura dosaženého vzdělání

Vzdělání	n (%)
Středoškolské (SŠ)	7 (20,59 %)
Vyšší odborné (VOŠ)	11 (32,35 %)
Vysokoškolské (VŠ) – Bc.	13 (38,26 %)
Vysokoškolské (VŠ) – Mgr.	3 (8,82 %)
Celkem	34 (100 %)

Největší počet respondentů (9) má 11 – 15 let praxe (26,47 %). 1 – 5 let praxe má 6 respondentů (17,65 %), shodně jako 21 – 25 let praxe (6 respondentů; 17,65 %). 5 respondentů (14,70 %) má praxi 16 – 20 let. 4 respondenti (11,76 %) uvedli délku praxe 26 – 30 let. 3 respondenti (8,82 %) mají 6 – 10 let praxe. 1 dotázaný (2,94 %) je na pracovišti 31 let a více. Struktura délky praxe je zobrazena v tabulce č. 3.

Tabulka 3 Struktura respondentů dle délky praxe

Praxe	n (%)
1 – 5 let	6 (17,65 %)
6 – 10 let	3 (8,82 %)
11 – 15 let	9 (26,47 %)
16 – 20 let	5 (14,70 %)
21 – 25 let	6 (17,65 %)
26 – 30 let	4 (11,76 %)
31 let a více	1 (2,94 %)
Celkem	34 (100 %)

6.4 Sběr dat

Sběr dat probíhal formou dotazníkového šetření. Byl použit standardizovaný dotazník McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS). Dotazník se skládá z 31 otázek, které tvoří 8 subškál. Respondenti kroužkovali odpovědi na Likertově škále od 1 do 5, kdy 1 = velmi nespokojen/a, 2 = spíše nespokojen/a, 3 = ani spokojen/ ani nespokojen/a, 4 = spíše spokojen a 5 = velmi spokojen. Podrobněji je dotazník popsán výše v teoretické části. Dotazník byl použitý se souhlasem profesorky Sue Moorhead působící na College of Nursing University of Iowa, která poskytla originální anglickou i přeloženu českou verzi, e-mailová konverzace s profesorkou je vložena k nahlédnutí v přílohách. Data byla nashromážděna v době 1. – 31. 12. 2020 formou online dotazníku na gynekologicko-porodnickém oddělení ve vybraném pracovišti. Osloveným pracovníkům byl zaslán odkaz na dotazník, jeho vyplňování probíhalo online po dobu 1 měsíce. Žádost byla podpořena vrchní sestrou na schůzi, kde proběhlo předání informací porodním asistentkám ohledně vyplnění a odeslání dat.

6.5 Analýza

Získaná data byla zpracována a analyzována ve statistickém programu STATISTICA CZ verze 12. Jednotlivé položky byly vyhodnoceny pomocí tabulek četností (viz přílohy). V tabulce č. 4 jsou zaznamenány popisné statistiky jednotlivých položek dotazníku. Průměr je v tabulce proto, že podrobněji zachycuje rozdíly mezi jednotlivými hodnoceními a můžeme díky němu srovnávat. Jelikož nepředpokládáme symetrické rozdělení dat, je zde také uveden medián - v případě, že bychom chtěli prokazovat statisticky významné rozdíly, musíme využít neparametrických testů, které jsou na mediánu založeny. Medián tedy ukazuje lepší rozložení rozdílů a je zde uváděn pro lepší představu střední hodnoty dat v jednotlivých položkách. Rozdíl mezi průměrem a mediánem poukazuje na nesymetrické rozdělení. Součet ukazuje celkový počet nasbíraných hodnocení, přičemž minimum součtu je 31 a maximum 155 bodů. Součet tedy zobrazuje, jak skupina respondentů celkově položku hodnotí. Minimum a maximum ukazují rozpětí hodnocení. Směrodatná odchylka zobrazuje názorovou shodu – čím je směrodatná odchylka menší, tím více spolu respondenti souhlasí, naopak čím je hodnota směrodatné odchylky větší, tím více spolu respondenti nesouhlasí.

V tabulce č. 4 jsou uvedeny jednotlivé položky a jejich statistické ukazatele, abychom mohli porovnávat jednotlivé položky (faktory spokojenosti) mezi sebou. Čím vyšší je průměr, medián i součet, tím je celkově položka hodnocena lépe. Vidíme, že nejlépe hodnocena je položka „Vztahy s ostatními sestrami“ (otázka č. 14), dosahuje průměru 4,00 a medián je zde shodně 4,00. Naopak nejhůře hodnocena je finanční stránka (otázka č. 1 „Plat“), ta dosahuje průměru 2,35 a medián je 2,00. Nejvíce se respondenti shodli na otázce č. 12 „Zabezpečení péče o děti“, což je vidět na směrodatné odchylce, která zde má nejnižší hodnotu 0,78. Největší neshoda je u otázky č. 8 „Volné víkendy v měsíci“, směrodatná odchylka zde je 1,44.

Tabulka 4 Popisné statistiky jednotlivých položek dotazníku

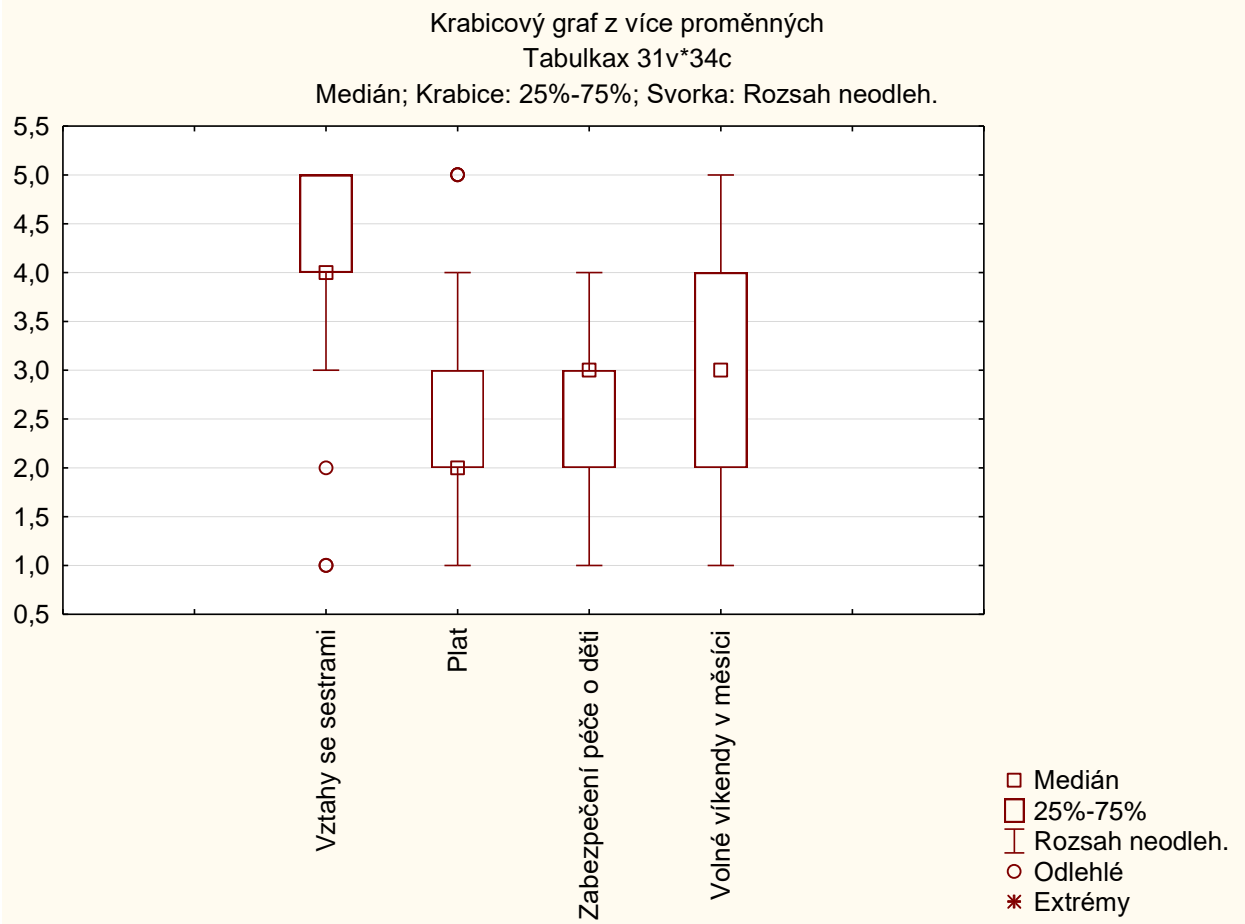
Proměnná pro N=34	Popisné statistiky			
	Průměr	Medián	Součet	Sm.odch.
1 Plat	2,35	2,00	80,00	1,04
2 Dovolena	2,62	2,00	89,00	1,13
3 Sociální výhody	2,47	2,00	84,00	0,86
4 Pracovní doba	3,47	4,00	118,00	0,96
5 Možnost samostatného plánování pracovní doby	3,21	3,00	109,00	1,15
6 Možnost nepřetržitě pracovat	3,26	3,00	111,00	1,11
7 Možnost pracovat na částečný úvazek	3,44	3,00	117,00	1,05
8 Volné víkendy v měsíci	3,00	3,00	102,00	1,44
9 Možnost plánování volných víkendů	3,06	3,00	104,00	1,37
10 Kompenzace za odpracované víkendy	2,73	3,00	93,00	1,36
11 Délka mateřské dovolené	3,79	4,00	129,00	0,91
12 Zabezpečení péče o děti	2,94	3,00	100,00	0,78
13 Váš přímý nadřízený	3,24	3,50	110,00	1,39

14 Vztahy s ostatními sestrami	4,00	4,00	136,00	1,02
15 Vztahy s lékaři	3,59	4,00	122,00	1,02
16 Metoda poskytování ošetrovatelské péče	3,59	4,00	122,00	1,08
17 Možnost sociálního kontaktu s kolegy v práci	3,85	4,00	131,00	0,89
18 Možnost sociálního kontaktu s kolegy mimo pracoviště	3,50	4,00	119,00	1,02
19 Možnost vzájemné spolupráce s odborníky z jiných oborů	3,18	3,00	108,00	0,97
20 Možnost spolupráce s fakultou se zaměřením na ošetrovatelství	2,82	3,00	96,00	0,94
21 Možnost vstupu do výborů pracoviště a instituce	3,15	3,00	107,00	0,93
22 Kontrola nad děním na pracovišti	3,06	3,00	104,00	1,10
23 Možnost kariérního růstu	2,88	3,00	98,00	1,07
24 Ocenění práce ze strany nadřízených	2,59	2,00	88,00	1,28
25 Ocenění práce ze stran spolupracovníků	3,47	4,00	118,00	1,02
26 Míra povzbuzování a pozitivní zpětné vazby	2,91	3,00	99,00	1,29
27 Možnost podílet se na ošetrovatelském výzkumu	2,88	3,00	98,00	0,84
28 Příležitost k psaní odborných prací a jejich publikování	3,00	3,00	102,00	0,89
29 Vaše míra odpovědnosti a kompetence, které vykonáváte	3,53	4,00	120,00	1,08
30 Možnost ovlivnit pracovní podmínky	2,56	2,00	87,00	1,11
31 Vaše spoluúčast na organizačních rozhodnutích	2,76	3,00	94,00	1,21

Na obrázku č. 1 je pro lepší přehlednost vyobrazen graf zobrazující 4 položky dotazníku, ve srovnání jako nejlépe a nejhůře hodnocené. Jako první je nejlépe hodnocená položka „Vztahy se sestrami“, která je na grafu porovnána s nejhůře hodnocenou položkou „Plat“. „Vztahy se sestrami“ byly na škále nejčastěji hodnoceny hodnotou 4, můžeme zde vidět 2 odlehlé body – hodnotu 1 a 2. Položka „Plat“ má nejčastější hodnotu 2 a odlehlý bod má hodnotu 5.

