

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

Natálie Tomanová

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po 10ti letech praxe

Bakalářská práce

2022

Natálie Tomanová

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Natálie Tomanová**
Osobní číslo: **Z18094**
Studijní program: **B5349 Porodní asistence**
Studijní obor: **Porodní asistentka**
Téma práce: **Spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po 10ti letech v praxi**
Téma práce anglicky: **Satisfaction of midwives with their profession after 10 years in practice**
Zadávající katedra: **Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce**

Zásady pro vypracování

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

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
2. PLEVOVÁ, Ilona. *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3871-0.
3. PROCHÁZKA, Martin. *Porodní asistence*. Praha: Maxdorf, 2020. Jessenius. ISBN 978-80-7345-618-4.
4. URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
5. VÉVODA, Jiří. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4732-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Eva Welge, MSc BSc**
Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **5. května 2022**

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

L.S.

Mgr. Helena Poláčková v.r.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 11. března 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji, že práci s názvem Spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po 10ti letech praxe jsem vypracovala samostatně.

Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a se změnami a doplněním dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ve znění pozdějších předpisů a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 4.5.2022

Natálie Tomanová v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala vedoucí bakalářské práce Evě Welge BSc., MSc. za odborné vedení, ochotu, vstřícnost, trpělivost a za rady, které mi v průběhu psaní bakalářské práce poskytovala. Dále bych také chtěla poděkovat svému manželovi, rodině a kamarádům, kteří mě po celou dobu studia podporovali.

ANOTACE

Bakalářská práce se dělí na dvě části – teoretickou a průzkumnou. Teoretická část se zabývá profesí porodní asistentky, pracovní spokojeností a motivací. Průzkumná část je zaměřena na práci porodních asistentek, které jsou ve své profesi deset a více let. Pomocí anonymního dotazníku byla zjišťována jejich pracovní spokojenost po deseti letech.

KLÍČOVÁ SLOVA

Porodní asistentka, profesní organizace porodních asistentek, pracovní spokojenost, motiv, motivace, teorie motivace.

TITLE

Satisfaction of midwives with their profession after ten years in practice.

ANNOTATION

This bachelor's thesis is divided into two parts theoretical and explorational. The theoretical part deals with the profession of midwife, her job satisfaction and motivation. The exploratory part is aimed at midwives, who are in their profession for 10 years and more. Anonymous questionnaire was used to explore their work satisfaction after 10 years in practice.

KEYWORDS

Midwife, midwifery professional associations, job satisfaction, motive, motivation, theory of motivation.

OBSAH

Úvod.....	12
1 Cíl práce.....	13
1.1 Hlavní cíl.....	13
1.2 Dílčí cíle.....	13
2 Teoretická část.....	14
2.1 Mezinárodní definice porodní asistentky.....	14
2.2 Profesionální organizace porodních asistentek.....	15
2.2.1 Česká komora porodních asistentek (ČKPA).....	15
2.2.2 Česká společnost porodních asistentek (ČSPA).....	15
2.2.3 Unie porodních asistentek (UNIPA).....	15
2.3 Mezinárodní profesionální organizace porodních asistentek.....	17
2.3.1 Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM).....	17
2.3.2 Evropská asociace porodních asistentek (EMA).....	17
2.4 Vzdělávání porodních asistentek.....	18
2.4.1 Celoživotní vzdělávání porodních asistentek.....	18
2.4.2 Porodní asistentka jako pedagog.....	19
2.5 Kompetence porodní asistentky.....	20
2.6 Pracovní spokojenost.....	21
2.7 Faktory pracovní spokojenosti.....	22
2.7.1 Vnitřní faktory.....	22
2.7.2 Vnější faktory.....	22
2.8 Pracovní nespokojenost.....	23
2.9 Pracovní spokojenost porodních asistentek.....	24
2.10 Definice motivace a motivace porodních asistentek.....	27
2.10.1 Vnitřní motivace.....	28
2.10.2 Vnější motivace.....	28
3 Průzkumná část.....	29

3.1	Metodika průzkumu	29
3.1.1	Průzkumný nástroj	29
3.1.2	Soubor respondentů	29
3.1.3	Technika sběru a zpracování dat.....	29
3.2	Interpretace výsledků	30
4	Diskuze	50
5	Závěr	55
6	Použitá literatura	56
7	Přílohy.....	60
7.1	Příloha A – Dotazníkové šetření	60

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1 - Věk respondentů	30
Obrázek 2 - Rodinný stav	31
Obrázek 3 - Péče respondentek o dítě/děti.....	32
Obrázek 4 - Věkové rozmezí dětí respondentek	32
Obrázek 5 - Ovlivňuje péče o děti vaši profesi.....	33
Obrázek 6 - Kolik let pracují respondentky v oboru	33
Obrázek 7 - Pracoviště respondentek.....	34
Obrázek 8 - Doba působení respondentek na pracovišti.....	35
Obrázek 9 - Pracovní pozice respondentek.....	36
Obrázek 10 - Proč obor porodní asistence	37
Obrázek 11 - Změna povolání	38
Obrázek 12 - Jaký důvod měly respondentky ke změně povolání	39
Obrázek 13 - Možnost dalšího vzdělávání v oboru	40
Obrázek 14 - Způsoby vzdělávání	41
Obrázek 15 - Finanční ohodnocení respondentek.....	41
Obrázek 16 - Vyhovění požadavkům volna a dovolených.....	42
Obrázek 17 - Vztahy na pracovišti	43
Obrázek 18 - Ovlivňují vztahy na pracovišti vaši spokojenost	43
Obrázek 19 - Spolupráce s lékaři	44
Obrázek 20 - Styl vedení a profesní spokojenost	44
Obrázek 21 - Změny v zázemí na oddělení	45
Obrázek 22 - Motivace v zaměstnání	46
Obrázek 23 - Nespokojenost v zaměstnání.....	46
Obrázek 24 - Kariéra.....	47

Obrázek 25 - Nové metody ve zdravotnictví	48
Obrázek 26 - Spokojenost v zaměstnání	49

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČKPA	Česká komora porodních asistentek
ČR	Česká republika
ČSPA	Česká společnost porodních asistentek
EMA	European Midwives Association
FIGO	The International Federation of Gynecology and Obstetrics
ICM	International Confederation of Midwives
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
PA	Porodní asistentka
SZO	Světová zdravotnická organizace
SZZ	Statní závěrečná zkouška
UNFPA	United Nations Population Fund
UNIPA	Unie porodních asistentek
VŠ	Vysoká škola
WBG	World Bank Group
WHELM	Work Health and Emotional Lives of Midwives
WHO	World Health Organization

ÚVOD

Téma spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po deseti letech v praxi bylo vybráno z důvodu zajímavosti, jak porodní asistentky vnímají svoji profesi v praxi, co je ovlivňuje a motivuje k pokračování v jejich profesi. Bylo zajímavé zjistit, zda někdy přemýšlely o změně povolání a čím byl pocit podpořen. Tyto poznatky pak mohou být použité pro budoucí uchazečky o profesi porodní asistentky. Je velmi důležité zkoumat spokojenost zaměstnanců jak ve zdravotnictví, tak i v jiných povoláních, aby se předešlo častým odchodům ze zaměstnání či profesním zdravotním potížím.

Práce je v teoretické části zaměřena na vymezení základních termínů, definici pojmu porodní asistentka, popis některých základních profesních organizací, vzdělávání v oboru, rozpětí kompetencí porodních asistentek či jejich možné motivace k výkonu tohoto povolání. Vzhledem k tomu, že se jedná o bezesporu fascinující, nicméně velmi náročné povolání, tato práce se zaměřila na oblast motivace k výběru tohoto povolání či k jeho efektivnímu vykonávání i po více letech praxe.

Průzkumná část se zabývá kvantitativním průzkumem, otázky v dotazníkovém šetření jsou zaměřeny na spokojenost v zaměstnání a motivaci. Výsledné poznatky z anonymního dotazníku jsou zpracované pomocí programů Microsoft Office Word a Microsoft Office Excel, k jednotlivým popisům byla využita popisná statistika. Zpracovaná data slouží informacím, co porodní asistentky ovlivňuje v jejich zaměstnání.

1 CÍL PRÁCE

1.1 Hlavní cíl

Zjistit spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po 10 letech praxe.

1.2 Dílčí cíle

1. Zmapovat faktory ovlivňující práci porodní asistentky
2. Zjistit příčiny pracovní nespokojenosti porodních asistentek

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Mezinárodní definice porodní asistentky

Mezinárodní definice porodní asistentky byla vytvořena roku 1972 Světovou zdravotnickou organizací, Mezinárodní konfederací porodních asistentek a Mezinárodní federací gynekologů a porodníků. Dokument se nazývá „*Definition of the Midwife*“ jeho současné znění je: „*Za porodní asistentku se uznává osoba, která zdárně ukončila vzdělávací program, a tím dosáhla žádoucí kvalifikace. Během studia získala nezbytné dovednosti a znalosti pro uskutečnění výkonu práce v povolání porodní asistentky. K získání označení porodní asistentka a k povolení vykonávat tuto činnost je nutné být registrovaná nebo obdržet zákonnou licenci*“ (MZČR, 2019).

Porodní asistentka zajišťuje péči o ženy v průběhu fyziologického těhotenství, porodu a během šestinedělí, sama také vede fyziologický porod a poskytuje péči o novorozence a děti v kojeneckém věku (MZČR, 2019). Poskytuje taktéž péči vzdělávací, poradenskou, předporodní, poporodní, ale také sexuální a reprodukční pro dívky a ženy ve všech obdobích jejich života. Vykonávat svou profesi může ve státním či nestátním zdravotnickém zařízení nebo jako soukromá porodní asistentka. Ve zdravotnických zařízeních pracuje buď v ambulantní péči či nemocničních gynekologicky-porodnických odděleních. Porodní asistentka, která vykonává svoji profesi jako soukromá osoba, vykonává profesi samostatně nebo se spojí s dalšími porodními asistentkami (PDCAP, 2022). Porodní asistentka se ve spolupráci s lékařem podílí především na péči preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační. Porodní asistentka je považována za zcela odpovědného zdravotnického pracovníka. Porodní asistentka může vykonávat práci v soukromé praxi lékaře či jako soukromá porodní asistentka samostatně výdělečně činná nebo ve státním zdravotnickém zařízení (MZČR, 2019).

2.2 Profesionální organizace porodních asistentek

V České republice existují tři profesní organizace porodních asistentek. Všechny organizace jsou neziskového charakteru a sdružují jak porodní asistentky ze všech koutů České republiky, tak i studentky, které teprve získávají způsobilost k povolání porodní asistentka. Všechny tři organizace se snaží o propagaci a rozvoj povolání porodní asistentky. Organizace neslouží jen pro porodní asistentky, ale také pro studenty porodní asistence a ženy v období těhotenství, porodu a šestinedělí (UNIPA, 2022, ČKPA, 2022, ČSPA, 2022).

2.2.1 Česká komora porodních asistentek (ČKPA)

Česká komora porodních asistentek je jedna z nejstarších fungujících profesních organizací porodních asistentek v České republice. Vznikla v roce 1997, kdy došlo k vystoupení porodních asistentek z Gynekologicko-porodnické sekce, a tím vznikla organizace Česká asociace porodních asistentek jako samostatná a autonomní organizace (ČKPA, 2022). V roce 2005 byla zrušena a ustanovena znovu jako demokratická organizace s názvem Česká konfederace porodních asistentek, ale v roce 2016 se organizace přejmenovala na Českou komoru porodních asistentek. Česká komora porodních asistentek se s ostatními profesními organizacemi a senátorem Lumírem Kantorem, Ph.D. od roku 2018 podílí na přípravě zákona o České komoře porodních asistentek. ČKPA je členem Mezinárodní konfederace porodních asistentek a Evropské asociace porodních asistentek. Prezidentkou je Mgr. Alena Frýdlová (ČKPA, 2022).

2.2.2 Česká společnost porodních asistentek (ČSPA)

Česká společnost porodních asistentek je neziskové nevládní sdružení porodních asistentek a nelékařských profesí. Organizace vznikla v roce 2013. K cílům České společnosti porodních asistentek řadíme hlavně propagaci a podporu gynekologie a porodnictví, řešení právních otázek, podporu ošetrovatelské činnosti a snahu zvýšit důvěru veřejnosti ke zdravotnickému personálu. Předsedkyní České společnosti porodních asistentek je Mgr. Ludmila Lukešová (ČSPA, 2022).

2.2.3 Unie porodních asistentek (UNIPA)

Unie porodních asistentek vznikla v roce 2005, je to nezisková demokratická profesní organizace, která sdružuje porodní asistentky a studenty porodní asistence. Účelem je podporovat vzdělávání a rozvoj profese porodní asistence a poskytovat kvalitní péči o ženy,

děti a jejich rodiny. UNIPA dále zajišťuje kurzy a přednášky jak pro porodní asistentky, studentky porodní asistence, těhotné ženy, rodičky i ženy po porodu. UNIPA je také členem Mezinárodní konfederace porodních asistentek a Evropské asociace porodních asistentek. Od ledna roku 2021 je prezidentkou Magdaléna Ezrová (UNIPA, 2022).

2.3 Mezinárodní profesní organizace porodních asistentek

Profesní organizace, které máme v České republice, blízce spolupracují s mezinárodními profesními organizacemi porodních asistentek, které jsou také vedeny jako nevládní organizace. Jejich cílem je posílit a rozšiřovat jejich sdružení a podporovat práci porodních asistentek celosvětově (ICM, 2021, EMA, 2021).

2.3.1 Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM)

Mezinárodní konfederace porodních asistentek je nevládní organizace, která zastupuje porodní asistentky po celém světě. Pracují na posílení a podpoře profesních sdružení porodních asistentek. Existuje bezmála 139 asociací pro porodní asistentky, které zastupují 119 zemí (ICM, 2018). V tomto sdružení je přibližně více než 1 milion porodních asistentek po celém světě. ICM spolupracuje s WHO, UNFPA a FIGO. Misí ICM je autonomie porodní asistentky jako osoby, která pečuje o těhotné ženy, udržuje fyziologické porody, zlepšuje reprodukční zdraví žen a novorozenců. Sídlo ICM je v Nizozemsku a prezidentkou Mezinárodní konfederace porodních asistentek je Franka Cadée (ICM, 2018).

