

Elena Gurková

Faktory pracownej spokojności slovenských sestier

Zarządzanie. Teoria i Praktyka nr 2 (6), 195-203

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Elena Gurková

Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

FAKTORY PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI SLOVENSÝCH SESTIER

Význam sledovanie pracovnej spokojnosti sestier

Sestry patria k najpočetnejšej skupine zdravotníckych pracovníkov a pre zdravotníctvo sú kľúčové. Nedostatok sestier je jedným z najdiskutovanejších problémov ošetrovateľskej profesie v rámci členských štátov Európskej únie. Hasselhorn et al. uvádzajú¹, že nedostatok sestier je deklarovaný ako narastajúci celosvetový globálny problém – bez jasnej vízie jeho riešenia. V správe *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD)², zaoberajúcej sa (štrukturálnym a reálnym) deficitom sestier, boli vymenované nasledujúce dôvody pre požiadavky zvýšenia počtu sestier – ekonomický nárast, populačný rast, starnutie populácie, vedecko-technický pokrok, vyššie očakávania a nároky pacientov³.

V posledných desaťročiach preto dochádza ku nárastu štúdií zaoberajúcich sa problematikou pracovnej spokojnosti sestier v rôznych zdravotníckych zariadeniach a klinických odboroch⁴. Systematické prehľady⁵ a významné

¹ H.M. Hasselhorn, et al., *Contribution of job strain to nurses' consideration of leaving the profession-results from the longitudinal European Nurses' Early Exit Study*, SJWEH Suppl., 2008, nr 6, s. 75.

² J. Buchan, L. Calman, *The global shortage of Registered Nurses: an overview of issues and actions*, International Council of Nurses, Geneva 2004.

³ H.M. Hasselhorn, et al., *Contribution of job strain to nurses' consideration of leaving the profession-results from the longitudinal European Nurses' Early Exit Study*, SJWEH Suppl., 2008, nr 6.

⁴ L.H. Aiken, et al., *Nurses' reports on hospital care in five countries*, Health Affairs 2001, nr 20 (3); S.K. Leung, P.C. Spurgeon, H.K. Cheung, *Job Satisfaction and Stress among Ward-based and Community-based Psychiatric Nurses*, Hong Kong, "Journal of Psychiatry" 2007, 17 (2), s. 45-54; J. Li, V.A. Lambert, *Job satisfaction among intensive care nurses from the people's Republic of China*, "International Nursing Review" 2008, nr 55, s. 34-39.

⁵ L.J. Hayes, et al., *Nurse turnover: A literature review – An update*, "International Journal of Nursing Studies" 2011, (in press) doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001.

medzinárodné štúdie⁶, publikované v poslednom období, jednoznačne potvrdzujú, že pracovná spokojnosť predstavuje najvýznamnejší prediktor zotrvania sestier nielen na aktuálnom pracovisku, ale aj v profesii sestry vôbec. Napríklad v poslednom publikovanom prehľade viac ako 50 štúdií sa autori Hayes et al. zamerali⁷ na sledovanie faktorov (organizačných, individuálnych, faktorov kariérneho profesionálneho rastu a vonkajšieho ohodnotenia), ktoré determinujú zámer a plány sestier odísť z ich aktuálneho pracoviska. Autori uvedeného súhrnného prehľadu konštatujú, že pracovná spokojnosť má pre uvažovanie sestier väčšiu významnosť v porovnaní s prediktormi, ako sú vek, profesionálny rast sestier a pod. Simon et al. porovnávali⁸ faktory ovplyvňujúce uvažovanie sestier o ich odchode z pracoviska (*institutional turnover intent*) a profesie (*professional turnover intent*). Zistili, že zatiaľčo úvahy o odchode z profesie sa vzťahujú skôr ku individuálnym faktorom (napr. sklbenie práce s rodinou), úvahy o odchode z pracoviska majú významný vzťah ku organizačným faktorom (vedenie na pracovisku, pracovné podmienky).