Tyto odlehlé body ukazují na extrémní hodnocení: dobrá i špatná, která se vymykají. Provedla jsem kontrolu hodnocení u konkrétních respondentů. U položky „Plat“ označily odlehlý bod 1 dvě tazatelky, jedna z těchto dvou tazatelek se vymyká hodnocení ve většině položek, jelikož v celém dotazníku označovala pouze odpovědi s hodnotou 1 – velmi nespokojena. Ostatní tazatelky se vymykají hodnocení pouze v těchto položkách. Hodnocení jsem ponechala, neboť ho neshledávám jako chybné.

Další 2 položky grafu jsou položky, kde se tazatelky nejvíce a nejméně shodly. Největší shoda je u položky „Zabezpečení péče o děti“ a největší neshoda u položky „Volné víkendy v měsíci. U obou těchto položek vidíme shodný medián na hodnotě 3. Ani jedna z těchto položek nemá žádné odlehlé body.



Obrázek 1 Graf - zobrazení vyznačených položek

Následující tabulky (tabulky č. 5 – 8) jsou tabulky četností nejlépe hodnocené položky „Vztahy s ostatními sestrami“, nejhůře hodnocené položky „Plat“, položky s největší shodou „Zabezpečení péče o děti“ a největší neshodou „Volné víkendy v měsíci“.

V tabulce č. 5 je dobře vidět, že většina respondentů (29 ; 85 %) ohodnotilo tuto položku hodnotou 4 a 5, tedy pozitivně. Nejnižší hodnocení 1 dali pouze 2 respondenti (6 %), hodnocení 2 označil 1 respondent (3 %). 2 respondenti (6 %) zvolili neutrální odpověď.

Tabulka 5 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Vztahy s ostatními sestrami"

Kategorie	Tabulka četností: Vztahy s ostatními sestrami			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	2	2	5,88	5,88
Hodnocení 2	1	3	2,94	8,82
Hodnocení 3	2	5	5,88	14,71
Hodnocení 4	19	24	55,88	70,59
Hodnocení 5	10	34	29,41	100,00
Celkem	34		100,00	

U položky plat hodnotilo 21 respondentů (62 %) číslem 2 – spíše nespokojen/a. Nejnižší hodnocení 1 označili 4 respondenti (12 %). 5 respondentů (15 %) zvolilo neutrální odpověď 3. Pouze 3 respondenti (9 %) byli velmi spokojeni s platem, 1 respondent (3 %) je spíše spokojen.

Tabulka 6 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou „Plat“

Kategorie	Tabulka četností: Plat			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	4	4	11,76	11,76
Hodnocení 2	21	25	61,76	73,53
Hodnocení 3	5	30	14,71	88,24
Hodnocení 4	1	31	2,94	91,18
Hodnocení 5	3	34	8,82	100,00
Celkem	34		100,00	

Respondenti se nejvíce shodli na hodnocení položky „Zabezpečení péče o děti“, polovina z nich (50 %) označila hodnotu 3 jako neutrální odpověď. Shodně 8 respondentů (23 %) označilo hodnocení spíše spokojen a spíše nespokojen. 1 respondent byl velmi nespokojen. Žádný z respondentů neoznačil hodnocení 5 – velmi spokojen.

Tabulka 7 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Zabezpečení péče o děti"

Kategorie	Tabulka četností: Zabezpečení péče o děti			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94	2,94
Hodnocení 2	8	9	23,53	26,47
Hodnocení 3	17	26	50,00	76,47
Hodnocení 4	8	34	23,53	100,00
Celkem	34		100,00	

Nejvíce se respondenti neshodli na hodnocení položky „Volné víkendy v měsíci“. Nejméně respondentů (5; 14,71 %) zde odpovědělo neutrálně, 6 respondentů (17,65 %) zvolilo hodnocení 1- velmi nespokojen. Spíše nespokojených bylo 9 respondentů (26,47 %). Hodnocení 4 a 5 zvolilo shodně 7 respondentů (20,59 %). Tato položka je vyobrazena v tabulce č. 8.

Tabulka 8 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Volné víkendy v měsíci"

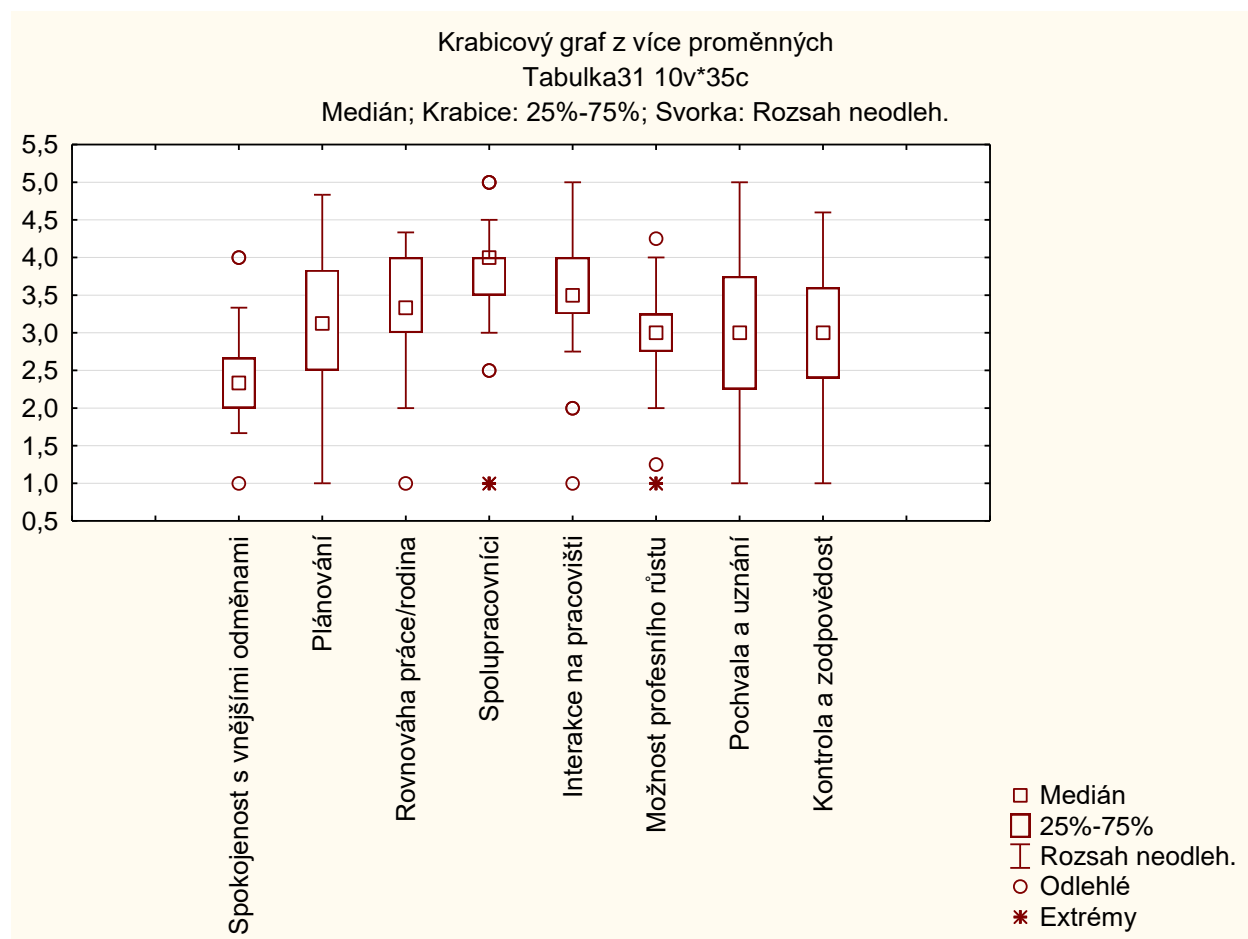
Kategorie	Tabulka četností: Volné víkendy v měsíci			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	6	6	17,65	17,65
Hodnocení 2	9	15	26,47	44,12
Hodnocení 3	5	20	14,71	58,82
Hodnocení 4	7	27	20,59	79,41
Hodnocení 5	7	34	20,59	100,00
Celkem	34		100,00	

Tabulka č. 9 popisuje hodnocení jednotlivých subškál dotazníku. Každá subškála obsahuje 2 až 6 položek z celkových 31 položek dotazníku. Nejlépe hodnocenou subškálou je čtvrtá subškála „Spolupracovníci“. Tato subškála obsahuje 2 položky – „Vztahy s ostatními sestrami na pracovišti“ a „Vztahy s lékaři na pracovišti“. Průměrnou hodnotou je zde 3,79 a medián je 4. Nejhůře hodnocenou je první subškála „Spokojenost s vnějšími odměnami (benefity)“. Tato subškála obsahuje 3 položky - „Plat“, „Dovolená“ a „Sociální výhody (pojištění, odchod do důchodu)“. Průměrné hodnocení této subškály je 2,48 a medián je 2,33. Současně je tato subškála i doménou, kde se respondenti nejvíce shodli, tudíž má nejmenší směrodatnou odchylku 0,59. Nejvíce se neshodli, se směrodatnou odchylkou 0,99, na sedmé subškále „Pochvala a uznání“, která obsahuje 4 položky – „Váš přímý nadřízený“, „Ocenění Vaší práce ze strany nadřízených“, „Ocenění Vaší práce ze strany spolupracovníků“ a „Míra pozitivní zpětné vazby“. Podobné hodnoty směrodatných odchylek vidíme i u druhé a osmé subškály. Ani zde se respondenti na odpovědích neshodli.

Tabulka 9 Popisné statistiky jednotlivých subškál dotazníku

Proměnná pro N=34	Popisné statistiky			
	N platných	Průměr	Medián	Sm.odch.
<u>Spokojenost s vnějšími odměnami</u>	34	2,48	2,33	0,59
Plánování	34	3,12	3,08	0,98
Rovnováha práce/rodina	34	3,39	3,33	0,71
Spolupracovníci	34	3,79	4,00	0,91
Interakce na pracovišti	34	3,53	3,50	0,82
Možnost profesního růstu	34	2,96	3,00	0,73
<u>Pochvala a uznání</u>	34	3,05	3,00	1,00
Kontrola a zodpovědnost	34	2,96	3,00	0,95

