

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Filozofická fakulta**  
Katedra psychologie

**Spiritualita a pracovní spokojenost u všeobecných  
sester pracujících v oblasti psychiatrické péče**

Spirituality and job satisfaction among registered nurses working in  
psychiatric care



Bakalářská diplomová práce

Autor: **Matouš Belšan**

Vedoucí práce: **Mgr. Klára Machů, Ph.D.**

Olomouc

2024

Na prvním místě bych velmi rád poděkoval především vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Kláře Machů, PhD. za odborné, lidské a spirituální vedení, mnohá uzemnění v peklo-připomínajících okamžicích a božské rady a soudy. Dále patří mé díky PhDr. Martinu Seitlovi, PhD. a jeho týmu za poskytnutí výzkumných metod, které i mě učinily spokojeným. V neposlední řadě velmi děkuji Mgr. Denisovi Veselému, bez jehož zapojení při vytváření testové baterie by práce nebyla možná a ani tolik veselá. Vřelé a upřímné díky a díky patří rovněž mým rodičům Gábině a Tomovi a mé sestře Luce za neutuchající podporu a důvěru, kterou bych já jinak ztratil. A děkuji i kolegyni Tereze Škárkové za noci dlouhé konzultace a (přehnaně) kritické připomínky, bez kterých by však tato práce nebyla kompletní (vznikla by rychleji).

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma *„Spiritualita a pracovní spokojenost u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče“* vypracoval samostatně, pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne:

Podpis:

# Obsah

<b>ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>7</b>
<b>1 Spiritualita a religiozita .....</b>	<b>8</b>
1.1 Spiritualita .....	8
1.2 Religiozita .....	13
1.3 Spiritualita a religiozita.....	13
1.4 Nenáboženská spiritualita.....	14
1.5 Spiritualita na pracovišti .....	16
1.6 Možnosti zkoumání spirituality .....	19
<b>2 Pracovní spokojenost .....</b>	<b>20</b>
2.1 Pracovní spokojenost v historické perspektivě .....	20
2.2 Vymezení pracovní spokojenosti jako postoje .....	22
2.3 Teorie pracovní spokojenosti.....	23
2.4 Měření pracovní spokojenosti .....	25
2.5 Koreláty pracovní spokojenosti .....	27
<b>3 Spiritualita a pracovní spokojenost všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče.....</b>	<b>29</b>
3.1 Profese všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče.....	29
3.2 Spiritualita v profesi všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče .....	31
3.2.1 Spirituální well-being a coping .....	31
3.2.2 Spirituální péče .....	33
3.3 Pracovní spokojenost všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče .....	34
3.4 Souvislosti spirituality a pracovní spokojenosti .....	35
<b>EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>38</b>
<b>4 Výzkumný problém a cíle výzkumu.....</b>	<b>39</b>
4.1 Formulace hypotéz výzkumu .....	40
<b>5 Typ výzkumu a použité metody .....</b>	<b>42</b>
5.1 Testové metody .....	42
5.1.1 Expressions of Spirituality Inventory Revised (ESI-R).....	42
5.1.2 The Job Descriptive Index a The Job in General (JDI a JIG) .....	45
<b>6 Výzkumný soubor .....</b>	<b>47</b>
<b>7 Sběr dat.....</b>	<b>49</b>
7.1 Ochrana soukromí a etické aspekty výzkumu .....	49
<b>8 Analýza dat.....</b>	<b>51</b>
8.1 Reliabilita ESI-R.....	53

8.2	Reliabilita JDI a JIG .....	53
8.3	Testování hypotéz výzkumu .....	54
8.4	Zhodnocení ověření hypotéz .....	59
<b>9</b>	<b>Diskuse .....</b>	<b>61</b>
<b>10</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>69</b>
<b>11</b>	<b>Souhrn.....</b>	<b>71</b>
	<b>LITERATURA.....</b>	<b>75</b>
	<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>85</b>

## Úvod

Zdánlivě dva velmi odlišné koncepty se v poslední době zdají být propojeny. Spiritualita, jakožto fenomén z podstaty starý i nový, představující transcendentální, existenciální, fenomenologickou či religiózní formu bytí, začíná i v pracovním prostředí opět nabývat na mylně ztracené důležitosti. Pracovní spokojenost je naproti tomu velmi specifickým aspektem a doménou života každého z nás; práci strávíme většinu naší existence, jedná se tudíž o něco, co má ve většině více než pouze finanční rozměr. Respektováním rozličných rozměrů práce můžeme ovlivnit spokojenost nás všech, dále pozitivní postoj k práci nám může napomoci akceptovat tuto celoživotní snahu jako naší právoplatnou a chtěnou součást, rovněž můžeme v obecném měřítku přispět ke zkvalitnění služeb.

Spiritualita je pro některé důležitou osobní doménou, proč ji tedy z pracovního prostředí vyjímat, když se může jednat o jeho součást? Navíc, je vůbec možné teoreticky oddělovat pracovní a běžný život, když jsme stále tytéž osoby v rámci obou? Nutno vymezit, že ve své práci rozumím spiritualitě jako koncepčně nadřazené náboženství, tyto termíny nepovažuji nikterak za zaměnitelné a synonymní; proto na pojmy náboženství a religiozita nenarazíte v tomto textu často.

