

Pracovní spokojenost a motivace nelékařských zdravotnických pracovníků ve Fakultní nemocnici Ostrava

Mgr. Markéta Cigánková

Klinika ústní, čelistní a obličejové chirurgie, Fakultní nemocnice Ostrava

Abstrakt

Cílem studie bylo analyzovat úroveň pracovní spokojenosti a motivace nelékařských zdravotnických pracovníků (NLZP) ve Fakultní nemocnici Ostrava (FNO) a identifikovat klíčové faktory, které ji ovlivňují. Výzkum probíhal formou kvantitativního šetření se standardizovaným nástrojem McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS). Výsledky ukazují, že na pracovní spokojenost NLZP má největší vliv možnost profesního růstu, pracovní podmínky, uznání a týmové vztahy. Studie zároveň poukazuje na význam vnitřní motivace a roli managementu při vytváření pozitivního pracovního prostředí.

Klíčová slova:

motivace, pracovní spokojenost, nelékařští zdravotničtí pracovníci, Fakultní nemocnice Ostrava, MMSS, personální stabilita, pracovní prostředí, zdravotnictví.

Úvod

Motivace a spokojenost zaměstnanců významně ovlivňují kvalitu poskytované péče, výkonnost a stabilitu personálu. U nelékařských zdravotnických pracovníků, kteří tvoří významnou složku nemocničního týmu, je vhodné těmto tématům věnovat zvýšenou pozornost. Nelékařští zdravotničtí pracovníci tvoří páteř českého zdravotnictví. Jejich pracovní nasazení, motivace a spokojenost jsou zásadní pro kvalitu poskytované péče i stabilitu systému (Herzberg, 1987; Laschinger et al., 2014). Vysoká fluktuace, vyhoření a dlouhodobý nedostatek pracovníků zvyšují tlak na vedení nemocnic, aby se zaměřilo na faktory, které ovlivňují loajalitu a výkonnost těchto profesí (Bakker et al., 2008). Tento článek shrnuje výsledky výzkumu pracovní spokojenosti a motivace nelékařských zdravotnických pracovníků ve Fakultní nemocnici Ostrava. Výzkum, realizovaný v roce 2024 formou dotazníkového šetření za použití nástroje McCloskey/Mueller Satisfaction Scale, měl za cíl identifikovat klíčové faktory pracovní spokojenosti a ověřit vztah mezi vybranými motivačními dimenzemi a sociodemografickými proměnnými (McCloskey, Mueller, 1990). Cílem výzkumu bylo přispět k hlubšímu pochopení faktorů ovlivňujících pracovní spokojenost a motivaci v podmínkách FN Ostrava. Zjištění potvrzují, že klíčovou roli hrají pracovní podmínky, rovnováha mezi pracovním a osobním životem, a také kvalita mezilidských vztahů a vedení.

Cíl práce

Hlavním cílem bylo zjistit míru pracovní spokojenosti a motivace NLZP ve FNO, identifikovat klíčové oblasti ovlivňující tyto faktory a analyzovat jejich vztah k sociodemografickým charakteristikám.

Metodologie

K výzkumu byl využit validovaný dotazník MMSS doplněný o sociodemografické otázky. Respondenty tvořilo 789 pracovníků z řad všeobecných, praktických a dětských sester, porodních asistentek a zdravotnických asistentů. Data byla sbírána v období září až listopad 2024. Hypotézy byly ověřeny pomocí statistické analýzy závislosti mezi vybranými škálami spokojenosti a sociodemografickými faktory.

Výsledky

Nejvyšší míru spokojenosti respondenti vykazovali v oblasti mezilidských vztahů a autonomie v práci. Naopak nejnižší spokojenost byla zaznamenána u možnosti profesního postupu, výše finančního ohodnocení a účasti na rozhodování. Statisticky významné rozdíly byly prokázány např. mezi mírou spokojenosti a věkem, délkou praxe nebo pracovní pozicí.

Diskuze

Zjištění potvrzují, že vedle finančního ohodnocení hrají klíčovou roli i nefinanční motivační nástroje, jako jsou uznání, možnost růstu, týmová atmosféra a autonomie (Dijkshoorn-Albrecht a kol., 2024). Vhodná opatření v oblasti plánování směn, mentoringu a otevřené komunikace mohou přispět ke stabilizaci personálu. Výsledky lze využít k návrhu opatření na podporu spokojenosti a motivace, jako jsou interní vzdělávací programy, mentoring, flexibilní pracovní režimy nebo systematické oceňování práce (Vévoda et. al., 2023).

Doporučení pro praxi

1. Zavést formy pravidelné a cílené zpětné vazby.
2. Posílit interní vzdělávání a možnosti odborného růstu.
3. Zohledňovat potřeby zaměstnanců při plánování směn.
4. Rozvíjet manažerské dovednosti vedoucích pracovníků v oblasti motivace.

Závěr

Výzkum přinesl prakticky využitelné poznatky pro vedení FNO a přispěl k hlubšímu porozumění potřebám nelékařských pracovníků. Výsledky mohou sloužit jako podklad pro tvorbu personálních strategií zaměřených na prevenci fluktuace a posílení stability pracovních týmů. Zvýšení pracovní spokojenosti a motivace NLZP ve FNO může vést k vyšší stabilitě pracovního kolektivu, nižší fluktuaci a zlepšení kvality péče. Vedení nemocnic by mělo věnovat systematickou pozornost nejen finančním odměnám, ale i tvorbě podpůrného pracovního prostředí, které reflektuje individuální potřeby pracovníků.

Seznam literatury

- Armstrong, M. (2014). *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- Dijkshoorn Albrecht, W., Six, F., Vermeulen, H., Meijerink, J., & Atashzadeh Shoori deh, F. (2024). *Integrativní přehled dopadu podpory spolupracovníků na pracovní motivaci sester: asociace s pracovní spokojeností, stresem a úmyslem zůstat*. Fórum ošetřovatelství 2024 (1), 3638727, 1 13. Dostupné z: <https://doi.org/10.1155/2024/3638727>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- McCloskey, J. C., & Mueller, C. W. (1990). *The McCloskey/Mueller Satisfaction Scale: Development and psychometric properties*. Nursing Research, 39 (3), 113 117.
- Vévoda, J., Navrátilová, D., Machaczka, O., Ambroz, P., Vevodová, S., Tomietto, M. (2023). *Pracovní spokojenost sester identifikovaná podle osobních preferencí a vnímané saturační divergence: srovnávací průřezová studie v českých nemocnicích v letech 2011 až 2021*. BMC Nursing 22 (1). Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01586-1>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- WHO. (2020). *State of the World's Nursing Report*. Geneva: World Health Organization.

Kontaktní adresa autora

Mgr. Markéta Cigánková
Klinika ústní, čelistní a obličejové chirurgie
Fakultní nemocnice Ostrava
marketa.cigankova@fno.cz