Pracovná spokojnosť sestier na Slovensku

Na Slovensku nie sme v súčasnosti konfrontovaní s kritickým a výrazným nedostatkom sestier. Podľa nášho názoru môžeme byť však v neskoršom období konfrontovaní v slovenskom zdravotníctve so situáciou, kedy nás nedostatok sestier v produktívnom veku zaskočí. K uvedenej situácii môžu prispieť faktory, akými sú:

- zlepšujúca sa jazyková úroveň absolventov vysokých škôl v odbore ošetrovateľstvo,
- eliminácia bariér uznania vzdelania sestier v zahraničí a tým zvyšujúca sa migrácia sestier do zahraničia⁹,
- transformácia pregraduálneho vzdelávania sestier, vznik nových špecializácií a certifikovaných odborov a klesajúci záujem o profesiu sestry,
- kontinuálne klesajúci počet absolventov odboru ošetrovateľstvo¹⁰.

⁶ Napríklad L.H. Aiken, et al., *Nurses' reports on hospital care in five countries*, Health Affairs 2001, nr 20 (3); H.M. Hasselhorn, et al., *Contribution of job strain to nurses' consideration of leaving the profession-results from the longitudinal European Nurses' Early Exit Study*, SJWEH Suppl., 2008, nr 6.

⁷ L.J. Hayes, et al., *Nurse turnover: A literature review – An update*, "International Journal of Nursing Studies" 2011, (In press) doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001.

⁸ M. Simon, B.H. Müller, H.M. Hasselhorn, *Leaving the organization or the profession – a multilevel analysis of nurses' intentions*, "Journal of Advanced Nursing" 2010, nr 66 (3), s. 616.

⁹ Špecifickým fenoménom je odchod sestier za prácou zo Slovenskej republiky do Čiech alebo ich odchod do Rakúska, kde vykonávajú prácu opatrovateľky.

¹⁰ Podľa údajov Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek bol v roku 2011 pomer absolventov v povolani sestra na 100 000 obyvateľov 8:100 000. Priemer v rámci krajín EU je 31: 100 000.

- starnutie produktívnej pracovnej sily, starnutie populácie, klesajúca pôrodnosť,
- stupňujúca sa pracovná neistota sestier, ako aj nespokojnosť sestier v súvislosti s nedodržiavaním zákona č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek.

Medzinárodná štúdia *The European Nurses' Early Exit Study* (The European NEXT-Study), realizovaná na vzorke 56 000 sestier z desiatich európskych krajín, zistila, že sestry z bývalých postkomunistických krajín (Slovenska, Poľska) uvádzali nielen najnižšiu pracovnú spokojnosť, ale aj neistotu zo straty zamestnania, zlé pracovné podmienky, fyzické a duševné zdravie.

Vo väčšine prípadov sa v našich podmienkach pravidelne hodnotí pracovná spokojnosť sestier len za účelom získania akreditácie nemocníc, resp. iných zdravotníckych zariadení. Výskumy zamerané na hodnotenie faktorov pracovnej spokojnosti sestier sú u nás v porovnaní s inými krajinami realizované v menšej miere. V Českej republike sú napríklad v poslednom desaťročí systematicky publikované výsledky autorského kolektívu Vévoda et al. zisťujúce¹¹ priority faktorov pracovného prostredia všeobecných sestier v lôžkových zariadeniach a stupeň ich saturácie zamestnávateľom. Výsledky týchto výskumných aktivít potvrdzujú, že najvyššiu pracovnú hodnotu u českých sestier zohrávajú faktory – mzda, starostlivosť o pacientov a istota pracovného miesta¹². Výskumy, ktoré boli zrealizované na Slovensku, nezachytávajú reprezentatívnu vzorku sestier¹³ alebo sa týkajú len špecifickej skupiny sestier (napríklad autorky Tabaková et al.¹⁴ sledovali pracovnú spokojnosť sestier v agentúrach domácej ošetrovateľskej starostlivosti).

Ciele práce

V práci sme sa zamerali na sledovanie vzťahu medzi pracovnou spokojnosťou slovenských sestier a ich vybranými socio-demografickými charakteristikami (vek, vzdelanie, dĺžka klinickej praxe, rodinný stav a počet detí). Zároveň sme zisťovali, aké sú rozdiely v pracovnej spokojnosti z hľadiska uvedených socio-demografických faktorov.

¹¹ J. Vévoda, K. Ivanová, M. Nakládalová, J. Marečková, *Pracovní spokojenost všeobecných sestier*, "Profese on-line" 2010, nr 3 (3).