Souvislost mezi spiritualitou a pracovní spokojeností bychom mohli hledat ve většině, ne-li všech, pracovních prostředích. V této práci se však snažím o nalezení a popsání onoho vztahu v prostředí psychiatrickém, konkrétně u všeobecných sester v něm se nacházejících bez ohledu na to, zda mají psychiatrickou specializaci či nikoliv. Z mé vlastní zkušenosti se domnívám, že by spiritualita mohla být ve zmíněném prostředí velmi významným zdrojem, který má pozitivní dopady nejen na jedince, nýbrž i na jeho okolí. Určité spirituální útržky jsou v daném prostředí patrné například v rámci holistické péče o pacienty, jehož nedílnou součástí je péče spirituální, rovněž se jedná o formu copingu a jednu z forem well-beingu (jak u pacienta, tak u sestry). Zahraniční výzkumy potvrzující souvislost spirituality a pracovní spokojenosti již existují, jedná se například o výzkum Clarkové et al. (2007), Lazara (2010) nebo Jinové et al. (2017).

V pracovním prostředí je spiritualita adresována pod pojmem spiritualita na pracovišti (zohledňování spirituálních potřeb organizací), její pozitivní vztah byl prokázán k osobní spiritualitě, životní spokojenosti, pocíťované naději, efektivnější

týmové spolupráci (Van der Walt & De Klerk, 2014) nebo právě pracovní spokojenosti (Van der Walt & de Klerk, 2014; Garg, Punia & Jain, 2019; Sony & Mekoth, 2019; Astuti, Maryati, & Harsono; 2020). Pracovní spokojenost rovněž vykazuje vztah k životní spokojenosti, dále k vyšší míře zdraví a nižšímu riziku syndromu vyhoření (Fritzsche & Parrish, 2005).

Prezentované závěry se jeví jako velmi využitelné a podnětné nejen pro budoucí výzkum, nýbrž i pro praxi. Obecným problémem je však značná kulturní determinace chápání pojmu spiritualita, což se může projevat i na jeho vlivu. V České republice je zájem o souvislost konstruktů a její možné využití minimální, právě proto je důležité ze všeho nejdříve ověřit prezentovaný vztah i v rámci české populace všeobecných sester v psychiatrickém prostředí. Může se totiž prokázat negeneralizovatelnost výsledků zahraničních výzkumů. Jestliže se však výsledky budou se zahraničními shodovat, bude se jednat o zásadní důkaz pro opodstatněnost adresování spirituality na pracovišti, případně dopadu pracovní spokojenosti na spiritualitu a tím pádem osobní život, například v kontextu životní spokojenosti či mezilidských vztahů.

Cílem této práce je tedy prozkoumat spiritualitu a pracovní spokojenost u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče, konkrétně ve státních psychiatrických nemocnicích, na psychiatrických odděleních a klinikách napříč Českou republikou. Poté se pokusím objasnit případně nalezené korelační vztahy a navrhnout možné směřování budoucího výzkumu, který je v této problematice nezbytný.

# TEORETICKÁ ČÁST

# 1 Spiritualita a religiozita

Spiritualita je pojmem v současné době běžně užívaným, zároveň se jedná i o fenomén se značnou akademickou pozorností. Navzdory jeho částečné jednoznačnosti je uchopení teoretické i praktické značně problematické: psychologie náboženství (a spirituality) narazila v nedávné době na další bariéru v oblasti jejích fundamentálních pojmů. Krom stále nekončící diskuse ohledně definice termínu *náboženství* se objevila diskuse totožná, a to právě na téma *spiritualita*.

V této kapitole je přiblíženo současné chápání termínu spiritualita, je brán zřetel na náboženský kontext (pojednání o termínu *religiozita*) a následně vymezení pozice spirituality právě vůči religiozitě. Blíže je rozpracováno téma nenáboženské spirituality a role spirituality v pracovním prostředí.

## 1.1 Spiritualita

V prostředí evropského a amerického vědního diskurzu se spiritualitě rozumí jako slovu, které vzešlo z ortodoxně křesťanského prostředí. Jak uvádí Němečková (2015), při vymezování etymologie pojmu začneme u latinského pojmu *spirare*, jenž je úzce spojen s dechem/dýcháním v tom smyslu, že přetrvává-li v těle dech, je v něm rovněž přítomen duch či duše. Další souvislost s dechem nalezneme, jestliže se ohlédneme zpět k samým základům křesťanství. V řecké Bibli se setkáme s pojmem *pneuma*, ten označuje jednak ducha (míněno Ducha božího, nikoliv lidskou duši), rovněž vzduch či dech; jeho latinským překladem je slovo *spiritus* (Němečková 2015; Wulff, 1997). Tento latinský termín můžeme podle Říčana (2007) dokonce přeložit právě jako dech boží, ve zmíněném kontextu pak odvozené spiritualitě lze porozumět jako vliv/působení Ducha božího na jedince. Uváděná konexe ke křesťanské tradici je důvodem, proč bychom měli mít na paměti etnocentrickou stránku těchto pojmů. V jinak nábožensky orientovaných kulturách se může totiž stát tento pojem značně zavádějícím. Kontext vzniku termínu byl ovlivněn dualistickým pojetím světa, jenž byl příznačný pro tehdejší teologii; dualistickým pojetím je rozuměno rozdělení věcí/jevů/fenoménů na materiální a nemateriální (dualita „tělo versus duch“), přičemž na spiritualitu je nahlíženo právě jako na striktně nemateriální záležitost. Toto rozdělení však není typické pro např. východní filosofie, kde často dochází k prolínání těchto dvou pólů (Hood et al., 2018; Němečková, 2015; Wulff, 1997).



