

**UNIVERZITA KARLOVA**

**2. LÉKAŘSKÁ FAKULTA**

Ústav ošetrovatelství

**Jana Komoňová**

**Kvalita pracovního života českých sester  
a její proměny v čase**

**Bakalářská práce**

Praha 2023

Autor práce: **Jana Komoňová**

Vedoucí práce: **PhDr. RNDr. Daniel Jirkovský, Ph.D., MBA**

Datum obhajoby: **1. 6. 2023**

## Bibliografický záznam

KOMOŇOVÁ, Jana. Kvalita pracovního života českých sester a její proměny v čase. Praha: Univerzita Karlova, 2. Lékařská fakulta, Ústav ošetrovatelství, 2023. X s., přílohy. Vedoucí bakalářské práce PhDr. RNDr. Daniel Jirkovský, Ph.D., MBA.

## Abstrakt

Bakalářská práce Kvalita pracovního života českých sester a její proměny v čase se postupně zabývá třemi oblastmi - kvalitou života, kvalitou pracovního života a kvalitou pracovního života sester o čemž pojednává teoretická část práce. **Cíle:** Cílem bakalářské práce bylo zjistit jaká je kvalita pracovního života českých sester nyní, jaká byla před 10 lety a získané výsledky porovnat. **Metody:** Sběr dat probíhal na vybraných odděleních ve Fakultní nemocnici v Motole na lůžkových i ambulantních typech pracovišť. Cílovou skupinu tvořily jak dětské, tak všeobecné sestry. Pro sběr dat byl použit online formulář Microsoft Forms, pro zpracování dat Microsoft Excel a Statistica CZ 12. Do studie bylo zařazeno 90 validních dotazníků. **Výsledky:** Kvalita pracovního života českých sester se v průběhu 10 let ve většině oblastí mírně zvýšila. Sestry hodnotí kvalita pracovního života mírně kladněji než občané ČR (dle dat dostupných z portálu Pracovní pohoda, oficiální portál věnovaný měření kvality pracovního života, na kterém se podílí Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. a Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.). **Závěry:** Pro sledování proměn kvality pracovního života českých sester by bylo výhodnější kvalitu života sester sledovat průběžně. Pro lepší analýzu by také bylo vhodné oslovit více sester z různých oblastí České Republiky.

## Klíčová slova

Kvalita pracovního života, kvalita života, kvalita pracovního života sester, pracovní spokojenost, indikátor subjektivní kvality pracovního života

## **Abstract**

The bachelor's thesis named The quality of the working life of Czech nurses and its changes over time is about the quality of life, the quality of working life and the quality of the working life of nurses, which is discussed in the theoretical part of the thesis. **Aims:** The aim of this bachelor's thesis is to find out what the quality of the working life of Czech nurses is now, what it was like 10 years ago and to compare those results. **Methods:** Data was collected in selected departments at the Motol University Hospital, both inpatient and outpatient types of workplaces. The target group consisted pediatric and general nurses. Microsoft Forms online form was used to collect data, Microsoft Excel and Statistica CZ 12 were used for data processing. 90 valid questionnaires were included in the study. **Results:** The quality of the working life of Czech nurses has increased slightly over the course of 10 years. Nurses rate the quality of working life slightly more positively than the citizens of the Czech Republic (according to data available from the portal Pracovní pohoda, portal dedicated to measuring the quality of working life, in which the Occupational Safety Research Institute, v. v. i. and the Sociological Institute of the Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences, v. v. i. participate). **Conclusions:** It would be better to monitor the quality of life of nurses continuously in order to monitor changes in the quality of working life of Czech nurses. For a better analysis, it would also be better to collect data from nurses from different regions of the Czech Republic.

## **Keywords**

Quality of working life, Quality of life, Quality of working life of nurses, job satisfaction, indicator of the quality of working life

# Zadávací protokol

## UNIVERZITA KARLOVA 2. lékařská fakulta

Ústav ošetrovatelství

Akademický rok: 2022/2023

### ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení: **Jana Komoňová**

Studijní obor: **Pediatrické ošetrovatelství**

Děkan fakulty Vám podle zákona č. 111/1998 Sb. určuje tuto bakalářskou práci:


Název práce: **Kvalita pracovního života českých sester a její proměny v čase**

Zásady pro vypracování:

Bakalářská práce musí splňovat požadavky uvedené v platném opatření děkana. Zpracováním bakalářské práce student/ka prokáže, že se umí samostatně orientovat ve studovaném oboru a že v průběhu studia získal/a a zároveň je i schopen/a v praxi uplatňovat teoretické poznatky a praktické postupy (metody). Bakalářská práce musí být původním a samostatně zpracovaným odborným textem. Při zpracování bakalářské práce se student/ka může opírat o výsledky a zkušenosti získané jinými autory, avšak vždy musí tyto výsledky a zkušenosti konfrontovat s vlastními názory, úvahami, hodnoceními a závěry. Rozsah bakalářské práce vyplývá z povahy zpracovávaného tématu, přičemž její minimální rozsah činí 40 stran normovaného textu. Referenční seznam musí obsahovat nejméně 25 položek časopiseckých, literárních či elektronických zdrojů informací. Do referenčního seznamu se nezapočítávají pouhá abstrakta. Zpracováním bakalářské práce musí student prokázat schopnost pracovat s aktuální odbornou literaturou vztahující se k řešené problematice, včetně práce s cizojazyčnou literaturou a s dalšími prameny. Citace typu "ústní sdělení" a "nepublikovaná data" (s výjimkou vnitřních předpisů a standardů) nelze v bakalářské práci použít.

Datum zadání bakalářské práce: 25.4.2023

Termín odevzdání bakalářské práce: dle harmonogramu příslušného akademického roku

  
Vedoucí katedry

V Praze dne 25.4.2023

Univerzita Karlova  
2. lékařská fakulta  
Ústav ošetrovatelství (2)  
V Úvalu 84, 150 06 Praha 5  
IČO: 00216208 DIČ: CZ00216208

  
Děkan

v zastoupení  
PhDr. RNDr. Daniel Jirkovský, Ph.D., MBA  
proděkan pro studium ošetrovatelství  
a pro akreditace

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně pod vedením PhDr. RNDr. Daniela Jirkovského, Ph.D., MBA, uvedla všechny použité literární a odborné zdroje a dodržovala zásady vědecké etiky. Prohlašuji, že elektronická verze práce vložená do studijního informačního systému je totožná s odevzdanou tištěnou verzí bakalářské práce. Dále prohlašuji, že stejná práce nebyla použita pro získání jiného nebo stejného akademického titulu.

V Praze 26. 4 2023

Jana Komoňová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat panu PhDr. RNDr. Danieli Jirkovskému, Ph.D., MBA za cenné rady, ochotu a trpělivost.

## OBSAH

<b>SEZNAM ZKRATEK:</b> .....	<b>9</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>1 TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
1.1 KVALITA ŽIVOTA.....	12
1.1.1 Modely kvality života .....	13
1.1.2 Měření kvality života .....	15
1.2 KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA .....	17
1.2.1 Domény kvality pracovního života .....	19
1.2.2 Měření kvality pracovního života .....	22
1.3 KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA SESTER.....	23
1.3.1 Měření kvality pracovního života sester .....	24
<b>2 EMPIRICKÁ ČÁST</b> .....	<b>26</b>
2.1 CÍLE PRO EMPIRICKOU ČÁST, HYPOTÉZY .....	26
2.2 METODIKA .....	27
2.3 ORGANIZACE.....	28
2.4 CHARAKTERISTIKA VZORKU.....	29
2.5 VÝSLEDKY VLASTNÍHO ŠETŘENÍ .....	40
2.6 POROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ .....	57
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>62</b>
<b>REFERENČNÍ SEZNAM</b> .....	<b>65</b>
<b>SEZNAM TABULEK:</b> .....	<b>69</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ:</b> .....	<b>71</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>72</b>



**SEZNAM ZKRATEK:**

A V – Akademie věd

č. – číslo

ČR – Česká republika

FN - Fakultní nemocnice

HR-QOL – Health related Quality of Life / Kvalita života spojená se zdravím

ProQOL – Professional Quality of Life Scale / Škála profesionální kvality života

QOL – Quality of Life / Kvalita života

rel. – relativní

s. – strana

sm. odch. – směrodatná odchylka

SQWLi – Subjective quality work life indicator / Indikátor subjektivní kvality pracovního života

tj. – tak jinak

var. koef. – variační koeficient

WHO – World health organization / Světová zdravotnická organizace

WHOQOL – Kvalita života dle Světové zdravotnické organizace

WHOQOL-BREF – Zkrácená verze kvality života dle Světové zdravotnické organizace

WR-QOL – Work related Quality of Life / Kvalita života spojená s prací

## ÚVOD

Téma své bakalářské práce, Kvalita pracovního života českých sester a její proměny v čase, jsem si vybrala zejména pro jeho aktuálnost a důležitost. Práce sester je náročná jak po psychické, tak po fyzické stránce a obzvláště při nedostatku sester je kvalita jejich pracovního života důležitá.

Tato bakalářská práce se zabývá kvalitou pracovního života českých sester a jejími proměnami v čase. Kvalita pracovního života je podřazeným pojmem pro kvalitu života. Kvalita života je pojem stále více rozebíraný a velice komplexní. Na kvalitu života má vliv nespočet faktorů. Jsou to například mezilidské vztahy, seberealizace, práce, volný čas, zdraví (jak psychické tak fyzické) či prostředí ve kterém se nacházíme.

Práce je nedílnou součástí života, trávíme v ní značnou část svého času a proto je zřejmé, že zásadně ovlivňuje celkovou kvalitu života. Ovlivňovat nás může jak pozitivně, například v rámci seberealizace, tak i negativně, kupříkladu stresujícími situacemi či špatnými vztahy na pracovišti. Kvalita pracovního života může být zkoumána jak objektivně, tak subjektivně. Mezi nejdůležitější aspekty kvality pracovního života patří časové rozložení práce, například jeho skloubení s časem osobním, seberealizací, vztahy na pracovišti, podmínky pro práci, jistota práce a finanční odměňování.

Zkoumání kvality pracovního života sester je důležité zejména proto, že jsou sestry jednou z nejvíce zastoupených profesí v nemocnicích. Od kvality života sester, tedy i jejich spokojenosti s prací, se odvíjí kvalita poskytované péče i přístup sester k pacientům.

**Záměr a cíle práce:**

Problematika této práce je zaměřena na kvalitu pracovního života českých sester a její proměny v čase.

Pro naplnění tohoto záměru byly stanoveny následující cíle:

- sestavit přehled základních teoretických a praktických poznatků k dané problematice,
- použít výzkumný nástroj SQWLi (Subjective quality of working life indicator) a zadat jej cílové skupině,
- získaná data zpracovat a statisticky posoudit,
- z výsledků tohoto šetření vyhodnotit kvalitu pracovního života sester nejen nyní ale i před deseti lety a porovnat je,
- výsledky porovnat s již dříve provedenými studiemi na stejné či podobné téma.

# 1 TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část této práce přináší teoretické poznatky o kvalitě pracovního života, která je součástí mnohem širšího pojmu – kvalita života. V neposlední řadě se zabývá kvalitou pracovního života sester.

## 1.1 Kvalita života

Čadová (2018) uvádí, že kvalita života je mnohdy spojována s termínem štěstí a spokojenost. (Čadová 2018)

Hamplová (2006) zmiňuje, že definovat štěstí či životní spokojenost je značně obtížné a definice jsou rozdílné. Většina definic má však jedno společné, shodují se na tom, že by se mělo jednat o subjektivní hodnocení. Upřesňuje, že „lidé jsou spokojeni a šťastní, pokud se tak cítí nebo pokud o sobě říkají, že se tak cítí“ (Hamplová 2006, s. 37)

Podíváme-li se na hierarchii těchto pojmů, tak kvalita života je dle Čadové (2018) pojmem nadřazeným. Ne vždy a ne každý autor však považuje kvalitu života za pojem, který by měl být zkoumán a hodnocen subjektivně. Dříve se používalo spíše objektivní hodnocení, zaměřené na materiální stránky společnosti. Později se začalo více a více zaměřovat na hodnocení spokojenosti, štěstí, ale i nadřazené kvality života subjektivním přístupem. (Čadová 2018)

Podle Heřmanové (2012) je pojem kvalita života těžce uchopitelný právě proto, že život sám je komplexní a tvoří ho nekonečné množství faktorů, ale i náhod. (Heřmanová 2012)

Svobodová a kol. uvádí: „Kvalita života je spojena s člověkem, prostorem a časem, má individuální a společenskou rovinu, komplexní a multidimenzionální rozměr, který vyžaduje holistický a interdisciplinární (medicínský, sociologický, ekonomický, psychologický, environmentální apod.) přístup.“ (Svobodová a kol. 2015, s. 13)

Interdisciplinárním pojmem je kvalita života nazývána vzhledem k tomu, že se jím zabývá nejen sociologie, ale i psychologie, ekonomie, politologie, medicína, zejména se zaměřením na kvalitu života s určitým onemocněním, ale například i sociální geografie a další. I přesto však neexistuje jednotný interdisciplinární přístup či nástroj, pomocí kterého by byla kvalita života zkoumána a každý z oborů ji zkoumá odděleně. (Heřmanová, 2012)

Heřmanová (2012) vysvětluje multidimenzionalitu tak, že kvalita života má mnoho dimenzí - řadí sem rozměr materiální, psychologický, kulturně antropologický, morální, sociologický, či medicínský. Kvalita života tedy zahrnuje jak subjektivní pocity štěstí či spokojenosti, tak například i vztah kvality života k morálním hodnotám jedince. Zajímá se o kvalitu života vzhledem ke zdraví a nemoci, zkoumá, jak se liší v rámci sociálních skupin i kultur. (Heřmanová 2012)

Definicí kvality života se zabývá i WHO (World Health Organization – Světová zdravotnická organizace, 1997). Dle ní je kvalita života „subjektivní vnímání vlastní životní situace ve vztahu ke kultuře a k systému hodnot, ve kterých daný člověk žije, a také ve vztahu ke svým cílům, očekáváním a starostem.“

### ***1.1.1 Modely kvality života***

Ačkoliv je kvalita života těžce uchopitelný pojem, existuje několik modelů, které se jej snaží pojmout. V této práci jsou uvedeny tři.

Jedním z modelů je komplexní model Damiána Kováče. Ten zahrnuje tři úrovně (bazální, individuálně specifickou a elitní) a nad tím vším je smysl života. (Svobodová, 2006)

Heřmanová (2012) popisuje jednotlivé úrovně následovně:

- Bazální, nebo také všelidská úroveň zahrnuje vývoj ve funkční rodině, dobrý fyzický a psychický stav, zdařilou socializaci, bezproblémové materiální i sociální zázemí, ale i životní prostředí, které neohrožuje zdraví jedince.
- Individuálně specifická, lze nazvat i jako civilizační, oblast se zabývá dobrým sociálním prostředím, zdravými vztahy, dobrým zdravím, životní spokojeností, ale poukazuje i na rozvinutost společnosti a na to, jaké má osoba znalosti a dovednosti.

- Elitní, jinak kulturně duchovní úroveň zahrnuje již vyšší vlastnosti jedince, například altruismus, realizaci jedince, míru kultivovanosti, ale i to, zda je společností uznáván a zda má zajištěno bezproblémové stárnutí.

Smysl života je popisován jako faktor, který prochází všemi výše zmíněnými oblastmi a který ovlivňuje veškeré lidské jednání. (Heřmanová, 2012)

Dalším modelem je Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces (volným překladem strategický plán pro zlepšování kvality života pro kanadské ozbrojené síly). Jeví se jako jednoduchý a praktický. Skládá se z pěti oblastí, které jsou objektivně měřitelné a jsou systematicky monitorovány. Jedná se o zdravotní stav, pracovní podmínky a podmínky pro pracovní rozvoj, volný čas a osobní rozvoj, bydliště a komunitu, rodinu a sociální život. U tohoto modelu se nebere ohled na subjektivní vnímání spokojenosti, jde tedy o objektivní model měření kvality života. (Heřmanová 2012, Svobodová 2006)

Dle Heřmanové (2012) je asi nejznámějším modelem kvality života Model subjektivní kvality života, který vytvořilo Centrum pro podporu zdraví při Univerzitě Toronto. Jedná se o holistický model, který je rozdělen na tři základní části: být, někam patřit a realizovat se.

- Do oblasti být spadá fyzické bytí (zahrnuje zdraví, hygienu, celkový vzhled a oblékání, ale i výživa a pohyb), psychologické bytí (spadá sem sebeúcta, sebekontrola, cítění, vnímání a duševní zdraví) a spirituální bytí (do této podkategorie patří víra, osobní přesvědčení a hodnoty).
- Druhou doménou je někam patřit, která zahrnuje fyzické napojení (kde se člověk pohybuje – domov, škola, práce, komunita), sociální napojení (konkrétně rodina, přátelé, ale i zapojení do komunity) a komunitní napojení (to pojednává o pracovních příležitostech, adekvátním finančním odměňování, vzdělávání, zdravotních a sociálních službách, ale i možnostech trávení volného času).

