

Motivace sester a syndrom vyhoření: existuje souvislost?

Nurses motivation and burnout: is there a connections?

Šárka Ježorská, Jiří Vévoda, Jan Chrastina

Ústav společenských a humanitních věd, Fakulta zdravotnických věd, Univerzita Palackého v Olomouci

ABSTRAKT

Cíl: Výzkum se zaměřuje na zjištění míry syndromu vyhoření, motivačních faktorů dle Herzbergovy dvoufaktorové teorie a jejich vzájemného vztahu u všeobecných sester pracujících ve Fakultní nemocnici Olomouc. Cílem výzkumu bylo poznání osobních priorit faktorů pracovního prostředí všeobecných sester a stupně jejich saturace zaměstnavatelem. Vzájemnou komparací zjištěného pak přehledně ukázat největší divergence mezi přáními a realitou všeobecných sester v pracovním prostředí a jejich souvislostí se syndromem vyhoření.

Metody: Pro účely výzkumu byl zvolen kvantitativní přístup. Ke sběru dat byly použity dva dotazníky: standardizovaný dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory) a nestandardizovaný dotazník Motivačních faktorů vytvořený na principech Herzbergovy dvoufaktorové motivační teorie a po diskuzích s manažery nemocnic.

Výsledky: Z výsledků výzkumu vyplynulo, že existuje statisticky významný vztah mezi mírou syndromu vyhoření a mírou neuspokojení faktorů pracovního prostředí dle Herzbergovy teorie. Nepotvrdil se předpoklad o existenci signifikantního negativního vztahu mezi mírou syndromu vyhoření a spokojeností s finanční odměnou. Na žebříčku preferencí mají nejvyšší pracovní hodnotu faktory mzda, péče o pacienty a jistota pracovního místa. Mezi nejvíce divergující faktory patřila mzda a jistota pracovního místa. Výsledky potvrzují protektivní vliv saturace faktorů pracovního prostředí dle Herzbergovy teorie na výskyt syndromu vyhoření.

Závěr: Výzkum prokázal význam saturace faktorů pracovního prostředí jako protektivního faktoru ve vztahu k syndromu vyhoření. Potvrdilo se, že se zvyšující se mírou saturace se snižuje míra vyhoření u všeobecných sester pracujících ve Fakultní nemocnici Olomouc.

ABSTRACT

Aim: The research deals with the rate of burnout syndrome, motivation factors of Herzberg's two-factor motivation theory and their mutual relation in general nurses working in the University Hospital Olomouc. The aim was to identify personal priorities among hygiene factors with general nurses and the degree of their saturation by the employer. Comparison of the findings clearly shows the biggest divergence between wishes and reality of the working environment of general nurses and the relation to burnout syndrome.

Methods: A quantitative approach was chosen for the research. To collect data, two questionnaires were used: a standardised MBI (Maslach Burnout inventory) and a non-standardised Motivation factors questionnaire, which was on the principles of Herzberg's motivation theory after several discussions with hospital management.

Results: The result of the survey research revealed an existing, statistically significant relation between the burnout syndrome rate and the degree of dissatisfaction with hygiene factors according to Herzberg's theory. The assumption about the existence of a significant negative relation between burnout syndrome rate and salary was not confirmed. Factors of salary care for the patient and job security occupy the top levels on the preference list. The most diverging factors include salary and job security. The results confirm the protective effect the saturation of Herzberg's hygiene factors has on the burnout syndrome rate.

Conclusion: The survey research confirmed the importance of saturating hygiene factors as a protective factor against burnout syndrome. It has been confirmed that an increasing saturation decreases the burnout syndrome rate in general nurses in University Hospital Olomouc.