¹² J. Vévoda, K. Ivanová, M. Nakládalová, J. Marečková, *Pracovní spokojenost všeobecných sestier*, "Profese on-line" 2010, nr 3 (3), s. 207.

¹³ Napríklad E. Gurková, J. Čáp, K. Žiaková, M. Ďurišková, *Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses*, "International Nursing Review" 2012, nr 59 (1).

¹⁴ M. Tabaková, M. Nemčeková, *Faktory ovplyvňujúce pracovnú spokojnosť sestier v agentúrach domácej ošetrovateľskej starostlivosti*, in *Teória, výskum a vzdelávanie v ošetrovateľstve a v pôrodnej asistencii*, Martin: Univerzita Komenského v Bratislave, Jesseniova lekárska fakulta v Martine, 2009.

Súbor

Výskumný súbor tvorilo 556 sestier (543 žien, 9 mužov) pracujúcich na štandardných oddeleniach. Respondenti boli do výskumného súboru vybraní na základe vopred stanovených kritérií a so zaručením anonymity. Do selektívneho súboru boli zaradení respondenti, ktorí splnili nasledujúce zaraďujúce kritéria – vek respondentov nad 21 rokov, pracovný pomer v zdravotníckom zariadení, ochota k spolupráci. Respondenti boli zároveň uistení, že s vyplnením dotazníka nie sú spojené žiadne riziká. Výskum bol realizovaný od októbra 2011 do marca 2012. Distribuovaných bolo 563 dotazníkových setov. Návratnosť dotazníkov bola 98 %. Sedem dotazníkov bolo vylúčených zo štúdie pre neúplné vyplnenie demografických údajov. Sestry v našej vzorke pracovali v dvadsiatich ôsmich štátnych i neštátnych zdravotníckych lôžkových zariadeniach. Výskum spĺňa základné etické princípy kladené na výskum na ľudskom subjekte, bol schválený Etickou komisiou Jesseniovej lekárskej fakulty v Martine. Základné charakteristiky sestier našej výskumnej vzorky sú uvedené v tabuľke 1. Chýbajúce, nevyplnené údaje v demografických položkách a položkách nástroja pracovnej spokojnosti sme nezaradili do analýzy. Chýbajúce (tzv. missing) dáta sa v demografických položkách pohybovali od 0,4 do 0,7%. V položkách nástroja pracovnej spokojnosti sa pohybovali od 0,2 do 3,4%.

Tabuľka 1 Demografické charakteristiky výskumného súboru (n = 556)

Charakteristika	Priemer (±SD)	Rozmedzie
Vek (roky)	39,51 (9,48)	22 – 63
Dĺžka praxe	19,29 (10,74)	0 – 44
Priemerný počet detí	1,42 (1,03)	0 – 5
	n	%
Pohlavie		
Muži	9	1,7
Ženy	543	98,3
Rodinný stav		
Slobodná/ý	133	23,9
Vydatá/ženatý	362	65,1
Rozvedený/á	33	5,9
Žijúci oddelene	21	3,8
Vdovec/vdova	4	0,7
Žijúci/a s partnerom	1	0,2

Vzdelanie

Stredná zdravotnícka škola	179	32,2
Vyššie odborné štúdium	153	27,5
Bakalárske	146	26,3
Magisterské a ďalšie postgraduálne	78	14,0

Metodika

Pracovnú spokojnosť sestier sme merali prostredníctvom McCloskeyovej a Muellerovej škály pracovnej spokojnosti sestier (*McCloskey/Mueller Satisfaction Scale*, ďalej MMSS). Aktuálna verzia MMSS vychádza z práce Muellera a McCloskeyovej z roku 1990¹⁵. Nástroj obsahuje 31 položiek, hodnotených na päťstupňovej Likertovej škále, zoskupených do ôsmich subškál – spokojnosť s vonkajšími odmenami; plánovanie a harmonogram práce; rovnováha medzi prácou a rodinou; vzťahy so spolupracovníkmi; interakcie na pracovisku; možnosti profesionálneho rastu; pochvala a uznanie; kontrola a zodpovednosť. Tri subškály, spokojnosť s vonkajšími odmenami, plánovanie/harmonogram práce a rovnováha medzi prácou a rodinou, autori širšie konceptualizovali ako doménu bezpečia (*safety*). Interakcie na pracovisku, vzťahy so spolupracovníkmi a podporu zo strany nadriadených konceptualizovali ako sociálne motivačné činitele pracovnej spokojnosti. Možnosti profesionálneho rastu, pochvala a uznanie a kontrolu, zodpovednosť (kompetencie) ako psychologické motivačné činitele (incentíva) pracovnej spokojnosti. Každá položka v MMSS je hodnotená na stupnici od 1 (úplná nespokojnosť) po 5 (úplná spokojnosť). Vypočítava sa skóre jednotlivých subškál a celkové skóre.