Říčan (2007) poukazuje na fakt, že pojem spiritualita nemá tak rozsáhlou historii, jak by se mohlo zdát, i proto máme problém s jeho definováním. Pojem spiritus byl sice pro teologii a západní společnost dlouhodobě běžný, nicméně spiritualita, jež má jako termín značně odlišný význam, začala být užívána v již nezanedbatelné míře až ze začátku 20. století. Ve 30. letech začal být Jezuity vydáván francouzský *Dictionnaire de spiritualité*, který si kladl za cíl uvést vztah mezi teologií (náboženskou doktrínou) a duchovními (spirituálními) zážitky na pravou míru. Závěrem se stalo tvrzení, že žitá a osobní komponenta náboženství (*žitá religiozita; lived religiosity*) je výsledkem interakce teologické a duchovní komponenty. Protestanté se při definování spirituality více zaměřovali na jeho mentální stránku, nikoliv zážitkovou. V anglosaském prostředí se nicméně význam spirituality blížil spíše odkazům na nové náboženské a ezoterické názory, značný zde byl také vliv východních náboženství a filosofii přicházejících z asijských částí Commonwealthu (Westerink, 2012). Můžeme tedy pozorovat takto rozdílná pojetí už na začátku 20. století, kdy teprve pojem spiritualita začínal nabývat na společenském významu – do té doby lze říci, že se jednalo o pojem atraktivní čistě pro teologii, ale ani ta mu nekladla značnou váhu.

Pravděpodobně nejdůležitějším z důvodů, proč se pojem spiritualita stal aktuálním, je sekularizace soudobé Západní společnosti, pro kterou je tento jev výlučný, ve zbytku světa jej nepozorujeme (právě naopak). Původní teorie sekularizace Západní civilizace (ze 60. a 70. let minulého století) jsou dnes podle Westerinka (2012) překonány. Původně totiž předpokládaly snižování počtu věřících (jedinců hlásících se k náboženským institucím) jako úměrné nárůstu počtu lidí, kteří se prohlašují za „nevěřící“, tedy lidí náboženství nedbajících. Situace se však ukázala být pouze v procesu „náboženské transformace“, lidé se vzdalují institucionalizovanému náboženství a spíše si vytvářejí náboženství modifikované, sobě vlastní. Westerink (2012, s. 4) tedy podotýká, že „spiritualita se zdá být adekvátním pojmem, který přesně vystihuje fenomén náboženského po náboženství“. Fenomén transformace náboženství potvrzuje i Říčan (2007), jestliže hovoří o sekularizaci jako o pouhé rostoucí averzi vůči církvím. Uvádí, že v 60. letech se ve Spojených státech tento postoj verbalizoval do hesla „*I am not religious, but I am spiritual*“, což vyústilo ve vznik „hnutí“ New Age. Jednalo se o hnutí zdůrazňující právě osobní, individuální a autentickou spiritualitu, očištěnou od dogmat a institucí, pro kterou je charakteristický aspekt vnitřního prožitku (Vojtíšek et al., 2012). New Age měl tedy jistý podíl na rozmachu termínu

spiritualita a toho, co vše lze pod něj zahrnout – tedy vše, co jedinec uzná za vhodné. Nutno dodat, že pojem New Age se již v současném vědeckém diskurzu nepoužívá, nejednalo se totiž o žádné ucelené náboženské hnutí a jeho význam byl často komerčně zneužíván (Pechová, 2011).

Přes vymezení etymologie a historie spirituality se nyní dostáváme k jejím definicím. Vzhledem k důležitosti diskuse, co vlastně psychologie náboženství studuje, jestliže studuje spiritualitu, nalézáme mnoho snah o její univerzální definici. Současná vědecká obec však neakceptovala jediný obecně platný konsenzus, který by uspokojil všechny účastníky diskuse (to mimo jiné konstatuje i Belzen, 2009). Považuji proto za přínosnější nejprve nahlížet na tyto snahy „shora“ – nabízí se nám téměř stejné množství výzkumů o tom, jak je spiritualita napříč zmíněnou vědní disciplínou definována, jako textů se snahou ji definovat. McGinn (1993) analyzoval 35 definic spirituality, přičemž je následně rozdělil do 3 kategorií: teologické, antropologické (založené na lidské přirozenosti a zkušenosti) a historicko-kontextuální (kontext historické zkušenosti konkrétního společenství). Někdy jsou tyto kategorie překládány jako teologické, přírodní a humanistické definice (McGinn 1993). K velmi podobné klasifikaci došel i Spilka (1993; in Moberg, 2002), jeho kategorie definic označil jako 1. orientované na Boha, 2. orientované na svět a 3. humanistické. Rovněž populární rozdělení je na substanční a funkční. **Substanční definice** berou v potaz posvátno nebo jevy související s Bohem, **funkční definice** naproti tomu jsou orientovány na subjektivní lidský prožitek a jeho dopad na člověka (Moberg, 2002). Stríženec (2007, s. 41) dále doplňuje nenáboženské interpretace, které jsou definovány jako „existenciální aspirace jednotlivce nebo společenství a prostředky dosažení těchto aspirací“. Klasifikaci pro tuto práci značně podstatnou uvádím v následujícím odstavci, kde je spiritualita vymezena v kontextu religiozity.<sup>1</sup>

Z historického základu nakonec vyvstává dvojí možné chápání spirituality – spiritualita v užším, nebo širším pojetí (Zinnbauer et al., 1999; Zinnbauer & Pargament, 2005; Pechová, 2011; Šolcová, 2021). **Užší pojetí** předpokládá nadřazenost náboženství a podřazenost spirituality; jinak řečeno, spiritualita vychází z náboženství.

---

<sup>1</sup> Výše uvedeno je pouze několik z více klasifikací, které je možno zde prezentovat. Výčet dalších by nejspíše nebyl pro čtenáře značně přínosný, uvedená rozdělení slouží spíše ilustračně pro pochopení rozličnosti možných přístupů.