KLÍČOVÁ SLOVA

všeobecná sestra, motivace, vyhoření, Herzbergova teorie

KEY WORDS

general nurse, motivation, burnout, Herzberg theory

ÚVOD

Problematika syndromu vyhoření je tématem stále aktuálním. V době, kdy je rivalita na denním pořádku, kdy chybí čas a prostředky k dobrému odvedení práce, kdy se životní tempo neustále zrychluje, se jeho rizika stále zvyšují. Probíhající sociální, ekonomické i politické změny kladou na jedince nové požadavky, roste důraz na výkon, konkurenceschopnost, maximální naplnění individuálních možností a odpovědnosti (Blossfeld et al., 2005). Zvláště zdravotní a sociální služby se potýkají s celou řadou problémů, které jsou spojeny se zvyšujícími nároky na zaměstnance, bez adekvátní opory ze strany vedení, což zvyšuje výskyt syndromu vyhoření (Havrdová et al., 2010). Profese sestry (v textu článku je „sestrou“ myšlena vždy profese všeobecné sestry) je skladbou svých nároků řazena na přední místa s ohledem k riziku syndromu vyhoření. Profese všeobecné sestry (dále jen „VS“) je ve zdravotnictví – vedle lékařů – profesí zásadní. Se stárnutím obyvatelstva se obecně zvyšují požadavky na rozsah a efektivitu poskytované ošetrovatelské péče. Zvyšující se zátěž a nároky kladené na výkon profese sestry vedou k fluktuaci (Vévoda et al., 2010). Významnou roli v prevenci syndromu vyhoření může hrát mimo jiné pracovní spokojenost zaměstnanců a saturace faktorů pracovního prostředí spolu s minimalizováním zaměstnaneckého stresu. Syndrom vyhoření a nízká pracovní spokojenost patří k častým příčinám fluktuace zdravotnických pracovníků. Pracovní spokojenost představuje významný prediktor při rozhodování sester, zda ze svého současného pracoviště odejdou (Gurková et al., 2013). Podle Harta (2001, p. 15) více než polovina všeobecných sester, které chtějí potencionálně odejít ze zaměstnání, uvedla jako důvod odchodu nízkou pracovní spokojenost. K faktorům ovlivňujícím motivaci a pracovní spokojenost dle Herzbergovy teorie pracovní spokojenosti (Herzberg, Mausner, Snyderman, 2003) patří 14 faktorů pracovního prostředí, např. možnost kariérového postupu, mzda/plat, uznání osobního výsledku práce, jistota pracovního místa, práce samotná. Ivanová et al. (2013) zjistila u souboru 3081 všeobecných sester, že nejvíce preferovaným faktorem je u všeobecných sester „Mzda/plat“, který je zároveň považován za faktor nejdůležitější, naopak nejméně preferovaným faktorem je

faktor „Sociální výhody“. Pracovní spokojenost jedince je pozitivně ovlivněna tím, je-li pro něj práce zajímavá, rozmanitá, poskytuje mu žádoucí sociální status, relativní autonomii a adekvátní zpětnou vazbu o průběhu a výsledcích práce (Štikar et al., 2003). „Pracovní spokojenost by mohla patřit ke zdrojům odporu vůči stresu a tím plnit i úlohu protektivního faktoru zdraví“. (Paulík, 1999, s. 102) Výzkum Figueiredo-Ferraze et al. (2012, p. 271–276) prokázal u souboru 316 sester, že existuje signifikantní negativní vztah mezi mírou vyhoření a pracovní spokojeností. Rouleau et al. (2012, p. 9) potvrdil existenci negativní korelace mezi mírou emočního vyčerpání zjištěnou dotazníkem MBI a spokojeností s finanční odměnou a uspokojením z práce, a to u souboru 226 porodních asistentek. Faktor „Mzda/plat“ byl rovněž potvrzen ve výzkumu Ivanové, Nakládalové a Vévody (2012) jako nejvíce preferovaný faktor pracovního prostředí u souboru 1992 všeobecných sester. Druhým preferovaným faktorem pracovního prostředí byla „Péče o pacienta“ a na třetí místo zařadily všeobecné sestry satisfaktor „Jistota pracovního místa“. Vévoda et al. (2010, s. 8) zjistili, že nejméně saturovaným faktorem pracovního prostředí je u všeobecných sester typicky motivační faktor „Uznání osobních výsledků“ práce.