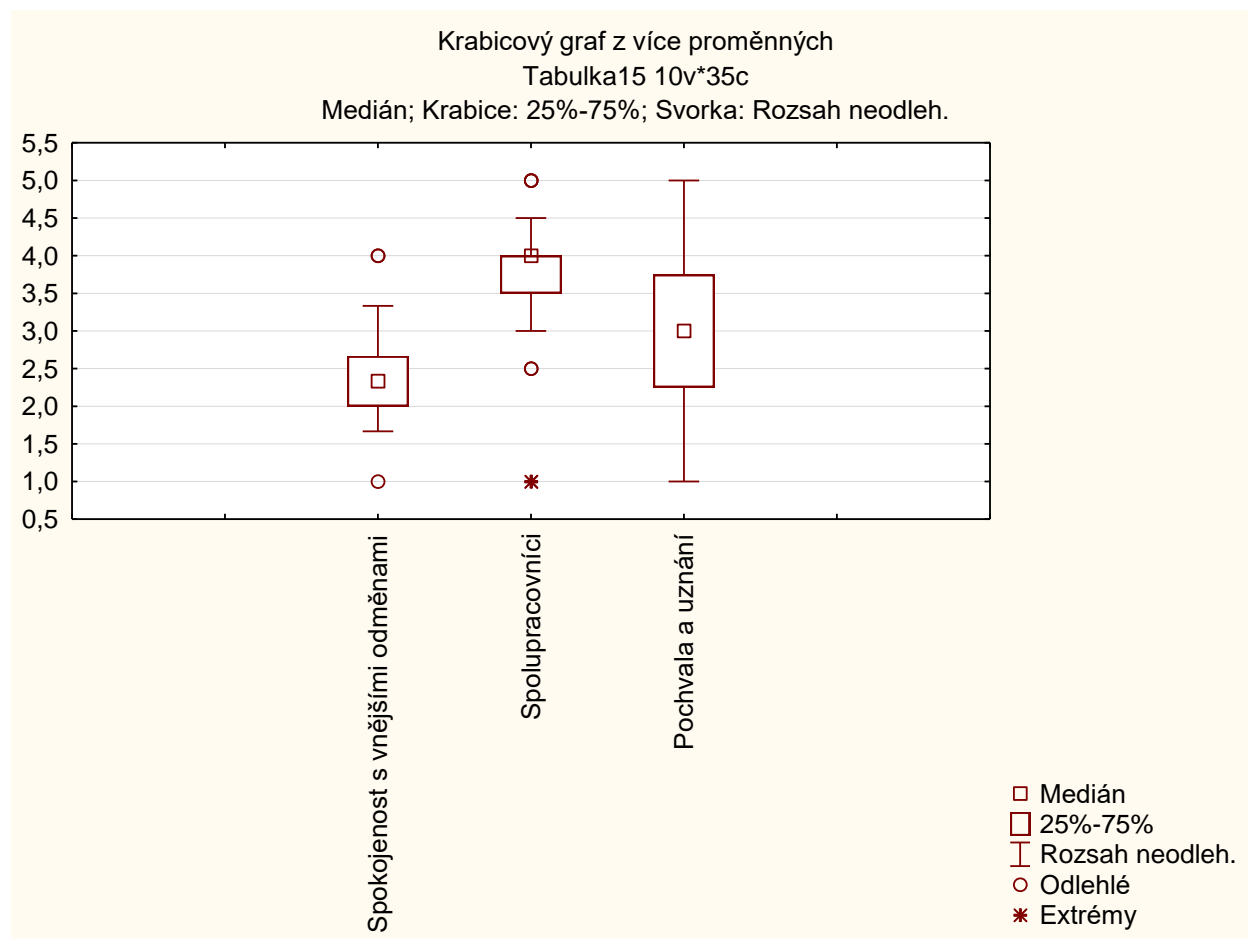
Na obrázku č. 2 je vyobrazen krabicový graf, který zobrazuje grafické rozložení všech osmi subškál z tabulky č. 9. Nejrozdílnější subškály jsou zobrazeny samostatně dále na obrázku č. 3.



Obrázek 2 Graf - zobrazení všech subškál

Krabicový graf (Obrázek 3) zobrazuje zvýrazněné položky z tabulky č. 9. Jako první je vyobrazena první subškála „Spokojenost s vnějšími odměnami“, která byla hodnocena nejhůře. Vidíme zde medián, který má hodnotu 2,33 a 2 odlehlé body v hodnotách 4 a 1. Po kontrole jednotlivých odpovědí můžu říci, že bod s hodnotou 4 se vymyká pouze v konkrétních položkách. Odlehlý bod s hodnotou 1 označila tazatelka, která označila všechny svoje odpovědi v dotazníku jako velmi nespokojena. Tato subškála má zároveň největší shodu mezi respondenty. Uprostřed je zobrazena čtvrtá subškála „Spolupracovníci“, která byla hodnocena nejlépe. Vidíme nejčastější hodnotu 4, odlehlé body s hodnotami 2,5 a 5 a extrémní bod s hodnotou 1. Odlehlé body neshledávám za chybné, hodnocení konkrétních respondentů se zde vymyká pouze ojediněle. Extrémní bod

s hodnotou 1 opět patří jediné tazatelce, která byla velmi nespokojena se všemi položkami dotazníku. Vpravo na grafu je zobrazena sedmá subškála „Pochvala a uznání“, při jejímž hodnocení se respondenti shodli nejméně.



Obrázek 3 Graf- zobrazení vyznačených subškál

V tabulkách č. 10 a 11 vidíme srovnání nejlépe a nejhůře hodnocené subškály pomocí Wilcoxonova párového testu s hladinou významnosti $p = 0,05$. Tento test porovnává dvě různá měření, kde sledované veličiny neodpovídají normálnímu rozdělení. Hodnota p vyjadřuje nejmenší hladinu významnosti testu, při kterých je zamítnuta nulová hypotéza H_0 . Byla testována hypotéza H_0 : Mezi hodnotami hodnocení subškál není rozdíl a H_A : Mezi hodnotami hodnocení subškál je statisticky významný rozdíl. V tabulce č. 10 je zobrazena nejhůře porovnána subškála

„Spokojenost s vnějšími odměnami“ s ostatními subškálami. V tabulce č. 11 je vyobrazena nejlépe hodnocená položka „Spolupracovníci“ v porovnání s ostatními subškálami. Spokojenost mezi nejhůře a nejlépe hodnocenou subškálou v porovnání s ostatními subškálami se statisticky významně liší. Na základě p – hodnot v tabulce je H_0 zamítnuta a přijata je alternativní hypotéza H_A . Subškála „Spokojenost s vnějšími odměnami“ je statisticky významně nejhorší, naopak statisticky významně nejlepší je subškála „Spolupracovníci“.

Tabulka 10 Wilcoxonův párový test nejhůře hodnocené subškály v porovnání s ostatními

Dvojice proměnných	Wilcoxonův párový test, označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$			
	Počet platných	T	Z	p-hodn.
Spokojenost s vnějšími odměnami & Plánování	34	96,00000	3,444948	0,000571
Spokojenost s vnějšími odměnami & Rovnováha práce/rodina	29	3,500000	4,627365	0,000004
Spokojenost s vnějšími odměnami & Spolupracovníci	32	10,00000	4,749531	0,000002
Spokojenost s vnějšími odměnami & Interakce na pracovišti	31	7,000000	4,722767	0,000002
Spokojenost s vnějšími odměnami & Možnost profesního růstu	32	96,00000	3,141422	0,001681
Spokojenost s vnějšími odměnami & Pochvala a uznání	33	108,5000	3,073267	0,002117
Spokojenost s vnějšími odměnami & Kontrola a zodpovědnost	31	89,00000	3,115851	0,001834

Tabulka 11 Wilcoxonův párový test nejlépe hodnocené subškály v porovnání s ostatními

Dvojice proměnných	Wilcoxonův párový test ,označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$			
	Počet platných	T	Z	p-hodn.
Spolupracovníci & Spokojenost s vnějšími odměnami	32	10,00000	4,749531	0,000002
Spolupracovníci & Plánování	32	86,50000	3,319062	0,000903
Spolupracovníci & Rovnováha práce/rodina	30	82,00000	3,095535	0,001965
Spolupracovníci & Interakce na pracovišti	30	115,50000	2,406496	0,016107
Spolupracovníci & Možnost profesního růstu	30	7,500000	4,627876	0,000004
Spolupracovníci & Pochvala a uznání	29	37,50000	3,892176	0,000099
Spolupracovníci & Kontrola a zodpovědnost	31	28,50000	4,301442	0,000017

6.6 Validace

Mc Closkeyho a Muellerova škála spokojenosti byla validizována v roce 2012 autorkami Gurkovou, Harokovou a Žiakovou. Ve své validační studii testovaly psychometrické vlastnosti české verze nástroje. Struktura české verze byla porovnána s původní i později revidovanou verzí (Tourangeau et al., 2006). Dotazník byl přeložen do českého jazyka pomocí dvou nezávislých překladů, z kterých vznikla výsledná verze. Jednotlivé položky dotazníku nebyly nijak pozměněny, pouze položka mateřská dovolená byla doplněná o rodičovskou dovolenou. (Gurková, Haroková, Žiaková, 2012)

V tabulce níže jsou zobrazeny otázky, které byly přiloženy k dotazníku MMSS. Otázky se týkají toho, jak se respondentům s dotazníkem pracovalo a jak vnímají sledování pracovní spokojenosti konkrétně na svém pracovišti. Respondenti měli na výběr čtyři odpovědi – ano, spíše ano, spíše ne, ne. Označit mohli vždy jen jednu odpověď. Na základě odpovědí byla rozdělena dvě pásma: pozitivní odpověď (odpovědi ano a spíše ano) a negativní odpověď (ne a spíše ne). První tři otázky se týkaly dotazníku MMSS. První otázku „Byl pro Vás dotazník srozumitelný?“ označilo 88 % (30) respondentů pozitivní odpovědí, negativně na tuto otázku odpovědělo pouze 12 % (4). Druhou otázku „Považujete způsob hodnocení za vhodný?“ pozitivně označilo 91 % (31) respondentů, pouze 3 respondenti (9 %) odpověděli negativně. 33 respondentů (97 %) potvrdilo, že dotazník obsáhl všechny faktory týkající se jejich spokojenosti. 1 respondent (3 %) zde uvedl negativní odpověď. Tato třetí otázka byla otevřená – respondenti mohli slovně doplnit, jaký faktor jim v dotazníku chyběl. Respondent s negativní odpovědí doplnil informaci, že dotazník je neosobní. Poslední dvě otázky zjišťují, jak konkrétně je u těchto respondentů spokojenost sledována. Na otázku: „Souhlasíte s tím, že se na Vašem pracovišti dostatečně monitoruje Vaše spokojenost?“ odpovědělo 21 respondentů (62 %) negativně, pozitivně hodnotilo 13 (38 %). „Souhlasíte s tím, že se management Vaší nemocnice dostatečně zabývá výsledky hodnocení spokojenosti zaměstnanců?“ označilo 24 respondentů (71 %) negativně, pozitivní odpověď mělo 10 respondentů (29 %).

Tabulka 12 Vyhodnocení otázek přiloženým k dotazníku MMSS

		Pozitivní odpověď (ano/spíše ano)	Negativní odpověď (ne/spíše ne)	Celkem
1	Byl pro Vás dotazník srozumitelný?	88 % (30)	12 % (4)	100 % (34)
2	Považujete způsob hodnocení za vhodný?	91 % (31)	9 % (3)	100 % (34)
3	Obsáhl dotazník všechny faktory týkající se Vaší spokojenosti?	97 % (33)	3 % (1)	100 % (34)
4	Souhlasíte s tím, že se na Vašem pracovišti dostatečně monitoruje Vaše spokojenost?	38 % (13)	62 % (21)	100 % (34)
5	Souhlasíte s tím, že se management Vaší nemocnice dostatečně zabývá výsledky hodnocení spokojenosti zaměstnanců?	29 % (10)	71 % (24)	100 % (34)

7 Shrnutí výsledků

V tabulce č. 13 je zhodnocena celková spokojenost respondentů na pracovišti. Hodnotíme zde podle jednotlivých položek dotazníku. Pro toto hodnocení byla zvolena 2 pásma – pozitivní a negativní. U negativního pásma předpokládáme hodnocení kategoriemi 1, 2 a 3, což znamená 31 – 93 bodů, jelikož dotazník má 31 otázek. Maximální možné hodnocení činí 155 bodů, jelikož dotazník má 31 otázek a maximální možné hodnocení je 5. Pozitivní pásmo tedy bylo vymezeno v rozmezí 94 – 155 bodů. V rozpětí pozitivního pásma hodnotilo 29 respondentů (85,29 %). Negativní dotazník odevzdalo pouze 5 respondentů (14,71 %). Počet bodů za dotazník u jednotlivých respondentů je zobrazen v tabulce č. 48, která je dodána v přílohách. Průměrně je dotazník hodnocen 114 body, hodnota mediánu je 122 – také obě tyto hodnoty patří do pozitivního pásma. Nejvyšší možné hodnocení dotazníku je 155 bodů (100 %), průměrné hodnocení dotazníků dosahuje 114 bodů, takže můžeme říci, že průměrné celkové hodnocení dotazníku je 73,5 %.