Tento postoj zastává například Pargament: „Spiritualita je snahou o hledání posvátna, zatímco náboženství je způsob hledání něčeho významného v životě člověka s pomocí něčeho, co má vztah k posvátnu.“ (Pargament, 1997; in Šolcová, 2021, s. 14). Belzen (2004) zastává stejný názor a hovoří o spiritualitě jako vztahu k transcendentnu, které je nám prezentováno v rámci jednotlivých náboženství. Spiritualita v **širším pojetí** je přesným opakem („I am not religious, but I am spiritual“). Postoj, kdy náboženství je pouze jistým projevem spirituality, spiritualita však náboženství ke své existenci nepotřebuje, zastává například Zinnbauer: spiritualita je definována jako hledání posvátna skupinou nebo jednotlivcem, religiozita je pak hledání posvátna skupinou nebo jednotlivcem, které je realizováno v tradičně posvátném kontextu. Spiritualita zahrnuje mnoho fenoménů, od těch obsažených v rámci tradičních náboženství až po ty, které jsou popsány/prožity/vyhledávány jednotlivcem nebo skupinou mimo rámec sociálně či kulturně definovaných systémů (Zinnbauer & Pargament, 2005). Kalina (2008, s. 267) vymezuje spiritualitu podobně: „Spiritualita je širším a otevřenějším pojmem než vyznávání určitého náboženství či příslušnost ke konkrétní církevní obci.“ Za zajímavá považuji teoretická východiska Novotné (2021), která podporuje širší pojetí přesahem do neuropsychologie; výzkumy naznačují, že spiritualita evolučně předchází religiozitě, jelikož je spojována s evolučně staršími oblastmi v mozku. Nutno podotknout, že současný konsenzus se přiklání spíše na stranu širšího pojetí (Řičan, 2006).

Z uvedených definic se může zdát, že spiritualita předpokládá nějaký vztah k posvátnu, nicméně to by mohla být domněnka nadměru zavádějící. Prezentuji proto další vybrané definice spirituality. Hart (1994; in Zinnbauer & Pargament, 2005) svou definici opírá o prožitek běžné víry a porozumění existenčním otázkám. Elkins, Henderson, Hughes, Leaf & Saunders (1998; in Zinnbauer & Pargament, 2005) definují spiritualitu jako způsob bytí v kontextu transcendentna a subjektivně důležitých hodnot (o sobě, životě a všem pro jedince adekvátním), čímž v Hartově definici pozměňují pojem víra a existenční otázky na snadněji definovatelné konstrukty. Tanyi (2002) redefinuje spiritualitu a snaží se ji vymezit i v kontextu náboženství; jedná se o osobní hledání smyslu/účelu života, které může, ale nemusí, souviset s náboženskými hodnotami a praktikami, cílem je poté dosažení optimálního bytí. Některá psychologizující pojetí se snaží pojmy jako „osobní hledání“ vymezit konkrétněji v již definovaných psychologických pojmech. Například Corveleyn

& Luyten (2005; in Říčan, 2007) nahrazují „osobní hledání“ pojmem motivace a nálady a vymezují tedy spiritualitu jako nálady a motivační síly, které vznikají v reakci na určité systémy symbolů.

Scott (1997; in Zinbaur, Pargament & Scott, 1999) provedl obsahovou analýzu definic spirituality a religiozity a prezentoval 9 kategorií, mezi které bylo možno jednotlivé definice zařadit, přičemž ani jedna z těchto kategorií nijak nevyčnívala nad ostatní. Jedná se tedy o následující: zážitky propojení nebo vztahu; procesy vedoucí k většímu propojení; behaviorální reakce na něco posvátného nebo světského; myšlenkové systémy nebo soubory přesvědčení; tradiční institucionální nebo organizační struktury; příjemné stavy bytí; víra v posvátné, transcendentní atd.; pokusy o transcendenci nebo schopnost transcendence a zájem o existenciální otázky nebo problémy.

MacDonald (2000b) si v reakci na diskuzi ohledně pojmu stanovil otázku, co vlastně je a co naopak není potenciální součástí konceptu spirituality. Prezentoval následující závěry. Zaprvé, spiritualita je multidimenzionální konstrukt zahrnující např. kognitivní, afektivní, behaviorální nebo sociální složku. Zadruhé, spiritualita zahrnuje zkušenosti s nálepkou posvátné, transcendentní, náboženské... Zatřetí, spiritualita je přístupná všem lidem. Začtvrté, spiritualita je nadřazená zvnitřně religiozitě, nejedná se o synonymum náboženství. A zapáté, spiritualita zahrnuje víru v paranormální fenomény. Jeho pojetí je stěžejní pro empirickou část práce.

Problematiku definování termínu spiritualita uzavřeme nevzácným názorem, že veškerá taková snaha je zbytečná a zavádějící. Belzen (2009) ve své úvaze naráží na několik bodů. Psychologie náboženství, ač se spiritualitou pracuje, by se neměla pokoušet o prezentování všeobecné definice, jelikož se nejedná o úkol psychologie, nýbrž jiné vědní disciplíny. To, co by spiritualita měla obsahovat (a tedy definice zahrnovat) je natolik rozličné a občas i protichůdné, že nejspíše nelze zachytit vše. Užíváme-li příliš široké definice spirituality (jak psychologové často dělají), nakonec zahrneme do kategorie „spirituální jedinec“ všechny, bez ohledu na to, zda se jedinec vyjádřil pro, nebo proti; podle těchto definic i jedinci, kteří se žádným způsobem nepovažují za spirituální, jsou jako spirituální zaškatulkováni (jedná se údajně o lidskou přirozenost). Kategorie „spirituální jedinec“ by v závěru neměla smysl, pokud

by zahrnovala každého, jelikož „spiritualita by tak definitivně byla figurou, které by chybělo pozadí...“ (Pechová, 2011, s. 15).