Nezbytným předpokladem pro snížení fluktuace zdravotnických pracovníků je především motivovaný personál. V zájmu manažerů ve zdravotnictví by tedy měla být mimo jiné saturace potřeb těchto pracovníků. Udržení kvalitních pracovníků je výhodnější než získání nových zaměstnanců (Vévoda et al., 2010, s. 4).

CÍL PRÁCE

Práce se zaměřuje na zjištění subjektivního pořadí osobních preferencí jednotlivých faktorů pracovní spokojenosti všeobecných sester Fakultní nemocnice Olomouc a zjištění vlivu syndromu vyhoření na individuální žebříček hodnot faktoru pracovní spokojenosti VS pracujících ve Fakultní nemocnici Olomouc.

Pro potřeby výzkumu byly formulovány 4 cíle a 3 hypotézy:

Cíl 1 Zjistit subjektivní pořadí osobních preferencí jednotlivých faktorů pracovní spokojenosti a jejich saturaci u VS Fakultní nemocnice Olomouc.

Cíl 2 Zjistit vliv syndromu vyhoření na individuální žebříček hodnot faktoru pracovní spokojenosti VS Fakultní nemocnice Olomouc.

Cíl 3 Zjistit, zda existují signifikantní rozdíly v saturaci faktorů pracovního prostředí mezi skupinou N1 (VS, které nejsou ohroženy syndromem vyhoření) a skupinou N2 (VS ohrožené syndromem vyhoření a VS s prokázaným syndromem vyhoření).

H0 Očekáváme, že neexistuje signifikantní korelace mezi mírou emočního vyčerpání zjištěnou dotazníkem MBI a spokojeností s finanční odměnou.

HA Očekáváme, že existuje signifikantní negativní korelace mezi mírou emočního vyčerpání zjištěnou dotazníkem MBI a spokojeností s finanční odměnou.

SOUBOR A METODIKA

Pro účely výzkumu byl zvolen kvantitativní přístup využívající ex-post facto výzkumný design. Ke sběru dat byly použity dva dotazníky: standardizovaný MBI (Maslach Burnout Inventory) a nestandardizovaný dotazník Motivačních faktorů. Metoda MBI je jednou z nejčastěji užívaných metod pro diagnostiku syndromu vyhoření, a to ve třech oblastech: EE – Emocionální vyčerpání, DP – Depersonalizace a PA – Osobní spokojenost (Maslach, Goldberg, 1998). Dotazník Motivačních faktorů byl vytvořen v roce 2004 na principu Herzbergovy dvoufaktorové motivační teorie, a to také s využitím odborných metodických diskuzí s manažery nemocnic. Byl ověřen na souboru 3081 VS (Vévoda et al., 2010). Nestandardizovaný měřicí nástroj byl zaměřen na zjištění subjektivního pořadí osobních preferencí jednotlivých faktorů pracovního prostředí (pracovní spokojenosti) a zjištění subjektivně vnímaného pořadí saturace jednotlivých faktorů pracovního prostředí (pracovní spokojenosti) VS. Statistické zpracování dat bylo realizováno s využitím programů MS Excel 2010 a SPSS 19 s užitím Pearsonova korelačního koeficientu, Euclidean distance modelu a Mann-Whitney testu na hladině významnosti 0,05.

CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO SOUBORU

Zkoumaný soubor respondentů byl tvořen VS pracujícími ve Fakultní nemocnici Olomouc. Jednalo se o prostý záměrný výběr. Jediným vstupním kritériem byl status zaměstnance Fakultní nemocnice Olomouc na pracovní pozici VS. Následně byl zkoumaný soubor rozdělen na dvě skupiny, a to dle zjištěné míry syndromu vyhoření: byla vytvořena skupina N1 (VS, které nejsou ohroženy syndromem vyhoření) a skupina N2 (VS ohrožené syndromem vyhoření a VS s prokázaným syndromem vyhoření). Celkem byly distribuová-

ny 1284 dotazníky, návratnost činila 55,1 % dotazníků (z tohoto bylo z výzkumu 16 dotazníků vyřazeno z důvodu neúplného vyplnění). Věkové rozpětí VS participujících na výzkumu se pohybovalo od 21 do 61 let. Proměnná týkající se věku a délky praxe nebyla do výzkumu zařazena.