Tabulka 13 Celkové hodnocení spokojenosti

Celkové hodnocení spokojenosti	
Pozitivní pásmo (94 – 155)	29 (85,29 %)
Negativní pásmo (31– 93)	5 (14,71 %)
Celkem	34 (100 %)

Nejhůře hodnocenou položkou dotazníku byla položka „Plat“, nejlépe respondentky hodnotily položku „Vztahy s ostatními sestrami“. Mezi položkami se dotazovaní nejvíce shodli na položce „Zabezpečení a péče o děti“, nejmenší shoda byla u položky „Volné víkendy v měsíci“. V tabulce č. 14 jsou jednotlivé položky dotazníku seřazeny od nejlépe hodnocené po nejhůře hodnocenou.

Tabulka 14 Vyhodnocení položek od nejlépe hodnocené po nejhůře hodnocenou

Proměnná pro N=34	Popisné statistiky			
	Průměr	Medián	Součet	Sm.odch.
14 Vztahy s ostatními sestrami	4,00	4,00	136,00	1,02
17 Možnost sociálního kontaktu s kolegy v práci	3,85	4,00	131,00	0,89
11 Délka mateřské dovolené	3,79	4,00	129,00	0,91
15 Vztahy s lékaři	3,59	4,00	122,00	1,02
16 Metoda poskytování ošetrovatelské péče	3,59	4,00	122,00	1,08
29 Vaše míra odpovědnosti a kompetence, které vykonáváte	3,53	4,00	120,00	1,08
18 Možnost sociálního kontaktu s kolegy mimo pracoviště	3,50	4,00	119,00	1,02
25 Ocenění práce ze stran spolupracovníků	3,47	4,00	118,00	1,02
4 Pracovní doba	3,47	4,00	118,00	0,96
7 Možnost pracovat na částečný úvazek	3,44	3,00	117,00	1,05
6 Možnost nepřetržitě pracovat	3,26	3,00	111,00	1,11
13 Váš přímý nadřízený	3,24	3,50	110,00	1,39
5 Možnost samostatného plánování pracovní doby	3,21	3,00	109,00	1,15
19 Možnost vzájemné spolupráce s odborníky z jiných oborů	3,18	3,00	108,00	0,97
21 Možnost vstupu do výborů pracoviště a instituce	3,15	3,00	107,00	0,93
22 Kontrola nad děním na pracovišti	3,06	3,00	104,00	1,10

9 Možnost plánování volných víkendů	3,06	3,00	104,00	1,37
28 Příležitost k psaní odborných prací a jejich publikování	3,00	3,00	102,00	0,89
8 Volné víkendy v měsíci	3,00	3,00	102,00	1,44
12 Zabezpečení péče o děti	2,94	3,00	100,00	0,78
26 Míra povzbuzování a pozitivní zpětné vazby	2,91	3,00	99,00	1,29
27 Možnost podílet se na ošetrovatelském výzkumu	2,88	3,00	98,00	0,84
23 Možnost kariérního růstu	2,88	3,00	98,00	1,07
20 Možnost spolupráce s fakultou se zaměřením na ošetrovatelství	2,82	3,00	96,00	0,94
31 Vaše spoluúčast na organizačních rozhodnutí	2,76	3,00	94,00	1,21
10 Kompenzace za odpracované víkendy	2,73	3,00	93,00	1,36
2 Dovolená	2,62	2,00	89,00	1,13
24 Ocenění práce ze strany nadřízených	2,59	2,00	88,00	1,28
30 Možnost ovlivnit pracovní podmínky	2,56	2,00	87,00	1,11
3 Sociální výhody	2,47	2,00	84,00	0,86
1 Plat	2,35	2,00	80,00	1,04

Nejhůře hodnocenou subškálou je subškála „Spokojenost s vnějšími odměnami“, která obsahuje položky „Plat, Dovolená, Sociální výhody“. Nejlépe respondentky hodnotily subškálu „Spolupracovníci“ obsahující položky „Vztahy s ostatními sestrami na pracovišti“ a „Vztahy s lékaři na pracovišti“. Nejvíce se respondentky shodly u hodnocení subškály „Spokojenost s vnějšími odměnami“, nejmenší shoda je u subškály „Pochvala a uznání“, která obsahuje položky

„Váš přímý nadřízený, Ocenění Vaší práce ze strany nadřízených, Ocenění Vaší práce ze strany spolupracovníků, Míra pozitivní zpětné vazby“. V tabulce č. 15 jsou jednotlivé subškály seřazeny od nejlépe hodnocené po nejhůře hodnocenou.

Tabulka 15 Vyhodnocení subškál od nejlépe hodnocené po nejhůře hodnocenou

Proměnná pro N=34	Popisné statistiky			
	N platných	Průměr	Medián	Sm.odch.
Spolupracovníci	34	3,79	4,00	0,91
Interakce na pracovišti	34	3,53	3,50	0,82
Rovnováha práce/rodina	34	3,39	3,33	0,71
Plánování	34	3,12	3,08	0,98
Pochvala a uznání	34	3,05	3,00	1,00
Možnost profesního růstu	34	2,96	3,00	0,73
Kontrola a zodpovědnost	34	2,96	3,00	0,95
Spokojenost s vnějšími odměnami	34	2,48	2,33	0,59

8 Diskuse

Cílem diplomové práce bylo vyhodnotit, jaká je spokojenost porodních asistentek na konkrétním pracovišti a zjistit, zda je dotazník MMSS vhodný k měření spokojenosti porodních asistentek na pracovišti. Ke zhodnocení cílů byly stanoveny 2 průzkumné otázky: Je dotazník vhodný a validní? Ve kterých doménách jsou porodní asistentky nejvíce spokojené a ve kterých nejméně?

Průzkum byl prováděn u souboru 34 porodních asistentek, které pracovaly na gynekologicko-porodnickém oddělení, což zahrnuje porodní sál, oddělení šestinedělí, oddělení gynekologie, ambulanci, novorozenecké oddělení a jednotku intenzivní péče pro novorozence. Průzkum se konal v okresní nemocnici, která zůstane anonymní.

Jako průzkumná metoda byl vybrán standardizovaný dotazník McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS). Tato škála spokojenosti je jednou z nejčastěji volenou pro měření spokojenosti v profesi. Skládá se z 31 položek, které tvoří 8 subškál - spokojenost s vnějšími odměnami, s plánováním, s vyvážeností rodiny / práce, se spolupracovníky, s interakcí na pracovišti, s možností profesionálního růstu, s pochvalou a uznáním a s kontrolou a odpovědností. Tato škála byla mnou vybrána z několika důvodů: obsahuje široké spektrum faktorů související s pracovní spokojeností, dotazník je srozumitelný, označení odpovědí je jasné, nebylo složité získat povolení k použití dotazníku pro tento průzkum.

Vzorek byl tvořen respondentkami, u nichž byl sledován věk, nejvyšší dosažené vzdělání a délka praxe. Pohlaví nebylo tázáno, všechny respondentky na pracovišti jsou ženy. U věku spadalo nejvíce respondentek do kategorie 31 – 40 let. U nejvyššího dosaženého vzdělání označila téměř polovina porodních asistentek vysokoškolské vzdělání a téměř polovina má středoškolské a vyšší odborné vzdělání. Z vlastní zkušenosti na oddělení vím, že vedení nemocnice se snaží o kolektiv zaměstnanců s co nejvyšším vzděláním, proto motivuje i starší porodní asistentky s mnoholetou praxí k dálkovému studiu. Nejméně zastoupené studium je vysokoškolské magisterské. Toto přisuzuji skutečnosti, že porodní asistentky odchází po vystudování magisterských oborů na jiná pracoviště, nejčastěji na centrální operační sály. Nejčastěji respondentky uváděly, že mají praxi v oboru 11 – 15 let.

Celková spokojenost porodních asistentek byla v této nemocnici nadprůměrná. Podle hodnocení na Likertově škále, kdy 1 je nejhorší hodnocení a 5 je nejlepší hodnocení, byly vytvořena 2 pásma,

kam byli jednotliví respondenti zařazeni – pozitivní a negativní pásmo. Většina respondentů (85 %) byla zařazena do pozitivního pásma. Průměrné hodnocení dotazníku je 114 bodů ze 155, což můžeme interpretovat jako 73,5% spokojenost. Čurdova (2013) ve svém výzkumu sester a porodních asistentek došla k nižší hodnotě, a to 65,8 %. Bártlová (2006) ve své studii došla k výsledku, že pracovní spokojenost sester je spíše neutrální. Celková spokojenost je porovnávána i s výzkumy, které zahrnují všeobecné sestry a to z důvodu nedostatku výzkumů zaměřených pouze na porodní asistentky.

První oblast průzkumu zkoumala subškálu se zaměřením na spokojenost s vnějšími odměnami, jako je plat, dovolená a sociální výhody. Tato subškála byla porodními asistentkami hodnocena nejhůře, nejmenší počet bodů získal ze všech položek dotazníku „Plat“. Mzda je vnímána subjektivně. Její nedostatek vede k nespokojenosti zaměstnanců, dostatečná mzda ale nezajišťuje dlouhodobou spokojenost v profesi. (Plevová a kol., 2012) Průměrné skóre hodnocení $\bar{x} = 2,48$ a odchylka $SD = 0,59$. Na hodnocení této subškály se tazatelky nejvíce shodly. Bodur (2002, s. 353-355) provedl výzkum spokojenosti zdravotníků, kde byly zahrnuty i porodní asistentky. Ty byly nejméně spokojené právě s platem a s pracovními podmínkami. Další studie k porovnání (Rouleau et al, 2012, s. 1-7) zjišťovala pracovní spokojenost porodních asistentek a její dopad na úmysl odejít z profese. I zde byl plat označen spolu s pracovním prostředím jako nejhůře hodnocená položka. Stejně výsledky zaznamenala Haroková a Gurková (2012, s. 401 - 408), kdy 499 sester z šesti nemocnic v České Republice označilo spokojenost s vnějšími odměnami jako nejhůře hodnocenou subškálu dotazníku. Současný plat (2021) porodních asistentek se pohybuje podle platových tabulek v rozmezí 26 730 – 39 410 Kč. Záleží zde na místu výkonu práce a na počtu let započítané praxe. Opět, z osobní zkušenosti dodám, že plat porodních asistentek v této nemocnici se blíží ke spodní hranici uvedeného rozmezí, proto jej respondentky považují za nedostatečný ve srovnání s fyzickou a psychickou náročností jejich práce. Plat všech zdravotníků se ale postupně zvyšuje. V roce 2020 bylo porodním asistentkám na tomto konkrétním oddělení dvakrát přidáno. Management nemocnice by mohl zlepšení vnějších odměn využít jako plán pro nábor nových pracovníků a snížení fluktuace zaměstnanců.

Druhá subškála dotazníku zjišťovala spokojenost porodních asistentek s plánováním (spokojenost s pracovní dobou, možnost samostatného plánování pracovní doby, možnost nepřetržitě pracovat, volné víkendy v měsíci, možnost samostatného plánování volných víkendů a kompenzace

za odpracované víkendy). Tato subškála nebyla hodnocena ani kladně, ani záporně, byla hodnocena spíše neutrálně. Průměr u této škály činí $\bar{x} = 3,12$ a směrodatná odchylka $SD = 0,98$. Gurková et al. (2013, s. 117) uvádí ve svém výzkumu u českých sester mírně odlišné výsledky: $\bar{x} = 3,40$ a $SD = 0,72$. U slovenských sester vyšel ve stejném výzkumu výsledek: $\bar{x} = 3,11$ a $SD = 0,78$. Výsledky našeho průzkumu se tedy více přibližují slovenským sestřám.