## 1.2 Religiozita

V centru zájmu psychologie náboženství nestojí náboženství jako takové, nýbrž přirozeně jeho psychologický aspekt, tudíž *religiozita* (a/nebo spiritualita, viz podkapitoly níže). Jako religiozitu (z anglického *religiousness*) označujeme vnitřní náboženské prožívání a chování, které je tímto prožíváním ovlivněno. Z čistě praktických důvodů lze někdy toto slovo zaměnit za náboženskost či zbožnost, nicméně ve vědních disciplínách se tyto termíny zásadně neužívají (Říčan, 2007). Němečková (2015) upozorňuje, že původně bylo to, co dnes označujeme za religiozitu nazváno spiritualitou; nicméně termín spiritualita ztratil postupem času svou ryze teologickou konotaci a nahradila ho právě religiozita.

## 1.3 Spiritualita a religiozita

Již v podkapitole 1.1 je nastíněna část problematiky vztahu spiritualita vs. religiozita, konkrétně v rámci prezentování užšího a širšího pojetí spirituality (Zinnbauer et al., 1999; Zinnbauer & Pargament, 2005; Pechová, 2011; Šolcová, 2021). Nyní se však zaměříme na velmi často se objevující polarizace onoho vztahu, které zdaleka nejsou tak jednoznačné, jak jsou prezentovány.

Asi nejčastější chybnou generalizací je předpoklad, že termíny lze jednoznačně klasifikovat z ohledu jejich přínosnosti; náboženství je často definováno jako negativní, spiritualita jako pozitivní. Náboženství a religiozita jsou asociovány s dogmatem, autoritami, doktrínou (ještě k tomu velmi zastaralou), institucemi, politickými a sociálními organizacemi. Naproti tomu spiritualita je chápána jako čistě osobní/subjektivní prožívání, bez jakéhokoliv zásahu institucí či autorit z vnějšku. V psychologii náboženství je tato polarizace chápána jako problematická v tom smyslu, že se nejedná o závěry vědecky empirické, nýbrž jen a pouze pocitové a společensky aktuální (Zinnbauer et al., 1999; Zinnbauer & Pargament, 2005; Říčan 2007; Vojtíšek et al., 2012).

Religiozita je často mylně vnímána jako na názorech a přesvědčeních založená, spiritualita naopak jako na emocích založená. Tato polarizace se má tendenci objevovat

i v empirických výzkumech. V předchozím odstavci uvedené časté asociace se zmíněnými termíny tento fakt pouze potvrzují. Zinnbauer a Pargament (2005) argumentují, že je velmi obtížné představit si jedince, který by pociťoval tak silnou a oddanou víru čistě na základě určitých názorových přesvědčení nebo jedince spirituálního pouze s určitou emocí bez kognitivního aspektu. Je evidentní, že oddělení emočního a kognitivního faktoru je z principu chybné. Případy, které by mohly této polarizaci odpovídat, v malé míře existují, nicméně nelze je označit za reprezentativní.

Další nepřesným tvrzením je popis religiozity jako substanční a statické, naproti tomu stojí popis spirituality jako funkční a dynamické. Statické hledisko vysvětlují Zinnbauer, Pargament a Scott (1999, s. 904) jako „to, co náboženství je, nikoliv to, co dělá nebo jak funguje“. Zbytečně konstruktivní pohled nepředpokládá osobní religiózní vývoj jedince; v širším slova smyslu by dokonce mohl indikovat neschopnost rozvoje náboženství jako takového. Na druhou stranu, jestliže bychom předpokládali čistě funkční, dynamickou spiritualitu, nebyli bychom schopni určit její hranice. Bez její substanční složky bychom za spiritualitu mohli považovat jakoukoliv reakci například na existenční otázku (Zinnbauer & Pargament, 2005; Wulff, 1997).

Zinnbauer a Pargament (2005) uvádějí výzkumy, které prokázaly vnímání religiozity jako ovládané zvenčí (autoritou nebo institucí) a vnímaná spirituality jako čistě osobní záležitost. Argumentují proti polarizaci tím, že významné náboženské instituce adresují osobní víru, emoce, chování a i zkušenost, čímž nelze odpojit individuální kontext a redukovat jej pouze na kontext sociální. Spiritualita potom, ač vyvstává z moderní tendence k individualismu, vždy bude ovlivněna kulturním a společenským kontextem.

#### **1.4 Nenáboženská spiritualita**

V současné sekularizované Západní společnosti je nezbytné vnímat duchovní témata z jiného úhlu pohledu, jelikož nedochází k jejich zániku, nýbrž transformaci a reorganizaci. V tomto smyslu narážíme na problém explanace rozličných fenoménů a lidského chování mluvou, do minulého století majoritní, náboženské (religiózní) tradice. Z předchozích podkapitol může být již určitý rámec termínu nenáboženská spiritualita částečně zřejmý. V kontextu širšího pojetí spirituality zůstává po odečtení religiozity něco, co lze označit jako *nenáboženská spiritualita*; ovšem nutno zdůraznit,

že i nenáboženská spiritualita může k náboženství nepřímou odkazovat či je jím kulturně ovlivněna. Definice zmíněného termínu je však rovněž nesnadná, skládá-li se z termínů spiritualita a náboženství, nicméně lze se jeho podstatě přiblížit.