VÝSLEDKY

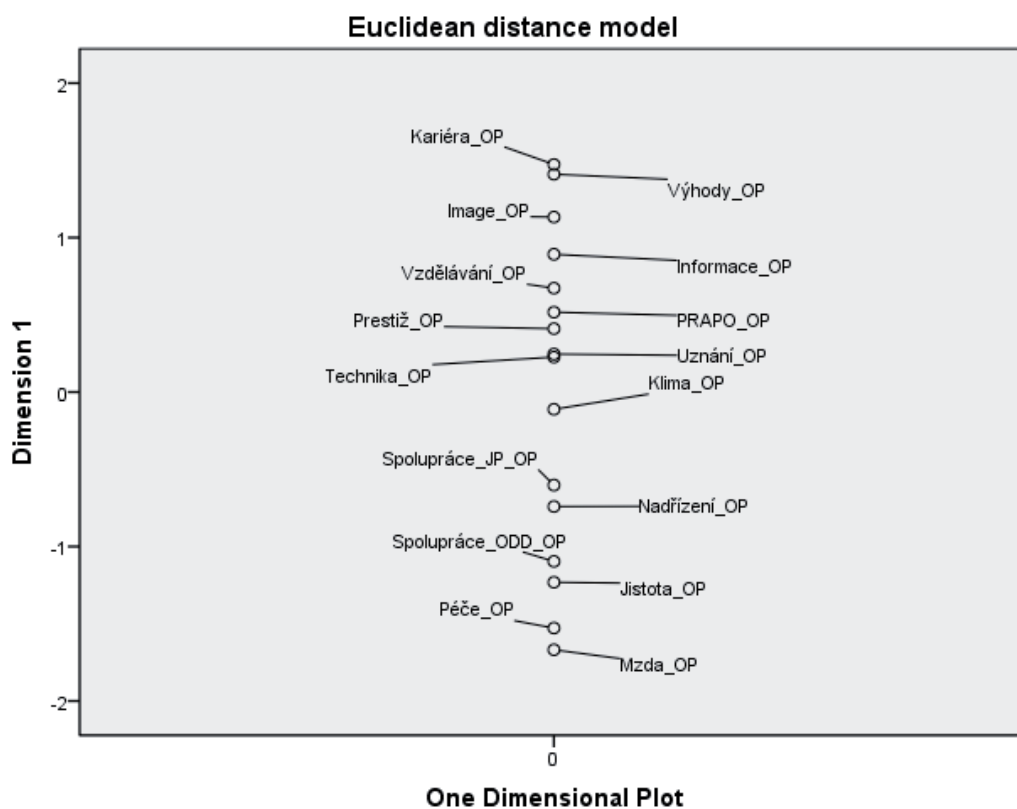
Pomocí Euclidean distance modelu bylo zjištěno, že z hlediska subjektivně vnímané preference faktorů pracovního prostředí VS nejvíce upřednostňují faktory „Mzda“ (Mzda_OP), „Péče o pacienty“ (Péče_OP) a „Jistota pracovního místa“ (Jistota_OP). Nejméně preferovaným faktorem je „Kariérový postup“ (Kariéra_OP) (viz Graf 1).

Z hlediska subjektivně vnímané saturace faktorů zaměstnavatelem považují VS za nejvíce saturovaný faktor „Péče o pacienty“ (Péče_VS), „Technika a technologie“ (Technika_VS) a „Image“ (Image_VS). Nejméně saturovaným faktorem je faktor „Zaměstnanecké výhody“ (Výhody_VS), „Nepenížní uznání osobních výsledků práce (Uznání_VS)“, „Klima na pracovišti“ (Klima_VS) a „Mzda“ (Mzda_VS) (viz Graf 2).