Na štatistické spracovanie dát bol použitý štatistický software pre sociálne vedy – SPSS verzia 15. Deskriptívna štatistika bola použitá na zisťovanie priemerov a smerodajnej odchýlky jednotlivých položiek MMSS, demografických údajov. Pred štatistickou analýzou sme pomocou miery šikmosti (*skewness*) zisťovali normalitu v rozložení dát. Všetky sledované premenné spĺňali predpoklad normality, preto sme použili parametrické metódy. Rozdiely v pracovnej spokojnosti medzi slovenskými sestrami z hľadiska socio-demografických faktorov sme zisťovali jednofaktorovou analýzou rozptylu (ANOVA)¹⁶. Na zistenie závislosti medzi pracovnou spokojnosťou sestier (celkovým skóre a jednotlivými subškálami MMSS) a vybranými socio-demografickými premennými sme použili Perasonov korelačný koeficient. Výsledky boli spracované na hladine štatistickej významnosti $\alpha \leq 0,05$.

¹⁵ C.W. Mueller, J.C. McCloskey, *Nurses' job satisfaction: a proposed measure*, "Nursing Research" 1990, nr 39, s. 113-117.

¹⁶ Rozdiely z hľadiska pohlavia sme nezisťovali z dôvodu malého zastúpenia mužov v našej vzorke.

Výsledky

Slovenské sestry uvádzali najvyššiu spokojnosť so vzťahmi so spolupracovníkmi. Najnižšia spokojnosť bola zistená v subškále vonkajšieho hodnotenia (Tab. 2). V práci sme nepotvrdili štatisticky významné rozdiely v pracovnej spokojnosti z hľadiska z hľadiska veku, dĺžky praxe, rodinného stavu a vzdelania (Tab. 3). Štatisticky významné slabé pozitívne korelácie boli identifikované len medzi tromi subškálami MMSS a vekom sestier (Tab. 4). So stúpajúcim vekom sestier sa zvyšuje ich spokojnosť so vzťahmi so spolupracovníkmi, možnosťami profesionálneho rastu a spokojnosť so zodpovednosťou a kompetenciami. Vzťah medzi vekom, rokmi praxe a celkovým skóre pracovnej spokojnosti (MMSS) nebol štatisticky významný. Medzi uvedeným premennými sme zistili len triviálne korelácie.

Tabuľka 2 Distribúcia odpovedí v MMSS

	n	Priemer	SD
Pracovná spokojnosť (celkové skóre)	502	3,09	0,52
Subškály			
Vonkajšie ohodnotenie	549	2,50	0,78
Plánovanie a harmonogram práce	535	3,11	0,78
Rovnováha medzi prácou a rodinou	529	2,99	0,71
Vzťahy so spolupracovníkmi	551	3,69	0,84
Interakcie na pracovisku	546	3,37	0,70
Možnosti profesionálneho rastu	550	3,08	0,65
Pochvala a uznanie	545	3,26	0,81
Kontrola a zodpovednosť	547	3,01	0,74

Tabuľka 3 Rozdiely v pracovnej spokojnosti sestier z hľadiska veku, dĺžky praxe, rodinného stavu a vzdelania

	n	Priemer	SD	F	p
Vek					
21 – 30 rokov	100	3,09	0,52		
31 – 40 rokov	184	3,09	0,48		
41 – 50 rokov	156	3,07	0,56	1,18	0,32
≥ 51 rokov	60	3,23	0,56		
Spolu	500	3,10	0,52		