- Poslední doménou je doména realizovat se. Zahrnuje jak realizaci v rámci školství, později zaměstnání, tak volnočasovou realizaci i realizaci podporující rozvoj.

(Heřmanová 2012)

Kvalita života je tu dána mírou naplnění jednotlivých domén, ale i subjektivním hodnocením jedince. (Heřmanová 2012)

V rámci těchto modelů můžeme vidět, že lze kvalitu života vnímat různorodě a možná i proto zatím neproběhlo zúžení do jedné, všeobecně uznávané definice.

### ***1.1.2 Měření kvality života***

Svobodová (2006) se v rámci měření kvality života odkazuje na Drúzovou a Dragomerickou (2005). Říkají, že většina nástrojů vytvořených pro měření kvality života zahrnuje pět domén. První z nich je zdravotní stav, zde se soustředí na fyzické i psychické zdraví, kondici a nezávislost v rámci zdravotního vztahu. Druhou doménou jsou běžné aktivity zahrnující sebeobsluhu, aktivity v rámci domácnosti, volný čas a práci. Třetí doména pojednává o prožívání, zahrnuje sebehodnocení, realizaci a spokojenost. Čtvrtá doména bere v potaz mezilidské vztahy, což zahrnuje vztahy partnerské, vztahy s přáteli i rodinou a sociální zapojení. V neposlední řadě má na kvalitu života vliv prostředí. Do této domény řadíme nejen bydlení, ale i finanční situaci, bezpečí a služby. Svobodová (2006)

Khatatbeh (2022) uvádí, že důležitý nástroj pro měření kvality života (QOL – quality of life) vyvinula WHO (světová zdravotnická organizace), nazývá se WHOQOL. WHOQOL se skládá z šesti hlavních domén rozdělených na 100 položek. Spadají sem otázky fyzického a psychického zdraví, sociálních vztahů a prostředí, úrovně nezávislosti a spirituality. Existuje i zkrácená verze - WHOQOL-BREF, která se skládá z 26 položek spadajících do čtyř domén – fyzické zdraví, psychické zdraví, prostředí a sociální vztahy. (Khatatbeh 2022)

Svobodová a kol. (2015) zmiňují, že měření kvality zaznamenané v publikaci *Kvalita života v Evropě – fakta a názory* je prvním měřením kvality života, které se soustředí jak na subjektivní tak na objektivní stránku věci. Zkoumány jsou tyto dimenze – zdraví, vzdělávání, materiální životní podmínky, podmínky bydlení, práce, společenské vztahy, časový kontext, bezpečnost, vláda a prostředí. Objektivní hodnocení probíhá například srovnáním výše platu, kdežto subjektivní hodnocení odráží spokojenost respondentů. Vytvořena byla aplikace *Quality of life*, kde je možné si výsledky prohlédnout. (Svobodová a kol. 2015)

Nástroje pro měření kvality života se mohou zaměřovat na kvalitu života celkově, nebo se vymezovat na konkrétní skupinu, konkrétní regionální oblast či konkrétní oblast života. Mezi speciální dotazníky se řadí HRQOL (health-related quality of life – se zdravím spjatá kvalita života), které se zabývají kvalitou života například ve spojitosti s určitým omezením. (Svobodová 2006)



## 1.2 Kvalita pracovního života

„Práce patří k nedílným součástem života společnosti i samotného jedince, je příčinou spokojenosti či naopak životního rozladění.“ (Svobodová a kol. 2015, s. 9)

Čadová (2021) uvádí, že harmonizace práce a osobního života je velice důležitá zejména proto, že s přáteli či rodinou a na pracovišti trávíme podstatnou část našeho života. (Čadová 2021)

Hamplová (2004) poukazuje na důležitost vzájemného vztahu těchto dvou aspektů, lze totiž říci, že míra spokojenosti v jedné oblasti stoupá v závislosti na míře spokojenosti v oblasti druhé. Pokud je tedy někdo spokojenější v pracovním životě, míra spokojenosti v osobním životě bude také stoupat. (Hamplová 2004)

Hamplová (2015) dále tuto problematiku rozvádí v souvislosti efektu pracovního života na život osobní. Práce totiž může být zdrojem spokojenosti a seberealizace, ale může být i stresovým faktorem, příčinou syndromu vyhoření a přinášet i rizika z povolání. (Hamplová 2015)

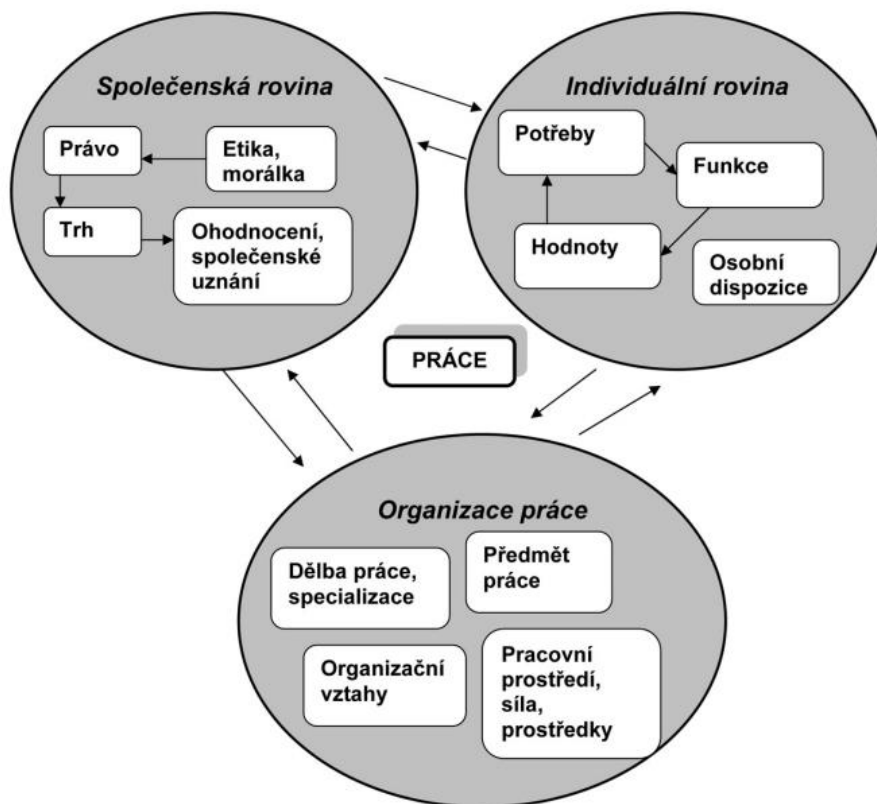
Vliv práce na kvalitu života spatřuje Svobodová (2006) v tom, že uspokojuje základní lidské potřeby. Díky práci se člověk socializuje, někam patří. Práce může určovat i jeho hodnotu ve společnosti a díky práci má možnost se seberealizovat. Práce také naplňuje základní existenční potřeby. Při nezaměstnanosti tyto potřeby naplňovány nejsou a tak klesá i kvalita života. (Svobodová 2006)

Práce však může kvalitu života i snižovat. Může se jednat o špatné pracovní podmínky, špatné časové rozložení práce, stresové faktory, nemožnost si práci sám řídit, ale i nedobré pracovní vztahy. (Svobodová 2006)

Práce je definována nejen jako zdroj ekonomického prospěchu, ale i jako faktor, který může určovat postavení ve společnosti. S tím souvisí, že za důvod sociálního vyloučení a chudoby je v Evropě považována dlouhodobá nezaměstnanost. (Svobodová a kol. 2015)

Práce patří mezi základní lidské aktivity a má vliv jak na jedince, tak i na celou společnost. Tvoří ji tři roviny. První rovinou je rovina člověka (co práce znamená pro jedince, jak ho ovlivňuje), druhou je rovina společenská (jak práce působí na společnost) a organizační rovina (zde se jedná o samotnou organizaci práce, předmět práce, rozdělení práce, ale i pracovní prostředí a další.) Roviny práce jsou lépe zobrazeny na obrázku níže. (Svobodová 2006)

Obrázek č. 1: Roviny práce



Zdroj: ČADOVÁ, Naděžda, et al. Jak je v Česku vnímána práce. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 47. ISBN: 80-7330-103-2

Je tedy zřejmé, že práce jako taková a kvalita pracovního života má na celkovou kvalitu života nemalý dopad. „Kvalita pracovního života je spojována s vysokou úrovní pracovní spokojenosti, s pocitem i skutečným fyzickým zdravím, duševním zdravím, vyhlídkou na delší život (naději na dožití) a celkovou životní pohodou.“ (Svobodová 2006, 47)

Z toho vyplývá, že se jedná o dva rozdílné pojmy. Hlavní rozdílnost mezi pracovní spokojeností a kvalitou pracovního života popisuje Dvořáková (2005) tak, že pracovní spokojenost je jen jeden z aspektů kvality pracovního života. Kvalita pracovního života totiž zahrnuje nejen pracovní spokojenost, ale i spokojenost mimopracovní, která je ovlivněna například výší příjmu. (Dvořáková 2005)

Sirgy (2001) vnímá kvalitu pracovního života tak, že pokud bude zaměstnanec spokojen z důvodu zapojení na pracovišti, přispěje to k pracovní spokojenosti a to zase ke spokojenosti životní. (Sirgy 2001)

Swamy (2015) se na tuto problematiku dívá podobně. Uvádí, že kvalita pracovního života (QWL - Quality of Work Life) znamená, jak moc je zaměstnanec spokojen s pracovním i osobním životem během toho, kdy se na pracovišti podílí na snaze dosáhnout cílů zaměstnavatele. Zvyšování kvality pracovního života zaměstnanců může vést k výhodám jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. (Swamy 2015)

### ***1.2.1 Domény kvality pracovního života***

Vinopal (2011) uvádí šest základních domén pracovního života. Jedná se o čas, seberealizaci, vztahy, podmínky, jistotu a finanční odměňování. Podle indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWLi) do jednotlivých domén spadají různé aspekty pracovního života. Pro subjektivní hodnocení kvality pracovního života je třeba hodnotit jak důležitost jednotlivých aspektů, tak i spokojenost s daným pracovním aspektem. (Vinopal 2011)

Jednou z domén je doména s názvem vztahy. Dle Vinopala (2011) sem spadají jak vztahy mezi spolupracovníky, tak i jednání nadřízených vůči podřízeným a jednání podřízených vůči nadřízeným. Schwany (2015) uvádí, že vztahy jsou velice důležitou dimenzí kvality pracovního života. Ovlivňují ho nejen vztahy mezi zaměstnanci, ale i nadřízenými a podřízenými. Komunikace a řešení konfliktů na pracovišti je tedy klíčové pro spokojený pracovní život. (Vinopal 2011, Swamy 2015)

Další doména zahrnuje finanční odměňování. Vinopal (2011) sem řadí výši výdělku, tedy platu nebo mzdy, ale i stabilitu výdělku (to zahrnuje, zda je plat či mzda pravidelná a stálá) a v neposlední řadě i to, zda je zaměstnanec za své pracovní výsledky odměňován spravedlivě. Swamy (2015) uvádí, že výše finanční odměny za odvedenou práci může být motivačním nástrojem. Pokud zaměstnanec dostane odměnu za dobře odvedenou práci, může to vést k soutěživosti mezi zaměstnanci a tak k naplnění cílů zaměstnavatele. Říká, že finanční odměna by měla být stanovena na základě odvedené práce, individuálních dovedností zaměstnance, míře zodpovědnosti, kterou zaměstnanec přebírá a výkonu. (Vinopal 2011, Swamy 2015)

V rámci indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWLi) do domény jistota spadají následující aspekty pracovního života: jistota, že zaměstnanec o stávající práci nepřijde, jistota dalšího možného uplatnění na trhu práce, ale i aspekt týkající se faktu, zda má zaměstnanec smlouvu na dobu určitou či neurčitou a zda je zaměstnán na plný či částečný úvazek. Swamy (2015) uvádí, že jistota či nejistota práce je faktor, který zaměstnance značně znepokojuje. Zaměstnání na dobu neurčitou poskytuje zaměstnancům jistotu a tak zvyšuje jejich pracovní spokojenost. (Vinopal 2011, Swamy 2015)

Další doménou jsou pracovní podmínky. Zde Vinopal (2011) řadí technické vybavení při výkonu práce, čistotu, pořádek a hygienu při výkonu práce a úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce. Swamy (2015) mluví o pracovním prostředí a o kategorii vybavení. V rámci pracovního prostředí uvádí, že je potřeba zabezpečit bezpečné pracovní prostředí a podmínky pro práci. U vybavení rozebírá, že adekvátní vybavení pro práci je velice důležité nejen pro kvalitně odvedenou práci, ale i pro splnění cílů zaměstnavatele. Opět zmiňuje, že adekvátní pracovní podmínky mohou vést k větší produktivitě a lepším pracovním výsledkům. (Vinopal 2011, Swamy 2015)

Další doména zahrnuje čas. Vinopal (2011) sem řadí rozložení pracovní doby během dne či týdne, celkovou časovou náročnost práce a zásah do osobního času. Swamy (2015) říká, že rozumné rozložení pracovní doby vede k větší spokojenosti zaměstnance a tak i k lepším pracovním výsledkům. (Vinopal 2011, Swamy 2015)

Poslední doménou, která je zařazena do zkoumání subjektivní kvality pracovního života je seberealizace. Do domény seberealizace řadíme aspekty pracovního života, jako jsou možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje, zajímavost práce ale i možnost samostatného rozhodování o pracovních úkolech, samostatného organizování práce. (Vinopal 2011)

Swamy (2015) zmiňuje dvě oblasti, které by spadaly do domény seberealizace. První oblastí je zabývání se rozvojem a školením zaměstnanců. Zaměstnavatel podporující zaměstnance v dalším rozvoji, vzdělávání, zlepšování dovedností a výkonu může ovlivnit výkonost i pracovní spokojenost zaměstnance. Druhou oblastí je samostatnost. Jde o možnost se sám rozhodovat, plánovat a koordinovat svoji práci. (Swamy 2015)

### ***1.2.2 Měření kvality pracovního života***

Přehled světové snahy o vytvoření nástroje pro měření kvality přináší Svobodová a kol. (2015): „Snahy o vytvoření standardizovaných postupů a nástrojů pro měření kvality pracovního života, kvality práce, kvality pracovního místa nebo zaměstnaní v dané zemi lze zaznamenat např. v Rakousku–Arbeitsklima Index [AK Oberösterreich 2015], Německu–Index Gute Arbeit [Fuchs 2009], Belgii–Quality of Work in Flanders [Flanders Social and Economic Council 2009], Španělsku–Indicator of Quality of the Labour Market [Caprile a Potrony 2006], Kanadě–Job Quality Model [Lowe 2007], USA [Howell and Diallo 2007] a také v České republice [Dvořáková, Dušková a Svobodová 2005, Čadová a Paleček 2006, Vinopal 2009].“ (Svobodová a kol. 2015, s. 9)

V rámci Evropské unie se zkoumáním a měřením zabývá Eurofound, který zkoumá převážně pracovní podmínky. Soustředí se tedy na kvalitu pracovních míst, ale i kvalitu pracovního života tak, že bere v potaz finanční ohodnocení, prostředí z fyzické i sociální stránky, perspektivu, pracovní pohodu, intenzitu práce, ale i využívání dovedností a znalostí. (Svobodová 2017)

Khatatbeh (2022) i Casida (2019) zmiňují nástroj WR-QOLS (Work-Related Quality of Life Scale, v překladu S prací související škála kvality života). Jedná se dotazníkovou formu měření kvality pracovního života. Obsahuje šest hlavních domén a to obecnou pohodu (well-being), pracovní a kariérní uspokojení, pracovní podmínky, stres v práci a propojení pracovního a osobního života a autonomie (samostatné rozhodování). Jednotlivé položky jsou hodnoceny na pětibodové škále, od rozhodně nesouhlasí po rozhodně souhlasí. Dotazník byl vyvinut v rámci katedry psychologie Univerzity v Portsmouth. (Khatatbeh 2022, Casida 2019)

V České republice byl vytvořen nástroj pro dlouhodobé měření kvality pracovního života - SQWLi (indikátor subjektivní kvality pracovního života), který je použit i v rámci této bakalářské práce.