2.3.2 Evropská asociace porodních asistentek (EMA)

Evropská asociace porodních asistentek je nevládní nezisková organizace porodních asistentek zastupující porodnické organizace. Organizace poskytuje fórum, kde se mohou setkávat a diskutovat o otázkách, které se týkají asociace porodních asistentek, ale také péče o zdraví žen. Evropská asociace také poskytuje standardy pro vzdělávání a praxe porodních asistentek. EMA sídlí v Belgii a předsedkyní Evropské asociace porodních asistentek je Agnes Simon (EMA, 2022).

2.4 Vzdělávání porodních asistentek

Vzdělávání porodních asistentek řídí zákon č. 96/2004 Sb. s názvem: „*Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů*“, tento zákon udává, že k dosažení odborné způsobilosti k výkonu porodní asistentky je třeba:

1. nejméně tříleté studium akreditovaného zdravotnického bakalářského studia, kdy se na vysokých školách připravují studenti na povolání porodní asistentky.
2. tříleté studium diplomované porodní asistence, studium probíhalo od školního roku 2003/2004 na vyšších zdravotnických školách.
3. studiem na střední zdravotnické škole v oboru porodní asistentka nebo ženská sestra, studium začalo od prvního ročníku školního roku 1996/1997 (zakonyprolidi.cz, 2022).

Od roku 2001–2002 lze získat způsobilost k výkonu profese porodní asistence pouze studiem na VŠ v bakalářském oboru porodní asistence. V oboru porodní asistence je důležitá i odborná praxe, která udává přesný počet dovedností, které musí studenti porodní asistence před SZZ zvládnout (Procházka, 2020).

Obor porodní asistence v České republice vyučuje jedenáct vysokých škol (Procházka, 2020).

Po bakalářském oboru porodní asistence je možnost pokračovat v navazujícím magisterském oboru Intenzivní péče v porodní asistenci, Perioperační péče a komunitní péče (Procházka, 2020).

2.4.1 Celoživotní vzdělávání porodních asistentek

Celoživotní vzdělávání spočívá ve zvyšování a doplňování dovedností, vědomostí a zkušeností v oboru a je povinné pro všechny zdravotnické pracovníky. Mezi formy dalšího vzdělávání můžeme zařadit odborné stáže, e-learningové kurzy, studium odborné literatury a také účast na školeních, konferencích a kongresech. K celoživotnímu vzdělávání se řadí i následné studium v navazujících studijních programech, které souvisejí se zdravotnickým zaměřením. Celoživotním vzděláváním se řídí odstavec § 53 a § 54 zákona číslo 96/2004 Sb. (zakonyprolidi.cz,2022).

2.4.2 Porodní asistentka jako pedagog

Porodní asistentka může studovat navazující magisterský obor v oblasti pedagogiky, který se nazývá Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy. Studium lze studovat jak prezenční formou, tak i kombinovanou. O profesi porodní asistentky jako pedagogického pracovníka pojednává zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících (zakonyprolidi.cz, 2016).

2.5 Kompetence porodní asistentky

Kompetence porodní asistentky jsou obsaženy ve vyhlášce č.55/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v §5 nesoucím názvem „*Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků*“ (zakonyprolidi.cz, 2019).

Porodní asistentka zajišťuje péči v těhotenství, v průběhu porodu a v období šestinedělí. Poskytuje informace jak odborné, tak laické veřejnosti, kdy může uveřejňovat i vlastní články v časopisech či přednášet veřejnosti. Porodní asistentka může provozovat pro ženy konzultace a předporodní kurzy. Pro porodní asistentku je také velmi důležité, aby se nadále vzdělávala formou celoživotního vzdělávání (PDCAP, 2022).

V rámci ambulantního zařízení a všeobecné gynekologie porodní asistentka asistuje při gynekologických výkonech, edukuje o antikoncepci, pohlavním styku a těhotenství. Porodní asistentka také diagnostikuje těhotenství, provádí pravidelné kontroly, poskytuje informace o životosprávě v těhotenství a při kojení, připravuje ženy na porod, provádí nutná vyšetření ke sledování fyziologického těhotenství, informuje ženu o případných komplikacích a rizicích spojených s těhotenstvím (zakonyprolidi.cz, 2019). V rámci těhotenství a porodu sleduje stav ženy, plodu a případné patologie. Patologie referuje lékaři a asistuje při léčení případných patologií. Porodní asistentka pečuje o ženu ve všech dobách porodních, vede fyziologický porod včetně případného nástřihu hráze a šití, dále asistuje při komplikovaném porodu lékaři a při porodu na operačním sále. Po porodu porodní asistentka ošetřuje porodní a poporodní poranění a edukuje ženu o péči o porodní či poporodní poranění (Procházka, 2020). V rámci šestinedělí porodní asistentka poskytuje psychologickou podporu ženě, pomáhá s kojením, hlavně sleduje její zdravotní stav. Novorozenecká péče spočívá v péči o fyziologického novorozence, má v kompetenci první ošetření novorozence a případnou resuscitaci. Porodní asistentka také pečuje o ženu s odumřelým plodem v těhotenství, ale také s umělým těhotenstvím po dvanáctém týdnu těhotenství z důvodu zdravotní indikace těhotné či genetické indikace plodu. Mezi další kompetence porodních asistentek patří i běžná ošetrovatelská péče, přijímání a manipulace s farmaky. Manipuluje se zdravotnickými prostředky, s prádlem, dezinfekcí a sterilizací zdravotnických prostředků (Procházka, 2020, zakonyprolidi.cz, 2019).

2.6 Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost má mnoho definic, které na tento pojem nahlíží pokaždé z jiného úhlu a zahrnují v sobě různé možnosti pojetí (Špirudová, 2015).

Definice dle Kollárika (1986) zní: „*Pracovní spokojenost je specifická, protože její zdroj je odměna za pracovní výkon a uspokojení z daného výkonu, proto je projevem pracovní kompetence a zdroj pozitivního sebehodnocení.*“ (Špirudová, 2015).

Výrost a Slaměník citují podle Luthase (1998) definice pracovní spokojenosti jako: „*Pozitivní emocionální stav, na který působí hodnocení práce a pracovní zkušenosti.*“ Podle Organa a Batemana (1998) definice zní: „*Spokojenost souvisí s postojem k práci a jejím jednotlivým složkám, kterým udává váhu a význam.*“ (Špirudová, 2015).

Pauknerová (2006) popisuje spokojenost takto: „*Spokojenost je projev subjektivního vztahu k práci a ten se projevuje určitým postojem.*“ (Špirudová, 2015).

Pracovní spokojenost zaměstnance při vykonávané práci se projevuje především vztahem k práci, jejímu prostředí a pracovnímu kolektivu a jeho vedení. Zároveň je důležité, aby byly uspokojovány osobní potřeby a hodnoty, tedy nejvíce záleží na objektivních a subjektivních pocitech zaměstnance. Je důležité, aby každý zaměstnavatel věděl, jak efektivně motivovat zaměstnance k lepšímu výkonu v práci, ale zároveň hodnotit jejich jednání (Plevová, 2012).

Pracovní spokojenost může být také chápána jako emocionální odpověď na pracovní situace, které mají pozitivní, či negativní vliv na práci a její výkon. Každý zaměstnanec je chápán individuálně, především podle jeho potřeb, hodnot a jeho cílů, které jej motivují k výkonu profese (Vévoda, 2013). Nejčastěji práci a její výkon ovlivňuje motivace, která může být spojena s mnoha faktory, které buď motivaci k práci povzbuzují, anebo snižují. Nejčastěji je to práce jako taková, pracovní podmínky a zkušenosti, ale také finanční odměny, karierní postup a mnoho dalších faktorů. Pracovní spokojenost se hodnotí a studuje už od 30. let 20. století. První šetření pracovní spokojenosti ve zdravotnictví bylo provedeno v roce 1940, kdy se hodnotila délka pracovního a osobního života (Vévoda, 2013).

2.7 Faktory pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost je ovlivněna vnějšími faktory, podmínkami spojenými s prací a pracovním prostředím. Vnitřní faktory jsou ovlivněny především individuálními vlastnostmi zaměstnance. Každý faktor může pracovní spokojenost ovlivnit příznivě, či nepříznivě (Plevová, 2012). Pokud zaměstnanec pocítuje například lepší finanční ohodnocení, pozitivní spolupráci se spolupracovníky a vedením, bezpečnost vykonávané práce, ocenění a uznání, pak se pracovní spokojenost posilní. Pokud zaměstnanec pocítuje velkou pracovní zátěž, práce je pro zaměstnance časově náročná a nemá dostatek času na svůj osobní život, může to zaměstnance negativně ovlivnit v práci (Plevová, 2012).

2.7.1 Vnitřní faktory

Vnitřní faktory jsou individuální u každého zaměstnance a charakterizují je osobní vlastnosti zaměstnance, také jeho schopnosti a zájmy. Objektívními faktory jsou věk, pohlaví, vzdělání, rodinný stav a také doba výkonu profese (Plevová, 2012).

2.7.2 Vnější faktory

Vnější faktory samotnými zaměstnanci většinou nejsou ovlivnitelné nebo jsou hůře ovlivnitelné, záleží hlavně na pracovních podmínkách, aby se zaměstnanec chtěl někam odborně posunout či něco změnit. Vnější faktory nejvíce ovlivňují pracovní spokojenost. Tu mohou pomoci připravit pracovní podmínky, pracovní prostředí, bezpečnost práce, mzda, odměňování zaměstnanců, styl vedení, ale také pracovní činnost a kolektiv (Plevová, 2012).

2.8 Pracovní nespokojenost

Pracovní nespokojenost je nestabilní faktor, který je nejčastěji způsobený selháním vnějších podnětů. Závisí hlavně na jedinci, co je pro něj důležité, a proto je pracovní nespokojenost u každého velmi individuální. Za známky pracovní nespokojenosti je nejčastěji brána pracovní zátěž, nadměrná odpovědnost, snížená výkonnost, častý výskyt onemocnění, stížnosti, nedostatečné financování, špatné vztahy mezi spolupracovníky a vedením, a hlavně špatné pracovní podmínky (Plevová, 2012). Pokud nedojde ke zlepšení subjektivních pocitů, dochází ke zhoršenému psychickému stavu, snížení pracovní výkonnosti, kvality i kvantity práce a následně dochází k pracovní nespokojenosti. Pokud je pracovní nespokojenost dlouhá, psychicky vyčerpávající a stresující, může se přesunout z pracovní oblasti i do osobní. Pokud jedinec vnímá negativní pocity dlouhodobě a nebude provedena změna v zaměstnání či řešen problém, situace může vést až k syndromu vyhoření (Plevová, 2012).

Syndrom vyhoření je charakterizován jako stav chronického stresu, který obsahuje jak emocionální, tak i fyzické vyčerpání. Nejčastěji je způsobený kombinací profesních a osobních problémů (Plevová, 2012).

2.9 Pracovní spokojenost porodních asistentek

Pracovní spokojenost v profesi porodní asistentky hraje důležitou roli v poskytování zdravotní péče o gynekologické pacientky, těhotné ženy, rodičky, novorozence a ženy v období šestinedělí. Spokojenost je pozitivní pocit z vykonávané práce porodní asistentky, ze svých dosavadních zkušeností a výsledků v profesi. Pracovní spokojenost PA ovlivňují pozitivní i negativní faktory. Pokud PA ve svém povolání dlouhodobě vnímají negativní pocity, může tento stav vést k odchodu z profese porodní asistentky. Naopak ke spokojenosti porodních asistentek velmi pomáhá úspěšná a účinná péče o těhotné ženy, rodičky, ženy v období šestinedělí, ale také péče o novorozence. Pozitivním faktorem je následně autonomie porodní asistentky, rozmanitost práce a také samostatnost vedoucí k uspokojení z vykonávané profese. Faktory, které negativně ovlivňují profesi porodní asistentky, jsou nejčastěji pracovní zátěž a stres (Nedvědová a kol., 2017). Na těch se z velké části podílejí nadměrná fyzická práce, zátěžové situace v profesi, práce se zdravotními dokumenty, někdy i problematické vztahy s lékaři a kolektivem a často málo zaměstnanců v tomto oboru. Negativně na porodní asistentku může působit nerovnováha času mezi pracovním a rodinným životem. Dalším a velmi individuálně působícím faktorem na profesi porodní asistentky je finanční ohodnocení (Nedvědová a kol., 2017). Finanční ohodnocení bývá značně rozdílné třeba i v sousedních regionech, zdravotních zařízeních, dokonce i v jednotlivých odděleních, kde porodní asistentky vykonávají svoji profesi. Často to bývá hlavní důvod, který i zkušené a odborně fundované PA nutí opustit vybrané povolání, protože je k tomu přiměla neočekávaná změna životních podmínek (Nedvědová a kol., 2017).

Pracovní spokojenost porodních asistentek ovlivňuje i pracovní prostředí, ve kterém pracují a také vztahy na pracovišti s dalšími pracovníky a klientkami. V pracovním prostředí jsou pro porodní asistentky velmi důležité pracovní podmínky, sociální vztahy na pracovišti a požadavky, které jsou na porodní asistentky v zaměstnání kladeny (Grylka-Baeschlin a kol., 2022). Sociální vztahy jsou v profesi porodní asistentky velmi důležité, hlavně vztahy mezi spolupracovníky a s vedením. Vztahy na pracovišti mohou být jak kladného charakteru, tak i záporného. Násilí na pracovišti se vyskytuje ve všech profesních odvětvích, tudíž i ve zdravotnictví. Můžeme se například setkat s násilím v podobě šikany. Šikana ve zdravotnictví je nejčastěji způsobena vysokou odpovědností, nadměrným stresem a agresivním chováním vůči druhým. Dalšími faktory mohou být i neřešitelné konflikty na pracovišti a nevhodný styl vedení na odděleních. Tento stav je problémem jak pro osoby, které šikanu cítí, tak i pro

kolektiv celkově (Václavíková a kol., 2021). V každé zdravotnické profesi jsou vztahy na pracovišti s kolegy, lékaři i dalšími pracovníky velmi důležité, samozřejmě také porodní asistentky silně ovlivňují (Grylka-Baeschlin a kol., 2022). Důležitá je vlastní pracovní zátěž, pracovní doba a možné přesčasy, pokud je přesčasů více a pracovní doba velmi dlouhá, ovlivňuje to porodní asistentky velmi negativně. Může způsobovat stres a negativní vnímání profese, které následně může vést k nespokojenosti, která se může promítat jak do pracovního, tak i osobního a rodinného života. Velký vliv na profesi má i společenské uznání profese porodní asistentky (Grylka-Baeschlin a kol., 2022).