Třetí subškála popisovala spokojenost porodních asistentek s vyvážeností práce a rodiny (možnost práce na částečný úvazek, délka mateřské a rodičovské dovolené, zabezpečení péče o děti). Výsledky tohoto průzkumu ukazují průměrné hodnocení $\bar{x} = 3,39$ a $SD = 0,71$. Tento výsledek se mírně liší s výsledkem Gurkové et al. (2013, s. 117), kde jsou výsledky pro české sestry $\bar{x} = 3,13$ a $SD = 0,68$, slovenské sestry byly v této subškále méně spokojené s výsledkem $\bar{x} = 2,99$ a $SD = 0,71$. Nejvyšších výsledků dosáhly slovenské sestry: $\bar{x} = 3,66$ a $SD = 0,79$ (Prosen, Piskar, 2015, s. 247).

Čtvrtá subškála mapovala spokojenost porodních asistentek se spolupracovníky (vztahy s ostatními sestrami na pracovišti, vztahy s lékaři na pracovišti). Mezilidské vztahy na pracovišti určují pracovní pohodu a tím i spokojenost sester i porodních asistentek, je to důležitý faktor, který výrazně ovlivňuje spokojenost zaměstnanců. (Plevová a kol., 2012) Tato oblast byla hodnocena porodními asistentkami nejlépe. Výsledky této škály jsou průměr $\bar{x} = 3,79$ a odchylka $SD = 0,90$. Nadprůměrné hodnocení uvádí také zahraniční studie (Labrague et al., 2018, s. 203), která uvádí výsledky průměr $\bar{x} = 3,83$ a $SD = 0,77$. Vztahy na pracovišti byly nejlépe hodnocenou doménou i ve výzkumu Harokové a Gurkové (2012, s. 404). Autorka Bártlová a Trešlová (2010) uvádí fakt, že vztahy mezi sestrami a lékaři jsou celosvětově sledovány. V jejich studii v České Republice došlo k výsledku, že sestry vnímají vztah s lékaři na pracovišti převážně pozitivně a že to sestry považují za důležité pro výkon své práce.

Pátá doména poukazovala na spokojenost porodních asistentek s interakcí na pracovišti (metoda poskytování ošetrovatelské péče na pracovišti, možnost sociálního kontaktu s kolegy v práci a mimo práci, možnost spolupráce s odborníky z jiných oborů). Výsledky této domény ukazují průměr $\bar{x} = 3,52$ s odchylkou $SD = 0,81$. Tento výsledek potvrzuje Nedvědová (2018), která ve své práci dosáhla výsledku pro české porodní asistentky $\bar{x} = 3,55$ a $SD = 0,60$. Gurková et al. (2013, s. 117) tento výsledek potvrzuje.

Šestá subškála popisovala spokojenost porodních asistentek s možností profesního růstu (možnost vzájemné spolupráce s fakultou se zaměřením na ošetrovatelství, možnost vstupu do výborů pracoviště a instituce, možnost podílet se na ošetrovatelském výzkumu, příležitosti k psaní odborných prací a jejich publikování). Průměrné hodnocení této subškály je $\bar{x} = 2,96$ s odchylkou $SD = 0,73$. Podle průměrného hodnocení můžeme říci, že tato doména je hodnocena respondentkami hůře. S výsledkem se ztotožňuje i Nedvědová (2018), která uvádí ještě nižší průměr $\bar{x} = 2,89$ s odchylkou $SD = 0,60$.

Sedmá doména mapovala spokojenost porodních asistentek s chválou a uznáním (váš přímý nadřízený, ocenění práce ze strany nadřízených, ocenění práce ze strany spolupracovníků, míra povzbuzování a pozitivní zpětné vazby). Výsledky této studie ukazují průměr $\bar{x} = 3,05$ s odchylkou $SD = 0,99$. V této doméně se odpovědi respondentek nejméně shodují. To může být zapříčiněno faktem, že charakter položek v této doméně je velmi subjektivní a respondentky vnímají tyto položky nejrozdílněji. Tato doména se liší se srovnávanými výzkumy. Gurková et al. (2013, s. 117) uvádí výsledky $\bar{x} = 3,60$ a $SD = 0,73$, tedy lepší hodnocení než v tomto výzkumu. Nejpodobnější výsledek přináší slovinský výzkum (Prosen, Piskar, 2015, s. 247), který uvádí $\bar{x} = 3,18$ a $SD = 0,87$.

Osmá subškála zjišťovala spokojenost porodních asistentek s kontrolou a zodpovědností (kontrola nad děním na pracovišti, možnost kariérního růstu, míra odpovědnosti a kompetence, možnost ovlivnit pracovní podmínky, spoluúčast na organizačních rozhodnutích). Tato doména vyšla neutrálně – porodní asistentky nebyly ani spokojené, ani nespokojené. Průměrné hodnocení $\bar{x} = 2,96$ s odchylkou $SD = 0,95$. Stejný výsledek uvedla ve svém výzkumu i Nedvědová (2018), jejíž průměrné hodnocení českých porodních asistentek je $\bar{x} = 2,99$ s odchylkou $SD = 0,72$.

Z vlastních otázek přiložených k dotazníku, je patrné, že respondentky byly s dotazníkem spokojené – většina souhlasila s tvrzením, že je dotazník srozumitelný, převážná část též potvrdila, že způsob hodnocení považují za vhodný a téměř všechny respondentky se shodovaly na sdělení, že dotazník obsáhl všechny faktory týkající se spokojenosti v profesi. Z dosažených výsledků považují škálu spokojenosti McCloskey/Mueller za nástroj vhodný k měření spokojenosti porodních asistentek ve výkonu profese. Zbylé otázky se zaměřovaly na hodnocení spokojenosti porodních asistentek na pracovišti. Většina respondentek nesouhlasila s tvrzením, že se dostatečně monitoruje spokojenost na jejich pracovišti. Ještě větší poměr dotazovaných si nemyslí, že by

se management nemocnice dostatečně zabýval výsledky hodnocení nemocnice. Osobně jsem se na tomto pracovišti setkala s hodnocením spokojenosti dvakrát – poprvé po uplynutí tříměsíčního zkušebního období a podruhé náhodně. Hodnocení spokojenosti probíhalo rozhovorem s vrchní sestrou oddělení, která se všeobecně vyptávala na různé faktory spokojenosti. Tento způsob hodnocení spokojenosti neshledávám za vhodný. Spoustu zaměstnanců se neodvážejí říci „z očí do očí“ svému zaměstnavateli, s čím nejsou spokojeni a proč. Také je nejasné, jakou formou jsou informace dále zpracovávány a jak je s výsledky následně naloženo. Upřednostňuji písemnou formu hodnocení, která by byla anonymní.

9 Závěr

Diplomová práce se zabývala hodnocením spokojenosti porodních asistentek ve výkonu profese na gynekologicko-porodnickém oddělení nejmenované okresní nemocnici. Toto téma bylo vybráno s ohledem na malý počet výzkumů, které se zabývají problematikou v daném oboru. Výzkumy pracovní spokojenosti jsou spíše zaměřeny na konkrétní oblasti (syndrom vyhoření, stres, pracovní zátěž) a více než na porodní asistentky na všeobecné sestry.

Teoretická část práce popisovala, kdo je porodní asistentka, co je pracovní spokojenost a jakými nástroji pracovní spokojenost u porodních asistentek hodnotíme. Průzkumná část byla provedena pomocí standardizované škály spokojenosti McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS). Položky škály byly hodnoceny na Likertově škále od 1 do 5, kdy vyšší skóre znamenalo vyšší spokojenost v profesi. Průzkum práce měl dva cíle. Prvním bylo vyhodnotit, zda je dotazník MMSS vhodný k měření spokojenosti na pracovišti. Dle výsledků práce lze říci, že tento nástroj je vhodný, je validní a lze ho doporučit pro praxi. Druhým cílem bylo zjistit, jaká je spokojenost porodních asistentek na konkrétním pracovišti. Výsledky ukazují, že celková spokojenost dosahuje vysokého skóre, většina dotazovaných se zařadila do pozitivního pásma. Porodní asistentky byly nejvíce spokojeny se svými spolupracovníky a nejméně spokojeny s vnějšími odměnami. Dalším důležitým zjištěním průzkumu byl fakt, že porodní asistentky si nemyslí, že by jejich spokojenost na pracovišti byla dostatečně monitorována. Doporučuji, aby se management nemocnice více zaměřil na tuto problematiku a tím, v konkrétní nemocnici, zvýšil celkovou spokojenost porodních asistentek ve své profesi.

10 Zdroje

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BÁRTLOVÁ S, TREŠLOVÁ M (2010). Jak nahlízejí sestry na pracovní vztahy s lékaři. *Kontakt*, České Budějovice, 12/1: 7–8

BÁRTLOVÁ, S. Vliv pracovních vztahů mezi lékaři a sestrami na péči o pacienta. *Kontakt*. 2006;(1):31-35

BARTOŠÍKOVÁ, I. O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry. 1. vyd. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. 86 s. ISBN 80-7013-439-9.

BEDRNOVÁ, Eva., NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, a.s., 1998. 559 s. ISBN 80-85943-57-3.

BODUR S. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. *Occup Med (Lond)*. 2002 Sep;52(6):353-5. doi: 10.1093/occmed/52.6.353. PMID: 12361997.

CUESTA, C. W., BLOOM, K. C. (1998). Mentoring and job Satisfaction: Perceptions of certified nurse-midwives. *Journal of Nurse-Midwifery*, 1998;43(2), 111-116.

ČESKO. Vyhláška č. 55/2011 Sb, Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. [online]. Praha. 14. 3. 2011[cit. 2019-10- 20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55#Sum>

ČESKO. Vyhláška č. 55/2011 Sb. ze dne 1. března 2011 o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 20, s. 1-116. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55>MARX, D., VLČEK, F., 2013. *Akreditační standardy pro nemocnice*. Praha. Spojená akreditační komise ČR, o.p.s. 168 s. ISBN 978-80-87323-04-05.

ČESKO. Zákon 201/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). [online]. Praha. 1. 9. 2017 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-201>

ČURDOVÁ, Bohumila. Pracovní spokojenost a kvalita života sester [online]. Ostrava, 2013 [cit. 2021/03/13]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/jc23ml/>. Diplomová práce. Ostravská univerzita, Lékařská fakulta. Vedoucí práce Doc. PhDr. Darja Jarošová, Ph.D.

DVOŘÁČEK, Jiří. *Interní audit a kontrola*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003. C.H. Beck pro praxi. ISBN 80-7179-805-3.

GLADKIJ, Ivan. *Management ve zdravotnictví: ekonomika zdravotnictví : řízení lidských zdrojů ve zdravotnictví : kvalita zdravotní péče a její vyhodnocování*. Brno: Computer Press, 2003. Praxe manažera (Computer Press). ISBN 80-7226-996-8.

GURKOVÁ, E. – SOVÁRIOVÁ SOÓSOVÁ, M. – ŽIAKOVÁ, K. – ŠERFELOVÁ, R. – VADKERTIOVÁ, J. – ZAMBORIOVÁ, M. Validation of Slovak version of the McCloskey/Mueller satisfaction scale. In *Ošetrovatel'stvo: teória, výskum, vzdelávanie* [online], 2012, vol. 2, no. 3, pp. 87-95. Available on: <https://www.oseetrovatelstvo.eu/archiv/2012-rocnik-2/cislo-3/validacia-slovenskej-verzie-nastroja-pracovnej-spokojnosti-mccloskey-mueller-satisfaction-scale>.