### 1.3 Kvalita pracovního života sester

Kvalitu pracovního života sester popisuje Brooks (2005) jako míru, do které jsou sestry schopny uspokojit svoje individuální potřeby, jak hodnotí celkovou pracovní zkušenost a zároveň jak jsou v souladu s dosahováním cílů organizace. (Brooks 2005)

Battu (2014) uvádí, že chod nemocnice musí být zajištěn sedm dní v týdnu, 24 hodin denně. Během této doby o pacienty pečují sestry i lékaři. Sestry se mohou setkávat s nedostatkem spánku, stresovými faktory, či náročností určitých situací, což může mít dopad na jejich chování, komunikaci, kvalitu života a také kvalitu pracovního života. (Battu 2014)

Faktory, které mají vliv na kvalitu pracovního života sester, jsou například nedostatek rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, pro některé sestry může mít i systém služeb negativní dopad na kvalitu života. Negativně jsou také hodnoceny nedostatečné personální obsazení, nedostatek možnosti rozhodovat se samostatně o péči o pacienta či míra pracovní vyčerpání. Míra kvality pracovního života ovlivňuje jak výkony zaměstnanců, tak i chuť na dané pracovní pozici zůstat. (Battu 2014)

Kvalitou pracovního života sester se zabývá Brooks (2005). Uvádí, že sestry jsou nejvíce zastoupenou skupinou zaměstnanců v nemocnicích a zvýšení kvality pracovního života sester je předpokladem pro zvýšení produktivity v nemocnicích. Uvádí, že kvalita pracovního života nemůže být hodnocena jen formou odměny, ale jde i o poskytnutí prostředí, ve kterém se zaměstnanec bude cítit přijímán a oceňován. (Brooks 2005)

#### **Pracovní spokojenost sester**

U sester se mnohem častěji setkáme s hodnocením pracovní spokojenosti, než hodnocením pracovního života. Jak již bylo zmíněno výše (Dvořáková 2005), pracovní spokojenost je však vnímána jen jako jedna část kvality pracovního života.

Ivanová a Vévoda (2013) přináší přehled definicí pracovní spokojenosti. Zmiňují například rozdělení pracovní spokojenosti do tří dimenzí, které popsal Luthans. Jedná se o emocionální reakci na danou pracovní situaci, druhou je, jak je reagováno na splněné či nesplněné očekávání vytvořené k práci či k pracovním podmínkám a poslední doménou je jev vyjadřující některé vzájemně spjaté postoje. (Ivanová, Vévoda 2013)

Brooks (2005) zmiňuje, že se vyskytuje tendence plést si kvalitu pracovního života s pracovní spokojeností. Říká, že pracovní spokojenost se soustředí více na zaměstnance a jeho spokojenost, kdežto QNWL je sestaven tak, aby výsledky sloužily nejen pro hodnocení kvality pracovního života sester a jeho zlepšování, ale i pro zvýšení produktivity společnosti. (Brooks 2005)

Mnoho provedených studií poukazuje zejména na vztah pracovní spokojenosti a fluktuace sester. Hudáková a kol. (2019) zmiňují, že zvýšený zájem o tuto problematiku způsobuje hned několik faktorů ale jedním z nejvýznamnějších je nedostatek sester. Vévoda (2020) uvádí, že práce sester je velice náročná a proto by měly být vytvářeny takové pracovní podmínky, které by co nejvíce snížili fluktuaci sester. Zmiňuje, že důvody k vysoké fluktuaci je těžké zobecnit, ale pracovní spokojenost ji jednoznačně ovlivňuje a souvisí s rozhodováním, zda práci či dokonce profesi opustit. (Hudáková a kol. 2019, Vévoda 2020)

### ***1.3.1 Měření kvality pracovního života sester***

Van Laar (2007) uvádí, že již výše zmíněná WR-QOLS (S prací související škála kvality života) je efektivním nástrojem pro měření kvality pracovního života zdravotnických pracovníků. (Van Laar 2007)

Burešová (2015) používá Professional Quality of Life Scale (ProQOL), v překladu škála profesionální kvality života. Jde opět o dotazník, který se skládá ze tří domén – pocit spokojenosti, sekundární traumatický stres a syndrom vyhoření. Dotazník obsahuje 30 položek, ty jsou hodnoceny na škále od nikdy po velmi často. Professional Quality of Life Scale (ProQOL) je využívána hlavně pro pomáhající profese. (Stamm, 2009).



İşsever (2021) zmiňuje Quality of Nursing Work Life (QNWL – Kvalita pracovního života sester), škálu vytvořila Brooks (USA). Jedná se o škálu, která byla vytvořena pro měření kvality pracovního života sester. Skládá se ze 42 položek, které spadají do čtyř domén.

- První je propojení pracovního a osobního života, což se zaměřuje na to, zda sestra zvládá skloubení pracovního a osobního života - zda má po práci ještě sílu na cokoliv jiného, zda ji směny negativně ovlivňují, zda zvládá vybalancovat potřeby rodiny s pracovním životem.
- Druhou je náplň práce, která se zabývá otázkami spokojenosti s prací, příliš velkou dávkou práce, s čímž souvisí dostatečné množství času na danou činnost, zda se může samostatně rozhodovat, zda má dostatečnou podporu a další.
- Třetí oblast se zabývá pracovním prostředím. Spadá sem však nejen materiální zabezpečení, ale i vztahy na pracovišti, vztahy s nadřízenými, možnosti seberealizace a dalšího vzdělávání, bezpečnost a v neposlední řadě i ocenění odvedené práce.
- Čtvrtá oblast se zabývá vlivem společnosti na práci sestry. Sestry se zde vyjadřují k tomu, zda se cítí společností vnímány dobře či nikoliv, zda mají adekvátní plat, zabývají se jistotou práce a jistotou dalšího možného uplatnění na trhu práce.

Jednotlivé otázky se hodnotí na škále od rozhodně nesouhlasím po rozhodně souhlasím. (Brooks 2005)

## 2 EMPIRICKÁ ČÁST

Empirická část bakalářské práce pojednává o provedeném výzkumu a jeho výsledcích. V jednotlivých podkapitolách se postupně zaměřuje na cíle bakalářské práce a stanovení hypotéz, dále na metodiku výzkumu, charakteristiku zkoumaného vzorku, statistickou analýzu získaných dat a srovnání získaných výsledků s daty z dříve provedených výzkumů se stejným či podobným tématem.

### 2.1 Cíle pro empirickou část, hypotézy

Cílem empirické části je distribuovat upravený dotazník pro měření kvality pracovního života s výzkumným nástrojem SQWLi (Subjective quality work life indicator – indikátor subjektivní kvality pracovního života), získaná data utřídit a zpracovat, posléze analyzovat pomocí programu Statistica. Cílem je zjistit nynější kvalitu pracovního života sester, kvalitu pracovního života sester před deseti lety a výsledky porovnat.

Dalším cílem je získané poznatky porovnat s již existujícími daty z roku 2013 a 2022, které byly pomocí stejného výzkumného nástroje (SQWLi) sbírány Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i. ve spolupráci se Sociologickým ústavem AV ČR, v. v. i. Data z těchto výzkumů jsou přístupná na portálu Pracovní pohody (<https://www.pracovnipohoda.cz/>)

Stanoveny jsou tyto hypotézy:

**H<sub>0</sub> 1:** Lze předpokládat, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života.

**H<sub>A</sub> 1:** Lze předpokládat, že existuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života.

**H<sub>0</sub> 2:** Lze předpokládat, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

**H<sub>A</sub> 2:** Lze předpokládat, že existuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

**H<sub>0</sub> 3:** Lze předpokládat, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

**H<sub>A</sub> 3:** : Lze předpokládat, že existuje statisticky významná souvislost mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

## 2.2 Metodika

V této části bakalářské práce jsou popsány metody, které posloužily k získání dat. Byl použit SQWLi, tedy indikátor subjektivní kvality pracovního života, který je používán pro měření kvality pracovního života Výzkumným ústavem bezpečnosti práce ve spolupráci se Sociologickým ústavem AV ČR. Před využitím tohoto nástroje byl kontaktován PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D., autor indikátoru SQWLi a metodologie měření KPŽ, který využití dotazníku schválil.

Dotazník se skládá z identifikačních otázek a otázek týkajících se kvality pracovního života. Identifikační otázky byly upraveny pro potřeby charakteristiky vzorku sester. Obsahují položky, které mají identifikovat zařazení sester (zda pracují na oddělení pro děti či dospělé a na jakém typu pracoviště pracují – ambulance, standartní oddělení, jednotka intenzivní péče nebo anesteziologicko-resuscitační oddělení), informace o věku, pohlaví, nejvyšším dosaženém stupni odborného vzdělání a dobu výkonu stávající profese.

Položky týkající se kvality pracovního života jsou rozděleny do dvou dimenzí – důležitost a hodnocení. Obě dimenze obsahují 18 otázek, které spadají do šesti domén: odměňování, seberealizace, vztahy, čas, podmínky a jistota.

Pro lepší srozumitelnost byla otázka „Charakter Vašeho pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda jste zaměstnanec nebo soukromník atp.“ rozdělena na dvě: „Skutečnost, zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou“ a „Skutečnost, zda jste zaměstnán/a na plný či částečný úvazek“. Počet položek v každé dimenzi se tak zvýšil na 19.

Pro možnost srovnání kvality pracovního života nyní a před deseti lety byla přidána třetí dimenze – Spokojenost před deseti lety - se stejnými devatenácti položkami.

## 2.3 Organizace

Před distribucí dotazníků byla oslovena náměstkyně pro ošetrovatelskou péči nemocnice Motol, Mgr. Jana Nováková, MBA, která dotazníkové šetření ve Fakultní nemocnici v Motole schválila.

Dotazník byl zpracován v rámci online tvůrce průzkumů - Microsoft forms, data zde byla sbírána od 20. 3. do 10. 4. 2023.

Dotazník byl distribuován formou odkazu na konkrétní emailové adresy. Jednalo se o sestry z následujících oddělení a klinik: I. ortopedická klinika 1. LF UK a FN Motol, Oddělení rizikového těhotenství, Urologická klinika 2. LF UK a FN Motol (ambulance), Chirurgická klinika 2. LF UK a FN Motol (ambulance), Klinika dětské chirurgie 2. LF UK a FN Motol (JIP větších dětí, JIP novorozenců a kojenců, III. standardní oddělení větších dětí), Klinika ušní, nosní a krční 2. LF UK a FN Motol (lůžkové oddělení), Klinika anesteziologie, resuscitace a intenzivní medicíny 2. LF UK a FN Motol (resuscitační oddělení pro děti), Pediatrická klinika 2. LF UK a FN Motol (gastroenterologické oddělení), Klinika anesteziologie, resuscitace a intenzivní medicíny 2. LF UK a FN Motol (resuscitační oddělení).

Celkový počet rozeslaných dotazníků byl  $x$ , vyplněných dotazníků se navrátilo 111. Návratnost tedy činí  $x\%$ .

Data z MS Forms byla dále zpracována v programu Microsoft Excel, kde byl vytvořen datový list pro další zpracování v programu Statistica, ale i některé tabulky a diagramy.

## 2.4 Charakteristika vzorku

V této kapitole je popsán vzorek respondentů. Celkové množství vyplněných dotazníků bylo 111. Pro malé zastoupení byly ze vzorku vyřazeny některé kategorie: u položky „*Jaké je vaše pohlaví?*“ se jedná o kategorii muži, u otázky „*Na jakém typu oddělení pracujete?*“ jde o kategorii ambulance. Vyřazeny byly i dotazníky, u kterých se neshodovaly odpovědi na položku: „*Jak dlouho pracujete ve stávající profesi?*“ a na položku „*Pracujete ve stávající profesi deset let a více?*“. Celkové množství validních dotazníků je 90.

### Věk respondentů:

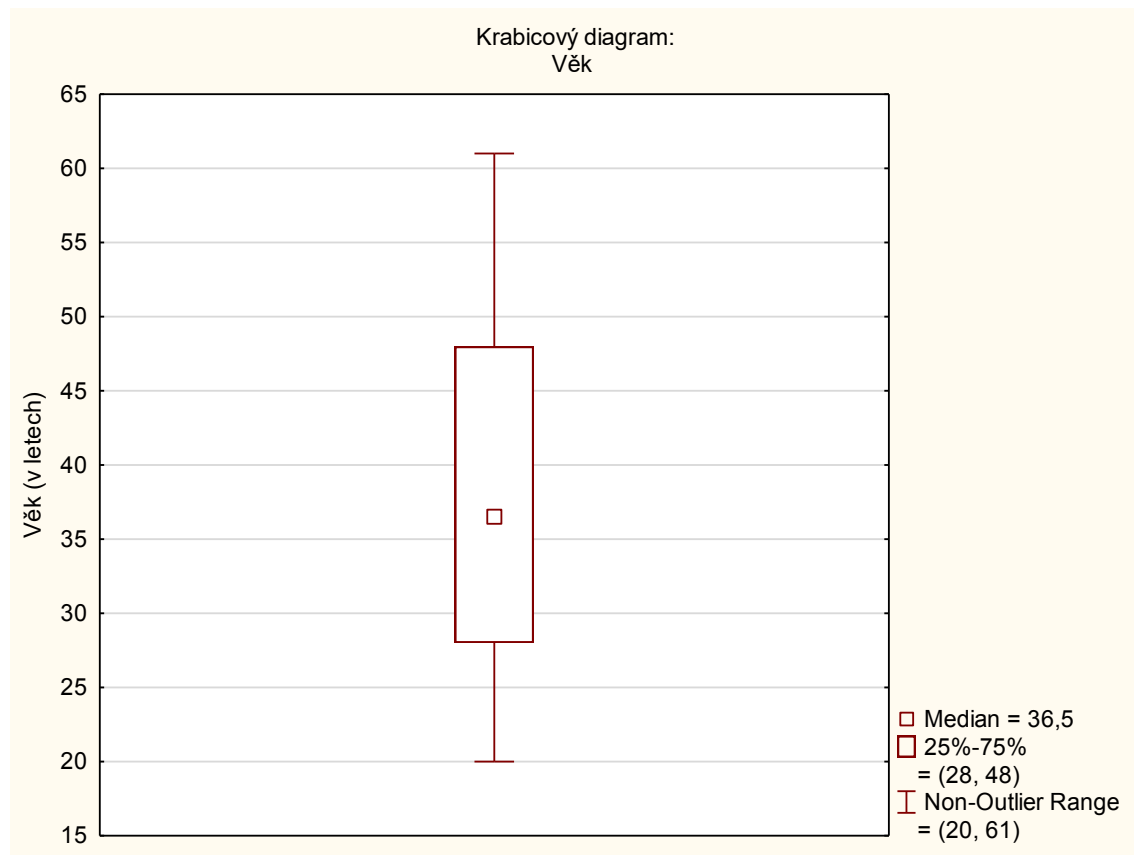
Tabulka č. 1: Popisná statistika - věk

N platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Minimum	Maximum	Sm. odch.	Var. koef.
90	38,267	36,5	22	8	20	61	12,495	32,653

Zdroj: vlastní zpracování

Aritmetický průměr věku respondentů je 38 let, věkové minimum, tedy hodnota věku nejmladšího z respondentů, je 20 a věkové maximum je 61. Nejčastěji zastoupenou věkovou kategorií je hodnota 22, celkem se ve vzorku respondentů nachází osmkrát. Směrodatná odchylka, jejíž hodnota je 12,5, nám ukazuje, jak moc se hodnoty liší od průměru. Variační koeficient (32,7) udává množství respondentů umístěných v oblasti směrodatné odchylky. Oblast směrodatné odchylky je znázorněna v krabicovém diagramu (Obrázek č. 1: Popisná statistika – věk), kam jak vidíme, spadají hodnoty od 28 do 48 let.

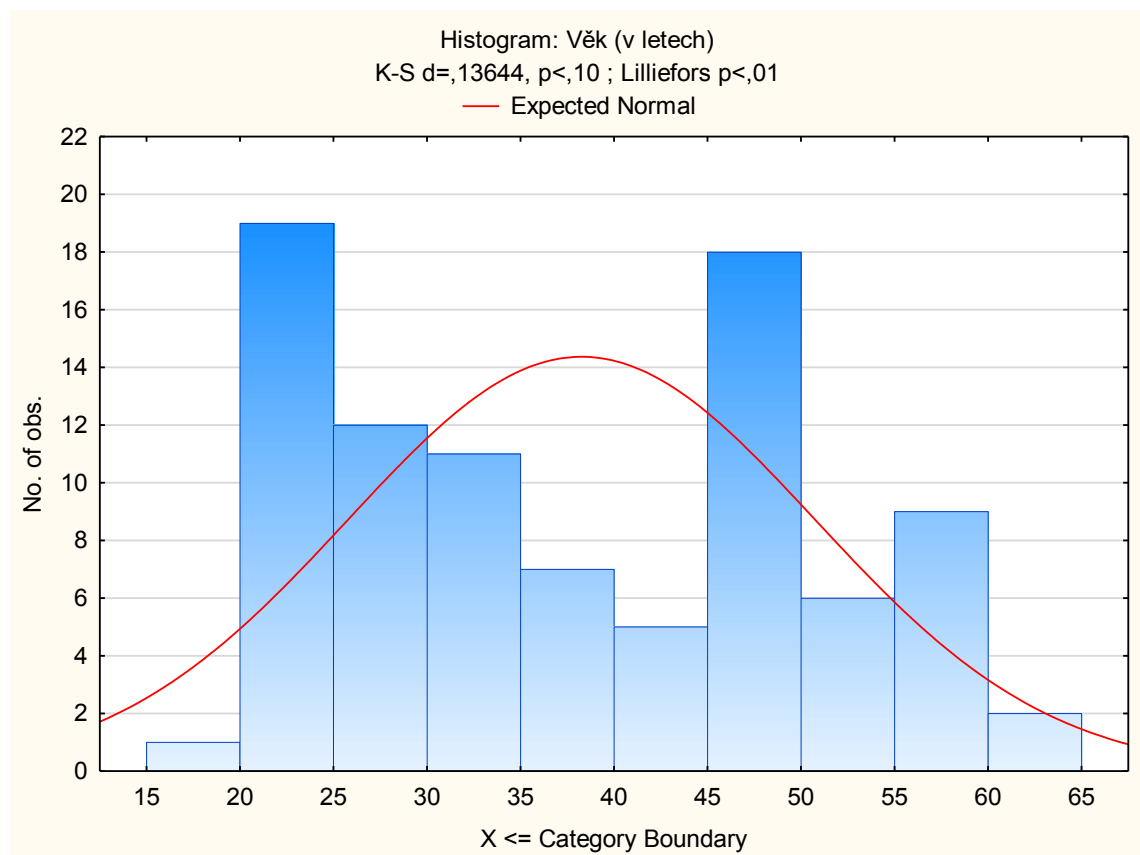
Obrázek č. 2: Krabicový diagram – věk



Zdroj: vlastní zpracování

Histogram (Obrázek č. 2: Histogram – věk), který zobrazuje věk respondentů, je proložen Gaussovou křivkou a z jejího průběhu a dle distribuce respondentů podle věku je zřejmé, že se nejedná o normální rozdělení. Z toho důvodu jsou dále použity neparametrické statistické testy, konkrétně Spearmanův korelační koeficient.