Pokud porodní asistentky dlouhodobě vnímaly pocit neuspokojení ze své profese, záměrně ji brzy opouštějí, nebo mění pracovní prostředí či zařízení. Nejčastěji odcházejí za prací do zahraničí, kde jsou více a lépe finančně ohodnoceny. Dalšími důvody pro odchod porodní asistentky z profese jsou nerovnováha mezi rodinným a pracovním životem, samotná pracovní příležitost, málo uznání v profesi porodní asistentky, ale také vysoká odpovědnost a obavy ze soudních sporů (Jarošová a kol., 2015). Nespokojenost prožívaly porodní asistentky i v důsledku špatné organizace práce nebo právnicky nevyjasněné role ve společnosti, to také někdy vedlo k opuštění profese. Nejčastěji porodní asistentky opouští svou profesi na začátku praxe z důvodu obecně nepříznivých podmínek či nadměrné zodpovědnosti a pracovního vytížení. Pracovní nespokojenost pak nadále snižuje kvalitu zdravotnické péče a způsobuje fluktuaci porodních asistentek (Jarošová a kol., 2015).

Všeobecně v oboru zdravotnictví je dlouhodobě málo pracovníků. Důvody dlouhodobého nedostatku jsou většinou přetížení zdravotníků, nedostatečná společenská prestiž, námaha fyzická i psychická. Příčinou je zároveň také snížení zájmu, či úplný nezájem o studium v oborech týkajících se některých zdravotnických profesí. Dle WHO z roku 2022 je v ošetrovatelství a porodní asistenci celosvětový nedostatek zdravotnických pracovníků, především zdravotních sester a porodních asistentek. Nedostatek zdravotnických pracovníků je více než 50 %. WHO (2022) předpokládá, že do roku 2030 bude nezbytných dalších devět milionů zdravotních sester a porodních asistentek.

V globální statistice pracovníků ve zdravotnictví Světové zdravotní organizace bylo v České republice v roce 2018 uvedeno 8425 zdravotních sester a porodních asistentek. V roce 2004 byl zaznamenán největší počet sester a porodních asistentek v České republice, přesně 8 505. Největší pokles sester a porodních asistentek nastal v letech 2008 a 2014 (WBG, 2022).

2.10 Definice motivace a motivace porodních asistentek

Motivace je slovo převzaté z latinského jazyka, vyjadřuje význam pohybovat se nebo hýbat, latinsky *movere*. Motivace je vnitřní faktor neboli vnitřní síla, která podporuje a udržuje zaměstnance v práci. Usiluje o naplnění a dosažení pracovních i osobních cílů, ale také jeho potřeb a přání. Motivaci v zaměstnání nejčastěji aktivují motivační faktory, které naplňují a uspokojují jejich pudy, zájmy, postoje a ideály (Armstrong, 2015). Motivace nám nejčastěji určuje směr, úsilí a vytrvalost. Je to cíl, kterého chceme dosáhnout, jak moc se o něj snažíme a jak dlouho nám trvá cíle dosáhnout. Každý jedinec má motivátory jiné, protože každý jedinec je odlišuje důležitostí a subjektivními pocity k danému motivátoru (Armstrong, 2015). Nejčastěji motivace vyplývá ze samostatné práce zaměstnance, vedení zaměstnance a finančních odměn. Posílením motivace každý zaměstnanec dosahuje lepších výsledků v zaměstnání. Pokud zaměstnavatelé chtějí zvýšit pracovní spokojenost svých zaměstnanců, je důležité zaměřit se na okolnosti, které je motivují k práci, a na podmínky, při nichž dochází k naplnění pracovních cílů a úspěchů v práci. Zaměstnavatel by se měl snažit o individuální přístup k zaměstnanci, lepší pracovní podmínky a odstranění překážek v práci, které zaměstnanci narušují pracovní spokojenost. Jedná se tedy promyšlenou vnější a vnitřní motivaci (Armstrong, 2015).

Motivace pro profesi porodní asistentky závisí na osobní a emocionální stránce. Pokud porodní asistentka vnímá svoji profesi pozitivně, může ji tento stav více motivovat v její profesi. Porodní asistentka v profesi pocítuje podporu a motivaci také od svých kolegů a vedoucích pracovníků. Tento pocit může vést k udržení v profesi a vyšší spokojenosti (Sim-Sim a kol., 2022). Dalším možným uspokojením z profese je péče o ženy v těhotenství a po porodu, pracovní rozmanitost a samostatnost v této péči. Pokud ve své profesi vnímá pocit uspokojení a štěstí v péči o klientky, ovlivňuje to její motivaci v povolání. Možnost vzdělání, nových zkušeností a dovedností může být následně vnímána jako povzbuzení motivace a učení se novým věcem. Motivací je určitě i finanční ohodnocení, benefity a odměny. V profesi porodní asistence je vyšší míra motivace a faktorů, které ovlivňují spokojenost v profesi porodní asistentky, velmi důležitá (Sim-Sim a kol., 2022).

2.10.1 Vnitřní motivace

Vnitřní motivace jsou faktory, které utvářejí a ovlivňují každého jedince individuálně a na základě toho vedou k uspokojování jeho potřeb. Motivace je pro jedince důležitá, je založená na seberealizaci a autonomii, která následně rozvíjí znalosti a dovednosti, které vedou k úspěchu a postupu v kariéře. Podporují rozmanitost a výkon práce. Nejčastěji vnitřní faktory ovlivňuje autonomie, která pomáhá stanovit si cíl či plán a dosáhnout vnitřního uspokojení z vykonané práce. Důležitou součástí je samostatnost a rozvíjení svých schopností. Nejvíce člověka vnitřně motivuje především kvalitní výsledek jeho práce, vede k pochopení smyslu, proč jedinec práci vykonává, a tím dochází k vnitřnímu pocitu naplnění (Armstrong, 2015).

2.10.2 Vnější motivace

Vnější motivace je ovlivněna vedoucími pracovníky, kteří hledají nejvhodnější způsoby, aby motivovali své zaměstnance ke kvalitnímu pracovnímu výkonu. I když vnější faktory mohou na zaměstnance působit pozitivně i přes negativní nebo nedostatečné vnitřní faktory, nemusí působit dlouhodobým účinkem. Silnými vnějšími motivy beze sporu jsou dobré finanční ohodnocení, odměny, zaměstnanecké pochvaly a benefity, karierní růst. Negativně pracovní morálku ovlivňují problémy, zaměstnanecký trest či kritika (Armstrong, 2015).

3 PRŮZKUMNÁ ČÁST

3.1 Metodika průzkumu

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou část a průzkumnou část. Průzkumná část je založena na kvantitativní metodě šetření. Cílem polostrukturovaného dotazníkového šetření bylo zjistit spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po deseti letech v praxi.

Hlavní cíl: Zjistit spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po deseti letech praxe.

Dílčí cíle:

1. Zmapovat faktory ovlivňující práci porodní asistentky
2. Zjistit příčiny pracovní nespokojenosti a spokojenosti porodních asistentek

3.1.1 Průzkumný nástroj

Průzkum probíhal pomocí polostrukturovaného dotazníkového šetření. Vlastní dotazník obsahoval 24 otázek. Otázky číslo 1, 2, 3 a 4 se zabývaly osobními údaji. Otázky číslo 5, 6, 7 a 8 se zabývaly pracovištěm a pozicí, na které respondentky pracují. Oborem porodní asistence se zabývaly otázky 9, 10 a 11. Otázky číslo 12 a 13 se zabývaly vzděláváním respondentek. Zbylé otázky se zabývaly faktory, které pozitivně i negativně ovlivňují profesi porodní asistentky.

3.1.2 Soubor respondentů

Cílovou skupinou byly porodní asistentky, které jsou ve své profesi deset let a více. Respondentky byly oslovené k průzkumu pomocí anonymního dotazníku, který tvořil 24 otázek s typem uzavřených, ale také otevřených odpovědí. Anonymní dotazník vyplnilo 37 porodních asistentek ze dvou nemocničních zařízení.

3.1.3 Technika sběru a zpracování dat

Vytvořený dotazník zjišťoval fakta ve dvou nemocničních zařízeních na všech gynekologicko-porodnických odděleních, kde pracují porodní asistentky. Sběr dat probíhal v rozmezí čtyř měsíců od června až září 2021. Dotazník byl anonymní a vyplňovaly jej porodní asistentky, které se věnují své profesi deset a více let, jak již bylo řečeno. Získaná data byla využita k následné analýze a vyhodnocení jejich obsahu.

Zpracování dat probíhalo pomocí programů Microsoft Office Word a Microsoft Office Excel. K popisu jednotlivých dat byla využita popisná statistika. Výsledky byly zpracovány pomocí relativní a absolutní četnosti, která je vyjádřena v procentech.

Veličiny:

Celková četnost n

Relativní četnost f_i

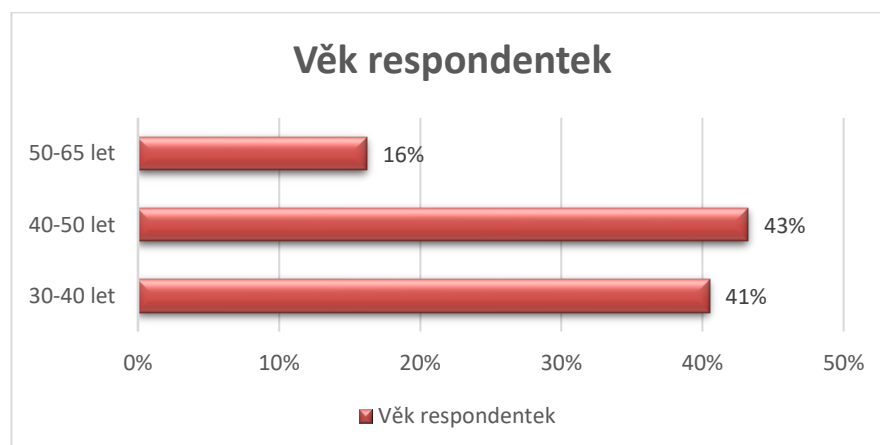
Absolutní četnost n_i

Vzorec v procentech $f_i = n_i/n \times 100$ (Kladivo, 2013).

3.2 Interpretace výsledků

Zpracovaná data získaná pomocí anonymního dotazníkového šetření jsou vyjádřena pomocí grafů a tabulek s popisnou statistikou.

Otázka číslo 1: Kolik je vám let?



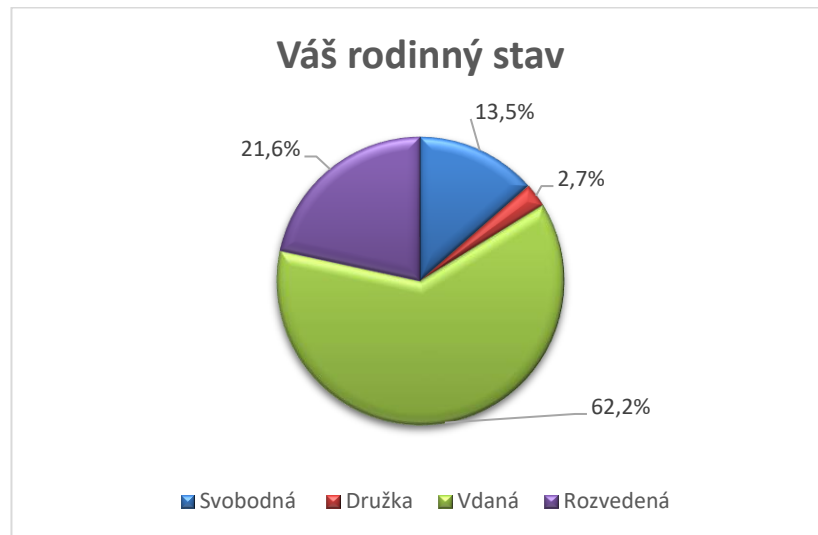
Obrázek 1 - Věk respondentů

Na obrázku 1 je graficky znázorněn věk respondentek. Pro lepší přehlednost byl věk respondentek rozdělen do věkových kategorií. Nejpočetnější skupina respondentek patřila do věkového rozmezí 40-50 let (43 %).

Otázka číslo 2: Váš rodinný stav?

Možnosti na výběr:

- a) svobodná
- b) družka
- c) vdaná
- d) rozvedená



Obrázek 2 - Rodinný stav

Druhá otázka se zaměřuje na rodinný stav respondentek. Měly na výběr ze čtyř možností. Nejpočetnější skupina respondentek byly vdané ženy (62,2). Nejmenší skupinou respondentek jsou zadané ženy (2,7 %).