Říčan (2007) hovoří o nenáboženské spiritualitě jakožto o duchovním prožitku nebo cítění, které je osvobozené od institucionálně-náboženských dogmat a nauk (lze je prožít například v rámci existenciální události). Může odpovídat na stejné otázky jako náboženství, jedná se nýbrž o způsob alternativní. Pro lepší ilustraci zmiňme následující popis spirituality. Johnson et al. (2018) popisují spiritualitu jako vztah člověka k propojení s ním samým, s ostatními a lidstvem, s přírodou a s transcendentem. Tyto fragmenty bytí mohou být pro jedince náboženstvím zodpovězeny, nicméně ideologie vývoje Západní společnosti (s důrazem na individualismus) podporuje právě spíše nenáboženskou spiritualitu. Autoři tedy navrhují uchopení spirituality, která není náboženská, jako personalizované a potřebám přizpůsobené netradiční duchovní prožívání, jež je ovlivněno globalizací, konkrétně zvýšeným povědomím a žádoucností Východních nauk, a přístupem k různým svět-vysvětlujícím filozofiím. Pro toto tvrzení již existují určité důkazy, konkrétně pro fenomén zvýšené eklekticity Západního náboženského smýšlení. Lidé ztotožňující se s touto nebo příbuznou definicí se označují jako SBNR, tedy *spiritual, but not religious* (Harvey, 2016).

Harvey (2016) se ke zmíněnému individualismu v kontextu spirituality vyjadřuje následovně. V duchu modernistického přístupu k náboženství je nahlíženo na spirituální prožívání jako na čistě osobní záležitost, která je schopna (na rozdíl od tradičního náboženství) dynamické změny a přizpůsobení se nově prosazovaným hodnotám. Problémem však je teoretické pozadí individualismu, jelikož je opomíjen společenský ráz lidské existence – jedinec tvoří komunitu a komunita tvoří jedince. Prezentuje názor, že nenáboženská spiritualita by přes svou deklarovanou produktivitu (konstruktivní tvorbu vlastní, originální ideologie) mohla být z podstaty konzumním chováním kapitalistické společnosti (metafora supermarketu se spirituálními myšlenkami).

Považuji za důležité zohlednit i přístup k nenáboženské spiritualitě mimo Západní prostředí. Náboženství v různých částech světa mohou být různě inkluzivní co se fenoménů, které jsou námi považovány spirituální, týče (například jinou, než lidskou

podobu Boha). V tu chvíli budou v daném kulturním kontextu fenomény považovány za náboženské, nikoliv spirituální, což samozřejmě zásadním způsobem posouvá i hranice nenáboženskosti (Wixwat & Saucier, 2021; Carey 2018). Dokonce je možná nežádoucí vůbec rozlišovat náboženství a spiritualitu mimo eurocentrické prostředí, neboť v určitých filosofích/náboženstvích tuto pomyslnou hranici nelze najít či systematicky určit (Wong & Vinsky, 2009; Carey 2018).

Pro hlubší pochopení nenáboženské spirituality (v našem kulturním prostředí) je podnětné zmínění možných motivací vedoucích k takové orientaci či identifikaci se jako SBNR. Jeden z předních důvodů je neschopnost zařadit vlastní názor/přesvědčení/cítění pod konkrétní náboženskou nauku. Nejčastěji se jedná o odmítání běžných monoteistických axiomů o konceptu Boha, často se u SBNR jedná totiž spíše o víru v kosmické síly. Další možnou motivací je vlastní hodnotová orientace a morálka, která z různých důvodů není zařazena do rámce například morálky biblické. Pohled náboženství na genderové role je rovněž důležitý faktor, z genderové nerovnosti vyplývající nenaplnění potřeb je možným důvodem pro odklonění se od dané ideologie. Někteří lidé dokonce považují samo náboženství za nespirtuální, nahlíží na něj pouze jako na dogma a doktrínu, které následuje člověk pouze omezeně spirituálně prožívající. Dále také negativní pohled na náboženství je v Západní společnosti dán především jeho tendencí ke konzervatismu, které se někteří lidé mohou snažit uniknout; rovněž lze uniknout pouze spojením s daným stereotypem (Wixwat & Saucier, 2021).

## 1.5 Spiritualita na pracovišti

Novým termínem 90. let minulého století (nikoliv však fenoménem) propojující psychologii náboženství s psychologií práce a organizace je spiritualita na pracovišti (*workplace spirituality*). Může to být změna hodnotového základu společnosti, globalizace či narůstající pocíťovaná chaotičnost ve světě, které mají vliv na narůstající zájem o „spirituální“ – a to i v rámci měnícího se pracovního prostředí. „Pro dosažení smyslu života (a tedy i pracovního života jednotlivce) se zdá být nezbytné, aby organizace vnesly spiritualitu na pracoviště.“ (Van der Walt & de Klerk, 2014, s. 379). Maslow vnímal změnu nahlížení společnosti na lidskou práci v humanistickém smyslu; od člověka coby „páru rukou“ se nyní rozumí jedinci v holistickém pojetí jako bytosti s rozličnými potřebami, ty se v práci projevují touhou po spirituálním růstu a po pocitu



sounáležitosti (Lianto, 2023). Spiritualita na pracovišti se v kontextu debaty o spiritualitě vynořuje jako konstrukt, který je ověřen totožnou nesnází nalézt obecně přijímanou definici, tak jako termín jemu nadřazený. I přes to se nicméně našly důkazy pro jeho opodstatněnost a adekvátní empirické zachycení, jež nám umožňuje jej psychologickými nástroji měřit (Giacalone & Jurkiewicz, 2010; Thakur & Singh, 2016; Astuti et al., 2020).