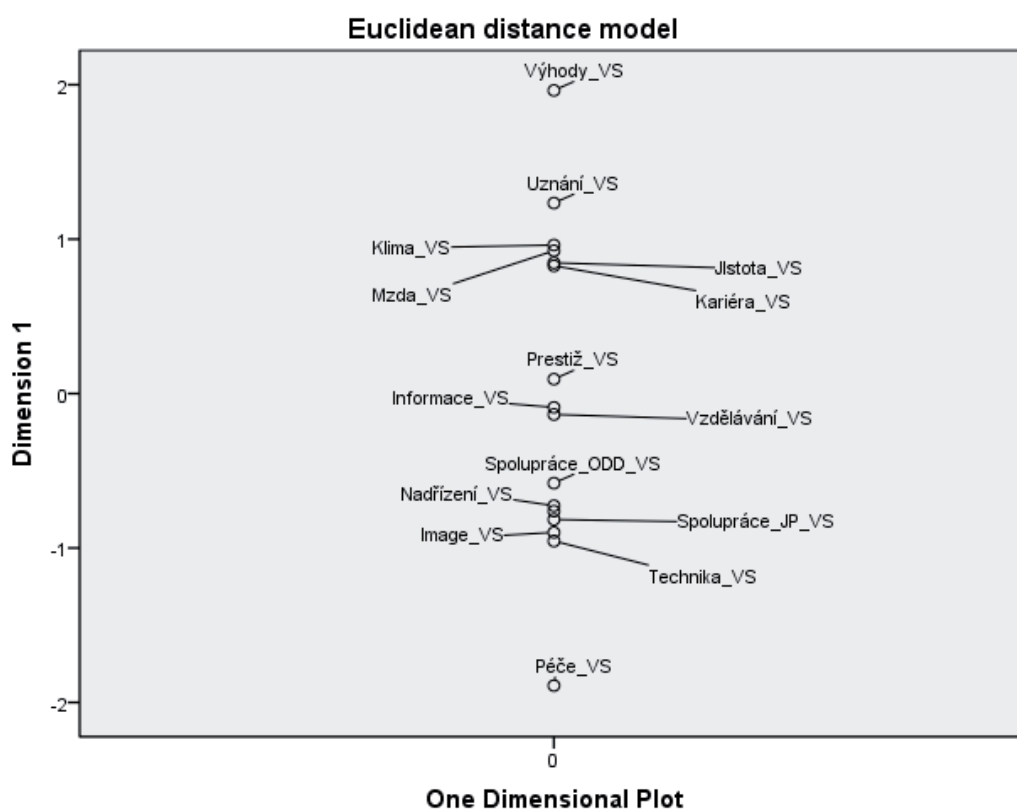
Největší rozpor mezi preferencí faktorů pracovního prostředí a jejich saturací byl zjištěn u faktorů „Mzda“ a „Jistota pracovního místa“. Tyto faktory hodnotí VS vysoko z hlediska důležitosti, a jsou zároveň zaměstnavatelem nejméně saturovány.

Pro zjištění vlivu syndromu vyhoření na individuální žebříček hodnot faktorů pracovní spokojenosti byl použit Euclidean distance model. Skupina N1 preferuje na prvním místě faktor „Péče o pacienta“, dalšími faktory byly „Mzda“ a „Spolupráce na oddělení“. Skupina N2 preferuje na prvním místě faktor „Mzda“, dalšími faktory byly „Jistota práce“ a „Péče o pacienta.“ Skupina ohrožená syndromem vyhoření a vyhořelých pracovníků nejvíce preferuje „mzdu“ oproti skupině, která není ohrožená vyhořením, a preferuje faktor „Péče u pacienta“. Pomocí Mann-Whitney testu byl zjištěn signifikantní rozdíl v pořadí u faktorů „Mzda“ ($p = 0,035$) a „Sociální výhody“ ($p = 0,015$) – signifikantně vyšší preference u skupiny N2, „Možnost dalšího vzdělávání“ ($p = 0,008$) – signifikantně vyšší preference u skupiny N1.