Obrázek č. 3: Histogram – věk



Zdroj: vlastní zpracování

**Doba výkonu stávající profese:**

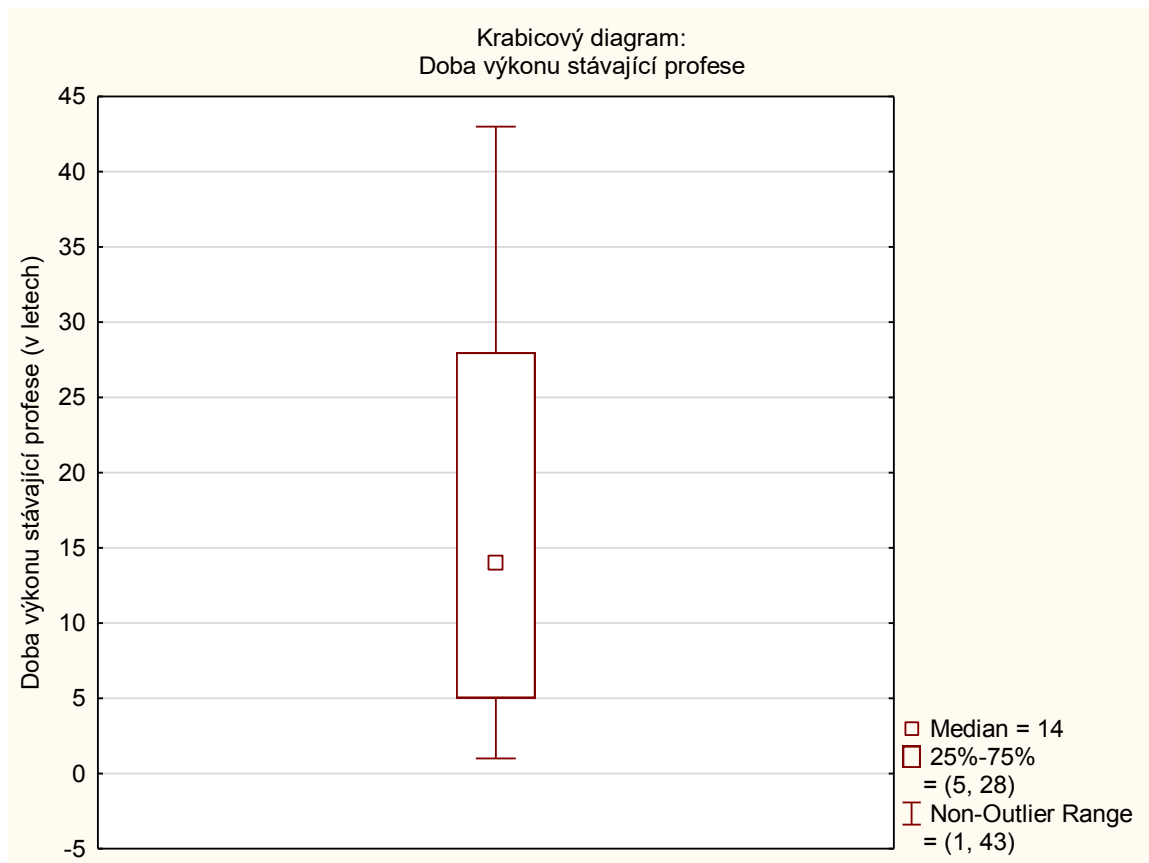
Tabulka č. 2: Popisná statistika - doba výkonu stávající profese

N platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Minimum	Maximum	Sm. odch.	Var. koef.
90	16,833	14	3	8	1	43	12,671	75,271

Zdroj: vlastní zpracování

Aritmetický průměr doby výkonu stávající profese je téměř 17 let, minimální počet let strávených ve stávající profesi je jeden rok a maximální počet let strávených ve stávající profesi je 43 let. Nejčastěji zastoupenou hodnotou jsou tři roky. Tři roky ve stávající profesi strávilo 8 respondentek. V krabicovém diagramu níže (Obrázek č. 3: Krabicový diagram – doba výkonu stávající profese) je pomocí obdélníku (hodnoty 5 – 28 na ose y) zobrazena směrodatná odchylka. Hodnota směrodatné odchylky je 12,7 a hodnota variačního koeficientu, tedy množství respondentů umístěných v oblasti směrodatné odchylky, je 75,3.

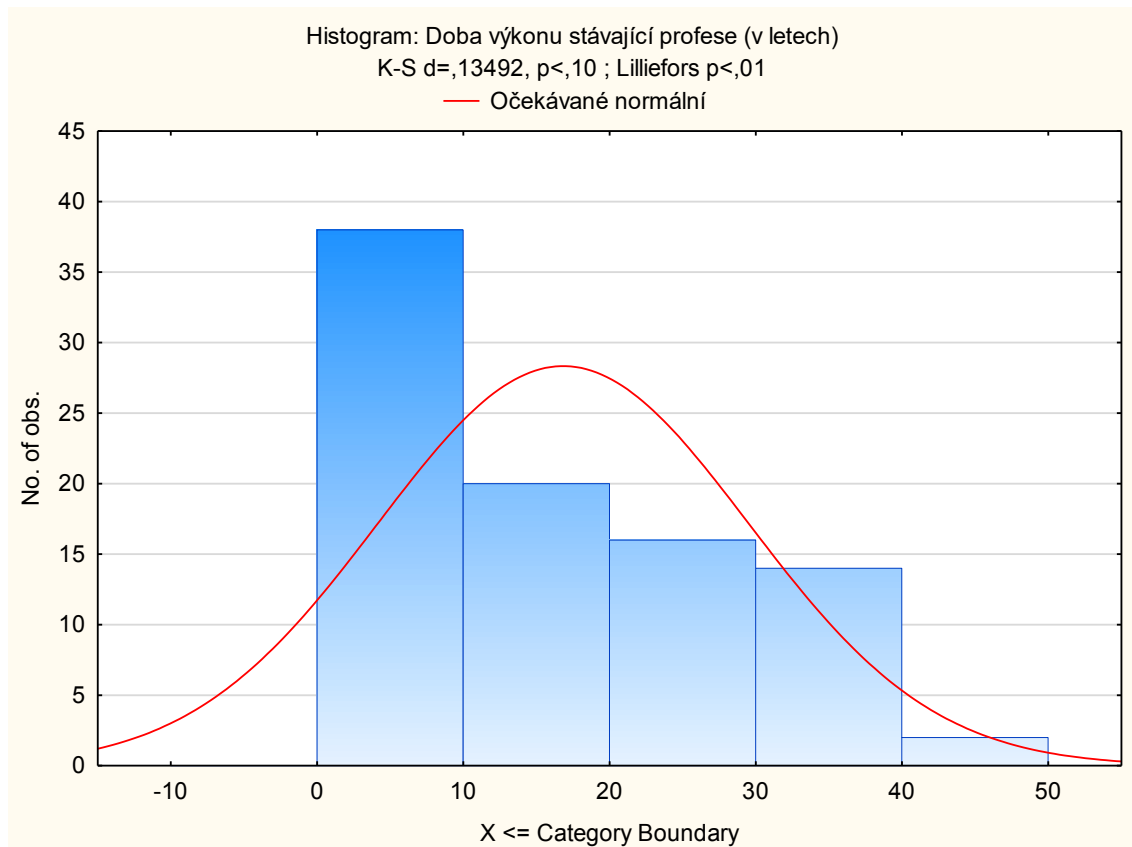
Obrázek č. 4: Krabicový diagram – doba výkonu stávající profese



Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek č. 5: Histogram – doba výkonu stávající profese



Zdroj: vlastní zpracování

Histogram výše (Obrázek č. 4: Histogram – doba výkonu stávající profese) zobrazuje rozložení odpovědí respondentek dle doby výkonu stávající profese. Opět dle průběhu Gaussovy křivky a dle distribuce dat dle doby výkonu stávající profese, můžeme říci, že se nejedná o normální rozdělení, proto jsou použity neparametrické statistické údaje, konkrétně Spearmanův korelační koeficient.

**Nejvyšší dosažený stupeň odborného vzdělání:**

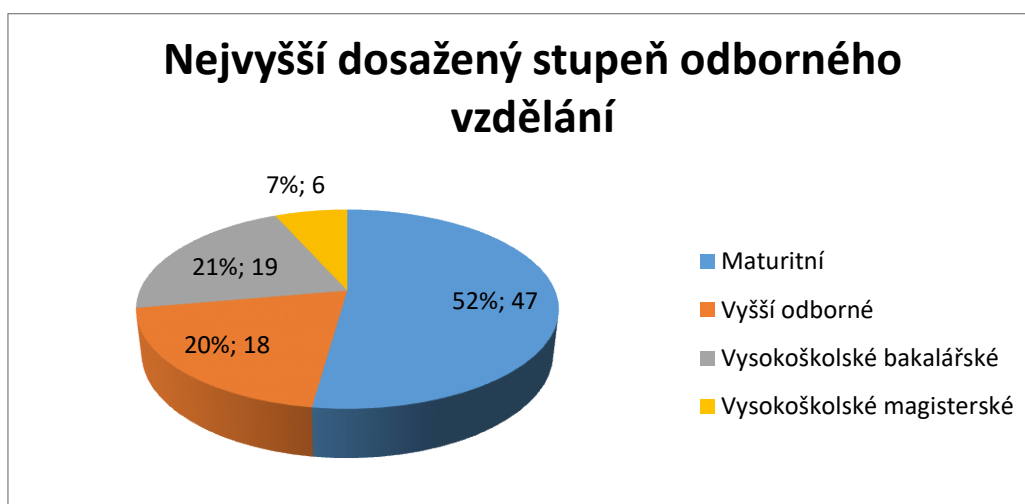
Tabulka č. 3: Nejvyšší dosažený stupeň odborného vzdělání

Nejvyšší dosažený stupeň odborného vzdělání respondentů		
Proměnná	Četnost (n)	Rel. četnost (v %)
Maturitní	47,00	52%
Vyšší odborné	18,00	20%
Vysokoškolské bakalářské	19,00	21%
Vysokoškolské magisterské	6,00	7%
<b>Celkem:</b>	<b>90,00</b>	<b>100%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce výše můžeme sledovat rozdělení respondentek do kategorií podle nejvyššího dosaženého stupně odborného vzdělání. Z celkového počtu 90 respondentek nejvíce spadá do odpovědi maturitní, celkem 47 respondentů, což tvoří 52%. Vyššího odborného vzdělání dosáhlo 18 respondentek, tedy 20%, vysokoškolského bakalářského vzdělání dosáhlo 19 respondentek, což je 21% a vysokoškolského magisterského vzdělání 6 respondentek, tedy 7%.

Obrázek č. 6: Nejvyšší dosažený stupeň odborného vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

**Typ pracoviště:**

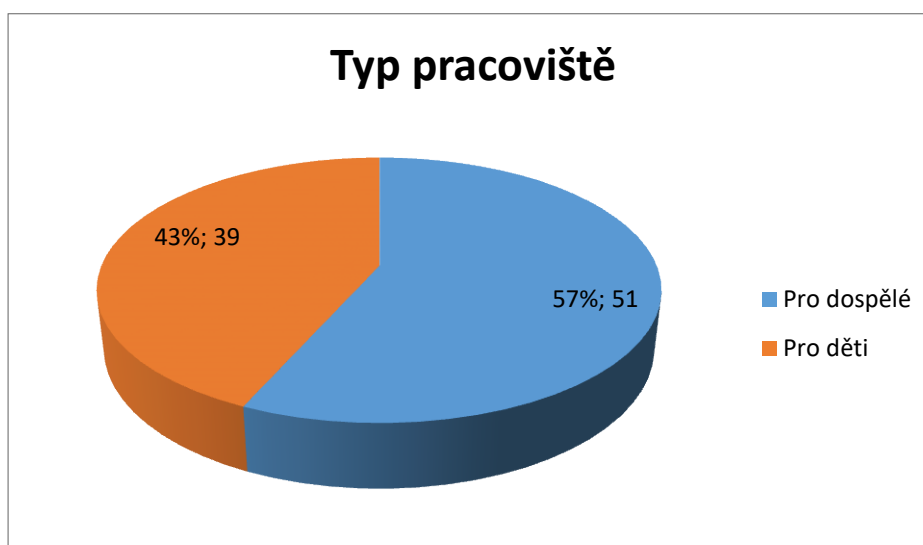
Tabulka č. 4: Typ pracoviště

Typ pracoviště		
Proměnná	Četnost (n)	Rel. četnost (v %)
Pro dospělé	51,00	57 %
Pro děti	39,00	43 %
Celkem:	90,00	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Další položka se zabývala typem pracoviště. Z celkového počtu 90 respondentek pracuje 51 na oddělení pro dospělé, tedy 57%. Na oddělení pro děti pracuje 43% respondentek, což tvoří 39 sester.

Obrázek č. 7: Typ pracoviště



Zdroj: vlastní zpracování

**Typ oddělení:**

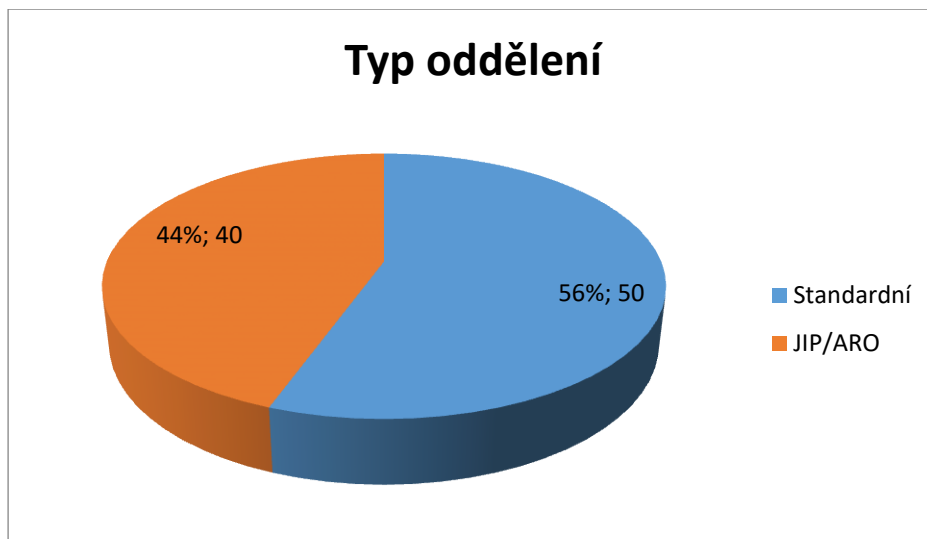
Tabulka č. 5: Typ oddělení

Typ oddělení		
Proměnná	Četnost (n)	Rel. četnost (v %)
Standardní	50,00	56%
JIP/ARO	40,00	44%
<b>Celkem:</b>	<b>90,00</b>	<b>100%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Další položkou dotazníku byla otázka týkající se typu oddělení. Na standardním oddělení pracuje 50 respondentek, tedy 56%, na jednotkách intenzivní péče a na anesteziologicko-resuscitačních odděleních pracuje dohromady 40 respondentek, tedy 44%.