GURKOVÁ, E., HAROKOVÁ, S., ŽIAKOVÁ, K. Psychometrické vlastnosti české verze nástroje pracovní spokojenosti-McClokey/Mueller Satisfaction Scale. *Ošetrovatelství a porodní asistence*. 2012;3(2):375-383.

HAROKOVÁ, S., GURKOVÁ, E. Faktory pracovnej spokojnosti českých sestier. *KONTAKT*. 2012, 14(4), s. 401-409, [cit. 2013/04/13]. Dostupné z: <http://casopiszsfsju.zsf.jcu.cz/kontakt/clanky/2012:1:90>

HILDINGSSON, Ingegerd, Kajsa WESTLUND a Ingela WIKLUND. Burnout in Swedish midwives. *Sexual & Reproductive Healthcare* [online]. 2013, 4(3), 87-91 126 [cit. 2020-11-12]. ISSN 1877-5756. Dostupné z: https://ac.elscdn.com/S1877575613000323/1-s2.0-S1877575613000323-main.pdf?_tid=0eb76ea4-f4bc-11e7-9025-00000aab0f02&acdnat=1515447600_17b399a60b41d20dcd0fa277c0a5096f

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. 264 s. ISBN 978-80-247-3679-2.

JANEČKOVÁ, Hana a Helena HNILICOVÁ. *Úvod do veřejného zdravotnictví*. Praha: Portál, 2009. ISBN isbn978-80-7367-592-9.

JAROŠOVÁ, Darja. *Teorie moderního ošetrovatelství*. Praha: ISV, 2000. Lékařství. ISBN 80-85866-55-2.

KDO JE PORODNÍ ASISTENTKA. *Česká komora porodních asistentek, z.s.* [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/rodice/pece-porodni-asistentky/kdo-je-porodni-asistentka.html>

KDO JE PORODNÍ ASISTENTKA: Mezinárodní definice porodní asistentky. *Česká komora porodních asistentek, z. s.* [online]. ČR: ČKPA [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/>

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOLLÁRIK, T. *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca, 1984

KRAMPEROVÁ, Hana et al. *Novinky v ošetrovatelské péči: skriptum pro inovační kurz Novinky v ošetrovatelské péči*. 1. vyd. Praha: Garamond, 2010. 130 s.

LABRAGUE, Leodoro J., Donna GLOE, Denise M. MCENROE, Kostas KONSTANTINOS a Paolo COLET. Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research* [online]. 2018, 39, 200-206 [cit. 2019-10-23]. ISSN 0897-1177. Dostupné z: https://ac.elscdn.com/S0897189717301234/1-s2.0-S0897189717301234-main.pdf?_tid=26d80254-fd5a-11e7-86b5-00000aacb35e&acdnat=1516395110_37f5af8dfd9a94b32587c28fcf0bc55b

MADAR, Jiří. *Řízení kvality ve zdravotnickém zařízení: vážně i nevážně k prosperitě nemocnic a spokojenosti pacientů*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0585-0.

MUELLER, C. W., McCLOSKEY, J. C. Nurses' job satisfaction: a proposed measure. *Nursing Research*. 1990, 39(2), 113–117.

MZČR. Kdo je porodní asistentka a jak se stát porodní asistentkou? [online]. [cit 2019-10-20]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/porodniasistence_3076_3.html

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. 228 s. ISBN 80-247-0577-X

NEDVĚDOVÁ, D., DUŠOVÁ, B. JAROŠOVÁ, D. Job satisfaction of midwives: A literature review. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*. 2017;8(2):650-656.

NEDVĚDOVÁ, Daniela. *Pracovní spokojenost porodních asistentek - mezinárodní komparační studie* [online]. Ostrava, 2018 [cit. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/qsc84a/>. Disertační práce. Ostravská univerzita, Lékařská fakulta. Vedoucí práce prof. PhDr. Darja Jarošová, Ph.D.

O SPOJENÉ AKREDITAČNÍ KOMISI. *Spojená akreditační komise* [online]. ČR: SAK, 2021 [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: <https://www.sakcr.cz/>

O NÁS: UNIPA: *Unie porodních asistentek* [online]. ČR: UNIPA, [2021] [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: <https://www.unipa.cz/o-nas/>

O NÁS: Česká komora porodních asistentek, zapsaný spolek (ČKPA). *Česká komora porodních asistentek, z. s.* [online]. ČR: ČKPA, [2013] [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/ckpa/o-nas.html>

PAPOUTSIS, D., LABIRIS, G., NIAKAS, D. Midwives' job satisfaction and its main determinants: A survey of midwifery practice in Greece. *British Journal of Midwifery*. 2014;22(7):480-486.

PAUKNEROVÁ, D. et. al. Psychologie pro ekonomy a managery. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 256 s. ISBN 80-247-1706-9.

PLEVOVÁ, Ilona. et al. Management v ošetrovatelství. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. 304 s. ISBN 978-80-247-3871-0.

PLEVOVÁ, Ilona. *Ošetrovatelství I. 2.*, přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0888-6.

PROSEN, Mirko a Franka PISKAR. Job satisfaction of Slovenian hospital nursing workforce. *Journal of Nursing Management* [online]. 2015, 23(2), 242-251 [cit. 2019-10-15]. ISSN 1365-2R34. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12121/pdf>

PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 80-7079-283-3.

ROULEAU, Dominique, Pierre FOURNIER, Aline PHILIBERT, Betty MBENGUE a Alexandre DUMONT. The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: a longitudinal study in Senegal. *Human Resources for Health* [online]. 2012, 10(9), 1-14 [cit. 2019-05-12]. ISSN 1478-4471. Dostupné z: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1478-4491-10-9?site=human-resources-health.biomedcentral.com>

SLEZÁČKOVÁ, Alena. Průvodce pozitivní psychologií. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. 304 s. ISBN 978-80-247-3507-8.

SPECTOR, P. E. Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. Thousand Oaks: Sage, 1997. ISBN 0-7619-8922-6.

STANOVY: Stanovy „České společnosti porodních asistentek z. s. “. *Česká společnost porodních asistentek* [online]. ČR: čspa, 2015 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.porodniasistentky.info/index.php/stanovy/>

- SULLIVAN, K, LOCK, L., HOMER, C. Factors that contribute to midwives staying in midwifery: A study in one area health service in New South Wales, Australia. *Midwifery*. 2011;27(3):331-335
- ŠKRLA, Petr a Magda ŠKRLOVÁ. *Řízení rizik ve zdravotnických zařízeních*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2616-8. 127s. ISBN 978-80-903750-6-2.
- ŠTIKAR, Jiří. et al. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 462 s. ISBN 80-246-0448-5.
- TODD, J. CH., FARQUHAR, C. M., CAMILLERI-FERRANTE, C. Team midwifery: the views and job satisfaction of midwives. *Midwifery*. 1998;14(4):214-224.
- TOURANGEAU, A. E. et al. Measurement of Nurse Job Satisfaction Using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*. March/April 2006, 55(2), s. 128-136.
- VÉVODA, Jiří. et al. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 160 s. ISBN 978-80-247-4732-3.
- WAGNEROVÁ, I. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2361-7.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Tabulky četností jednotlivých položek dotazníku	68
Příloha B Celkové hodnocení - skóre bodů jednotlivých respondentů.....	86
Příloha C Žádost o povolení použití dotazníku MMSS	88
Příloha D Povolení k použití nástroje McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS).....	89
Příloha E McCloskey/Muellerova škála spokojenosti český překlad + originál v anglickém jazyce.....	90
Příloha F Korespondence - žádost o povolení k použití měřicí škály MMSS	98

11 Přílohy

Příloha A Tabulky četností jednotlivých položek dotazníku

Tabulka 16 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou „Plat“

Kategorie	Tabulka četností:Plat			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	4	4	11,76471	11,7647
Hodnocení 2	21	25	61,76471	73,5294
Hodnocení 3	5	30	14,70588	88,2353
Hodnocení 4	1	31	2,94118	91,1765
Hodnocení 5	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 17 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Dovolená"

Kategorie	Tabulka četností:Dovolená			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	22	23	64,70588	67,6471
Hodnocení 3	5	28	14,70588	82,3529
Hodnocení 4	1	29	2,94118	85,2941
Hodnocení 5	5	34	14,70588	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 18 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Sociální výhody"

Kategorie	Tabulka četností:Sociální výhody			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	3	3	8,82353	8,8235
Hodnocení 2	16	19	47,05882	55,8824
Hodnocení 3	12	31	35,29412	91,1765
Hodnocení 4	2	33	5,88235	97,0588
Hodnocení 5	1	34	2,94118	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 19 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Pracovní doba"

Kategorie	Tabulka četností:Pracovní doba			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	5	6	14,70588	17,6471
Hodnocení 3	8	14	23,52941	41,1765
Hodnocení 4	17	31	50,00000	91,1765
Hodnocení 5	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 20 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost samostatného plánování pracovní doby"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost samostatného plánování pracovní doby			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	3	3	8,82353	8,8235
Hodnocení 2	5	8	14,70588	23,5294
Hodnocení 3	13	21	38,23529	61,7647
Hodnocení 4	8	29	23,52941	85,2941
Hodnocení 5	5	34	14,70588	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 21 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost nepřetržitě pracovat"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost nepřetržitě pracovat			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	8	9	23,52941	26,4706
Hodnocení 3	12	21	35,29412	61,7647
Hodnocení 4	7	28	20,58824	82,3529
Hodnocení 5	6	34	17,64706	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 22 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost pracovat na částečný úvazek"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost pracovat na částečný úvazek			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	5	6	14,70588	17,6471
Hodnocení 3	12	18	35,29412	52,9412
Hodnocení 4	10	28	29,41176	82,3529
Hodnocení 5	6	34	17,64706	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 23 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Volné víkendy v měsíci"

Kategorie	Tabulka četností:Volné víkendy v měsíci			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	6	6	17,64706	17,6471
Hodnocení 2	9	15	26,47059	44,1176
Hodnocení 3	5	20	14,70588	58,8235
Hodnocení 4	7	27	20,58824	79,4118
Hodnocení 5	7	34	20,58824	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 24 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost plánování volných víkendů"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost plánování volných víkendů			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	5	5	14,70588	14,7059
Hodnocení 2	9	14	26,47059	41,1765
Hodnocení 3	5	19	14,70588	55,8824
Hodnocení 4	9	28	26,47059	82,3529
Hodnocení 5	6	34	17,64706	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 25 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Kompenzace za odpracované víkendy"

Kategorie	Tabulka četností:Kompenzace za odpracované víkendy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	9	9	26,47059	26,4706
Hodnocení 2	6	15	17,64706	44,1176
Hodnocení 3	7	22	20,58824	64,7059
Hodnocení 4	9	31	26,47059	91,1765
Hodnocení 5	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 26 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Délka mateřské dovolené"

Kategorie	Tabulka četností:Délka mateřské dovolené			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	1	2	2,94118	5,8824
Hodnocení 3	9	11	26,47059	32,3529
Hodnocení 4	16	27	47,05882	79,4118
Hodnocení 5	7	34	20,58824	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 27 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Zabezpečení péče o děti"

Kategorie	Tabulka četností:Zabezpečení péče o děti			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	8	9	23,52941	26,4706
Hodnocení 3	17	26	50,00000	76,4706
Hodnocení 4	8	34	23,52941	100,0000
Hodnocení 5	0	34	23,52941	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 28 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Váš přímý nadřízený"

Kategorie	Tabulka četností: Váš přímý nadřízený			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	4	4	11,76471	11,7647
Hodnocení 2	9	13	26,47059	38,2353
Hodnocení 3	4	17	11,76471	50,0000
Hodnocení 4	9	26	26,47059	76,4706
Hodnocení 5	8	34	23,52941	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 29 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Vztahy s ostatními sestrami"