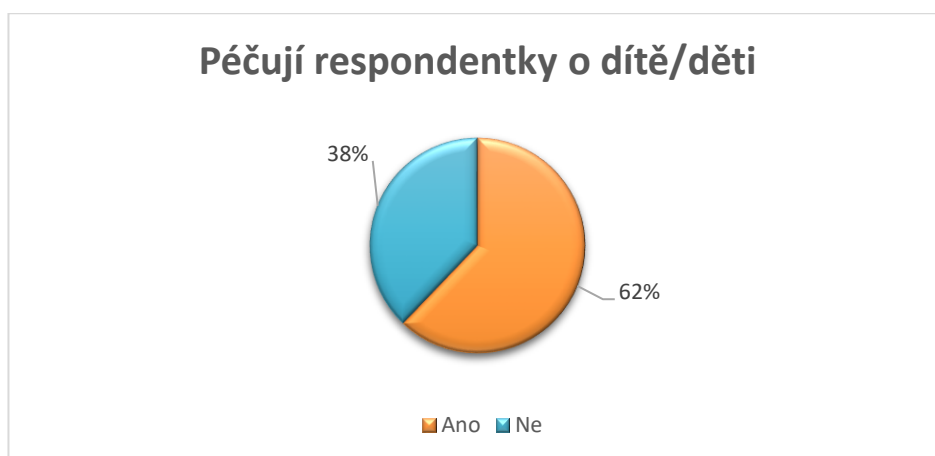
Otázka číslo 3: Pečujete o dítě/děti?

Možnosti na výběr:

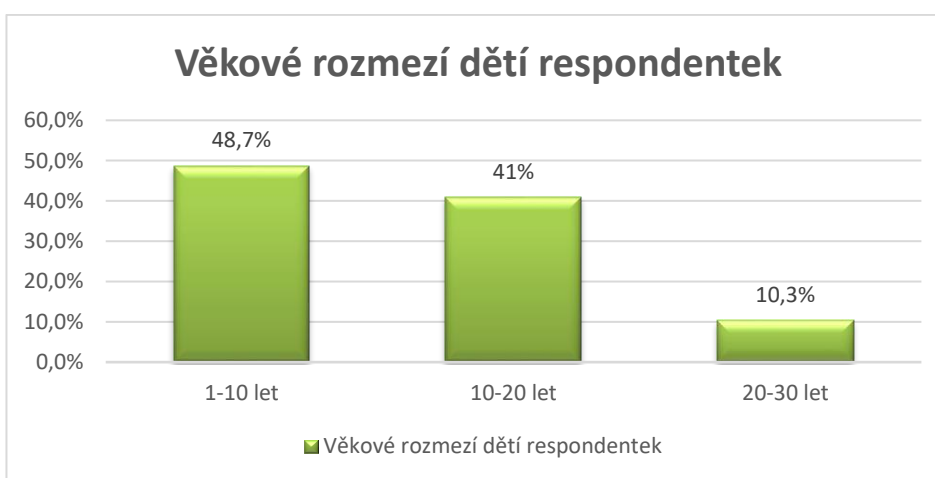
a) ano

b) ne

pokud ano, napište prosím věk dítěte/děti:



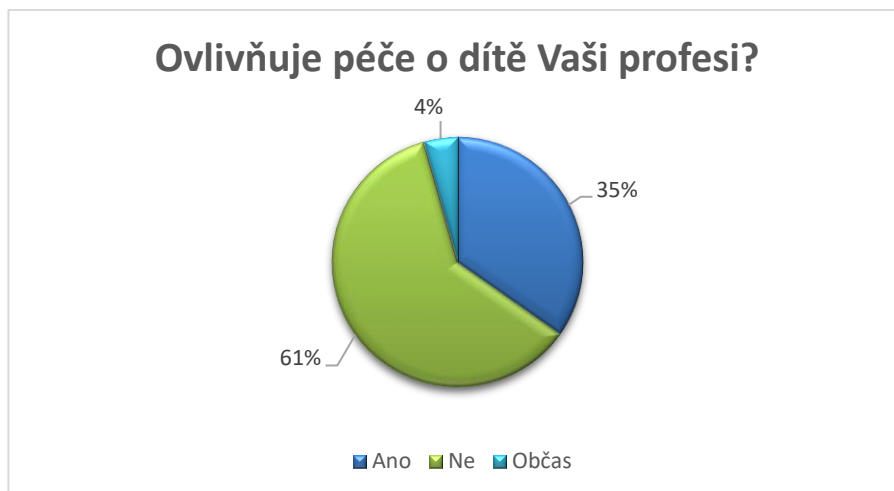
Obrázek 3 - Péče respondentek o dítě/děti



Obrázek 4 - Věkové rozmezí dětí respondentek

Třetí otázka zjišťuje, zda respondentky mají dítě/ děti a kolik je jejich dětem let. 23 respondentek pečuje o dítě/děti (62 %) a 10 respondentek děti nemá (38 %). Co se týče věkového rozmezí dětí, nejpočetnější věkovou skupinou jsou děti mezi jedním rokem až deseti lety (48,7 %), lze říct, že i toto ovlivní spokojenost, jelikož skloubit práci s dětmi této věkové skupiny je velmi náročné.

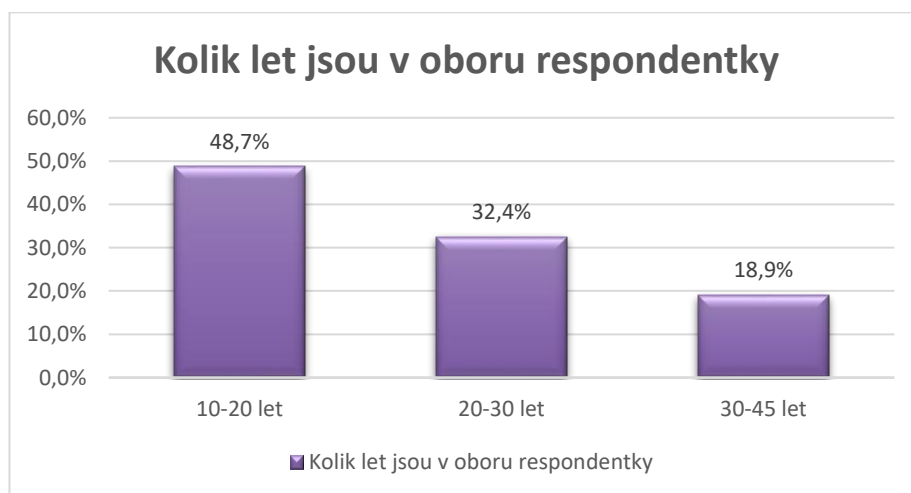
Otázka číslo 4: Myslíte si, že péče o dítě/děti významně ovlivňuje vaši profesní spokojenost?



Obrázek 5 - Ovlivňuje péče o děti vaši profesi

Na obrázku 5 můžete vidět, jak respondentky odpovídaly na otázku, zda péče o dítě/ děti ovlivňuje jejich pracovní spokojenost. Větší počet respondentek, přesněji 14, odpovědělo, že péče o děti neovlivňuje jejich spokojenost v práci (61 %). Respondentek, které péče o dítě/děti profesní spokojenost ovlivňuje, je 8 (35 %).

Otázka číslo 5: Kolik let pracujete v oboru?



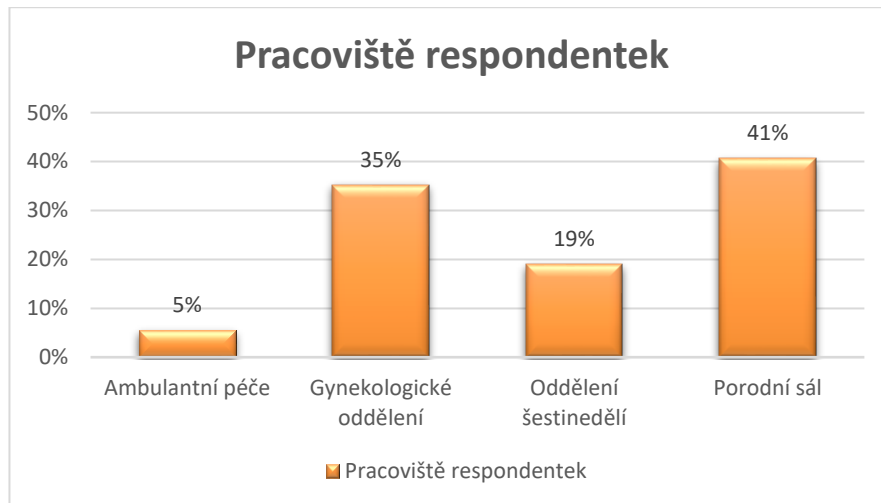
Obrázek 6 - Kolik let pracují respondentky v oboru

V otázce 5. respondentky odpovídají, jak dlouho pracují v oboru. Největší zastoupení bylo v rozmezí 10 až 20 let (48,7 %). Nejméně respondentek je v oboru 30-45 let (18,9 %).

Otázka číslo 6: Jaké je vaše pracoviště?

Možnosti na výběr:

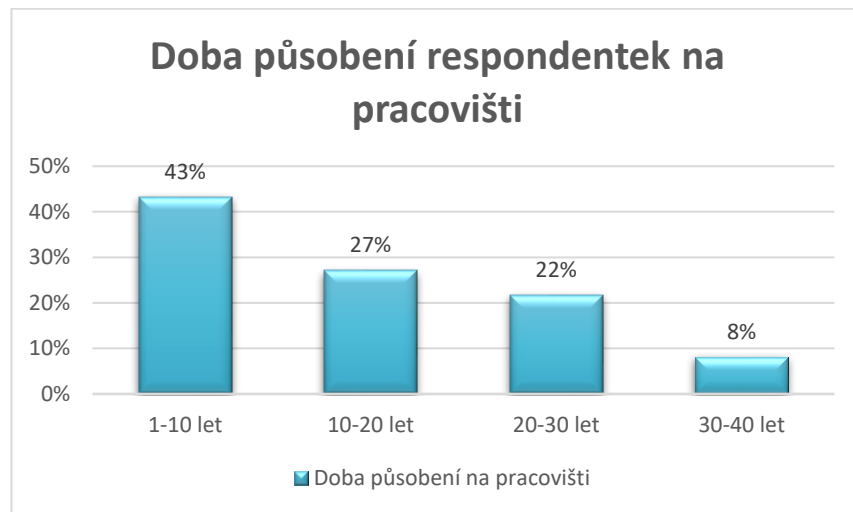
- a) *ambulantní péče*
- b) *gynekologické oddělení*
- c) *oddělení šestinedělí*
- d) *oddělení novorozenecké péče*
- e) *porodní sál*



Obrázek 7 - Pracoviště respondentek

Obrázek 7 se zaměřuje na pracoviště respondentek. Nejvíce respondentek pracuje na porodním sále (41 %). Nejmenší zastoupení respondentek bylo v ambulantní péči (5 %).

Otázka číslo 7: Jak dlouho jste na daném pracovišti?



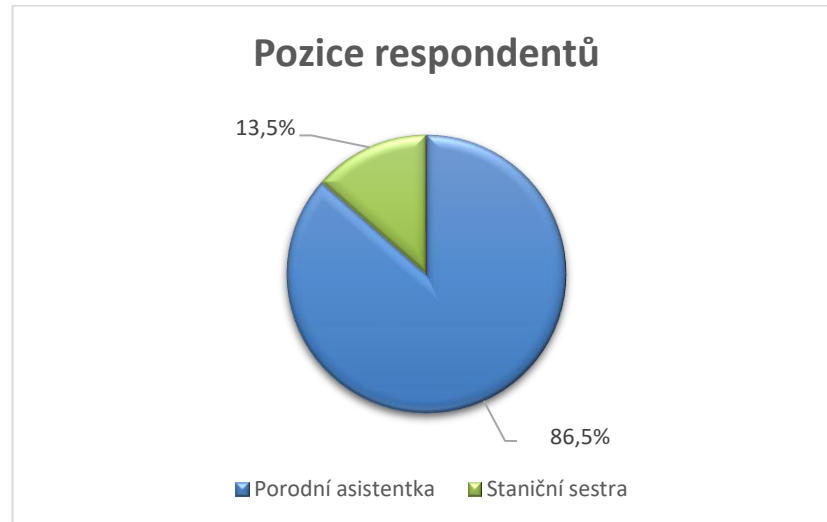
Obrázek 8 - Doba působení respondentek na pracovišti

Obrázek 8 znázorňuje dobu působení respondentek na jejich daném pracovišti. Nejvíce respondentek působilo na pracovišti 1 rok -10 let (43 %). Nejmenší procentuální hodnota patřila respondentkám zaměstnaným na pracovištích v rozmezí 30-40 let (8 %).

Otázka číslo 8: Na jaké pozici pracujete?

Možnosti na výběr:

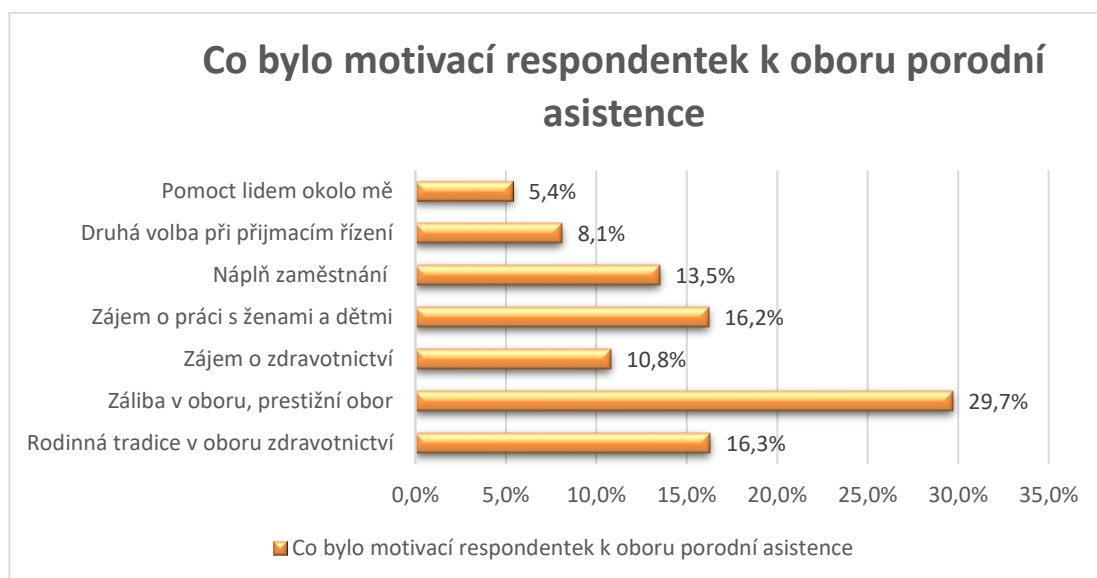
- a) *praktická sestra*
- b) *všeobecná sestra*
- c) *porodní asistentka*
- d) *staniční sestra*



Obrázek 9 - Pracovní pozice respondentek

Obrázek 9 znázorňuje, na jaké pozici pracují respondentky. Respondentky měly na výběr čtyři možnosti. Velká většina porodních asistentek byla spokojena a pracovala na pracovní pozici porodní asistentka (86,5 %), ale na dotazník odpovídaly i porodní asistentky, které vykonávaly svoji profesi jako staniční sestry na oddělení (13,5 %).