Obrázek č. 8: Typ oddělení



Zdroj: vlastní zpracování

**Doba výkonu aktuální profese 10 let a více:**

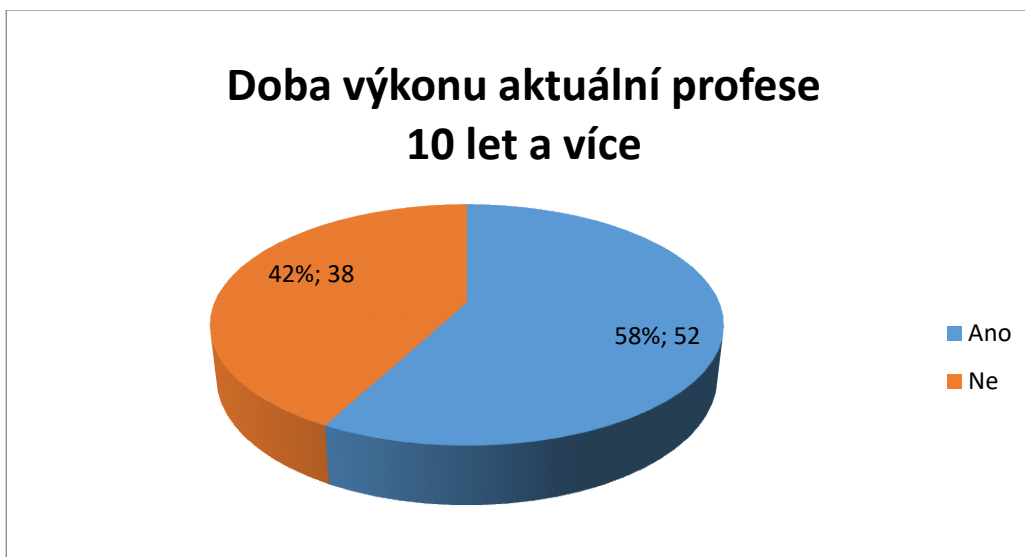
Tabulka č. 6: Doba výkonu aktuální profese deset let a více

Doba výkonu aktuální profese 10 let a více		
Proměnná	Četnost (n)	Rel. četnost (v %)
Ano	52,00	58%
Ne	38,00	42%
<b>Celkem:</b>	<b>90,00</b>	<b>100%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku „Pracujete ve stávající profesi deset let a více?“ odpovědělo ano 52 respondentek, což tvoří 58 % z celku. Méně než deset let ve stávající profesi pracuje 38 respondentek, tedy 42 %.

Obrázek č. 9: Doba výkonu aktuální profese 10 let a více



Zdroj: vlastní zpracování

**Typ pracoviště před 10 lety:**

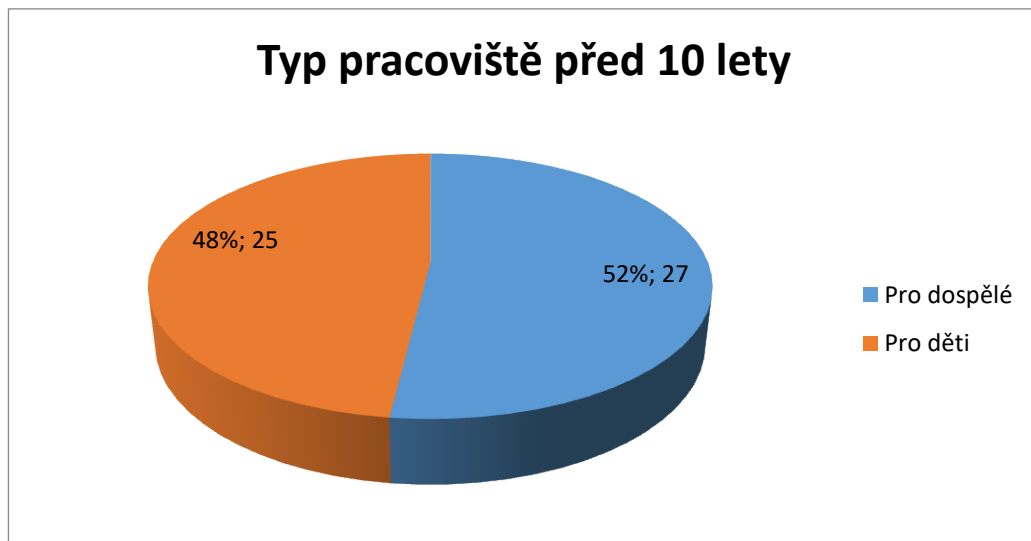
Tabulka č. 7: Typ pracoviště před 10 lety

Typ pracoviště před 10 lety		
Proměnná	Četnost (n)	Rel. četnost (v %)
Pro dospělé	27,00	52%
Pro děti	25,00	48%
<b>Celkem:</b>	<b>52,00</b>	<b>100%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Na položku týkající se typu pracoviště před deseti lety odpovědělo z celkového množství 52 respondentek 52% sester, že pracují na oddělení pro dospělé, což činí 27 sester. Na oddělení pro děti pracovalo před 10 lety 48% respondentek, tedy 25 sester.

Obrázek č. 10: Typ pracoviště před 10 lety



Zdroj: vlastní zpracování

**Typ oddělení před 10 lety:**

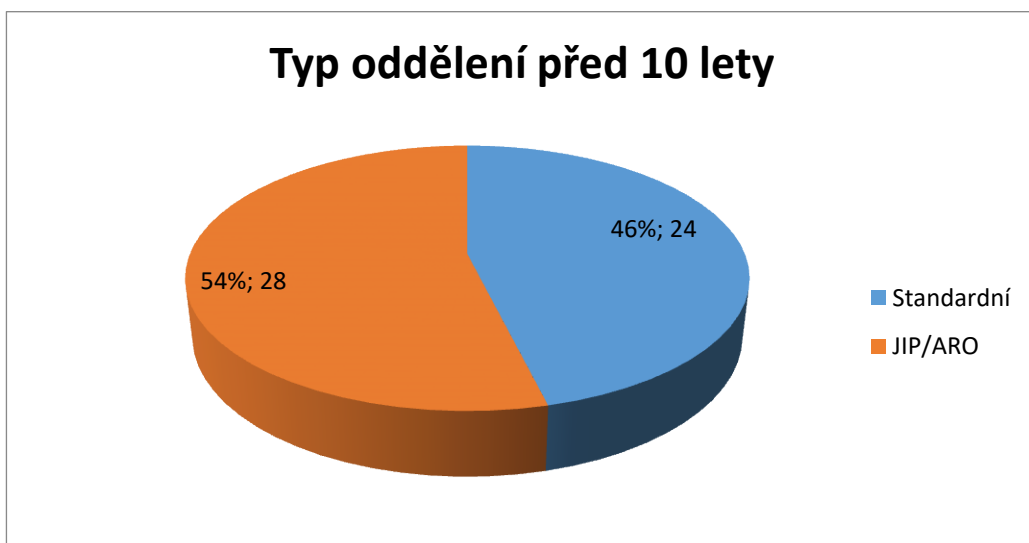
Tabulka č. 8: Typ oddělení před deseti lety

Typ oddělení před 10 lety		
Proměnná	Četnost (n)	Rel. četnost (v %)
Standardní	24,00	46%
JIP/ARO	28,00	54%
<b>Celkem:</b>	<b>52,00</b>	<b>100%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Další položka dotazníku zkoumala rozdělení respondentek dle typu oddělení, na kterém pracovaly před deseti lety. Z celkového počtu 52 respondentek na standardním oddělení pracovalo před deseti lety 46%, což činí 24 sester. Na jednotce intenzivní péče či anesteziologicko-resuscitačním oddělení pracovalo 54% respondentek, tedy 28 sester.

Obrázek č. 11: Typ oddělení před 10 lety



Zdroj: vlastní zpracování

## 2.5 Výsledky vlastního šetření

V následující části bakalářské práce jsou popsány výsledky samotného výzkumu. Na položky zde rozebírané respondenti odpovídali na škále od 0 do 10, kde 0 značí naprosto nespokojen/a, naprosto nedůležité či velmi špatné. Hodnota 10 znamená naprosto spokojen/a, naprosto zásadní nebo velmi dobré.

### **Spokojenost – Celková životní spokojenost:**

Tabulka č. 9: Celková životní spokojenost

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Min.	Max.	Sm. odch.
Celková životní spokojenost	90	6,944	7	8	25	2	10	1,709

Zdroj: vlastní zpracování

Nejdříve byla hodnocena celková životní spokojenost. Zde sestry odpovídaly na škále od 0 (naprosto nespokojen/a) po 10 (naprosto spokojen/a). Na položku celkové životní spokojenosti odpovídalo 90 respondentů, průměrná hodnota (vypočítaný aritmetický průměr) se blíží 7, směrodatná odchylka, tedy odchylka od aritmetického průměru, je 1,7. Nejčastěji zastoupená hodnota je 8, vyskytuje se u této položky celkem 25 krát. Prostřední hodnotou je 7. Minimum, tedy nejnižší hodnocení celkové životní spokojenosti, je 2 a maximum, nejvyšší hodnocení celkové životní spokojenosti, je 10.



**Spokojenost – Spokojenost s celkovým pracovním životem:**

Tabulka č. 10: Spokojenost s celkovým pracovním životem

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Min.	Max.	Sm. odch.
Spokojenost s celkovým pracovním životem	90	6,878	7	8	27	2	10	1,725

Zdroj: vlastní zpracování

Spokojenost s celkovým pracovním životem byla hodnocena také na škále od 0 (naprosto nespokojen/a) po 10 (naprosto spokojen/a). Spokojenost s celkovým pracovním životem se od celkové životní spokojenosti téměř nemění. Průměrná hodnota je pouze o 0,066 nižší – 6,878. Směrodatná odchylka je také téměř stejná, u spokojenosti s celkovým pracovním životem činí 1,7. Maximum i minimum je identické, 10 a 2. Prostřední hodnota je 7, nejčastěji zastoupená hodnota je 8 – vyskytuje se celkem 27 krát. Spokojenost s celkovým pracovním životem respondentek je pouze minimálně nižší než celková životní spokojenost.

**Rozložení pracovní doby během dne či týdne:**

Tabulka č. 11: Rozložení pracovní doby během dne či týdne

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	7,756	8	9	20	8	1,985
Spokojenost nyní	90	7,611	8	8	33	7	1,568
Spokojenost před 10 lety	52	7,577	8	8	16	8	1,854

Zdroj: vlastní zpracování

U části dotazníku, kde respondentky hodnotily, jak moc je pro ně rozložení pracovní doby během dne či týdne důležité, byla nejčastější odpověď 9, vyskytla se celkem dvacetkrát. Medián je 8, rozpětí odpovědí je 8. Aritmetický průměr činí 7,8 a směrodatná odchylka od něj 1,99. Hodnoty spokojenosti se příliš neliší. Aritmetický průměr nynější spokojenosti s rozložením pracovní doby během dne či týdne je 7,61 se směrodatnou odchylkou 1,6. Průměrná hodnota spokojenosti před deseti lety je nepatrně nižší – 7,58 se směrodatnou odchylkou 1,9. Medián i modus je u obou variant hodnota 8. U spokojenosti nyní se hodnota 8 vyskytuje 33 krát, u spokojenosti před deseti lety 16 krát. Rozpětí hodnot nyní je 7, před deseti lety bylo rozpětí hodnot 8.

**Celková časová náročnost práce:**

Tabulka č. 12: Celková časová náročnost práce

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	7,644	8	8	21	8	1,996
Spokojenost nyní	90	6,967	7	8	18	8	1,923
Spokojenost před 10 lety	52	7,212	8	8	13	7	1,945

Zdroj: vlastní zpracování

U položky celkové časové náročnosti práce se u všech oblastí, tedy u důležitosti, spokojenosti nyní i spokojenosti s tímto pracovním faktorem před deseti lety vyskytuje stejná nejčastější hodnota – 8. U důležitosti 21 krát, u nynější spokojenosti 18 krát a u spokojenosti před deseti lety 13 krát.

Prostřední hodnotou je u důležitosti i spokojenosti s celkovou časovou náročností práce před deseti lety hodnota 8, u nynější spokojenosti hodnota 7. Rozpětí odpovědí u důležitosti i spokojenosti s celkovou časovou náročností práce nyní je 8, u spokojenosti před deseti lety 7. Směrodatná odchylka je taktéž téměř stejná a pohybuje se kolem 1,9. Průměrná hodnota se mírně liší, u důležitosti je to 7,6, u spokojenosti před deseti lety 7,2. Spokojenost s tímto pracovním faktorem během deseti let mírně klesla na hodnotu 6,97.

### **Zásah do osobního života:**

Tabulka č. 13: Zásah do osobního času

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,044	9	10	24	10	2,054
Spokojenost nyní	90	6,556	7	7	16	9	2,098
Spokojenost před 10 lety	52	6,865	7	8	12	9	2,140

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším z faktorů kvality pracovního života je zásah do osobního života. Hodnoty se tu již mírně liší. Ačkoliv je pro respondenty tento faktor důležitý, což reprezentuje hodnota průměrná hodnota 8 (se směrodatnou odchylkou 2,1), střední hodnota 9 a nejčastější hodnota 10, která je zastoupena 24x, tak spokojenost je již nižší. Před deseti lety byla průměrná hodnota spokojenosti se zásahem práce do osobního času 6,9 (se směrodatnou odchylkou 2,14) a nyní klesla na 6,6 (se směrodatnou odchylkou 2,1). Rozpětí odpovědí je u spokojenosti s tímto pracovním faktorem nyní i před deseti lety 9, prostřední hodnota 7. Nejčastější hodnotou reprezentující spokojenost se zásahem práce do osobního času nyní je 7 (zastoupena 16x), u spokojenosti před deseti lety se jedná o hodnotu 8 (zastoupena 12x).

**Jistota, že o práci nepřijdete:**

Tabulka č. 14: Jistota, že o práci nepřijdete

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,744	9	10	44	5	1,560
Spokojenost nyní	90	8,756	9	10	35	5	1,369
Spokojenost před 10 lety	52	8,615	9	10	23	5	1,643

Zdroj: vlastní zpracování

U výše uvedených faktorů kvality pracovního života je na tom jistota, že o práci sestry nepřijdou, prozatím nejlépe. Průměrnou hodnotou důležitosti je 8,7 (se směrodatnou odchylkou 1,56), spokojenosti nyní zastupuje aritmetický průměr 8,8 (se směrodatnou odchylkou 1,4) a průměrná hodnota spokojenosti před deseti lety je 8,6 (se směrodatnou odchylkou 1,6). Střední hodnota je stejná – 9 a nejčastěji zastoupená hodnota také – 10 (u důležitosti 44x, u spokojenosti nyní 35x, u spokojenosti před deseti lety 23x). Rozpětí odpovědí je u všech proměnných stejné – 5. Lze tedy říci, že se sestry v oblasti jistoty, že o práci nepřijdou, cítí poměrně bezpečně.

**Jistota dalšího možného uplatnění na trhu práce:**

Tabulka č. 15: Jistota dalšího možného uplatnění na trhu práce

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	7,867	8	10	23	9	1,968
Spokojenost nyní	90	8,722	9	10	38	5	1,438
Spokojenost před 10 lety	52	8,731	9	10	23	6	1,558

Zdroj: vlastní zpracování

U jistoty dalšího možného uplatnění na trhu práce se důležitost toho pracovního aspektu neprojevila natolik jako spokojenost. Důležitost reprezentuje průměrná hodnota 7,9, se směrodatnou odchylkou 1,97. Rozpětí odpovědí je 9 a nejčastější hodnotou je 10, je zastoupena 23x.

Průměrná hodnota spokojenosti s jistotou dalšího možného uplatnění na trhu práce nyní i před deseti lety je vyšší než u důležitosti – 8,7. Směrodatná odchylka od tohoto průměru nyní je 1,4, před deseti lety byla směrodatná odchylka 1,6. Medián u spokojenosti nyní i před deseti lety je 9. Nejčastější zastoupená hodnota u nynější spokojenosti i spokojenosti před deseti lety je hodnota 10 (nyní se vyskytuje 38x, před 10 lety 23x). Rozpětí odpovědí svědčí o větší shodě – nyní činí 5, před deseti lety 6.

**Skutečnost, zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou:**

Tabulka č. 16: Smlouva na dobu určitou či neurčitou

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,611	10	10	46	10	2,020
Spokojenost nyní	90	9,144	10	10	52	5	1,188
Spokojenost před 10 lety	52	9,019	10	10	32	6	1,538

Zdroj: vlastní zpracování

Se skutečností, zda mají smlouvu na dobu určitou nebo neurčitou, jsou sestry poměrně spokojeny. Průměrná hodnota důležitosti tohoto faktoru je 8,6 (se směrodatnou odchylkou 2), průměrná hodnota spokojenosti nyní je 9,1 (se směrodatnou odchylkou 1,2) a průměrná hodnota spokojenosti před deseti lety je 9 (se směrodatnou odchylkou 1,5). Medián i nejčastěji zastoupená hodnota jsou stejné pro všechny proměnné – 10 (u důležitosti je zastoupena 46x, u spokojenosti nyní 52x a u spokojenosti před deseti lety 32x). Rozpětí odpovědí u důležitosti tohoto faktoru je široké a to 10, ovšem u spokojenosti před deseti lety je to 6 a u spokojenosti nyní pouhých 5.