Kategorie	Tabulka četností: Vztahy s ostatními sestrami			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	2	2	5,88235	5,8824
Hodnocení 2	1	3	2,94118	8,8235
Hodnocení 3	2	5	5,88235	14,7059
Hodnocení 4	19	24	55,88235	70,5882
Hodnocení 5	10	34	29,41176	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 30 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Vztahy s lékaři"

Kategorie	Tabulka četností:Vztahy s lékaři			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	2	2	5,88235	5,8824
Hodnocení 2	4	6	11,76471	17,6471
Hodnocení 3	3	9	8,82353	26,4706
Hodnocení 4	22	31	64,70588	91,1765
Hodnocení 5	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 31 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Metoda poskytování ošetrovatelské péče"

Kategorie	Tabulka četností:Metoda poskytování ošetrovatelské péče			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	5	6	14,70588	17,6471
Hodnocení 3	8	14	23,52941	41,1765
Hodnocení 4	13	27	38,23529	79,4118
Hodnocení 5	7	34	20,58824	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 32 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost sociálního kontaktu s kolegy v práci"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost sociálního kontaktu s kolegy v práci			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	2	3	5,88235	8,8235
Hodnocení 3	4	7	11,76471	20,5882
Hodnocení 4	21	28	61,76471	82,3529
Hodnocení 5	6	34	17,64706	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 33 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost sociálního kontaktu s kolegy mimo pracoviště"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost sociálního kontaktu s kolegy mimo pracoviště			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	1	1	2,94118	2,9412
Hodnocení 2	5	6	14,70588	17,6471
Hodnocení 3	9	15	26,47059	44,1176
Hodnocení 4	14	29	41,17647	85,2941
Hodnocení 5	5	34	14,70588	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 34 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost vzájemné spolupráce s odborníky z jiných oborů"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost vzájemné spolupráce s odborníky z jiných oborů			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	2	2	5,88235	5,8824
Hodnocení 2	4	6	11,76471	17,6471
Hodnocení 3	17	23	50,00000	67,6471
Hodnocení 4	8	31	23,52941	91,1765
Hodnocení 5	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 35 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost spolupráce s fakultou se zaměřením na ošetrovatelství"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost spolupráce s fakultou se zaměřením na ošetrovatelství			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	5	5	14,70588	14,7059
Hodnocení 2	2	7	5,88235	20,5882
Hodnocení 3	22	29	64,70588	85,2941
Hodnocení 4	4	33	11,76471	97,0588
Hodnocení 5	1	34	2,94118	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 36 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost vstupu do výborů pracoviště a instituce"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost vstupu do výborů pracoviště a instituce			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	2	2	5,88235	5,8824
Hodnocení 2	3	5	8,82353	14,7059
Hodnocení 3	20	25	58,82353	73,5294
Hodnocení 4	6	31	17,64706	91,1765
Hodnocení 5	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 37 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Kontrola nad děním na pracovišti"

Kategorie	Tabulka četností:Kontrola nad děním na pracovišti			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	3	3	8,82353	8,8235
Hodnocení 2	8	11	23,52941	32,3529
Hodnocení 3	9	20	26,47059	58,8235
Hodnocení 4	12	32	35,29412	94,1176
Hodnocení 5	2	34	5,88235	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 38 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost kariérního růstu"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost kariérního růstu			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	4	4	11,76471	11,7647
Hodnocení 2	8	12	23,52941	35,2941
Hodnocení 3	11	23	32,35294	67,6471
Hodnocení 4	10	33	29,41176	97,0588
Hodnocení 5	1	34	2,94118	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 39 Četnosti odpovědi hodnocení spokojenosti s položkou "Ocenění práce ze strany nadřízených"

Kategorie	Tabulka četností:Ocenění práce ze strany nadřízených			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	7	7	20,58824	20,5882
Hodnocení 2	14	21	41,17647	61,7647
Hodnocení 3	1	22	2,94118	64,7059
Hodnocení 4	10	32	29,41176	94,1176
Hodnocení 5	2	34	5,88235	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 40 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Ocenění práce ze stran spolupracovníků"

Kategorie	Tabulka četností: Ocenění práce ze stran spolupracovníků			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Hodnocení 1	2	2	5,88235	5,8824
Hodnocení 2	4	6	11,76471	17,6471
Hodnocení 3	7	13	20,58824	38,2353
Hodnocení 4	18	31	52,94118	91,1765
Hodnocení 5	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 41 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Míra povzbuzování a pozitivní zpětné vazby"

Kategorie	Tabulka četností: Míra povzbuzování a pozitivní zpětné vazby			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Hodnocení 1	5	5	14,70588	14,7059
Hodnocení 2	10	15	29,41176	44,1176
Hodnocení 3	6	21	17,64706	61,7647
Hodnocení 4	9	30	26,47059	88,2353
Hodnocení 5	4	34	11,76471	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 42 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Možnost podílet se na ošetřovatelském výzkumu"

Kategorie	Tabulka četností:Možnost podílet se na ošetřovatelském výzkumu			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	3	3	8,82353	8,8235
Hodnocení 2	4	7	11,76471	20,5882
Hodnocení 3	22	29	64,70588	85,2941
Hodnocení 4	4	33	11,76471	97,0588
Hodnocení 5	1	34	2,94118	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 43 Četnosti odpovědí hodnocení spokojenosti s položkou "Příležitost k psaní odborných prací a jejich publikování"

Kategorie	Tabulka četností:Příležitost k psaní odborných prací a jejich publikování			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	3	3	8,82353	8,8235
Hodnocení 2	3	6	8,82353	17,6471
Hodnocení 3	20	26	58,82353	76,4706
Hodnocení 4	7	33	20,58824	97,0588
Hodnocení 5	1	34	2,94118	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 44 Četnosti odpovědi "Vaše míra odpovědnosti a kompetence, které vykonáváte"

Kategorie	Tabulka četností: Vaše míra odpovědnosti a kompetence, které vykonáváte			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	2	2	5,88235	5,8824
Hodnocení 2	5	7	14,70588	20,5882
Hodnocení 3	4	11	11,76471	32,3529
Hodnocení 4	19	30	55,88235	88,2353
Hodnocení 5	4	34	11,76471	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 45 Četnosti odpovědi "Možnost ovlivnit pracovní podmínky"

Kategorie	Tabulka četností: Možnost ovlivnit pracovní podmínky			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	6	6	17,64706	17,6471
Hodnocení 2	12	18	35,29412	52,9412
Hodnocení 3	8	26	23,52941	76,4706
Hodnocení 4	7	33	20,58824	97,0588
Hodnocení 5	1	34	2,94118	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 46 Četnosti odpovědi "Vaše spoluúčast na organizačních rozhodnutí"

Kategorie	Tabulka četností: Vaše spoluúčast na organizačních rozhodnutí			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Hodnocení 1	7	7	20,58824	20,5882
Hodnocení 2	6	13	17,64706	38,2353
Hodnocení 3	11	24	32,35294	70,5882
Hodnocení 4	8	32	23,52941	94,1176
Hodnocení 5	2	34	5,88235	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 47 Četnosti odpovědi "Byl pro Vás dotazník srozumitelný?"

Kategorie	Tabulka četností: Byl pro Vás dotazník srozumitelný?			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
ano	9	9	26,4706	26,4706
spíše ano	21	30	61,7647	88,2353
ne	0	30	0	88,2353
spíše ne	4	34	11,7647	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 48 Četnosti odpovědi "Považujete způsob hodnocení za vhodný?"

Kategorie	Tabulka četností:Považujete způsob hodnocení za vhodný?			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
ano	14	14	41,17647	41,1765
spíše ano	17	31	50,00000	91,1765
ne	0	0	0	91,1765
spíše ne	3	34	8,82353	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 49 Četnosti odpovědi "Obsáhl dotazník všechny faktory týkající se Vaší spokojenosti?"

Kategorie	Tabulka četností:Obsáhl dotazník všechny faktory týkající se Vaší spokojenosti?			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
ano	9	9	26,47059	26,4706
spíše ano	24	33	70,58824	97,0588
ne	0	33	0	97,0588
spíše ne	1	34	2,94118	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 50 Četnosti odpovědí "Souhlasíte s tím, že se na Vašem pracovišti dostatečně monitoruje Vaše spokojenost?"

Tabulka četností:Souhlasíte s tím, že se na Vašem pracovišti dostatečně monitoruje Vaše spokojenost?				
Kategorie	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
ano	0	0	0	0
spíše ano	13	13	38,23529	38,23529
ne	6	19	17,64706	55,88235
spíše ne	15	34	44,11765	100,0000
celkem	34		100,0000	

Tabulka 51 Četnosti odpovědí "Souhlasíte s tím, že se management Vaší nemocnice dostatečně zabývá výsledky hodnocení spokojenosti zaměstnanců?"

Tabulka četností:Souhlasíte s tím, že se management Vaší nemocnice dostatečně zabývá výsledky hodnocení spokojenosti zaměstnanců?				
Kategorie	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
ano	0	0	0	0
spíše ano	10	10	29,41176	29,4118
ne	10	20	29,41176	58,82356
spíše ne	14	34	41,17647	100,0000
celkem	34		100,0000	

Příloha B Celkové hodnocení - skóre bodů jednotlivých respondentů

Tabulka 52 Celkové hodnocení - skóre bodů jednotlivých respondentů

Celkové vyhodnocení spokojenosti			
Respondenti	Σ	94 - 155 (pozitivní pásmo)	31 - 93 (negativní pásmo)
1	132	X	
2	120	X	
3	77		X
4	100	X	
5	86		X
6	37		X
7	84		X
8	109	X	
9	115	X	
10	97	X	
11	132	X	
12	63		X
13	143	X	
14	127	X	
15	98	X	
16	110	X	
17	145	X	
18	129	X	
19	107	X	
20	131	X	
21	126	X	
22	123	X	
23	115	X	
24	138	X	
25	125	X	

26	116	X	
27	129	X	
28	133	X	
29	96	X	
30	130	X	
31	126	X	
32	113	X	
33	146	X	
34	132	X	
Průměr	114	X	
Medián	122	X	
Součet		29 (85,29 %)	5 (14,71 %)
Celkem		34 (100 %)	

Příloha C Žádost o povolení použití dotazníku MMSS

McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS)

REQUEST FORM

Name: LENKA VOBOŘILOVA¹ Organization: UNIVERSITY OF PARDUBICE
Title/Position: BC
Email address: 3T54525@STUDENT.UPE.CZ Address: STUDENSKA 95
Address: 9TINADLA 1042 PARDUBICE 2, 532 10
LEDEČ NAD SÁZAVOU, 534 01
Phone: +420 437 543 446 Country: CZECH REPUBLIC

Purpose of the request. Please briefly describe the proposed purpose of the request:

I WOULD LIKE TO USE MMSS SCALE FOR MY THESIS CALLED
"SATISFACTION OF MIDWIVES IN THE WORK"
PLEASE SEND ME CZECH VERSION

Type of permission. Please mark the type you are requesting:

Type:

Student

For use in a thesis/dissertation. (Request must be accompanied by a statement from the advisor verifying use.)

Researcher (non-student)

For use in a specific study.

Institution

For use for an indefinite period of time related to ongoing assessment of staff.

Handling Fee

\$10.00

\$75.00

\$250.00

Please send me an electronic copy of the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS) and permission to use the scale.

I will use the MMSS tool only for the purpose indicated above and will not distribute the instrument further without the author's permission.