Dĺžka praxe					
≤ 5 rokov	81	3,13	0,51		
6 – 10 rokov	40	3,05	0,51		
11 – 15 rokov	57	3,04	0,50		
16 – 20 rokov	89	3,07	0,48	0,49	0,75
≥ 21 rokov	223	3,12	0,56		
Spolu	500	3,10	0,53		
Rodinný stav					
Slobodná/ý	174	3,08	0,51		
Vydatá/ženatý	326	3,11	0,54	0,21	0,64
Spolu	500	3,10	0,52		
Vzdelanie					
Stredná zdravotnícka škola	157	3,09	0,60		
Vyššie odborné štúdium	136	3,14	0,46		
Bc	137	3,07	0,51	0,32	0,81
Mgr, PhD.	72	3,09	0,49		
Spolu	502	3,11	0,53		

Tabuľka 4 Korelácie medzi celkovým skóre a subškálami pracovnej spokojnosti (MMSS) a vekom, dĺžkou praxe sestier (celkovo a na konkrétnom pracovisku)

	Vek	Dĺžka praxe celkovo	Dĺžka praxe na pracovisku	Pracovná spokojnosť (celkové skóre)
Pracovná spokojnosť (celkové skóre)	0,64	0,55	0,42	
Vonkajšie ohodnotenie	-0,06	-0,06	-0,08	0,54**
Plánovanie a harmonogram práce	0,04	0,04	0,03	0,77**
Rovnováha medzi prácou a rodinou	0,07	0,06	0,08	0,57**
Vzťahy so spolupracovníkmi	0,10*	0,08	0,02	0,57**
Interakcie na pracovisku	0,02	0,03	0,02	0,69**
Možnosti profesionálneho rastu	0,09*	0,09*	0,07	0,67**
Pochvala a uznanie	0,04	0,03	-0,04	0,76**
Kontrola a zodpovednosť	0,09*	0,07	0,05	0,75**

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001.

Diskusia a záver

Cieľom našej práce bolo zistiť aký je vzťah medzi jednotlivými oblastami (subškálami) pracovnej spokojnosti sestier a vybranými demografickými charakteristikami. Sestry v našej vzorke boli najmenej spokojné s vonkajším ohodnotením. Najvyššia spokojnosť v oblasti vzťahov na pracovisku je konzistentná s výsledkami viacerých zahraničných štúdií. Vzťahy na pracovisku boli identifikované ako oblasť s najvyššou spokojnosťou vo viacerých štúdiách¹⁷ a môžeme ich označiť ako všeobecnú oblasť pracovnej spokojnosti, ktorá dominuje v ošetrovateľskej profesii v jej rôznych klinických odboroch, ako aj kultúrnych kontextoch. Najnižšia miera spokojnosti bola zistená v oblasti vonkajšieho ohodnotenia. Vonkajšie ohodnotenie zahŕňalo položky, akými sú plat, sociálne benefity a dovolenka. Uvedené zistenie korešponduje so súčasnou situáciou na Slovensku a nespokojnosťou sestier s ich dlhodobým platovým ohodnotením, ako aj nespokojnosťou sestier v súvislosti s nedodržiavaním zákona č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek. Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky (2011) je priemerný mesačný plat zamestnanca v ekonomickej oblasti 769 EUR, v zdravotníckom sektore je to 698 EUR. Plat sestier je však pod národným priemerom. Platové rozdiely medzi sestrami sú nielen z hľadiska rokov praxe, ale aj typu zdravotníckeho zariadenia (univerzitné nemocnice versus malé nemocnice). Medzinárodná štúdia NEXT¹⁸ poukázala na skutočnosť, že slovenské sestry uvádzali vyšší počet odpracovaných hodín a víkendov v mesiaci v porovnaní so sestrami z iných európskych krajín. Zároveň uvádzali nižšiu úroveň telesného, duševného zdravia, horšie pracovné podmienky a nízku pracovnú spokojnosť.

Zaujímavé zistenia sme zistili z korelačnej analýzy. V práci sme nepotvrdili významné asociácie medzi vekom, dĺžkou praxe a celkovou pracovnou spokojnosťou. Viaceré štúdie¹⁹ potvrdzujú pozitívny vzťah medzi pracovnou spokojnosťou, vekom a rokmi praxe sestier. Tyson, Pongruengphant²⁰

¹⁷ M. Tabaková, M. Nemčeková, *Faktory ovplyvňujúce pracovnú spokojnosť sestier v agentúrach domácej ošetrovateľskej starostlivosti*, in *Teória, výskum a vzdelávanie v ošetrovateľstve a v pôrodnej asistencii*, Martin: Univerzita Komenského v Bratislave, Jesseniova lekárska fakulta v Martine, 2009, s. 213-224; S.K. Leung, P.C. Spurgeon, H.K. Cheung, *Job Satisfaction and Stress among Ward-based and Community-based Psychiatric Nurses*, Hong Kong, "Journal of Psychiatry" 2007, 17 (2), 45-54.