Pro zjištění vztahů mezi mírou syndromu vyhoření [emoční vyčerpání („EE“), depersonalizace („DP“), osobní uspokojení („PA“)] a mírou saturace jednotlivých faktorů pracovního prostředí byl použit Pearsonův korelační koeficient. V Tab. 1 jsou uvedeny zjištěné signifikantní korelace.



Graf 1 Euclidean distance model osobních preferencí (OP) faktorů pracovního prostředí



Graf 2 Euclidean distance model vnímané saturace (VS) faktorů pracovního prostředí

Tab. 1 Signifikanční korelace mezi mírou vyhoření a saturací faktorů pracovního prostředí

	Spolupráce s jinými profesemi (lékaři, ostatními nelékařskými specialisty, duchovními).	Pracovní vztahy s přímo nadřízenými pracovníky	Možnost kariérového postupu	Možnost používání moderního technického – přístrojového a technologického vybavení	Prestíž Vašeho povolání	Vzájemná pracovní spolupráce na Vašem pracovišti	Mzda/plat	Možnosti dalšího odborného vzdělávání (kurzy, školení, atestace, další vzdělávání)	Nepeněžní uznání Vašich osobních výsledků (pochvala atp.)
EE		-,155*	-,166*			-,199**		-,168*	-,273**
DP						-,130*	-,152*	-,140*	-,193**
PA	,260**	,314**	,189**	,265**	,247**	,209**	,167*	,272**	,145*

	Stabilita – jistota pracovního místa	Image (vážnost, pověst) Vašeho zdravotnického zařízení na veřejnosti	Péče o pacienty	Pracovní podmínky (BOZP, prostorové řešení pracoviště, organizace práce)	Poskytování informací (dostatečný přístup k informacím a jejich poskytování)	Zaměstnanecké / sociální výhody poskytované zaměstnavatelem (osobní účty, vitamíny, stravenky, atd.)	Pracovní klima	Odpovědnost za práci, autonomie (mít svobodu v rozhodování, využívat svůj vlastní úsudek)	Úspěch (úspěšné dokončení práce, možnost vidět výsledky své práce, vyřešení problému)
EE	-,209**		-,366**	-,259**	-,160*		-,303**	-,205**	-,287**
DP	-,162*	-,172**	-,278**	-,153*			-,193**		-,153*
PA	,228**	,239**	,272**	,190**	,284**	,223**	,251**	,328**	,331**

**, Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Vztah mezi mírou saturace faktoru „Mzda“ a mírou depersonalizace (DP) $r = -0,152$, což je signifikantní na hladině významnosti $p_{0,05}$. Vztah mezi mírou spokojenosti s finanční odměnou a mírou emoční exhauscce není signifikantní na hladině významnosti $p_{0,05}$. Lze konstatovat, že neexistuje signifikantní vztah mezi mírou emočního vyčerpání zjištěnou dotazníkem MBI a vnímanou saturací faktoru „Mzda“. Hypotéza byla ověřena a byla přijata nulová hypotéza.

Saturace faktorů „Klima na pracovišti“, „Úspěch“, „Vzájemná pracovní spolupráce na pracovišti“, „Možnost dalšího odborného vzdělávání“, „Nepenížní uznání osobních výsledků práce“, „Jistota pracovního místa“, „Pracovní podmínky“ a „Péče o pacienty“ pozitivně koreluje s dimenzí osobní uspokojení a negativně s dimenzí emocionální vyčerpání a depersonalizace. Nejsilnější korelace byla zjištěna mezi mírou osobního uspokojení a mírou saturace faktoru „Úspěch“ ($r = 0,331$), faktoru „Odpovědnost za práci, autonomie“ ($r = 0,328$) a faktoru „Pracovní vztahy s přímo nadřízenými pracovníky“ ($r = 0,314$). Má-li VS saturovány výše uvedené faktory, přináší ji práce osobní uspokojení, a zároveň ji může chránit před syndromem vyhoření.