Otázka číslo 9: Z jakého důvodu jste si vybrala obor porodní asistence?



Obrázek 10 - Proč obor porodní asistence

Obrázek 10 znázorňuje, z jakého důvodu si respondentky vybraly svůj obor porodní asistence, co ovlivnilo jejich volbu pro studium tohoto povolání. Nejzastoupenější možností, podle odpovědí respondentek, byla profesionální prestiž a záliba v oboru porodní asistence (29,7 %). Nejmenší zastoupení měly respondentky, které si vybraly obor z důvodu nepřijetí na školu, kterou si vybraly jako první volbu (8,1 %).

Otázka číslo 10: Přemýšlela jste někdy o změně povolání?

Možnosti na výběr:

a) *pokud ano*

b) *pokud ne*



Obrázek 11 - Změna povolání

Obrázek 11 znázorňuje výsledek odpovědí na otázku, zda respondentky někdy přemýšlely o změně povolání. Nadpoloviční většina respondentek nikdy nepřemýšlela o změně povolání (73 %), ale našly se i respondentky, které by z profese odešly (27 %).

Otázka číslo 11: Z jakého důvodu jste přemýšlela o změně povolání?



Obrázek 12 - Jaký důvod měly respondentky ke změně povolání

Graf 11 se zaměřuje na předchozí otázku, respondentky měly odpovědět, zda někdy přemýšlely o změně povolání a co zapříčinilo jejich rozhodnutí. Výsledné odpovědi znázorňuje obrázek 12, tedy nejvíce (30 %) respondentek přemýšlelo o změně povolání z finančních důvodů.

Otázka číslo 12: Vzděláváte se i nadále ve svém oboru ve volném čase?

Možnosti na výběr:

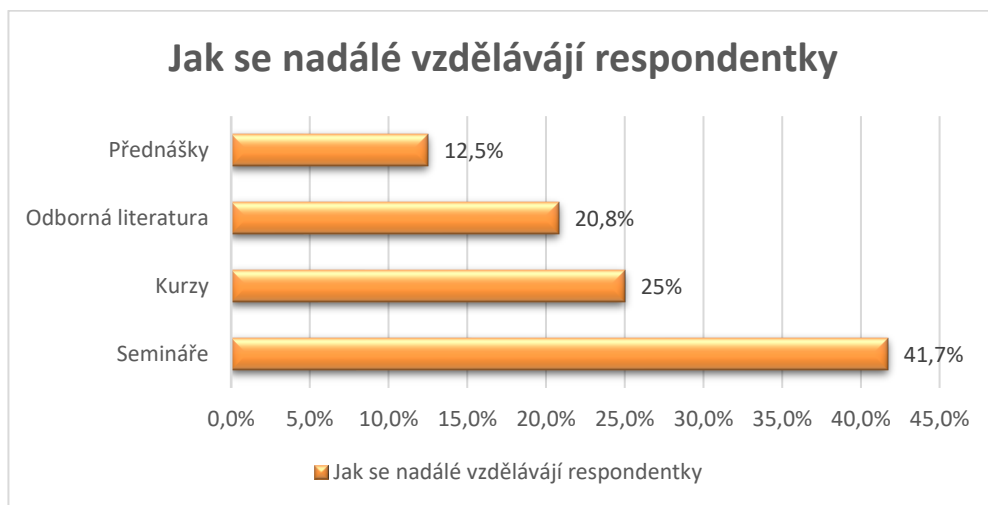
- a) *ano*
- b) *ne*



Obrázek 13 - Možnost dalšího vzdělávání v oboru

Obrázek 13 znázorňuje, zda se respondentky nadále vzdělávají ve svém oboru. 24 respondentek odpovědělo, že se nadále vzdělávají ve svém oboru (65 %) a 13 respondentek odpovědělo, že se dále nevzdělávají (35 %).

Otázka číslo 13: Jakým způsobem se dále vzděláváte?



Obrázek 14 - Způsoby vzdělávání

Obrázek 14 znázorňuje, jakým způsobem se respondentky dále vzdělávají ve svém oboru. Největší zastoupení v odpovědích byly semináře (41,7 %).

Otázka číslo 14: Vyhovuje vám vaše finanční ohodnocení?

Možnosti na výběr:

a) ano

b) ne



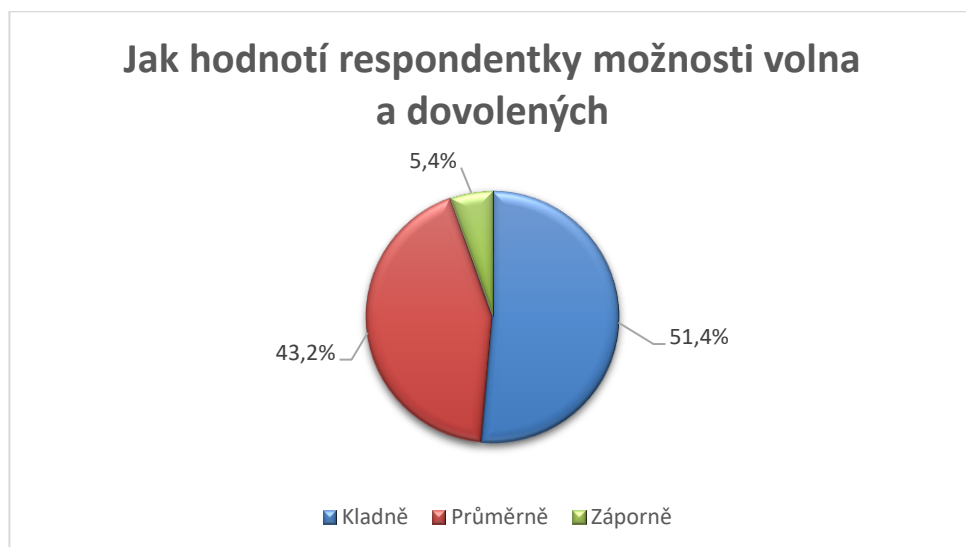
Obrázek 15 - Finanční ohodnocení respondentek

Obrázek 15 znázorňuje, zda jsou respondentky spokojené se svým finančním ohodnocením. 19 respondentkám jejich finanční ohodnocení vyhovuje (51 %) a 18 respondentkám jejich finanční ohodnocení nevyhovuje (49 %).

Otázka číslo 15: Jak hodnotíte vaši spokojenost s vyhověním požadavkům volna a dovolených?

Možnosti na výběr:

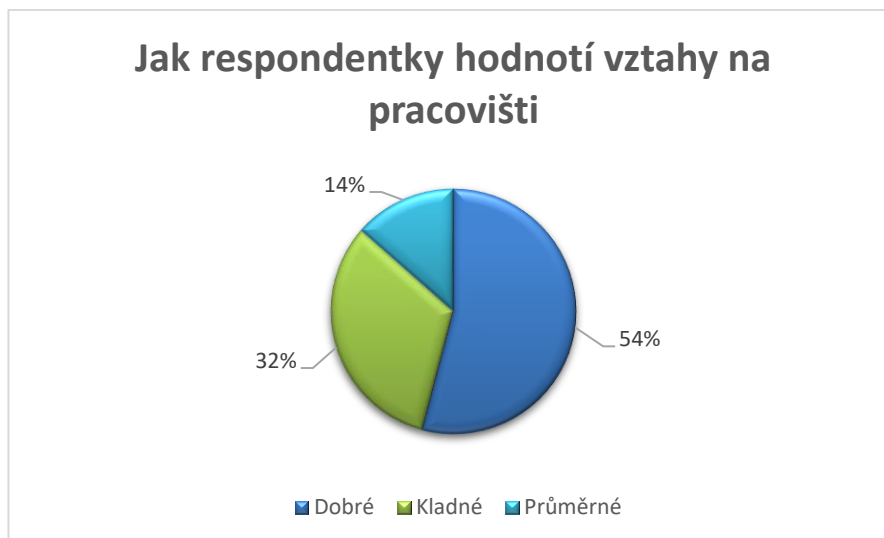
- a) kladně
- b) průměrně
- c) záporně



Obrázek 16 - Vyhovění požadavkům volna a dovolených

Obrázek 16 znázorňuje, jak jsou respondentky spokojené s vyhověním požadavkům volna a dovolených. 19 respondentek vyhovění volna a dovolených vnímá kladně (51,4 %) a jen 2 respondentky vyhovění volna a dovolených vnímají záporně (5,4 %).

Otázka číslo 16: Jak hodnotíte vztahy na pracovišti, ovlivňuje to vaši pracovní spokojenost?



Obrázek 17 - Vztahy na pracovišti



Obrázek 18 - Ovlivňují vztahy na pracovišti vaši spokojenost

Obrázek 17 znázorňuje, jak respondentky hodnotí vztahy na pracovišti. 20 respondentek odpovědělo, že vztahy na pracovišti hodnotí dobře (54 %), ale byla i odpověď záporná, přesněji 5 respondentek odpovědělo, že vztahy na pracovišti hodnotí průměrně, vadí jim pomlouvání v kolektivu (14 %).

Obrázek 18 znázorňuje, zda si respondentky myslí, že vztahy na pracovišti ovlivňují jejich profesní spokojenost. 35 respondentek odpovědělo ano, ovlivňuje (94,60 %).

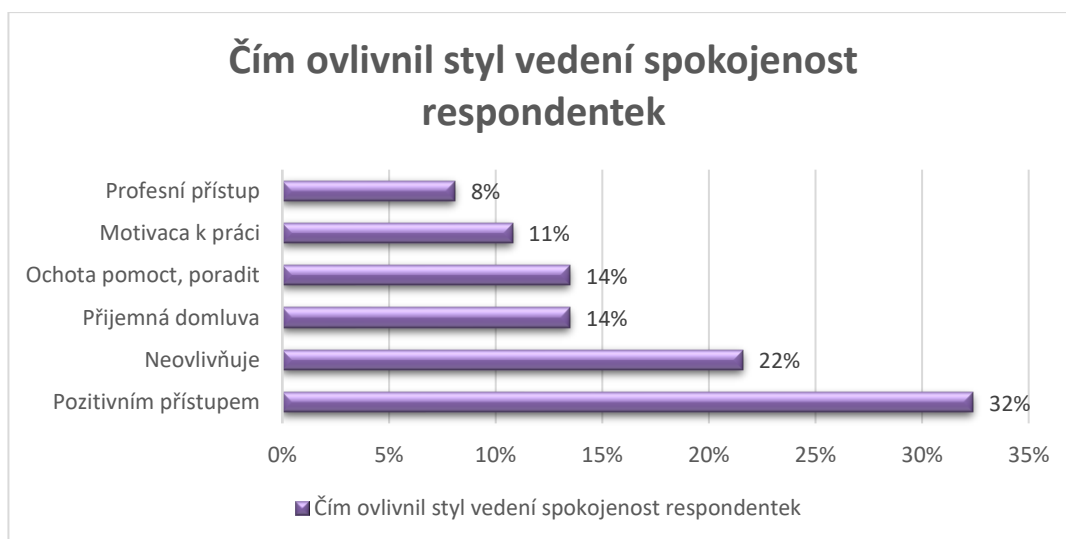
Otázka číslo 17: Jak hodnotíte spolupráci s lékaři v praxi?



Obrázek 19 - Spolupráce s lékaři

Obrázek 19 znázorňuje, jak respondentky hodnotí jejich spolupráci s lékaři v praxi. 24 (64,9 %) respondentek odpovědělo, že se jim dobře spolupracuje s lékaři. Některé respondentky hodnotí spolupráci individuálně podle toho, se kterým lékařem pracují (18,9 %).

Otázka číslo 18: Jak ovlivňuje vaši profesní spokojenost styl vedení oddělení (staniční, vrchní)?

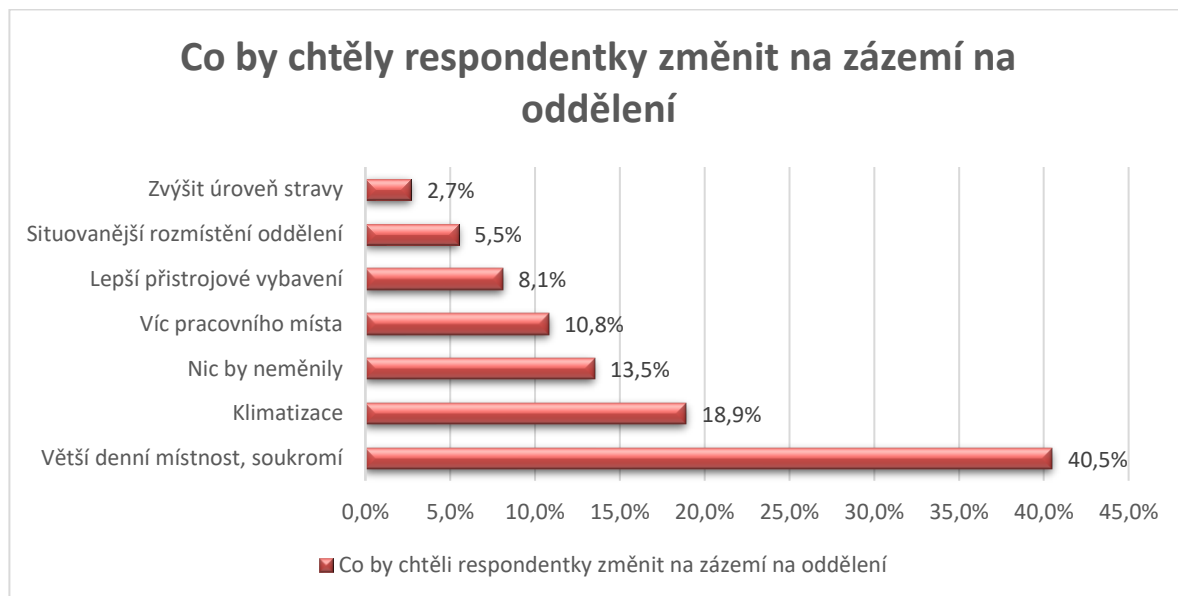


Obrázek 20 - Styl vedení a profesní spokojenost

Obrázek 20 znázorňuje, jak ovlivňuje profesní spokojenost styl vedení oddělení. Jak je v profesní spokojenosti ovlivňuje vrchní a staniční sestra. 12 respondentek odpovědělo, že jejich profesní spokojenost vrchní a staniční sestra ovlivňuje hlavně pozitivním přístupem k ní

samé (32 %). Část respondentek odpovědělo, že styl vedení vrchní a staniční sestry je ovlivňuje hlavně v motivaci k práci a působí pro respondentky jako vzor (11 %).