¹⁸ H.M. Hasselhorn, P. Tackenberg, B. Mueller, *Working Conditions and Intent to Leave the Profession among Nursing Staff in Europe. Working Life Research Report 7*, National Institute for Working Life, Stockholm 2003.

¹⁹ P. Tyson, R. Pongruengphant, *Five-year follow-up study of stress among nurses in public and private hospitals in Thailand*, "International Journal of Nursing Studies" 2004, nr 41, s. 247-254; J. Li, V.A. Lambert, *Job satisfaction among intensive care nurses from the people's Republic of China*, "International Nursing Review" 2008, nr 55, s. 34-39.

²⁰ P. Tyson, R. Pongruengphant, *Five-year follow-up study of stress among nurses in public and private hospitals in Thailand*, "International Journal of Nursing Studies" 2004, nr 41, s. 247-254.

uvádzajú, že vek je významným prediktorom vonkajších faktorov spojených s ošetrovateľskou profesiou, ako je napríklad platové ohodnotenie a pod. Li & Lampert rovnako²¹ vo svojej štúdií potvrdzujú, že dĺžka praxe je pozitívnym prediktorom pracovnej spokojnosti. Jedným z vysvetlení je podľa autorov skutočnosť, že s rokmi praxe sa plat sestier zvyšuje. Paralelne s našim výskumom prebiehal analogický výskum na vzorke českých sestier²². Výsledky tejto štúdie potvrdili slabé pozitívne korelácie medzi vekom, dĺžkou celkovej klinickej praxe a celkovým skóre MMSS. V našej práci sme prekvapivo nepotvrdili, že s vekom a rokmi praxe stúpa spokojnosť sestier s ich platovým ohodnotením. Uvedené zistenie môže vysvetľovať triviálne korelácie medzi celkovým MMSS skóre, vekom a rokmi praxe.

Stordeur et al. (2003) vo vyššie spomínanej známej štúdie NEXT zistili, že najvyššia pracovná spokojnosť bola v najmladších (do 5 rokov praxe) a najstarších vekových skupinách sestier. Autori uvedenej štúdie vysvetľujú, že vyššia pracovná spokojnosť sestier do 5 rokov praxe sa môže spájať s menšou mierou pracovnej zodpovednosti, požiadaviek zo strany spolupracovníkov a menším pracovným tlakom. Vyššia pracovná spokojnosť u starších sestier sa naopak spája s benefitmi ich skúseností, ako sú lepšie platové podmienky a zodpovednosť, menšie vonkajšie požiadavky (napríklad požiadavky zo strany rodiny).

Zaujímavým zistením bolo, že s vekom a rokmi praxe sa zvyšuje spokojnosť sestier práve v tých v oblastiach, kde sa prejavia výsledky ich skúseností a zručností – v kontrole a zodpovednosti v práci a možnosťami profesionálneho rastu.

FACTORS OF JOB SATISFACTION OF SLOVAK NURSES

Abstract

The aim of the study is to investigate the relationship between social and demographic factors and job satisfaction of Slovak nurses. The study has a design of cross-sectional, observational study. The sample consisted of 556 hospital staff nurses. Data were collected using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS) and items focused on social and demographic of nurses. Findings suggest that there is a positive correlation between age and three subscale of job satisfaction – satisfaction with professional opportunities, control/responsibility and co-workers. Differences in job satisfaction were not found according to education, marital status, age and years of nursing experience.

Key words: job satisfaction, nurses, sociodemographic factors.

²¹ J. Li, V.A. Lambert, *Job satisfaction among intensive care nurses from the people's Republic of China*, "International Nursing Review" 2008, nr 55, s. 34-39.

²² S. Haroková, E. Gurková, *Faktory pracovní spokojenosti českých sester*, "Studia Scientifica Facultatis Pedagogice" 2012, nr 11, (3), s. 196-201.