DISKUSE

„Mzda/Plat“ je dlouhodobě faktorem, který je VS preferován a zároveň je jejich pohledem jedním z nejméně saturovaných faktorů. Toto zjištění se shoduje také s dohledanými publikačními výstupy (Ivanová et al., 2013; Juričková 2005; Nakládalová et al., 2011; Vévoda, Ivanová, Horváth, 2005; Vévoda et al., 2010). Nedostatečná saturace tohoto faktoru však nevede u VS ke vniku emočního vyčerpání, což se neshoduje se zjištěními autorského kolektivu Rouleau et al. (2012, p. 9). Bylo zjištěno, že přestože nedostatečná saturace faktoru „Mzda/Plat“ k vyhoření nevede, jakmile VS vyhoří, mzda se pro ni stává zásadním faktorem pracovní spokojenosti. Původně priorizovaná „Péče o pacienty“ se přesouvá na druhé místo. Herzberg, Mausner, Snyderman (2003) řadí mzdu mezi hygienické (preventivní) faktory nespokojenosti, avšak samy o sobě k pracovní spokojenosti nepřispívají.

„Péče o pacienty“ je faktorem, který VS na osobním hodnotovém žebříčku nejvíce priorizují, a zároveň je jimi vnímán jako nejvíce saturovaný. Nicméně nedostatečná saturace tohoto faktoru vysoce negativně koreluje s emočním vyčerpáním ($-0,366$). Lze ho tedy řadit mezi významné salutory. K obdobným zjištěním dospěla autorka Aiken et al. (2001). Jako nejsilnější faktory prevence syndromu vyhoření byly potvrzeny „Klima na pracovišti“ a „Nepenížní uznání práce“ (srov. Křivohlavý, 1998, s. 93–97).

Mezi limity studie je nutno uvést skutečnost, že nebyly zjišťovány oblasti profesního zaměření sester, které dotazník vyplnily. Tento faktor mohl hrát roli v pořadí preference faktorů pracovního prostředí. Výzkum byl prováděn pouze u sester pracujících ve Fakultní nemocnici Olomouc, a výsledky tedy není možné zobecňovat.

ZÁVĚR

Faktor „mzda“ se může jevit jako zásadní faktor, vzhledem k jejímu priorizování VS a vnímanému nedostatečnému naplnění, samotná její nedostatečná saturace nevede k emocionálnímu vyčerpání. Na rozdíl od „mzdy“, má zásadní vliv na vznik vyhoření nedostatečná saturace faktorů „klima na pracovišti“, „pracovní podmínky“, „spolupráce na pracovišti (oddělení)“, „nepenížní uznání výsledků práce“. Jako účinnější prevence syndromu vyhoření – než spokojenost se „mzdou“ – se ukázalo „nepenížní ocenění práce“ či „klima na pracovišti“.

Management poskytovatelů komplexní zdravotnické péče by se měl zaměřit především na takové faktory pracovního prostředí (zlepšení klimatu na pracovišti a nepenížní ocenění práce), jež jsou pro VS motivátory, a zároveň poskytují možnost prevence syndromu vyhoření.

Příspěvek je dedikován projektu Studentské grantové soutěže Univerzity Palackého v Olomouci: Rizikové a protektivní faktory syndromu vyhoření u zdravotnických pracovníků Fakultní nemocnice Olomouc (FZV_2013_003).

LITERATURA

- AIKEN, L. H. et al. 2001. Nurses' report on hospital care in Five countries. *Health Affairs*. 2001, vol. 20, no. 3, pp. 43–53. ISSN 0728-2715.
- BLOSSFELD, H. P., KLIJZING, E., MILLS, M., KURZ, K. 2005. *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. 1st ed. London/New York: Routledge, 2005. 488 pp. ISBN 978-0415357302.
- FIGUEIREDO-FERRAZ, H., GRAU-ALBEROLA, E., GIL-MONTE, P. R., GARCÍA-JUESAS, J. A. 2012. Burnout and job satisfaction among nursing professional. *Psicothema*. 2012, vol. 24, no. 2, pp. 271–276. ISSN 0214-9915.
- GURKOVÁ, E., SOÓSOVÁ, M. S., HAROKOVÁ, S., ŽIAKOVÁ, K., ŠERFELOVÁ, K., ZAMBORIOVÁ, M. 2013. Job satisfaction and learning intentions of Slovak and Czech nurses. *International Nursing Review*. 2013, vol. 60, no. 1, pp. 112–121. ISSN 1466-7657.
- HART, P. D. 2001. *The Nurse Shortage: Perspectives from Current Direct Care Nurses and Former Direct Care Nurses*. On-line. April 2001. Dostupný z WWW: http://www.aft.org/healthcare/download/Hart_Report.pdf. [cit. 2013-06-15]