Signature

Lenka Vobořilová

Date:

16th October 2019

Print Name

VOBOŘILOVA LENKA

Send this completed form to:

Center for Nursing Classification & Clinical Effectiveness

Attn: Noriko Abe

College of Nursing 407 CNB

University of Iowa

Iowa City, Iowa 52242

noriko-abe@uiowa.edu

Center for Nursing Classification & Clinical Effectiveness

Rev. 2019.05.31

Příloha D Povolení k použití nástroje McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS)



Permission to use form:

This statement gives permission to use English and Czech versions of the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS) to Lenka Vobořilová for the purpose as stated in the request dated October 16, 2019.

The instrument may be reproduced in a quantity appropriate for this project.

Signed:

A handwritten signature in black ink that reads "Sue Moorhead". The signature is written in a cursive style.

Sue Moorhead, RN, PhD, FAAN

Associate Professor

College of Nursing

Date: October 16, 2019



The University of Iowa
The Center for Nursing Classification & Clinical Effectiveness
College of Nursing 407 CNB
Iowa City Iowa 52242 USA

Příloha E McCloskey/Muellerova škála spokojenosti český překlad + originál v anglickém jazyce

McCloskey/Muellerova škála spokojenosti

Jak jste spokojen/a s níže uvedenými aspekty Vašeho současného zaměstnání? Vaši odpověď, prosím, zakroužkujte dle přiložené stupnice.

		Velmi spokojen/ a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
1.	Plat	5	4	3	2	1
2.	Dovolená	5	4	3	2	1
3.	Sociální výhody (pojištění, odchod do důchodu)	5	4	3	2	1
4.	Pracovní doba	5	4	3	2	1
5.	Možnost samostatného plánování pracovní doby	5	4	3	2	1
6.	Možnost nepřetržitě pracovat (např. více dní za sebou)	5	4	3	2	1
7.	Možnost pracovat na částečný úvazek	5	4	3	2	1
8.	Volné víkendy v měsíci	5	4	3	2	1
9.	Možnost samostatného plánování volných víkendů	5	4	3	2	1
10.	Kompenzace za odpracované víkendy (např. proplácení přesčasů, možnost vybrat si volno)	5	4	3	2	1

		Velmi spokojen/ a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
11.	Délka mateřské a rodičovské dovolené	5	4	3	2	1
12.	Zabezpečení péče o děti	5	4	3	2	1
13.	Váš přímý nadřízený	5	4	3	2	1
14.	Vztahy s ostatními sestrami na pracovišti	5	4	3	2	1
15.	Vztahy s lékaři na pracovišti	5	4	3	2	1
16.	Metoda poskytování ošetřovatelské péče na Vašem pracovišti (např. funkční, týmová, primární)	5	4	3	2	1
17.	Možnosti sociálního kontaktu s kolegy v práci	5	4	3	2	1
18.	Možnosti sociálního kontaktu s kolegy mimo pracoviště	5	4	3	2	1
19.	Možnost vzájemné spolupráce s odborníky z jiných oborů	5	4	3	2	1

		Velmi spokojen/ a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
20.	Možnost vzájemné Spolupráce s fakultou se zaměřením na ošetřovatelství	5	4	3	2	1
21.	Možnost vstupu do výborů pracoviště (oddělení) a instituce	5	4	3	2	1
22.	Kontrola nad děním na pracovišti	5	4	3	2	1
23.	Možnosti kariérního růstu	5	4	3	2	1
24.	Ocenění Vaší práce ze strany nadřízených	5	4	3	2	1
25.	Ocenění Vaší práce ze strany spolupracovníků	5	4	3	2	1
26.	Míra povzbuzování a pozitivní zpětné vazby	5	4	3	2	1
27.	Možnost podílet se na ošetřovatelském výzkumu	5	4	3	2	1
28.	Příležitosti k psaní odborných prací a jejich publikování	5	4	3	2	1
29.	Vaše míra odpovědnosti a kompetence, které vykonáváte	5	4	3	2	1

		Velmi spokojen/ a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
30.	Vaše možnosti ovlivnit pracovní podmínky	5	4	3	2	1
31.	Vaše spoluúčast na organizačních rozhodnutích	5	4	3	2	1

McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS)

Description

The scale was designed to assess the satisfaction of hospital staff nurses.

The scale has 31 items capturing eight types of satisfaction: satisfaction with extrinsic rewards, scheduling, family/work balance, co-workers, interaction, professional opportunities, praise/recognition, and control/responsibility. Each item is rated on a five point Likert scale.

Background

In 1974 McCloskey studied nurses who had resigned from jobs and asked what rewards would have kept them on the job. Scale items were constructed and categorized as either safety rewards (potential against dangerous threat), social rewards (need to belong), or psychological rewards (autonomy, responsibility, recognition, and appreciation) based on the theories of Maslow and Burns. The 1974 scale was updated and revised and used in a 1987 study (McCloskey & McCain). The previous versions of the scale had reported face and content validity and test-retest and alpha reliability. The current version of the scale is based on rigorous examination of the measurement characteristics reported in a 1990 publication (Mueller & McCloskey). Factor analysis supported the current 8 subscale structure. These 8 subscales, however, do support the original three theoretical dimensions: safety rewards are captured by the three satisfaction factors of extrinsic rewards, scheduling and family/work balance; social rewards have taken the form of satisfaction with co-workers and interaction; psychological rewards are represented by satisfaction with professional opportunities, praise/recognition, and control/responsibility.

Measurement Characteristics (also see the article by Mueller and McCloskey)

Reliability:

Chronbach alphas for each of the eight subscales range .52--.84; the alpha for the global scale is .89. Smaller alphas belong to subscales with fewer items. Test-retest correlations between measurements taken at 6 months on the job and at 12 months are consistently at the same level or lower than the alphas. This is as expected because the comparison between 6 months reflects actual change as well as consistency.

Construct Validity:

Confirmatory factor analysis of the original three dimensions followed by exploratory factor analysis resulted in the creation of eight subscales. An oblique rotation routine was used in conjunction with the maximum likelihood common factor analysis program supplied by SPSS. The eigenvalue criterion of one was used to determine the number of factors and .40 was the cutoff for item loadings on factors. The subscales were assessed to determine if they correlate as theoretically expected with other variables: task variety, autonomy, feedback, friendship opportunities, task identity, and intent to stay. Moderate positive correlations found for all expected relationships demonstrate construct validity.

Criterion-Related Validity:

The subscales were correlated with the Brayfield-Rothe general job satisfaction scale and with subscales from Hackman and Oldham's Job Diagnostic Survey (JDS). Correlations on subscales ranging from .53 to .75 for similar dimensions indicate criterion-related validity. Correlations of the overall scale with the Brayfield-Rothe was .41 and with the JDS general dimension was .56. These indicate that the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale may be a more valid measure of nursing satisfaction compared with the other scales that were not designed for nurses.

Scoring

Each item is scored from 1 to 5 with the 5 indicating the highest level of satisfaction. For each subscale, scores are summed and divided by the number of items to attain a mean. An overall means for the global scale can be attained as a general measure of nursing satisfaction. The subscales are:

- satisfaction with extrinsic rewards
three items: 1, 2, 3
- satisfaction with scheduling
six items: 4, 5, 6, 8, 9, 10
- satisfaction with the balance of family and work
three items: 7, 11, 12
- satisfaction with co-workers
two items: 14, 15
- satisfaction with interaction opportunities
four items: 16, 17, 18, 19
- satisfaction with professional opportunities
four items: 20, 21, 27, 28
- satisfaction with praise and recognition
four items: 13, 24, 25, 26
- satisfaction with control and responsibility
five items: 22, 23, 29, 30, 31

References

McCloskey, J. (1974). Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate. *Nursing Research, 23*, 239-247.

McCloskey, J. C. & McCain, B. E. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image: Journal of Nursing Scholarship, 19*(1), 20-24.

Mueller, C. W. & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research, 39*(2), 113-117.

McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS) Copyright 1989

How satisfied are you with the following aspects of your current job?

Please circle the number that applies.

	Very Satisfied	Moderately Satisfied	Neither Satisfied nor Dissatisfied	Moderately Dissatisfied	Very Dissatisfied
1. Salary	5	4	3	2	1
2. Vacation	5	4	3	2	1
3. Benefits package (insurance, retirement)	5	4	3	2	1
4. Hours that you work	5	4	3	2	1
5. Flexibility in scheduling your hours	5	4	3	2	1
6. Opportunity to work straight days	5	4	3	2	1
7. Opportunity for part-time work	5	4	3	2	1
8. Weekends off per month	5	4	3	2	1
9. Flexibility in scheduling your weekends off	5	4	3	2	1
10. Compensation for working weekends	5	4	3	2	1
11. Maternity leave time	5	4	3	2	1
12. Child care facilities	5	4	3	2	1
13. Your immediate supervisor	5	4	3	2	1
14. Your nursing peers	5	4	3	2	1
15. The physicians you work with	5	4	3	2	1
16. The delivery of care method used on your unit (e.g. functional, team, primary)	5	4	3	2	1
17. Opportunities for social contact at work	5	4	3	2	1
18. Opportunities for social contact with your colleagues after work	5	4	3	2	1

	Very Satisfied	Moderately Satisfied	Neither Satisfied nor Dissatisfied	Moderately Dissatisfied	Very Dissatisfied
19. Opportunities to interact professionally with other disciplines	5	4	3	2	1
20. Opportunities to interact with faculty of the College of Nursing	5	4	3	2	1
21. Opportunities to belong to department and institutional committees	5	4	3	2	1
22. Control over what goes on in your work setting	5	4	3	2	1
23. Opportunities for career advancement	5	4	3	2	1
24. Recognition for your work from superiors	5	4	3	2	1
25. Recognition of your work from peers	5	4	3	2	1
26. Amount of encouragement and positive feedback	5	4	3	2	1
27. Opportunities to participate in nursing research	5	4	3	2	1
28. Opportunities to write and publish	5	4	3	2	1
29. Your amount of responsibility	5	4	3	2	1
30. Your control over work conditions	5	4	3	2	1
31. Your participation in organizational decision making	5	4	3	2	1

Příloha F Korespondence - žádost o povolení k použití měřicí škály MMSS



Lenka Vobořilová

MMSS

Počet zpráv: 2

Lenka Vobořilová <st54525@student.upce.cz>
Komu: sue-moorhead@uiowa.edu

Good afternoon Ms Moorhead,

My name is Lenka Vobořilová and I study
perioperative care in gynecology and obstetrics
in Pardubice, Czech Republic. I am going to
write a diploma thesis on the topic: evaluation of
midwives satisfaction in the profession. Please
give me your permission to use McCloskey /
Mueller Satisfaction Scale for my research.

Thank you very much for your willingness and
have a nice day.

Sincerely, Bc. Lenka Vobořilová



Lenka Vobořilová <st54525@gs.upce.cz>

MMSS

Abe, Noriko <noniko-abe@uiowa.edu>
Komu: Lenka Vobořilová <st54525@student.upce.cz>

25. září 2019 17:3

Dear Lenka Vobořilová,

Thank you for your interest in the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS). Attached please find the following information regarding the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale:

1. General Information for Prospective Users
2. Request form

If you would like to use the scale, please complete the Request form, scan it, and send it to me as email attachment along with a statement from your advisor. Because your location is outside of the United States, a fee to use the scale is waived. Upon receipt of the Request form and the statement from your advisor, a signed Permission to Use form and McCloskey/Mueller Satisfaction Scale will be forwarded to you.

If you like to have the translated versions and permission to use them, please state which language versions (English, Czech, Slovak, etc.) you are requesting in the Request form.

Thank you,

Noriko Abe, MSN

CNC Coordinator

The Center for Nursing Classification and Clinical Effectiveness (CNC)

The University of Iowa, College of Nursing

407 CNB, 50 Newton Road

Iowa City, IA 52242-1121

Office: 319-335-7051