Otázka číslo 19: Co byste chtěla změnit na vašem zázemí na oddělení?



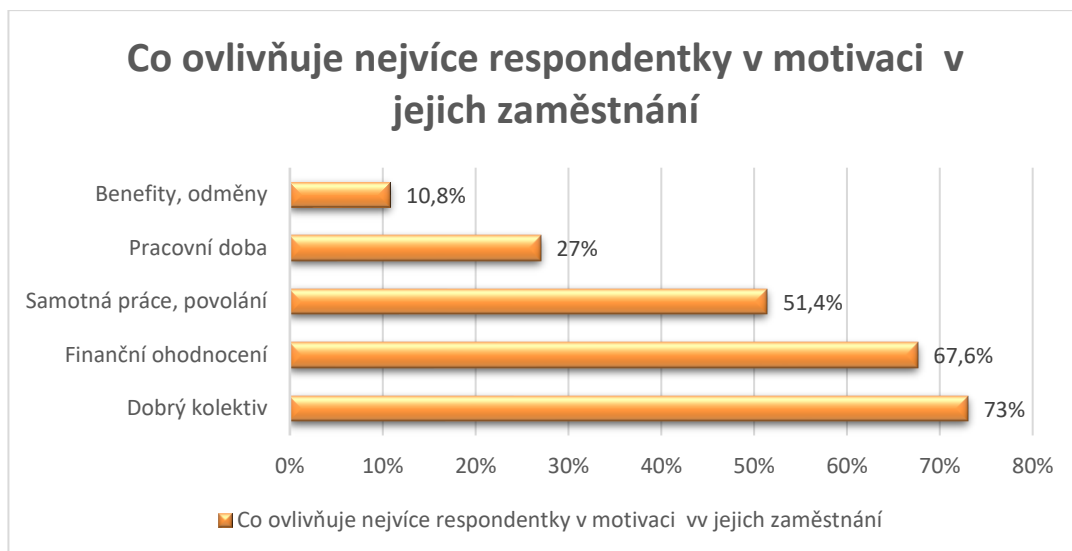
Obrázek 21 - Změny v zázemí na oddělení

Obrázek 21 znázorňuje, co by respondentky chtěly změnit na jejich zázemí na oddělení. 15 respondentek by chtělo změnit celou denní místnost, hlavně víc soukromí, víc místa a lepší vybavení (40,5 %). Dále by respondentky chtěly zavést klimatizaci na pracovištích, zařídit modernější vybavení a lepší úroveň stravování.

Otázka číslo 20: Co si myslíte, že nejvíc ovlivňuje vaši motivaci v zaměstnání?

Možnosti na výběr (lze zaškrtnout více možností):

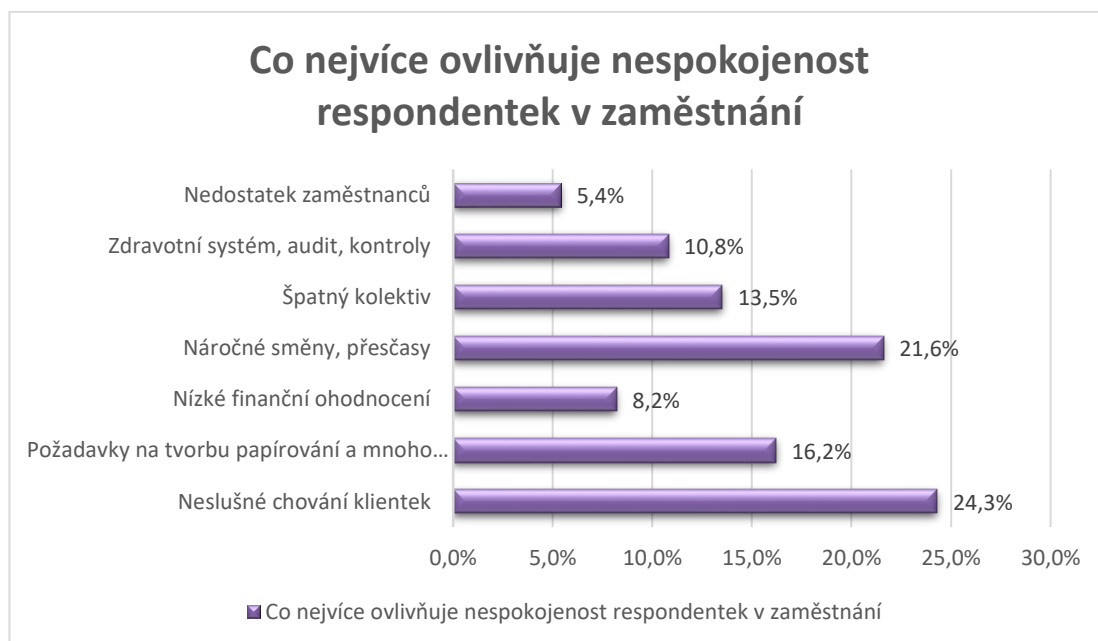
- a) *Finanční ohodnocení*
- b) *Pracovní doba*
- c) *Dobrý kolektiv*
- d) *Samotná práce (povolání)*
- e) *Karierní růst*
- f) *Benefity, odměny*



Obrázek 22 - Motivace v zaměstnání

Obrázek 22 znázorňuje, co nejvíce u respondentek ovlivňuje jejich motivaci v zaměstnání. Respondentky si mohly vybrat ze šesti možností, mohly zaškrtnout více možností, které je ovlivňují. Nejvíce procent získal dobrý kolektiv na pracovišti, tak odpovědělo 27 respondentek (73 %). V odpovědi mělo zastoupení i finanční ohodnocení, tak odpovědělo 25 respondentek (67,6 %). Karierní růst nebyl ani jednou ze všech 37 respondentek zmíněn.

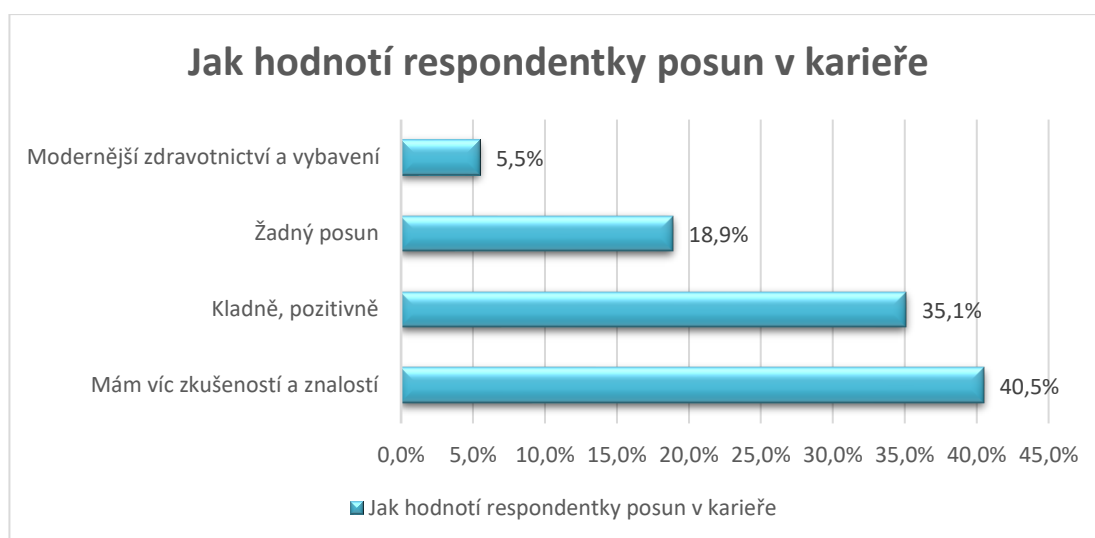
Otázka číslo 21: Co si myslíte, že nejvíc ovlivňuje vaši nespokojenost v zaměstnání?



Obrázek 23 - Nespokojení v zaměstnání

Obrázek 23 znázorňuje, co nejvíce ovlivňuje respondentky v jejich nespokojenosti v zaměstnání. Největší příčinou nespokojenosti v zaměstnání podle 9 respondentek je neslušné chování klientek (24,3 %). Dále respondentky nejvíce znepokojují přehnané požadavky na tvorbu dokumentace a množství papírování, audit, kontroly a přetížení zdravotnického personálu.

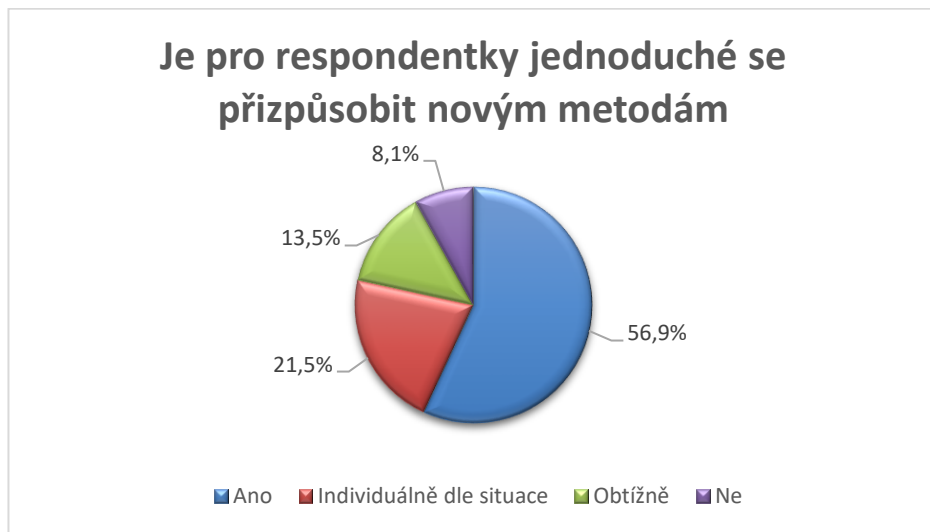
Otázka číslo 22: Jak hodnotíte posun ve vaší profesi od začátku své kariéry?



Obrázek 24 - Kariéra

Obrázek 24 znázorňuje, jak respondentky hodnotí posun v jejich profesi od začátku své kariéry. 15 respondentek odpovědělo, že největší posun vnímají v tom, že postupem času mají více zkušeností a znalostí než na začátku, se kterými se odborně posunuly a mohou pracovat líp než na začátku své kariéry (40,5 %) a 7 respondentek na otázku odpovědělo, že nevnímají od začátku své kariéry žádný výrazný posun (18,9 %).

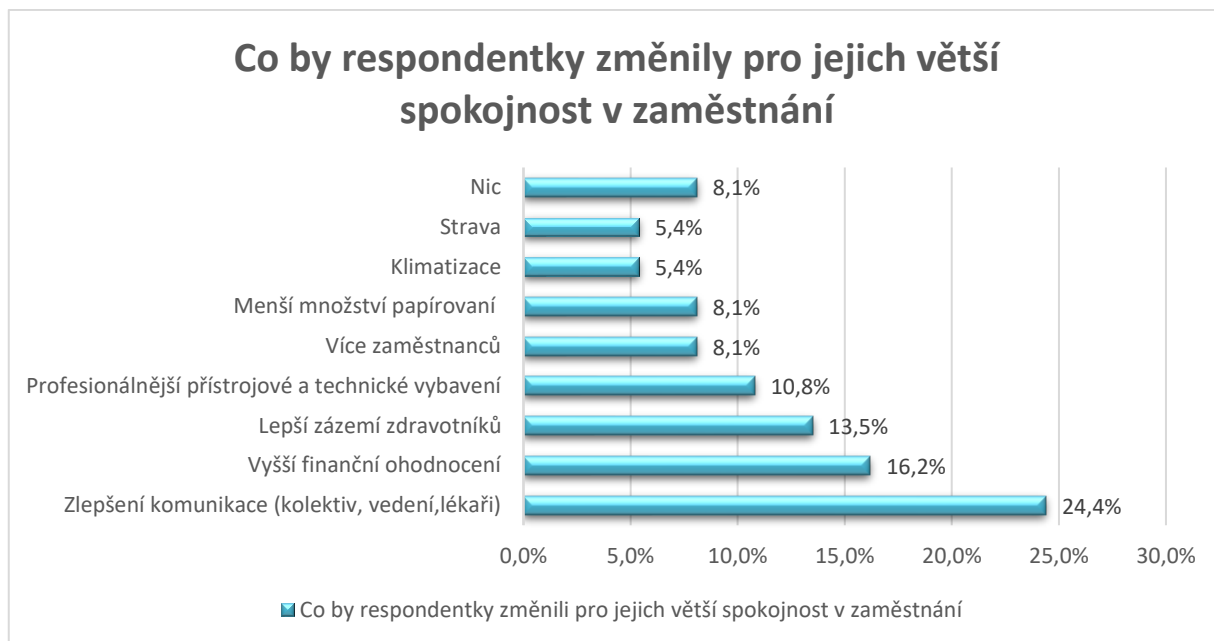
Otázka číslo 23: Je pro vás jednoduché přizpůsobit se novým metodám v zaměstnání?