Pro započítání definování spirituality na pracovišti je záhodno připomenout vztah spirituality k religiozitě, jelikož v oblasti pracovního prostředí se vůči spiritualitě může objevit jistá neopodstatněná předpojatost. Vědecký diskurz v současnosti určuje spiritualitu jako religiozitu nadřazenou; ze spirituality poté vychází to, co nazýváme spiritualitou na pracovišti. Bylo by tudíž mylné předpokládat, že spiritualita na pracovišti by odkazovala na podnikání založené na náboženské víře či (pouze) na náboženskou víru v kontextu pracoviště; záběr konstruktů je širší (Giacalone & Jurkiewicz, 2010). Van der Waltová a de Klerk (2014) podotýkají, že instituce beroucí v potaz spiritualitu jednotlivce nemusí být duchovně založeny, nicméně spíše umožňují a podporují zaměstnancům prožitky spirituálního v potřebné míře.

Ashmos a Duchon (2000) uvedli, že spiritualita na pracovišti je porozumění mezi jednotlivci jako duchovními bytostmi, jejichž duše potřebují v práci péči se všemi hodnotami, které v sobě mají, zažívají pocit cíle a smyslu své práce a pocit spojení s ostatními a společenstvím, v němž pracují. Toto tvrzení lze doplnit o další pohled: podstatou prezentovaného pojmu je především tolerance, pocit sounáležitosti, cílevědomosti a otevřenosti pro osobní integraci hodnot instituce, naproti tomu náboženství je již specifickým systémem víry (Hassan, et al., 2016). Kdybychom nahlíželi na spiritualitu na pracovišti skrze náboženskou víru, docházelo by rovněž k diskriminaci jedinců, kteří se na dané pracovní pozici nacházejí a zároveň se s vírou neztotožňují (Lianto, 2023).

Obecně nejuváděnější definicí, která je jinými autory nicméně často částečně modifikována, je pojetí zdůrazňující 3 komplementární faktory: vnitřní život, smysluplnou práci a sounáležitost/komunitu (Ashmos a Duchon, 2000). Autoři definice uvádějí, že spiritualita na pracovišti znamená „uvědomění si vnitřního života, který se naplňuje a je naplňován smysluplnou prací, jež se odehrává v kontextu komunity“ (s. 139). **Vnitřní život** (*inner life*) je chápán jako schopnost jedince

subjektivně prožívat různé fenomény (a to i ty spirituální), které vyústí v další následné prožívání a chování. V kontextu práce jde poté o otevřenost instituce vůči tomuto konceptu; je-li si instituce plně vědoma vnitřního života jedince, poté by rovněž měla být schopna akceptovat a podpořit jedincovo spirituální prožívání. Konstrukt může být dále rozebrán na dvě části: individuální identita obsahuje jedincovo subjektivní spirituální prožívání, skupinová identita poté zahrnuje jeho expresi. **Smysluplná práce** (*meaningful work*) je druhým fragmentem pracovní spirituality. Jedná se o vědomí toho, že jedinec ve své práci, stejně jako v jiných oblastech jeho života, vědomě či nevědomě hledá smysl. Posuzování tohoto faktoru jedincem probíhá na základě jeho zvnitřněných hodnotových systémů. **Sounáležitostí/komunitou** (*sense of community*) je míněna jedincova potřeba mezi ostatní patřit, řadit se po bok ostatních lidí. Může zahrnovat potřebu vzájemného respektu, závazky spojující jedince, sdílení atd. Dříve bylo pracovní prostředí vnímáno jako zdroj izolace či odloučení, změna hodnot moderního průmyslového světa však vnímá práci jako významný zdroj sociálního kontaktu (Ashmos & Duchon, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2010; Van der Walt & de Klerk, 2014; Hassan et al., 2016; Lianto, 2023).

Praktický význam prezentovaného konstruktů začíná být v kontextu nových výzkumů rozpoznáván. Hledání například korelačních vztahů s jinými faktory přineslo následující výsledky: byl zjištěn pozitivní vztah mezi spiritualitou na pracovišti a osobní spiritualitou, životní spokojeností, osobním well-beingem, pocíťovanou nadějí, upřímností, intuitivními schopnostmi, lepší týmovou spoluprací, pracovní oddaností, afiliací nebo autonomií (Giacalone & Jurkiewicz, 2010; Van der Walt & de Klerk, 2014). Tvrzení, že spiritualita na pracovišti může ovlivnit dlouhodobé behaviorální změny, však nemusí být zcela opodstatněné, jelikož kauzalita doposud nebyla ověřena v dostatečné míře. Je rovněž otázkou, zda lze spiritualitu na pracovišti vymezovat vůči obecné spiritualitě, která může s uvedenými fenomény rovněž korelovat (Giacalone & Jurkiewicz, 2010). Rovněž je pro tuto práci adekvátní zmínit pozitivní korelaci mezi spiritualitou na pracovišti a pracovní spokojeností (např. Van der Walt & de Klerk, 2014; Garg et al., 2019; Sony & Mekoth, 2019; Astuti et al., 2020), toto téma je nicméně podrobněji adresováno ve 3. kapitole.

## 1.6 Možnosti zkoumání spirituality

Zkoumání spirituality nabývá v poslední době na důležitosti, nicméně stále se nejedná o snadný úkol. Vzhledem ke značnému množství prezentovaných definic a stále probíhající diskusi ohledně povahy pojmu je velmi obtížné vytvořit psychologické metody adresující tento fenomén. Bez konkrétní definice nelze metodu sestavit, zároveň jedna obecně uznávaná definice zatím nebyla prezentována. Problematická je rovněž i vnitřní konzistence takových metod, statistické charakteristiky musí být v rámci výzkumů sledovány se zvýšenou pozorností (Hood et al., 2018).