**Skutečnost, zda jste zaměstnání na plný či částečný úvazek:**

Tabulka č. 17: Zaměstnání na plný či částečný úvazek

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,289	9	10	37	10	2,029
Spokojenost nyní	90	9,011	9	10	44	4	1,178
Spokojenost před 10 lety	52	9,038	10	10	29	5	1,300

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky jsou obdobné jako u skutečnosti, zda se jedná o smlouvu na dobu určitou či neurčitou. Průměrná hodnota důležitosti tohoto pracovního aspektu je 8,2 se směrodatnou odchylkou 2, aritmetický průměr spokojenosti nyní je 9 (se směrodatnou odchylkou 1,1) a průměrná hodnota spokojenosti před deseti lety je 9 (se směrodatnou odchylkou 1,3). Nejčastěji zastoupená hodnota je shodná u všech proměnných a to 10 (u důležitosti je zastoupena 37x, u spokojenosti nyní 44x a u spokojenosti před deseti lety 29x). Rozpětí odpovědí je opět široké u toho, jak důležitý tento faktor je a to 10, ovšem u spokojenosti před deseti lety je to 5 a u spokojenosti nyní pouhé 4, což značí, že se sestry poměrně shodují.

**Stabilita výdělků - pravidelnost a stálost:**

Tabulka č. 18: Stabilita výdělků - pravidelnost a stálost

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	9,200	10	10	59	5	1,318
Spokojenost nyní	90	8,789	9	10	39	6	1,449
Spokojenost před 10 lety	52	8,712	9	10	25	6	1,702

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším z faktorů kvality pracovního života je stabilita výdělků, konkrétně jeho pravidelnost a stálost. Tento faktor je pro respondenty důležitý, což reprezentuje průměrná hodnota 9,2 (se směrodatnou odchylkou 1,3), střední hodnota je 10 a nejčastější hodnota je 10, je zastoupena 59x. Průměrná hodnota spokojenosti před deseti lety byla 8,7 (se směrodatnou odchylkou 1,7), průměrná hodnota spokojenosti se stabilitou výdělků nyní je 8,8 (se směrodatnou odchylkou 1,4).

Rozpětí odpovědí je u spokojenosti nyní i spokojeností před deseti lety 6, prostřední hodnota je také stejná a to 9. Nejčastější hodnotou reprezentující spokojenost nyní (zastoupena 39x) i spokojenost před deseti lety (zastoupena 25x) je 10.

**Výše výdělku, tj. platu nebo mzdy:**

Tabulka č. 19: Výše výdělku, tj. platu nebo mzdy

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	9,589	10	10	65	2	0,713
Spokojenost nyní	90	7,256	7,5	8	18	9	1,981
Spokojenost před 10 lety	52	6,769	7	8	11	8	1,908

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnoty u položky výše výdělku, tj. platu nebo mzdy se mírně liší. Ačkoliv je pro respondenty tento faktor opět velice důležitý, což reprezentuje hodnota aritmetického průměru 9,6 (se směrodatnou odchylkou 0,7), střední hodnota 10 a nejčastější hodnota 10, která je zastoupena 65x, tak spokojenost je nižší. Před deseti lety byla průměrná hodnota spokojenosti s výší výdělku 6,8 (se směrodatnou odchylkou 1,9) a průměrná hodnota spokojenosti s tímto faktorem nyní mírně stoupla na 7,3 (se směrodatnou odchylkou 1,981). Rozpětí odpovědí je u spokojenosti nyní 9, u spokojenosti před deseti lety 8. Prostřední hodnota u spokojenosti před deseti lety byla 7 u spokojenosti nyní je 7,5 (na otázku odpovídalo 90 respondentek, po seřazení hodnot od nejmenší po největší je 45. hodnota 7 a 48. hodnota 8). Nejčastější hodnotou reprezentující spokojenost nyní je 8 (zastoupena 18x), u spokojenosti před deseti lety také 8 (zastoupena 11x).

**Spravedlivé finanční odměňování pracovních výsledků:**

Tabulka č. 20: Spravedlivé finanční odměňování pracovních výsledků

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	9,067	10	10	51	5	1,373
Spokojenost nyní	90	6,667	7	8	17	9	2,348
Spokojenost před 10 lety	52	6,596	7	5	9	10	2,221

Zdroj: vlastní zpracování

Situace u hodnocení faktoru spravedlivého finančního odměňování pracovních výsledků je velmi podobná jako u pracovního faktoru výše výdělku. Spravedlivé finanční odměňování je pro sestry velice důležitý faktor – aritmetický průměr důležitosti je 9,1 (se směrodatnou odchylkou 1,4). Medián i modus je 10, nejčastější hodnota je zastoupena 51x. Spokojenost je však opět nižší. Před deseti lety byla průměrná hodnota spokojenosti se spravedlivým finančním hodnocením pracovních výsledků 6,6 (se směrodatnou odchylkou 2,2) a u spokojenosti s tímto faktorem nyní se aritmetický průměr mírně zvýšil na 6,7 (se směrodatnou odchylkou 2,3). Rozpětí odpovědí je u spokojenosti nyní 9, u spokojenosti před deseti lety 10. Prostřední hodnota je 7 u obou proměnných. Nejčastější hodnotou reprezentující spokojenost nyní je 8 (zastoupena 17x) a nejčastější hodnotou před deseti lety byla hodnota 5 (zastoupena 9x).

**Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce:**

Tabulka č. 21: Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,756	9	10	43	6	1,551
Spokojenost nyní	90	8,089	8	9	28	7	1,518
Spokojenost před 10 lety	52	7,808	8	9	12	8	1,881

Zdroj: vlastní zpracování

Faktor kvality pracovního života týkající se úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce se jeví méně důležitý než faktory týkající se výdělku.



Průměrnou hodnotou důležitosti úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce je 8,7 (se směrodatnou odchylkou 1,55 a rozpětím odpovědí 6), průměrná hodnota spokojenosti nyní 8,1 (se směrodatnou odchylkou 1,5 a rozpětím odpovědí 7) a průměrná hodnota spokojenosti před deseti lety je 7,8 (se směrodatnou odchylkou 1,9 a rozpětím odpovědí 8). Střední hodnota je pro spokojenost nyní i pro spokojenost před deseti lety stejná – 8, u důležitosti tohoto faktoru je medián 9. Nejčastěji zastoupená hodnota pro spokojenost nyní i před deseti lety je také stejná – 9 (u spokojenosti nyní je zastoupena 28x, u spokojenosti před deseti lety je zastoupena 12x). Nejčastěji zastoupená hodnota důležitosti u tohoto faktoru pracovní spokojenosti je 10, celkem se zde vyskytuje 43x.

### **Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce:**

Tabulka č. 22: Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,956	9	10	39	5	1,201
Spokojenost nyní	90	8,389	9	9	27	5	1,356
Spokojenost před 10 lety	52	8,115	8	10	14	7	1,637

Zdroj: vlastní zpracování

Průměrná hodnota důležitosti týkající se čistoty, pořádku a hygieny při výkonu práce je 8,96 (se směrodatnou odchylkou 1,2), aritmetický průměr spokojenosti nyní s tímto faktorem pracovního života je 8,4 (se směrodatnou odchylkou 1,3) a průměrná hodnota spokojenosti před deseti lety je 8,1 (se směrodatnou odchylkou 1,6). Modus 10 je stejný u důležitosti (zastoupen 39x) i před deseti lety (zastoupen 14x). Nejčastější hodnota u nynější spokojenost je 9, ve vzorku je zastoupena 27x. Rozpětí odpovědí je pouhých 5 u důležitosti i spokojenosti s tímto faktorem nyní, zde se tedy sestry shodují více. Širší je u spokojenosti před deseti lety – tam činí 7.

**Technické vybavení při výkonu práce:**

Tabulka č. 23: Technické vybavení při výkonu práce

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,711	9	10	33	5	1,319
Spokojenost nyní	90	8,122	8	9	22	8	1,632
Spokojenost před 10 lety	52	7,135	7	8	9	8	2,158

Zdroj: vlastní zpracování

Spokojenost s faktorem kvality pracovního života týkajícího se technického vybavení při výkonu práce se pravděpodobně díky vylepšení techniky zvýšila. Průměrnou hodnotou důležitosti pro tento faktor pracovního života je 8,7 (se směrodatnou odchylkou 1,3 a rozpětím odpovědí 5), u spokojenosti nyní je průměrná hodnota 8,1 (se směrodatnou odchylkou 1,6 a rozpětím odpovědí 8) a u spokojenosti před deseti lety je aritmetický průměr 7,1 (se směrodatnou odchylkou 2,1 a rozpětím odpovědí 8). Medián je u důležitosti tohoto faktoru 9, u spokojenosti nyní 8 a u spokojenosti před deseti lety 7. Nejčastěji zastoupená hodnota pro spokojenost nyní je 9 (vyskytuje se 22x), u spokojenosti před deseti lety 8 (zastoupena 9x) a u důležitosti je to 10, zastoupena 33x.

**Vztahy mezi spolupracovníky:**

Tabulka č. 24: Vztahy mezi spolupracovníky

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	9,322	10	10	54	5	1,083
Spokojenost nyní	90	7,978	8	9	23	8	1,850
Spokojenost před 10 lety	52	8,019	9	10	17	9	2,108

Zdroj: vlastní zpracování

Položka Vztahy mezi spolupracovníky se pro respondenty jeví jako velmi důležitá. Aritmetickým průměrem důležitosti je 9,3 s rozpětím odpovědí jen 5 a se směrodatnou odchylkou 1,1.

Ovšem spokojenost je již nižší. Průměrná hodnota spokojenosti nyní je 7,9 se směrodatnou odchylkou 1,9 a rozpětím odpovědí 8, což znamená, že se ve vzorku nachází sestry se vztahy mezi spolupracovníky velmi spokojené i velmi nespokojené. Spokojenost před deseti lety byla velice podobná, průměrnou hodnotou je 8 se (směrodatnou odchylkou 2,1) a rozpětím odpovědí 9. Medián u důležitosti je 10, u spokojenosti nyní 8 a u spokojenosti před deseti lety 9. Modus u důležitosti i u spokojenosti před deseti lety je 10 (u důležitosti zastoupen 54x, u spokojenosti před 10 lety zastoupen 17x). Modus u spokojenosti nyní je 9 a je zastoupen 23x. Lze tedy říci, že vztahy mezi spolupracovníky jsou pro sestry velice důležité, ale spokojenost je již nižší.

### **Jednání nadřízených vůči podřízeným:**

Tabulka č. 25: Jednání nadřízených vůči podřízeným

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	9,189	10	10	52	7	1,324
Spokojenost nyní	90	7,522	8	10	24	9	2,400
Spokojenost před 10 lety	52	7,038	8	10	11	10	2,738

Zdroj: vlastní zpracování

Jednání nadřízených vůči podřízeným je pro respondentky poměrně důležité, což vyjadřuje průměrná hodnota 9,2. Rozpětí odpovědí je 7 a směrodatná odchylka 1,3. Ovšem spokojenost s tímto faktorem je již nižší. Nynější průměrnou hodnotou je 7,5 (se směrodatnou odchylkou 2,4 a rozpětím odpovědí 9). Průměrnou hodnotou spokojenosti před deseti lety je 7 (se směrodatnou odchylkou 2,7 a rozpětím odpovědí 10). Nejčastější hodnota je stejná – 10. U důležitosti je zastoupena 52x, u spokojenosti nyní 24x a u spokojenosti před deseti lety 11x. Medián u důležitosti je 10, u spokojenosti nyní a spokojenosti před deseti lety je 8.

**Jednání podřízených vůči nadřízeným:**

Tabulka č. 26: Jednání podřízených vůči nadřízeným

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	9,067	10	10	50	7	1,436
Spokojenost nyní	90	7,878	8	8	24	6	1,652
Spokojenost před 10 lety	52	7,769	8	8	15	10	1,887

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky v této oblasti jsou velice podobné jako u předchozí položky. Jednání podřízených vůči nadřízeným je pro respondentky o něco méně důležité než jednání nadřízených vůči podřízeným. Průměrná je hodnota důležitosti tohoto faktoru je 9, rozpětí odpovědí 7 a směrodatná odchylka 1,4. Spokojenost s tímto faktorem je nepatrně vyšší než u předchozí položky (jednání nadřízených vůči podřízeným). Nynější průměrnou hodnotou je 7,9 (se směrodatnou odchylkou 1,7 a rozpětím odpovědí 6). Průměrnou hodnotou před deseti lety je 7,8 (se směrodatnou odchylkou 1,9 a rozpětím odpovědí 10). U důležitosti je modus i medián 10, nejčastější hodnota je zastoupena 50x. U spokojenosti nyní i před deseti lety je modus i medián 8. Nejčastější hodnota je u spokojenosti nyní zastoupena 24x, u spokojenosti před deseti lety 15x.

**Samostatné rozhodování o pracovních úkonech:**

Tabulka č. 27: Samostatné rozhodování o pracovních úkonech

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,078	8	9	31	9	1,586
Spokojenost nyní	90	8,011	8	8	26	7	1,426
Spokojenost před 10 lety	52	7,635	8	8	17	8	1,721

Zdroj: vlastní zpracování

Samostatné rozhodování o pracovních úkonech a samostatné organizování práce není pro respondentky natolik důležité jako například otázky týkající se výdělku či vztahů na pracovišti.

Průměrná hodnota důležitosti je 8,1 se směrodatnou odchylkou 1,6 a rozpětím odpovědí 9. U spokojenosti nyní je to průměrná hodnota 8 se směrodatnou odchylkou 1,4 a rozpětím odpovědí 7. Průměrná hodnota u spokojenosti před deseti lety je 7,6 se směrodatnou odchylkou 1,7 a rozpětím odpovědí 8. Medián je ve všech kategoriích 8. Modus u důležitosti je 9 se zastoupením 31x, u spokojenosti nyní i před deseti lety je to 8, nyní je zastoupen 26x a před deseti lety 17x.

### **Možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje:**

Tabulka č. 28: Možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	7,411	8	9	23	9	2,043
Spokojenost nyní	90	7,978	8	8	23	8	1,686
Spokojenost před 10 lety	52	7,712	8	8	13	8	1,974

Zdroj: vlastní zpracování

Možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje jsou pro respondentky důležité nejméně. Průměrná hodnota důležitosti je 7,4 se směrodatnou odchylkou 2 a rozpětím odpovědí 9. U spokojenosti nyní je průměrná hodnota 8 se směrodatnou odchylkou 1,7 a rozpětím odpovědí 8. U spokojenosti s tímto faktorem před deseti lety je průměrná hodnota 7,7 se směrodatnou odchylkou 2 a rozpětím odpovědí 8. Medián je stejný u důležitosti i spokojenost – 8. Nejčastější hodnotou u důležitosti je 9, zastoupena je 23x. Modus u spokojeností je 8, u spokojenosti nyní je zastoupen 23x, u spokojenosti před deseti lety je zastoupen 13x.

### **Zajímavost práce:**

Tabulka č. 29: Zajímavost práce

Proměnná	Počet platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Rozpětí	Sm. odch.
Důležitost	90	8,722	9	9	29	4	1,096
Spokojenost nyní	90	8,500	9	10	28	6	1,507
Spokojenost před 10 lety	52	8,423	9	10	18	8	1,790

Zdroj: vlastní zpracování

Průměrná hodnota důležitosti u zajímavosti práce je 8,7 se směrodatnou odchylkou 1,1 a rozpětím odpovědí 4, respondenty se tedy poměrně shodují. U spokojenosti nyní je průměrná hodnota 8,5 se směrodatnou odchylkou 1,5 a rozpětím odpovědí 6, u spokojenosti před deseti lety je aritmetický průměr 8,4 se směrodatnou odchylkou 1,8 a rozpětím odpovědí 8. Medián je stejný u důležitosti i spokojenosti – 9. Nejčastější hodnota u důležitosti je 9, zastoupena 29x. Modus u spokojenosti je 10, u spokojenosti nyní zastoupen 28x, u spokojenosti před deseti lety 18x.

### **Shrnutí**

Lze tedy říci, že nejdůležitějším aspektem pracovního života pro sestry je výše výdělku, tj. platu nebo mzdy a hned na druhém místě se nachází vztahy mezi spolupracovníky. Nejméně důležité pro ně naopak jsou možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.

Nejvíce spokojeny byly respondenty se skutečností, zda mají smlouvu na dobu určitou či neurčitou, a se skutečností, zda jsou zaměstnány na plný či částečný úvazek. Nejméně spokojeny jsou sestry s mírou zásahu práce do osobního času a hned poté se spravedlivostí finančního odměňování pracovních výsledků.