Obrázek 25 - Nové metody ve zdravotnictví

Obrázek 25 znázorňuje, zda je pro respondentky jednoduché se přizpůsobit novým metodám ve zdravotnictví. 21 respondentek odpovědělo, že se přizpůsobují snadno (56,9 %). Tři respondentky odpověděly, že pro ně není jednoduché se přizpůsobovat novým metodám ve zdravotnictví (8,1 %).

Otázka číslo 24: Kdybyste mohla v praxi na oddělení něco změnit k vaší spokojenosti, co by to bylo?



Obrázek 26 - Spokojenost v zaměstnání

Obrázek 26 znázorňuje, co by respondentky ve své praxi na oddělení změnilly k jejich větší spokojenosti. 9 respondentek by k jejich větší spokojenosti zlepšilo komunikaci v kolektivu s vedením a s lékaři (24,4 %). Respondentky také zmínily zvýšení finančního ohodnocení a lepší zázemí na oddělení. Respondentky by v profesi dále potěšilo nové profesionálnější přístrojové a technické vybavení a větší množství zaměstnanců v profesi a ve zdravotnictví obecně.

4 DISKUZE

Tato kapitola se zabývá zhodnocením a porovnáním výsledků, které vycházejí z dotazníkového šetření, s jinými výzkumy, s literaturou, ale také s bakalářskými či diplomovými pracemi zabývajícími se tématem pracovní spokojenosti porodních asistentek se svojí profesí.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit spokojenost porodních asistentek s profesí po deseti letech praxe. Zkušenosti porodních asistentek byly zjišťovány pomocí dotazníkového šetření v podobě otázek týkajících se možných faktorů, které ovlivňují jejich práci. Specifické šetření podstoupilo 37 porodních asistentek a test obsahoval 24 otázek.

Pracovní spokojenost v profesi porodní asistence zkoumají a hodnotí odborníci mnoha zemí. Studie probíhaly ve Švýcarsku, Íránu, Etiopii, Švédsku, Austrálii, České republice, Itálii, Polsku, Portugalsku a Slovensku, také v Singapuru a Jižní Koreji. Studie byly prováděny formou rozhovorů a dotazníků, například pomocí dotazníku WHELM, jenž obsahuje otázky týkající se věku, pohlaví a odpracovaných let v profesi. Jiné průzkumy zajímaly odpovědi na otázky ohledně pracoviště, vztahů s kolegy a vlivu faktorů, které způsobovaly, že porodní asistentky chtěly zůstat v oboru, nebo odejít z profese (Harvie a kol., 2019). Tato bakalářská práce uvádí odpovědi na otázky zaměřené na věk, počet odpracovaných let v profesi, vztahy na pracovišti, spolupráci s lékaři a faktory, které ovlivňují spokojenost porodních asistentek v tomto zdravotnickém povolání.

V otázce číslo 16 respondentky hodnotí vztahy na pracovišti spíše průměrně (54 %), také kladně (32 %). Téměř všechny respondentky se shodly v názoru, že vztahy na pracovišti výrazně ovlivňují jejich spokojenost (94,60 %). Výsledky studie Harviea (2019, str. 3-4) zaznamenaly nespokojenost porodních asistentek především ve vztazích na pracovišti, to byl nejčastější důvod, proč porodní asistentky přemýšlely o odchodu z profese.

Dalším průzkumem byl dotazník s názvem McCloskey/ Mueller Satisfaction Scale použitý v mnohonárodním průřezovém průzkumu, kam byla zařazena i Česká republika. Tento dotazník se skládá z osmi subškál a 31 položek. Hodnotí postoje od nespokojenosti po spokojenost pomocí bodů od 1 do 5. Subškály obsahují otázky zaměřené na spokojenost s odměnami, s plánováním pracovních výkonů, se stavem rovnováhy mezi rodinou a prací, se spolupracovníky, s interakcemi, s pracovními příležitostmi, s pochvalou a uznáním a s odpovědností (Jarošová a kol., 2015).

Podle výsledků Jarošové a kolektivu (2015 str. 5) jsou porodní asistentky nejvíce spokojeny díky dobrým vztahům se spolupracovníky. Ke stejnému závěru došla i studie od Harvie a kolektivu (2019) a tento průzkum. V článku Nedvědové a kolektivu (2017) se staly největší motivací inspirující benefity, pozitivní pracovní prostředí a přátelský kolektiv na pracovišti. Jako problematickou viděly respondentky z průzkumu Jarošové a kolektivu (2015) spokojenost s profesními příležitostmi a nerovnováhou mezi pracovním a rodinným životem (Jarošová a kol., 2015). V tomto zkoumání porodním asistentkám také vadilo neslušné chování klientek (24,3 %), náročné směny a přesčasy (21,6 %) a zbytečná administrativa (16,2 %).

Otázka 11 se zabývala důvody, proč respondentky přemýšlí o změně povolání. Nejčastějšími se ukázaly být finanční důvody (30 %). Stejnou příčinu uvádí i studie Jarošové a kol (2015). Nedostatečné finanční ohodnocení a velké pracovní vytížení popisoval také článek od Nedvědové a kolektivu (2017, str.651).

V této bakalářské práci se otázka číslo 20 soustředila na motivaci respondentek ke spokojenosti v této zdravotnické specializaci. Nejčastější odpovědí byl dobrý pracovní kolektiv (73 %), odpovídající finanční ohodnocení (67 %), ale také uspokojení ze samotné práce, z povolání porodní asistentky (51,4 %). Ke stejnému závěru dospěla studie Harviea (2019, str. 3-4), tedy největší motivací ke spokojenosti v profesi porodní asistentky se ukázala být láska k oboru (Harvie a kol., 2019).

K podobným tématům na toto téma se řadí bakalářská práce z Vysoké školy polytechnické v Jihlavě, kterou na téma „Spokojenost porodních asistentek se svojí profesí“ napsala **Aneta Jelenková** (2018). K dalším pracím se řadí také diplomové práce od **Bc. Lenky Vobořilové** (2021) s názvem „Hodnocení spokojenosti porodních asistentek při výkonu profese“. K další podobné práci patří disertační práce od **Mgr. Daniely Nedvědové** (2018) na téma „Pracovní spokojenost porodních asistentek-mezinárodní komparační studie“.

První otázka na věk respondentek měla různé určení. Tato bakalářská práce zachytila ženy v jiném věkovém rozmezí, mezi 40-50 lety (43 %) a mezi 30-40 lety (41 %), zatímco bakalářská práce Anety Jelenkové (2018, str. 26) zkoumá věkové rozmezí 21–30 let (55 %) a dále pak 31–40 let (20 %).

Otázka, která se zabývala délkou praxe respondentek byla tázána i v ostatních pracích. Na porodní asistentky s desetiletou a delší praxí s výsledkem: nejvíce porodních asistentek vykonávalo svou praxi už 10 až 20 let (48,7 %), následovalo rozmezí 20–30 let (32,4 %)

a nejméně respondentek v oboru bylo 30-45 let (18,9 %). V bakalářské práci A. Jelenkové (2018, str. 29) měly největší zastoupení mladé respondenty s praxí kratší než 5 let, tak odpovědělo 55 z nich. Dobu 5-10 let odsloužilo 8 respondentek a praxi delší než 10 let mělo 37 respondentek. V diplomové práci L. Vobořilové (2021, str.35) měly největší zastoupení porodní asistentky, která v profesi byly 11-15 let a nejméně zastoupení bylo v rozmezí 31 let a více.

Otázka číslo 6 se zaměřovala na pracoviště, na oddělení, kde respondenty vykonávají svoji profesi porodní asistentky. V tomto průzkumu nejvíce respondentek pracuje na porodním sále 41 %, na gynekologickém oddělení 35 %, na oddělení šestinedělí 19 % a v ambulantní péči 5 %. Podobné zastoupení měla ve výzkumu také A. Jelenková (2018, str.28), nejsilněji měla zastoupený také porodní sál (41 %), gynekologické oddělení 18 %, oddělení šestinedělí 17 % a v ambulantní péči 11 %. V disertační práci D. Nedvědové (2018, str.68) vyplývá, že největší zastoupení bylo také na porodních sálech a oddělení šestinedělí a nejmenší počet porodních asistentek pracovalo na novorozeneckém oddělení. Z porovnání vyplývá, že většina respondentek vykonává svou profesi porodní asistentky nejvíce na porodním sále a nejméně v ambulantní sféře či novorozeneckém oddělení.

Otázka číslo 10 se tázala, zda respondenty někdy přemýšlely nad změnou své profese porodní asistentky. Z tohoto šetření odpovědělo 27 respondentek, že by svoji profesi nezměnily (73 %), ale našlo se i 10 (27 %) respondentek, které uvažovaly nad změnou povolání porodní asistentky. V bakalářské práci A. Jelenkové (2018, str.32) by svou profesi porodní asistentky neměnilo 51 respondentek (51 %). Na odpověď spíše ne odpovědělo 37 respondentek (37 %). Odpověď spíše ano zvolily 4 respondenty (4 %). Respondentek, které odpověděly, že by svoji profesi změnily, je 5 (5 %) a odpověď nedokážu posoudit si vybraly 3 respondenty. (3 %).

Graf číslo 14 znázorňoval, jak jsou respondenty spokojené se svým finančním ohodnocením. Respondentek, které odpověděly, že jim jejich finanční ohodnocení vyhovuje, je 19 (51 %), 18 respondentek odpovědělo, že jim jejich finanční ohodnocení nevyhovuje (49 %). V bakalářské práci A. Jelenkové (2018, str.31) na otázku, zda jsou dostatečně platově ohodnoceny, odpovědělo 7 respondentek, že jejich platové ohodnocení je dostatečné (7 %). Odpověď spíše ano zvolilo 30 respondentek (30 %). Na odpověď spíše ne odpovědělo 39 respondentek (39 %). 24 respondentek odpovědělo, že s platovým ohodnocením nejsou dostatečně spokojeny. Při porovnání odpovědí se v mé bakalářské práci spokojenost a nespokojenost s platovým ohodnocením vyrovnává, o 1 respondentku vede spíše spokojenost s platovým ohodnocením,

zatímco v bakalářské práci A. Jelenkové (2018, str.31) je většina respondentek výrazně nespokojena s platovým ohodnocením. V disertační práci D. Nedvědové (2018, str. 110) popisuje, že porodní asistentky v České republice jsou s platovým ohodnocením spokojeny průměrně, nejsou s platem ani spokojeny ani nespokojeny. V diplomové práci L. Vobořilové (2021, str. 41) byl plat porodními asistentkami spíše hodnocen nespokojeně než spokojeně.

Otázka číslo 20 se zaměřovala na to, co respondentky v zaměstnání nejvíce motivuje? Měly na výběr z více možností, do kterých bylo zařazeno finanční ohodnocení, pracovní doba, dobrý kolektiv, samotná práce (povolání), kariérní růst, benefity a odměny. Největší zastoupení v možnostech měl dobrý kolektiv na pracovišti, tak odpovědělo 27 respondentek (73 %), 25 respondentek ovlivňuje finanční ohodnocení (67,6 %). 19 respondentek (51,4 %) odpovědělo, že jejich největší motivací je skutečnost, že je práce v oboru baví, že jim přináší uspokojení. Pracovní doba ovlivňuje v motivaci 10 respondentek (27 %). Respondentky, které ovlivňují v motivaci možnosti benefitů a odměn, jsou 4 (10,8 %). Kariérní růst nebyl ani jednou ze 37 respondentek zmíněn. V bakalářské práci A. Jelenkové (2018, str.34) se respondentek tázala, co je na jejich povolání pozitivního a přináší jim radost v zaměstnání. Nejčastější odpovědí respondentek byla možnost stát u zrodu nového života, na ni odpovědělo 37 respondentek. Druhou nejčastější odpovědí byla důležitost povolání a pocit užitečnosti, odpovědělo 27 respondentek. Respondentek, které odpověděly, že radost v povolání jim přináší spokojenost pacientek a rodiček, je 17 a 9 respondentek odpovědělo, že jejich pozitivitu v povolání přináší péče o novorozence. Zbýlých 10 respondentek odpovědělo, že na jejich povolání je pozitivní vše, nebo odpověděly, že na jejich povolání není nic pozitivního. V disertační práci D. Nedvědová (2018, str.83) popisuje, že porodní asistentky z České republiky jsou nejvíce spokojeny se sociálním kontaktem se svými spolupracovníky a možností spolupracovat s odborníky z jiných oborů v praxi.

Otázka číslo 24 zjišťovala, co by ve své praxi na oddělení respondentky změnilo k lepší spokojenosti. V mé diplomové práci chtěly respondentky zlepšit komunikaci v kolektivu, s vedením a s lékaři, tak se vyjádřilo 9 respondentek (24,4 %). Větší spokojenost by zajistilo lepší platové ohodnocení 6 respondentkám (16,2 %). Respondentek, kterým by větší spokojenost vyvolalo vylepšené zázemí na oddělení, bylo 5 (13,5 %). 4 respondentky (10,8 %) by chtěly profesionálnější přístrojové a technické vybavení. Respondentky, které odpověděly, že by na oddělení zmenšily k jejich větší spokojenosti v zaměstnání množství papírování a tvorbu dokumentů, jsou 3 (8,1 %). Tři respondentky

(8,1 %) zastávají názor, že pro lepší spokojenost na pracovišti je potřeba více zaměstnanců. Dvě respondentky zmínily lepší stravu v zaměstnání, což tvoří 5,4 % dotázaných. Za možnost klimatizace na oddělení se přimlouvaly také 2 (5,4 %). Respondentky, které by v jejich praxi na oddělení k větší profesní spokojenosti nic neměnily, jsou 3 (8,1 %). Také v bakalářské práci A. Jelenkové (2018, str. 35) se objevila otázka (číslo 10), zda je něco, co by chtěly respondentky na svém povolání změnit. Převažovala změna v platovém ohodnocení, kdy odpovědělo 63 respondentek. Další žádoucí změnou, které by respondentky v povolání uvítaly, je chování některých lékařů a pacientek, odpovědělo 20 respondentek. Respondentek, které by na svém povolání změnily zbytečné papírování a administrativu, je 10. Dále 4 respondentkami byla zmíněná snaha o rozšíření kompetencí porodních asistentek. 3 respondentky uvedly jiné odpovědi: nedostatek personálu, zlepšit vše na oddělení, ale také tam byla odpověď nic. Z tohoto porovnání vyplývá, že nejvíce respondentek ve svém povolání má problém s platovým ohodnocením, chováním a komunikací v kolektivu, s vedením a lékaři. Problém vnímaly i v komunikaci s pacientkami a rodičkami, ale také v množství práce s dokumentací a papírováním.