- HAVRDOVÁ, Z., ŠOLCOVÁ, I., HRADCOVÁ, D., ROHANOVA, E. 2010. Kultura organizace a syndrom vyhoření. *Československá psychologie*. 2010, roč. 54, č. 1, s. 1–16. ISSN 0009-062X.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., SNYDERMAN, B. B. 2003. *The Motivation to Work*. 6th ed. New Jersey: Transaction Publishers, 2003. 157 pp. ISBN 1-56000-634-X.
- IVANOVÁ, K., VÉVODA, J., NAKLÁDALOVÁ, M., MAREČKOVÁ, J. 2013. Trendy pracovní spokojenosti všeobecných sester. *Kontakt*. 2013, roč. 15, č. 4, s. 115–127. ISSN 1804-7122.
- IVANOVÁ, K., NAKLÁDALOVÁ, M., VÉVODA, J. 2012. Pracovní satisfakce všeobecných sester v ČR podle hodnotových distancí. *Pracovní lékařství*. 2012, roč. 64, č. 4, s. 156–163. ISSN 0032-6291.
- JURÍČKOVÁ, L. 2005. Vliv stresogenních faktorů na mobilitní chování sester. In MATULNÍK, J., MINICHOVÁ, M. (eds.). *Sociálne dimenzie zdravia a zdravotníctva*. 1. vyd. Trnava: SAV, 2005. 244 s. ISBN 80-85447-13-4.
- KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. *Jak neztratit nadšení*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 131 s. ISBN 80-7169-551-3.
- NAKLÁDALOVÁ, M., VÉVODA, J., IVANOVÁ, K., MAREČKOVÁ, J. 2011. Pracovní spokojenost všeobecných sester na lůžkových odděleních nemocnic. *Pracovní lékařství*. 2011, roč. 63, č. 1, s. 18–23. ISSN 0032-6291.
- MASLACH, C., GOLDBERG, J. 1998. Prevention of burnout. New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. 1998, vol. 7, no. 1, pp. 63–74. ISSN 0962-1849.
- PAULÍK, K. Pracovní spokojenost a subjektivní zdraví učitelů. In ŘEHULKA, E., ŘEHULKOVÁ, O. (eds.). *Učitelé a zdraví 2*. Brno: Psychologický ústav AV ČR, 1999. s. 102. ISBN 80-902653-2-4.
- ROULEAU, D., FOURNIER, P., PHILIBERT, A., MBENGUE, B., DUMONT, A. 2012. The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: a longitudinal study in Senegal. *Human Resources for Health*. 2012, vol. 10, no. 1, pp. 1–14. ISSN 1478-4491.
- ŠTIKAR, J. et al. 2003. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 8024604485.
- VÉVODA, J., IVANOVÁ, K., HORVÁTH, M. 2005. Pracovní motivace sester. *Zdravotnictví v České republice*. 2005, roč. 8, č. 1, s. 24–28. ISSN 1213-6050.
- VÉVODA, J., IVANOVÁ, K., NAKLÁDALOVÁ, M., MAREČKOVÁ, J. 2010. Pracovní spokojenost všeobecných sester. *PROFESE on-line*. 2010, roč. 3, č. 3, s. 207–220. ISSN 1803-4330.

KONTAKT NA HLAVNÍHO AUTORA

Mgr. Šárka Ježorská, Ph.D.
Ústav společenských a humanitních věd,
Fakulta zdravotnických věd,
Univerzita Palackého v Olomouci
CZ-771 11 OLMOUC
sarka.jezorska@upol.cz