Stejně jako nyní, tak i před deseti lety byly sestry nejvíce spokojeny se skutečností, zda mají smlouvu na dobu určitou či neurčitou, a se skutečností, zda jsou zaměstnány na plný či částečný úvazek. Nejméně spokojeny před deseti lety byly sestry se spravedlivostí finančního odměňování pracovních výsledků, hned poté následovala výše výdělku.

**Vztah důležitosti a nynější spokojenosti**

Pro tento vztah byla vytvořena hypotéza nulová a alternativní:

**H<sub>0</sub> 1:** Lze předpokládat, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života.

**H<sub>A</sub> 1:** Lze předpokládat, že existuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života.

Tabulka č. 30: Spearmanovy korelace - důležitost x spokojenost nyní

Proměnná	Důležitost	Spokojenost nyní
Důležitost	1	-0,019315
Spokojenost nyní	-0,019315	1

Zdroj: vlastní zpracování

Korelační koeficient u vztahu mezi důležitostmi jednotlivých pracovních faktorů a nynější spokojeností činí 0,019 - to dle tabulky Přibližné interpretace hodnot korelačního koeficientu značí slabou (nepoužitelnou) závislost.

Po srovnání s kritickou hodnotou Spearmanova korelačního koeficientu (0,46) se **nulová hypotéza přijímá**: neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života.

**Vztah důležitosti a spokojenosti před 10 lety**

Byla stanovena hypotéza nulová a alternativní:

**H<sub>0</sub> 2:** Lze předpokládat, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

**H<sub>A</sub> 2:** Lze předpokládat, že existuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

Tabulka č. 31: Spearmanovy korelace - důležitost x spokojenost před 10 lety

Proměnná	Důležitost	Spokojenost před 10 lety
Důležitost	1	-0,050877
Spokojenost před 10 lety	-0,050877	1

Zdroj: vlastní zpracování

Korelační koeficient u vztahu mezi důležitostmi jednotlivých pracovních faktorů a spokojeností před deseti lety činí 0,05, což dle tabulky Přibližné interpretace hodnot korelačního koeficientu opět značí slabou (nepoužitelnou) závislost.

Při porovnání s kritickou hodnotou můžeme opět **přijmout nulovou hypotézu**: neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

#### **Vztah spokojenosti nyní a spokojenosti před 10 lety**

Stanovena byla opět hypotéza nulová a alternativní:

**H<sub>0</sub> 3:** Lze předpokládat, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

**H<sub>A</sub> 3:** : Lze předpokládat, že existuje statisticky významná souvislost mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

Tabulka č. 32: Spearmanovy korelace - spokojenost nyní x spokojenost před 10 lety

Proměnná	Spokojenost nyní	Spokojenost před 10 lety
Spokojenost nyní	1	0,943396
Spokojenost před 10 lety	0,943396	1

Zdroj: vlastní zpracování

Korelační koeficient je 0,94, což dle tabulky Přibližné interpretace hodnot korelačního koeficientu značí velmi vysokou závislost. Hodnota korelačního koeficientu (0,94) je vyšší než kritická hodnota Spearmanova korelačního koeficientu (0,46), proto nulovou hypotézu přijmout nelze.



**Přijímá se tedy alternativní hypotéza:** existuje statisticky významná souvislost mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

## 2.6 Porovnání výsledků

Výsledky vlastního výzkumu byly rozděleny do kategorií pro efektivní srovnání s výsledky výzkumu z roku 2013 a 2022 dostupné z portálu Pracovní pohoda, což je oficiální portál věnovaný měření kvality pracovního života, na kterém se podílí Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. a Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Kategorie jsou rozděleny následovně:

- Odměňování: Stabilita výdělku – pravidelnost a stálost, Výše výdělku, tj. platu nebo mzdy, Spravedlivé finanční odměňování pracovních výsledků
- Seberealizace: Samostatné rozhodování o pracovních úkolech, samostatné organizování práce, Možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje a Zajímavost práce
- Vztahy: Vztahy mezi spolupracovníky, Jednání nadřízených vůči podřízeným a Jednání podřízených vůči nadřízeným.
- Čas: Rozložení pracovní doby během dne či týdne, Celková časová náročnost práce a Zásah do osobního času.
- Pracovní podmínky: Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce, Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce a Technické vybavení při výkonu práce.
- Jistota: Jistota, že o práci nepřijdete, Jistota dalšího možného uplatnění na trhu práce, Smlouva na dobu určitou či neurčitou a Zaměstnání na plný či částečný úvazek.

Data této bakalářské práce musela být upravena následovně: z aritmetických průměrů jednotlivých kategorií byl vytvořen aritmetický průměr, který byl dále vynásoben 10, abychom se pohybovali ve stejných hodnotách jako data získaná z portálu Pracovní pohoda.

Pro porovnání výsledků vlastního výzkumu jsou použita data spokojenosti a důležitosti faktorů kvality pracovního života bez filtru, ale i data za použití filtrů portálu Pracovní pohoda. Pro zvýšení podobnosti vzorku byli eliminováni muži a vybrána pouze kategorie „Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti“.

### **Data z portálu Pracovní pohoda – zúžení**

Zúžením se rozumí použití filtru pro získání dat týkajících se pouze žen pracujících v odvětví Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti pro větší podobnost zkoumaných vzorků.

Tabulka č. 33: Srovnání důležitosti (zúžené)

Proměnná	QWLi	Vlastní výzkum
	2022	nyní
Důležitost odměňování	88,4	92,9
Důležitost vztahy	85,1	91,9
Důležitost čas	79,1	78,1
Důležitost seberealizace	72,0	80,7
Důležitost jistota	82,0	83,7
Důležitost podmínky	78,2	88,0

Zdroj: vlastní zpracování

Můžeme pozorovat, že pro respondenty z výzkumného souboru této bakalářské práce jsou téměř všechny hodnoty důležitější. Jediná položka, která je méně důležitá, je položka týkající se času, tedy rozložení pracovní doby, časová náročnost práce a její zasažení do osobního času, ale rozdíl je pouze 1.

U důležitosti odměňování rozdíl činí 4,5, u důležitosti vztahů 6,8, u důležitosti seberealizace 8,7, u důležitosti jistoty 1,7 a u důležitosti pracovních podmínek 9,8.

Tabulka č. 34: Srovnání spokojenosti (zúžené)

Proměnná	QWLi		Vlastní výzkum	
	2013	2022	před 10 lety	nyňí
Hodnocení odměňování	55,4	75,4	73,6	75,7
Hodnocení vztahy	77,5	77,3	76,1	77,9
Hodnocení čas	68,2	75,4	72,1	70,4
Hodnocení seberealizace	71,1	76,2	79,2	81,6
Hodnocení jistota	70,8	80,8	88,5	89,1
Hodnocení podmínky	80,0	83,1	76,9	82,0

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnocení nynější kvality pracovního života je poměrně podobné. Hodnocení odměňování je o 0,3 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení vztahů o 0,6 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení seberealizace o 5,4 vyšší u vlastního výzkumu a hodnocení jistoty o 8,3 vyšší u vlastního výzkumu. Nižší jsou hodnoty u hodnocení času – rozdíl hodnocení je 5 a u hodnocení podmínek – rozdíl činí 1,1.

Převážně jsou tedy sestry z toho výzkumného souboru s jednotlivými doménami pracovního života spokojeny stejně, případně mírně spokojenější, než respondenti z výzkumného šetření provedeného v roce 2022 (po zúžení na ženy s povoláním spadajícím do skupiny Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti) s výjimkou hodnocení času a pracovních podmínek.

Při porovnání výsledků vlastního výzkumu – hodnocení spokojenosti před deseti lety a srovnání spokojenosti z již zmiňovaného vzorku z portálu Právni pohoda můžeme sledovat značně vyšší hodnoty u výzkumu provedeného v rámci této bakalářské práce. Je možné, že hodnocení ovlivnil fakt, že respondentky na spokojenost odpovídaly zpětně. Hodnocení odměňování je o 18,2 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení vztahů o 1,4 nižší u vlastního výzkumu, hodnocení seberealizace o 8,1 vyšší u vlastního výzkumu a hodnocení jistoty o 17,7 vyšší u vlastního výzkumu, u hodnocení času o 3,9 vyšší u vlastního výzkumu, u hodnocení podmínek o 3,1 nižší u vlastního výzkumu.

Respondentky výzkumu provedeného v rámci této bakalářské práce v porovnání s daty z portálu Pracovní pohoda (po zúžení na ženy s povoláním spadajícím do skupiny Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti) hodnotí většinu oblastí pracovního života mírně kladněji.

### **Data z portálu Pracovní pohoda – nezúžená**

Nezúženými daty se rozumí veškerá data z šetření v roce 2013 a 2022 bez použití filtrů dostupných na portálu Pracovní pohody.

Tabulka č. 35: Srovnání důležitosti (nezúžené)

Proměnná	QWLi	Vlastní výzkum
	2022	nyní
Důležitost odměňování	87,9	92,9
Důležitost vztahy	82,7	91,9
Důležitost čas	76,7	78,1
Důležitost seberealizace	70,8	80,7
Důležitost jistota	79,5	83,7
Důležitost podmínky	77,0	88,0

Zdroj: vlastní zpracování

Pro respondenty z výzkumného souboru této bakalářské práce jsou všechny hodnoty důležitější v porovnání s daty z portálu Pracovní pohoda. U důležitosti odměňování rozdíl činí 5, u důležitosti vztahů 9,2, u důležitosti času 1,4, u důležitosti seberealizace 9,9, u důležitosti jistoty 4,2 a u důležitosti pracovních podmínek 11.

Lze tedy říci, že v porovnání s dotazníkovým šetřením provedeným v rámci populace ČR považují sestry z dotazníkového šetření této práce domény pracovního života za důležitější, než je tomu průměrně v české populaci.

Tabulka č. 36: Srovnání spokojenosti (nezúžené)

Proměnná	QWLi		Vlastní výzkum	
	2013	2022	před 10 lety	nyní
Hodnocení odměňování	57,8	74,4	73,6	75,7
Hodnocení vztahy	75,4	73,9	76,1	77,9
Hodnocení čas	66,1	71,9	72,1	70,4
Hodnocení seberealizace	68,0	72,1	79,2	81,6
Hodnocení jistota	68,6	75,7	88,5	89,1
Hodnocení podmínky	76,4	79,7	76,9	82,0

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnocení nynější kvality pracovního života sestrami z vlastního výzkumu je velice podobné jako hodnocení těchto domén českou populací. Hodnocení odměňování je o 1,3 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení vztahů o 4 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení seberealizace o 9,5 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení jistoty o 13,3 vyšší u vlastního výzkumu a hodnocení pracovních podmínek je o 2,3 vyšší u vlastního výzkumu. Nižší, u vlastního výzkumu, jsou hodnoty pouze u hodnocení času – rozdíl hodnocení je 1,5.

Zde můžeme pozorovat, že v porovnání s celkovou populací České republiky hodnotí sestry některé domény výrazně pozitivněji. Jedná se zejména o hodnocení seberealizace a hodnocení jistoty. Jedinou doménou, kterou respondentky z vlastního výzkumu hodnotily negativněji, je oblast času.

Z porovnání výsledků vlastního výzkumu – hodnocení spokojenosti před deseti lety a daty z portálu Pracovní pohoda (nezúžená) z roku 2013 vyplývá následující: Hodnocení odměňování je o 15,8 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení vztahů o 0,7 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení času o 6 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení seberealizace o 11,2 vyšší u vlastního výzkumu, hodnocení jistoty o 19,9 vyšší u vlastního výzkumu, u hodnocení pracovních podmínek o 0,5 vyšší u vlastního výzkumu.

Respondentky výzkumu provedeného v rámci této bakalářské práce (spokojenost před deseti lety) v porovnání s daty z portálu Pracovní pohoda (2013) hodnotí všechny oblasti pracovního života kladněji, největší rozdíl nastal u hodnocení jistoty a odměňování.

## ZÁVĚR

Záměrem této práce bylo zkoumat kvalitu pracovního života českých sester nyní a před 10 lety a výsledky porovnat. Pro naplnění tohoto záměru byly stanoveny následující cíle:

- sestavit přehled základních teoretických a praktických poznatků k dané problematice,
- použít výzkumný nástroj SQWLi (Subjective quality of working life indicator) a zadat jej cílové skupině,
- získaná data zpracovat a statisticky posoudit,
- z výsledků tohoto šetření vyhodnotit kvalitu pracovního života sester nejen nyní ale i před deseti lety a porovnat je,
- výsledky porovnat s již dříve provedenými studiemi na stejné či podobné téma.

Cíle byly splněny následovně:

V teoretické části bakalářské práce se zabývám kvalitou života jako pojmem nadřazeným pro kvalitu pracovního života. Dále je rozebrána kvalita pracovního života a kvalita pracovního života sester.

Empirická část pojednává o vlastním výzkumu. Ten byl realizován pomocí dotazníkového šetření, výzkumným nástrojem byl upravený dotazník SQWLi (indikátor subjektivní kvality pracovního života). Použit byl za souhlasu PhDr. Jiřího Vinopala, Ph.D., autor indikátoru SQWLi. Respondentkami byly sestry z náhodně vybraných oddělení Fakultní nemocnice Motol. Pro sběr dat byl použit online formulář Microsoft Forms, pro zpracování dat Microsoft Excel a Statistica CZ 12. Validních dotazníků bylo 90.

Kvalita pracovního života českých sester se v průběhu 10 let ve většině oblastí mírně zvýšila. Nejvíce spokojeny jsou se skutečností, zda mají smlouvu na dobu určitou či neurčitou a se skutečností, zda jsou zaměstnány na plný či částečný úvazek. Nejméně spokojeny jsou sestry s mírou zásahu práce do osobního času a hned poté se spravedlivostí finančního odměňování pracovních výsledků. Sestry hodnotily situaci před 10 lety velice podobně. I tehdy byly sestry nejvíce spokojeny se skutečností, zda mají smlouvu na dobu určitou či neurčitou, a se skutečností, zda jsou zaměstnány na plný či částečný úvazek. Nejméně spokojeny před deseti lety byly sestry se spravedlivostí finančního odměňování pracovních výsledků, hned poté následovala výše výdělků.

Zajímavá je však i důležitost jednotlivých aspektů práce. Jako nejdůležitější se pro sestry jeví výše výdělků, tj. platu nebo mzdy, a hned na druhém místě se nachází vztahy mezi spolupracovníky. Nejméně důležité pro ně naopak jsou možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.

Získaná data byla zpracována pomocí Spearmanova korelačního koeficientu. Potvrzeny byly hypotézy, které tvrdí, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života a že neexistuje statisticky významná souvislost mezi důležitostmi jednotlivých faktorů pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

Výjimku tvořila poslední hypotéza, kterou nebylo možné přijmout a namísto ní se přijímá hypotéza alternativní. Je tedy prokázáno, že existuje statisticky významná souvislost mezi nynější spokojeností s faktory pracovního života a mezi spokojeností s faktory pracovního života před deseti lety.

Při porovnání dat vlastního výzkumu s daty dostupných z portálu Pracovní pohoda (oficiální portál věnovaný měření kvality pracovního života, na kterém se podílí Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. a Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.) můžeme pozorovat, že v porovnání s celkovou populací České republiky hodnotí sestry některé domény výrazně pozitivněji - zejména seberealizaci a jistotu. Negativněji však hodnotí doménu týkající se času.

Myslím si, že mnohem vhodnější by bylo kvalitu pracovního života sester, zvláště její proměny v čase, sledovat průběžně, obávám se, že vyplňování dotazníků zpětně by mohlo přinášet zkreslené údaje. Přínosem této práce by mohl být podnět k využívání SQWLi pro zkoumání kvality pracovního života sester.

Po nynějších zkušenostech bych více dbala na formulování některých otázek v dotazníku a sbírání dat věnovala více času. Nedostatkem práce je i nesrovnání kvality pracovního života sester dle například věku, typu oddělení či vzdělání. Také je nutné zmínit, že výsledky této práce jsou limitované a platí jen pro daný vzorek respondentů.