Ve zdravotnictví je důležité zkoumat, znát a snažit se zmenšovat pracovní nespokojenost zdravotních sester. Z průzkumného šetření vyplývá, že nespokojenost, kterou porodní asistentky nejvíce vnímají, zapříčiňuje neslušné chování klientek, náročné směny a přesčasy, špatný kolektiv, zbytečné papírování a zvýšená tvorba dokumentace. Z dotazníkového šetření také vyplývá, že většina respondentek není spokojená s finančním ohodnocením, nemotivuje k obětavé práci a narušuje spokojenost v zaměstnání. Největším problémem ve zdravotnictví je nedostatek zaměstnanců, který nutí zaměstnance k následným přesčasům a dále vyvolává nedostatek volna a dovolených.

Z průzkumného šetření a zjištěných výsledků vyplývá, že respondentky nejvíce v zaměstnání pozitivně ovlivňují dobré vztahy na pracovišti v kolektivu, s lékaři a vedením, ale také vstřícné podmínky při sjednávání volna a dovolených, aby respondentky měly možnost být se svými rodinami. Také je v zaměstnání velmi důležité jejich finanční ohodnocení, odměny a benefity, ale i zázemí na oddělení, kde pracují a odpočívají. Silnou motivací pro většinu respondentek je především samotná práce, povolání porodní asistentky, které s radostí vykonávají na všech gynekologicko-porodnických odděleních.

5 ZÁVĚR

Tato práce je rozdělena do dvou částí: na část teoretickou a část průzkumnou. Cíle práce byly splněny.

Teoretická část je zaměřena především na porodní asistentku, uvádí mezinárodní definici porodní asistentky, profesní organizace porodní asistence, vzdělání a kompetence porodní asistentky. Dále se v teorii zaměřuji na pracovní spokojenost a nespokojenost a následnou motivaci k výkonu povolání porodní asistence.

Průzkumná část je zaměřena na sběr informací profesní spokojenosti porodních asistentek se svojí profesí po deseti letech v praxi.

Dle zhodnocených výsledků získaných dat pomocí dotazníkového výzkumu bylo zjištěno, že nejvíce porodních asistentek vykonává svou profesi na specializovaných pracovištích 10 až 20 let. Nejčastěji pracují na porodním sále a gynekologickém oddělení. Jejich spokojenost podle zhodnocených získaných dat nejvíce ovlivňuje finanční ohodnocení, vztahy v pracovním kolektivu na oddělení, s vedením i s lékaři, ale také kvalitní zázemí zdravotníků a modernější přístrojové a technické vybavení. Problémem každodenní praxe zůstává neslušné chování klientek/pacientek, náročné směny a přesčasy, nízké finanční ohodnocení, zbytečné papírování a zvýšené požadavky na tvorbu dokumentace.

Některé věci by porodní asistentky rády zlepšily, aby se jim lépe pracovalo. Faktem však zůstává, že na odborných pracovištích obětavě pracují zkušené porodní asistentky, kterým je jejich povolání silnou motivací k jejich osobní i profesní spokojenosti.

6 POUŽITÁ LITERATURA

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978- 80-247-5258-7.

BLATNÝ, Marek, *Psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3462-3.

ČOPÍKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ, 2015. Řízení lidských zdrojů. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 254 s. ISBN 978-80-248-3829-8.

DUŠOVÁ, Bohdana, Martina HERMANNOVÁ, Eva JANÍKOVÁ a Radka SALOŇOVÁ. *Edukace v porodní asistenci*. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-271-0836-7.

Grylka-Baeschlin, S., Aeberli, R., Guenthard-Uhl, B., Meier-Kaeppli, B., Leutenegger, V., Volken, T., and Pehlke-Milde, J. 2022. *Job satisfaction of midwives working in a labor ward: A repeat measure mixed-methods study*. European Journal of Midwifery, pp.1-11. [cit. 2022 - 04 - 04] Dostupné z: [Job satisfaction of midwives working in a labor ward: A repeat measure mixed-methods study \(europeanjournalofmidwifery.eu\)](https://www.europeanjournalofmidwifery.eu)

Harvie, Karina, Sidebotham Mary, Fenwick Jennifer. *Australian midwives' intentions to leave the profession and the reasons why*. 2019. Women and Birth. ISSN 1871-5192. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187151921831624X>

Home. Europeanmidwives.com [online].2022. [cit.2022 – 03 - 23]. Dostupné z: <https://www.europeanmidwives.com/home>

Jarsova, Darja & Gurkova, Elena & Palese, Alvisa & Godeas, Gloria & Ziaková, Katarína & Song, Mi & Lee, Jongwon & Cordeiro, Raul & Chan, Sally & Babiarczyk, Beata & Fraś, Małgorzata & Nedvedova, Daniela. 2015. *Job satisfaction and leaving intentions of midwives: Analysis of a multinational cross-sectional survey*. Journal of Nursing Management. 24. 10.1111/jonm.12273. [cit. 2022 - 04 - 04] Dostupné z: [Job satisfaction and leaving intentions of midwife.pdf](#)

Kdo je porodní asistentka a jak se stát porodní asistentkou? *Mzcr.cz* [online]. 2021. [cit.2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/kdo-je-porodni-asistentka-a-jak-se-stat-porodni-asistentkou>.

Khavayet F, Tahery N, Alizadeh Ahvazi M, Tabnak A. *Průzkum pracovní spokojenosti mezi porodními asistentkami pracujícími v nemocnicích*. Journal of Midwifery and Reproductive Health. 2018; 6(1): 1186-1192. DOI: 10.22038/jmrh.2017.9943

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-726-1288-8.

LAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

MCGRATH, James a Bob BATES. *89 nejdůležitějších manažerských teorií pro praxi*. Přeložil Hana ŠKAPOVÁ. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-382-3.

MEDLÍKOVÁ, Olga. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3005-4.

MELLANOVÁ, Alena. *Psychosociální problematika v ošetrovatelské profesi*. Praha: Grada Publishing, 2017. Sestra. ISBN 978-80-247-5589-2.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.

NEDVĚDOVÁ, Daniela, Bohdana DUŠOVÁ a Darja JAROŠOVÁ. Job satisfaction of midwives: A literature review. Central European Journal of Nursing and Midwifery [online]. 2017, 8(2), 650 - 656 [cit. 2022 - 04 - 04]. ISSN 2336 - 3517. Dostupné z: <https://periodika.osu.cz/ojs/index.php/cejnm/article/view/58/20>

O nás. *Ckpa.cz* [online]. 2022. [cit.2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/ckpa/o-nas.html>.

O nás. *Unipa.cz* [online]. 2022. [cit.2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.unipa.cz/o-nas/>

PATHÉ, Nicole. *Bud'te v práci spokojenější*. Přeložil Magdaléna POMIKÁLKOVÁ. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1383-5.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. Psyché. ISBN 978-80-247-5646-2.

PLEVOVÁ, Ilona. *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3871-0.

POKORNÁ, Andrea, Dana DOLANOVÁ, Veronika ŠTROMBACHOVÁ, Petra BŮŘILOVÁ, Jana KUČEROVÁ a Jan MUŽÍK. *Management nežádoucích událostí ve zdravotnictví: metodika prevence, identifikace a analýza*. Praha: Grada Publishing, 2019. Sestra. ISBN 978-80-271-0720-9.

PROCHÁZKA, Martin. *Porodní asistence*. Praha: Maxdorf, [2020]. Jessenius. ISBN 978-80-7345-618-4.

Sim-Sim, Margarida, Zangão Otília, Barros Maria, Frias Ana, Dias Hélia, Santos Anabela a Aaberg Vicki. *Midwifery Now: Narratives about Motivations for Career Choice*. Education Sciens. 2022, 12, 243. [cit. 2022-04-04] Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/educsci12040243>

ŠIKÝŘ, Martin, 2014. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, Manažer. 200 s. ISBN 978-80-247-5212-9

ŠIKÝŘ, Martin, 2016. Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, Manažer, 208 s. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠPIRUDOVÁ, Lenka. *Doprovázení v ošetrovatelství II: doprovázení sester sestrami, mentorování, adaptační proces, supervize*. Praha: Grada Publishing, 2015. Sestra. ISBN 978-80-247-5711-7.

URBAN, Jan, 2013. Management lidských zdrojů. Praha: Ústav práva a právní vědy. Právo – edice pro právo a management. 152 s. ISBN 978-80-905247-4-3.

URBAN, Jan, 2017. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada. Manažer. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

VÁCLAVÍKOVÁ, Klára a Radka KOZÁKOVÁ. *Mobbing experienced by general nurses and related factors: a scoping review*. 2021. Central European Journal of Nursing and Midwifery. 12 (2), 385–392. Dostupné z: <https://cejnm.osu.cz/pdfs/cjn/2021/02/01.pdf>

VÁGNEROVÁ, Marie. *Obecná psychologie: dílčí aspekty lidské psychiky a jejich orgánový základ*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3268-1.

VÁCHAL, Jan a Marek VOCHOZKA. *Podnikové řízení*. Praha: Grada, 2013. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4642-5.

VÉVODA, Jiří. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2013. Sestra. ISBN 978-80-247-4732-3.

Vyhláška č. 55/2011 Sb. Vyhláška o činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. *Zakonyprolidi.cz* [online]. 2019. [cit. 2022 - 02 - 20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55>.

Who we are. *Internationalmidwives.org* [online]. 2022. [cit.2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.internationalmidwives.org/about-us/international-confederation-of-midwives/>

Zákon č. 96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů. *Zakonyprolidi.cz* [online] 2022. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

ZÍTKOVÁ, Marie, Andrea POKORNÁ a Erna MIČUDOVÁ. *Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi: pro staniční a vrchní sestry*. Praha: Grada Publishing, 2015. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-5094-1.

7 PŘÍLOHY

7.1 Příloha A – Dotazníkové šetření

DOTAZNÍK

Vážená porodní asistentko,

jmenuji se Natálie Tomanová a jsem studentkou 3. ročníku v oboru Porodní asistentka Fakulty zdravotnických studií Univerzity Pardubice.

Ráda bych Vás požádala o vyplnění anonymního dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce na téma „Spokojenost porodních asistentek se svojí profesí po 10 letech v praxi“.

Děkuji za Váš čas strávený při vyplňování dotazníku.

1. Kolik je vám let? (prosím uveďte)

2. Váš rodinný stav:

- e) svobodná
- f) družka
- g) vdaná
- h) rozvedená

3. Pečujete o dítě/děti?

- c) ano – přejděte na otázku č.4
- d) ne – přejděte na otázku č.5

pokud ano napište prosím věk dítěte/dětí: _____

4. Myslíte si, že péče o dítě/děti významně ovlivňuje vaši profesní spokojenost?

5. Kolik let pracujete v oboru? (prosím uveďte)

6. Vaše pracoviště je:

- f) ambulantní péče
- g) gynekologické oddělení
- h) oddělení šestinedělí
- i) porodní sál
- j) jiné _____

7. Jak dlouho jste na daném pracovišti? (prosím uveďte)

8. Pracujete na pozici:

- e) praktická sestra
- f) všeobecná sestra
- g) porodní asistentka
- h) staniční sestra
- i) jiné: _____

9. Z jakého důvodu jste si vybrala obor porodní asistence?

10. Přemýšlela jste někdy o změně povolání?

- c) pokud ano – přejděte na otázku č.11
- d) pokud ne – přejděte na otázku č.12

11. Z jakého důvodu jste přemýšlela o změně povolání?

12. Vzděláváte se i nadále ve svém oboru ve volném čase?

- c) ano – přejděte na otázku č.13
- d) ne – přejděte na otázku č.14

13. Jakým způsobem se dále vzděláváte?

14. Vyhovuje vám vaše finanční ohodnocení?

- a) ano
- b) ne
- c) jiné: _____

15. Jak hodnotíte vaši spokojenost s vyhověním požadavků volna a dovolených?

- d) kladně
- e) průměrně
- f) záporně
- g) jiné: _____

16. Jak hodnotíte vztahy na pracovišti, ovlivňuje to vaši pracovní spokojenost?

17. Jak hodnotíte spolupráci s lékaři v praxi?

18. Jak ovlivňuje vaši profesní spokojenost styl vedení oddělení (staniční, vrchní)?

19. Co byste chtěla změnit na vašem zázemí na oddělení?

20. Co si myslíte, že nejvíc ovlivňuje vaši motivaci v zaměstnání? (lze zaškrtnout více možností)

- g) Finanční ohodnocení
- h) Pracovní doba
- i) Dobrý kolektiv
- j) Samotná práce (povolání)
- k) Karierní růst
- l) Benefity, odměny
- m) Jiné: _____

21. Co si myslíte, že nejvíc ovlivňuje vaši nespokojenost v zaměstnání?

22. Jak hodnotíte posun ve vaší profesi od začátku své kariéry?

23. Je pro vás jednoduché přizpůsobit se novým metodám v zaměstnání?

24. Kdybyste mohla ve vaší praxi na oddělení něco změnit k vaší spokojenosti, co by to bylo?

Mockrát děkuji za vyplnění dotazníku.