## REFERENČNÍ SEZNAM

1. BATTU, N., CHAKRAVARTHY, G. K. Quality of work life of nurses and paramedical staff in hospitals. *International Journal of Business and Administration Research Review*. 2014;2(4):200-207
2. BROOKS, Beth A.; ANDERSON, Mary Ann. Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 2005, 23.6: 319-326.
3. BUREŠOVÁ, Zuzana a Darja JAROŠOVÁ. Kvalita života sester pracujících v nemocnici. *Ošetrovatel'stvo* [online]. 2015, 5(1), 13-17 [cit. 2023-01-26]. ISSN 1338-6263. Dostupné z: [https://www.osetrovatelstvo.eu/\\_files/2015/01/13-kvalita-zivota-sester-pracujicich-v-nemocnici.pdf](https://www.osetrovatelstvo.eu/_files/2015/01/13-kvalita-zivota-sester-pracujicich-v-nemocnici.pdf)
4. Casida, J. M., Combs, P., Schroeder, S. E., & Johnson, C. (2019). Burnout and quality of work life among nurse practitioners in ventricular assist device programs in the United States. *Progress in Transplantation*, 29(1), 67–72. <https://doi.org/10.1177/1526924818817018>
5. ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK, ed. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2.
6. ČADOVÁ, Naděžda. Harmonizace osobního a pracovního života. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2021, roč. 14, č. 3. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/harmonizace-osobniho-pracovniho-zivota>. ISSN 1803-3687.
7. ČADOVÁ, Naděžda. Subjektivní vnímání životní spokojenosti u ekonomicky aktivní populace České republiky. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2018, roč. 11, č. Kvalita pracovního života 2018. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/subjektivni-vnimani-zivotni-spokojenosti-u-ekonomicky-aktivni-populace-ceske-republiky>. ISSN 1803-3687.
8. DVOŘÁKOVÁ, Z. 2005. Vliv změn světa práce na kvalitu života. Studie v rámci výzkumného programu *Moderní společnost a její proměny*, projekt 1J 039/05-1. Praha: VÚBP

9. HAMPLOVÁ, D. 2004. Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
10. HAMPLOVÁ, D. 2015. Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: štěstí ze sociologické perspektivy. Praha: Fortuna Libri, 2015. ISBN 978-80-7321-947-5.
11. HAMPLOVÁ, D. Satisfaction with Life, Happiness, and Family Status in Twenty-one European Countries. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2006, vol. 42, iss. 1, p. 35-56.
12. HAROKOVÁ, Silvie a Elena GURKOVÁ. Pracovní spokojenost jako prediktor setrvání sester na pracovišti - literární přehled. Ošetřovatelství a porodní asistence [online]. 2013, 4(2), 573-582 [cit. 2023-01-26]. ISSN 1804-2740. Dostupné z: [http://periodika.osu.cz/osetrovatelstviaporodniasistence/dok/2013-02/3\\_harokova\\_gurkova.pdf](http://periodika.osu.cz/osetrovatelstviaporodniasistence/dok/2013-02/3_harokova_gurkova.pdf)
13. HEŘMANOVÁ, Eva. Kvalita života a její modely v současném sociálním výzkumu. Sociológia 2012. 2012, 44(4), 407-425. Dostupné také z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/09101219Hermanova%20-%20OK%20upravena%20studia.pdf>
14. HLINICOVÁ, Helena. Kvalita života a zdraví. Praha : Triton, 2005. Kvalita života a její význam pro medicínu a zdravotnictví, s. 205-215. ISBN 80-7254- 657-0.
15. HLINICOVÁ, Helena. Kvalita života a její význam pro medicínu a zdravotnictví. In Payne, J. a kol. Kvalita života a zdraví. 1.vyd. Praha: Triton, 2005. s. 205—216. ISBN 80-7254-657-0.
16. HUDÁKOVÁ, Anna, Gabriela KURIPLACHOVÁ, Ľubomíra TKÁČOVÁ, Andrea OBROČNÍKOVÁ a Mária FUČOVÁ. Pracovní spokojnosť sestier - komparatívna štúdia. Pracovní lékařství. 2019, 71(1-2), 29-34. ISSN 0032-6291. Dostupné také z: <https://www.prolekare.cz/casopisy/pracovni-lekarstvi/2019-1-2-1/pracovna-spokojnost-sestier-komparativna-studia-113375>
17. İŞSEVER, Onur a Murat BEKTAS. Effects of learned resourcefulness, work-life quality, and burnout on pediatric nurses' intention to leave job. Perspectives in Psychiatric Care [online]. 2021, 57(1), 263-271 [cit. 2023-04-23]. ISSN 0031-5990. Dostupné z: doi:10.1111/ppc.12557

18. IVANOVÁ, Kateřina & VÉVODA, Jiri & Nakladalová, Marie & Mareckova, Jana. (2013). Trendy pracovní spokojenosti všeobecných sester. *Kontakt*. XV. 115-127. ISSN 1804-7122. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/277323578\\_Trendy\\_pracovni\\_s\\_pokojenosti\\_vseobecnych\\_sester](https://www.researchgate.net/publication/277323578_Trendy_pracovni_s_pokojenosti_vseobecnych_sester)
19. KHATATBEH, Haitham, Annamária PAKAI, Tariq AL-DWAIKAT, David ONCHONGA, Faten AMER, Viktória PRÉMUSZ a András OLÁH. Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. *Nursing Open* [online]. 2022, 9(3), 1564-1574 [cit. 2023-04-23]. ISSN 2054-1058. Dostupné z: doi:10.1002/nop2.936
20. KOVÁČ, Daniel. 2004. „Kultivace integrované osobnosti.“ *Psychologie dnes* 2004 (2): 12-14.
21. Národní zdravotnický informační portál [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2023 [cit. 21.04.2023]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz>. ISSN 2695-0340.
22. SHAZLY, M. M., FAKHRY, S. F. Nurses' perception of the quality of nursing work life and related priorities for improvement in Ain Shams University specialized hospital. *Journal of American Science*. 2014;10(1):123-131
23. SIRGY, M. Joseph, David EFRATY, Phillip SIEGEL a Dong-Jin LEE. *Social Indicators Research* [online]. 55(3), 241-302 [cit. 2023-04-23]. ISSN 03038300. Dostupné z: doi:10.1023/A:1010986923468
24. STAMM, B. H. 2009. Professional Quality of Life Scale (ProQOL): Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue (ProQOL) Version 5 (2009) [online]. 2013. [cit. 2013-10-03]. Dostupné z internetu: [http://www.proqol.org/uploads/ProQOL\\_5\\_English.pdf](http://www.proqol.org/uploads/ProQOL_5_English.pdf)
25. SVOBODOVÁ, Lenka a Iveta MLEZIVOVÁ. Kvalita pracovního života: Důležitost a spokojenost pracujících s vykonávanou prací v ČR. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2017, 2017(4). Dostupné také z: <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/studie/bhp-4>

26. SVOBODOVÁ, Lenka; MLEZIVOVÁ, Iveta; VINOPAL, Jiří; ČERVENKA, Jan. Proměny kvality pracovního života. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. 134 s. ISBN 978-80-87676-13-4, ISBN 978-80-87676-14-1 (elektronická verze).
27. SWAMY RENUKA, Devappa, NANJUNDESWARASWAMY a Srinivas RASHMI. Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*. 2015, 8(2), 281-300.
28. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv (2016/2095(INI)). Štrasburk: Evropský parlament, 19. ledna 2017.
29. VAN LAAR, Darren, Julian A. EDWARDS a Simon EASTON. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing* [online]. 2007, 60(3), 325-333 [cit. 2023-04-23]. ISSN 03092402. Dostupné z: doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x
30. VÉVODA, Jiří, Šárka VÉVODOVÁ a Hana SOBOTKOVÁ. Faktory ovlivňující pracovní spokojenost a motivaci všeobecných sester. *Praktický lékař*. 2020, 100(Suppl.), 44-49. ISSN 0032-6739. Dostupné také z: <https://www.prolekare.cz/casopisy/prakticky-lekar/2020-supplementum/factory-ovlivnujici-pracovni-spokojenost-a-motivaci-vseobecnych-sester-124488>
31. VÉVODA, Jiří. Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví. Praha: Grada, 2013. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-4732-3.
32. VINOPAL, Jiří. 2011. „Indikátor subjektivní kvality pracovního života.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 47 (5): 937-965. ISSN 0038-0288.
33. WHOQOL-Group (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 28(3), 551–558

**SEZNAM TABULEK:**

Tabulka č. 1: Popisná statistika – věk

Tabulka č. 2: Popisná statistika - doba výkonu stávající profese

Tabulka č. 3: Nejvyšší dosažený stupeň odborného vzdělání

Tabulka č. 4: Typ pracoviště

Tabulka č. 5: Typ oddělení

Tabulka č. 6: Doba výkonu aktuální profese 10 let a více

Tabulka č. 7: Typ pracoviště před 10 lety

Tabulka č. 8: Typ oddělení před 10 lety

Tabulka č. 9: Celková životní spokojenost

Tabulka č. 10: Spokojenost s celkovým pracovním životem

Tabulka č. 11: Rozložení pracovní doby během dne či týdne

Tabulka č. 12: Celková časová náročnost práce

Tabulka č. 13: Zásah do osobního času

Tabulka č. 14: Jistotu, že o práci nepřijdete

Tabulka č. 15: Jistota dalšího možného uplatnění na trhu práce

Tabulka č. 16: Smlouva na dobu určitou či neurčitou

Tabulka č. 17: Zaměstnání na plný či částečný úvazek

Tabulka č. 18: Stabilita výdělků - pravidelnost a stálost

Tabulka č. 19: Výše výdělků, tj. platu nebo mzdy

Tabulka č. 20: Spravedlivé finanční odměňování pracovních výsledků

Tabulka č. 21: Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce

Tabulka č. 22: Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce

Tabulka č. 23: Technické vybavení při výkonu práce

Tabulka č. 24: Vztahy mezi spolupracovníky

Tabulka č. 25: Jednání nadřízených vůči podřízeným

Tabulka č. 26: Jednání podřízených vůči nadřízeným

Tabulka č. 27: Samostatné rozhodování o pracovních úkolech

Tabulka č. 28: Možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje

Tabulka č. 29: Zajímavost práce

Tabulka č. 30: Spearmanovy korelace - důležitost x spokojenost nyní

Tabulka č. 31: Spearmanovy korelace - důležitost x spokojenost před 10 lety

Tabulka č. 32: Spearmanovy korelace - spokojenost nyní x spokojenost před 10 lety

**SEZNAM OBRÁZKŮ:**

Obrázek č. 1: Roviny práce

Obrázek č. 2: Krabicový diagram - věk

Obrázek č. 3: Histogram - věk

Obrázek č. 4: Krabicový diagram – doba výkonu stávající profese

Obrázek č. 5: Histogram – doba výkonu stávající profese

Obrázek č. 6: Nejvyšší dosažený stupeň odborného vzdělání

Obrázek č. 7: Typ pracoviště

Obrázek č. 8: Typ oddělení

Obrázek č. 9: Doba výkonu aktuální profese 10 let a více

Obrázek č. 10: Typ pracoviště před 10 lety

Obrázek č. 11: Typ oddělení před 10 lety

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Souhlasné stanovisko

Příloha č. 2: Dotazník





## Příloha č. 2: Dotazník

# Kvalita pracovního života českých sester a její proměny v čase

Tento dotazník byl vytvořen za účelem získání dat ohledně kvality pracovního života českých sester a jejich proměn v čase za použití dotazníku SQWLi (indikátor subjektivní kvality pracovního života), který je zakotvený v metodice certifikované Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Výsledky tohoto šetření budou dále zpracovány a prezentovány v rámci bakalářské práce s názvem Kvalita pracovního života českých sester a její proměny v čase.

\* Povinné

## Základní informace

1. Jaké je Vaše pohlaví? \*

- Žena
- Muž
- Jiné / nechci uvést

2. Napište, kolik Vám je let. \*

Hodnotou musí být číslo.

3. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání? \*

- Maturitní
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské bakalářské
- Vysokoškolské magisterské

4. Na jakém typu pracoviště jste zařazen/a? \*

- Oddělení pro dospělé
- Oddělení pro děti

5. Na jakém typu oddělení pracujete? \*

- Ambulance
- Standardní lůžkové oddělení
- Oddělení JIP / ARO
- Jiné

6. Uvedte, jak dlouho pracujete ve své stávající profesi. \*

Hodnotou musí být číslo.

## Spokojenost

7. „Kdybyste měl/a hodnotit svou celkovou životní spokojenost v této době, kam byste se umístil na škále v rozmezí od 0, což znamená naprosto nespokojen, po 10, což je naprosto spokojen? \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nespokojen

Naprosto spokojen

8. Do jaké míry jste nespokojen/a, nebo spokojen/a se svým celkovým pracovním životem? \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nespokojen

Naprosto spokojen

## Důležitost

Představte si, prosím, že se v tuto chvíli rozhodujete o nové práci. U každého aspektu uveďte, jak důležitý, nebo naopak nedůležitý pro Vás osobně je.

Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená NAPROSTO NEDŮLEŽITÉ a 10 NAPROSTO ZÁSADNÍ.

### 9. Rozložení pracovní doby během dne či týdne. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

### 10. Celková časová náročnost práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

### 11. Aby Vám práce nezasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek.

\*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

### 12. Abyste měl jistotu, že o svou práci nepřijdete. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

### 13. Aby Vám práce dávala jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

### 14. Skutečnost, zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

15. Skutečnost, zda jste zaměstnán/a na plný či částečný úvazek. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprostο nedůležitě

Naprostο zásadní

16. Stabilita vřdělku, tedy aby vaše mzda byla pravidelná a stálá. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprostο nedůležitě

Naprostο zásadní

17. Výše vřdělku, tj. platu nebo mzdy. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprostο důležitě

Naprostο nedůležitě

18. Aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě finančně odměňovány. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprostο nedůležitě

Naprostο zásadní

19. Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprostο nedůležitě

Naprostο zásadní

20. Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprostο nedůležitě

Naprostο zásadní

21. Technické vybavení při výkonu práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprostο nedůležitě

Naprostο zásadní

22. Vztahy mezi spolupracovníky. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

23. Jednání nadřízených vůči podřízeným. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

24. Jednání podřízených vůči nadřízeným. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

25. Abyste si mohl/a sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

26. Abyste v práci měl/a možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

27. Aby byla Vaše práce zajímavá. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Naprosto nedůležité

Naprosto zásadní

## Hodnocení Vašeho nynějšího pracovního života

Ještě jednou si přečtete aspekty pracovního života. Tentokrát ale zhodnoťte, zda je Vaše současné zaměstnání v daném ohledu špatné nebo dobré. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená VELMI ŠPATNÉ a 10 VELMI DOBRÉ.

28. Rozložení pracovní doby během dne či týdne. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné Velmi dobré

29. Celková časová náročnost Vašeho zaměstnání. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné Velmi dobré

30. Jak Vám práce zasahuje do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné Velmi dobré

31. Jistota, že o tuto práci nepřijдете. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné Velmi dobré

32. Jakou Vám tato práce dává jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné Velmi dobré

33. Skutečnost, zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné Velmi dobré

34. Skutečnost, zda jste zaměstnán/a na částečný či plný úvazek. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné Velmi dobré



35. Stabilita výdělku, tedy jak je Vaše mzda pravidelná a stálá. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

36. Výše výdělku, tj. platu nebo mzdy. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

37. Spravedlivost finančního odměňování Vašich pracovních výsledků. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

38. Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem hlavním zaměstnání. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

39. Čistota, pořádek a hygiena při výkonu Vaší práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

40. Technické vybavení při výkonu Vaší práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

41. Vztahy mezi spolupracovníky. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

42. Jednání nadřízených vůči podřízeným. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

43. Jednání podřízených vůči nadřízeným. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

44. Jak si můžete sám/a rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

45. Jaké Vám tato práce dává možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

46. Jak je práce ve Vašem hlavním zaměstnání zajímavá. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

## Proměny kvality pracovního života v čase

47. Pracujete ve stávající profesi 10 let a více? \*

- Ano
- Ne

48. Na jakém typu pracoviště jste byl/a před 10 lety zařazen/a? \*

- Oddělení pro děti
- Oddělení pro dospělé

49. Na jakém typu oddělení jste před 10 lety pracoval/a? \*

- Ambulance
- Standardní lůžkové oddělení
- JIP / ARO
- Jiné

## Hodnocení Vašeho pracovního života před 10 lety

Ještě jednou si přečtete aspekty pracovního života. Tentokrát ale zhodnotte, zda bylo Vaše zaměstnání v daném ohledu špatné nebo dobré. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená VELMI ŠPATNÉ a 10 VELMI DOBRÉ.

50. Rozložení pracovní doby během dne či týdne. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

51. Celková časová náročnost Vašeho zaměstnání. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

52. Jak Vám práce zasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

53. Jistota, že o tuto práci nepřijdete. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

54. Jakou Vám tato práce dávala jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

55. Skutečnost, zda jste měl/a smlouvu na dobu určitou či neurčitou. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

56. Skutečnost, zda jste byl/a zaměstnán/a na plný či částečný úvazek. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

57. Stabilita výdělku, tedy jak byla Vaše mzda pravidelná a stálá. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

58. Výše výdělku, tj. platu nebo mzdy. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

59. Spravedlivost finančního odměňování Vašich pracovních výsledků. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

60. Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem zaměstnání. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

61. Čistota, pořádek a hygiena při výkonu Vaší práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

62. Technické vybavení při výkonu Vaší práce. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

63. Vztahy mezi spolupracovníky. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

64. Jednání nadřízených vůči podřízeným. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

65. Jednání podřízených vůči nadřízeným. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

66. Jak jste si mohl/a sám/sama rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci.

\*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

67. Jaké Vám tato práce dávala možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

68. Jak byla práce ve Vašem zaměstnání zajímavá. \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Velmi špatné

Velmi dobré

---

Microsoft tento obsah nevytvořil ani neschválil. Data, která odešlete, se pošlou vlastníkovvi formuláře.

 Microsoft Forms