V současnosti roste o měření spirituality zájem, což se projevuje i značným množstvím metod k tomu určeným. Elkinsův *Dotazník spirituální orientace* byl první takovou metodou; dimenzemi spirituality jsou v dotazníku: transcendentální dimenze; osobní jistota smyslem života; životní poslání; zakoušená posvátnost celého života; nezávislost na materiálních hodnotách; altruismus; idealismus; vědomí tragičnosti lidské existence; ovoce spirituality. Dále Allportova a Rossova *Škála náboženské orientace*, která rozlišuje vnitřní a vnější religiozitu (v současnosti se používá její revidovaná verze z roku 1989). Významnou metodou vycházejí z široké definice spirituality je Piedmontova *Škála spirituální transcendence*, jejíž univerzalita byla prokázána napříč světovými náboženskými komunitami. *Pražský dotazník spirituality* je českou metodou Říčana a Janošové, metoda rozlišuje 5 faktorů (mystická zkušenost, eko-spiritualita, pospolitost, mravní zaujetí a transcendentálně-monoteistická zkušenost). V této práci je užit MacDonaldův dotazník *Expressions of Spirituality Inventory revised (ESI-R*, více diskutován v empirické části práce) vytvořený v roce 2000 redukcí 98 položek původního dotazníku na 32. ESI-R měří spiritualitu v 5 dimenzích: škála kognitivní orientace na spiritualitu, zkušenostně-fenomenologická dimenze, dimenze existenciální pohody, dimenze paranormálního přesvědčení a poslední dimenze religiozity (Machů, 2016).

## 2 Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost je druhým stěžejním pojmem této práce. S ohledem k předchozí kapitole může být považován či brán za konstrukt značně uchopitelnější než spiritualita, nicméně na komplexnosti mu ubráno není. Předmětem této části textu je osvětlení pracovní spokojenosti jakožto jednoho z nejdiskutovanějších pojmů psychologie práce a organizace již od dob vzniku této disciplíny.

### 2.1 Pracovní spokojenost v historické perspektivě

Pro adekvátní uchopení faktů prezentovaných v této podkapitole je nutno vymezit rámec, který se ve vývoji přístupu k pracovní spokojenosti v akademickém prostředí objevil. Od počátku (20./30. léta minulého století) do přibližně konce 70. let bylo na pracovní spokojenost nahlíženo převážně jako na emocích založený konstrukt (tzv. *single perspective*), od 80. let až do současnosti však převažuje naopak zaměření se i na jiné aspekty s tímto pojmem spojené, tedy na kognici a jednání (tzv. *multiple perspective*) (Zhu, 2013). Oba přístupy se však do určité míry překrývají a ani v současnosti není jednodušší pojetí konstruktů zcela zamítnuté. Prezentován je tedy stručný historický vývoj pojmu až k současnému pojetí, které je blíže osvětleno v následující podkapitole.

Stěžejní série studií v psychologii práce a organizace (která ovlivnila i výzkum pracovní spokojenosti), provedena E. Mayem a jeho kolegy z Harvardské univerzity na přelomu 20. a 30. let minulého století, je známa pod pojmem Hawthornské studie. Jejich výsledkem bylo zjištění, že produktivitu a efektivitu zaměstnanců jsou schopny ovlivnit i rozličné psychologické faktory, čímž započaly rozsáhlé výzkumné snahy současné vědní disciplíny (Schleicher et al., 2011). Před Hawthornskými studiemi se sice pracovní spokojenost zprostředkovaně diskutovala také, nicméně zdaleka ne v takové míře (například Munstenberg, 1915; W. D. Scott, 1920; in Schleicher et al., 2011). Podle Zhua (2013) bychom za první oficiálně akademické adresování pracovní spokojenosti coby pojmu našli v práci Fishera a Hanny z roku 1931 byla definována jako výsledek neřízených náladových tendencí jedince. Dalším katalyzátorem pro výzkumná snažení bylo představení Maslowovy teorie potřeb, která zdůrazňuje důležitost psychických potřeb pro lidskou motivaci. Jelikož naplněním těchto potřeb dle teorie dosáhneme spokojenosti, aplikace přístupu pro pracovní prostředí se přímo

nabízela (Schleicher et al., 2011). Později, v roce 1974, se Churchill zaměřil na kontext, ve kterém se o spokojenosti diskutuje, tedy že se jedná o emoční vyjádření situace v práci a v daném pracovním prostředí; jedná se o „afektivní stavy související s prací, které zahrnují pět aspektů, a to nadřizené, pracovní místa, spolupracovníky, odměňování a možnosti povýšení“ (Churchill, 1974; in Zhu, 2013, s. 293). Ve stejnou dobu prezentoval Locke jednu z nejuváděnějších definic; jeho pojetí pracovní spokojenosti rovněž reflektovalo pouze emoční stav, který se vyznačoval pojmem *přívětivost*, a jež se utvářel na základě hodnocení subjektivně vnímané pracovní zkušenosti. Záhy se však v reakci na rozsáhlé výzkumy o postojích, konkrétně i o postojích v pracovním prostředí, začalo přikládat více váhy kognitivní složce (Judge et al., 2017; Zhu, 2013).

Organ a Near začali zkoumat pracovní spokojenost jako proces rekognice, což je proces ovlivněný především vědomím, vnímáním a uvažováním; výsledkem se stalo stále častější zohledňování kognitivního procesu v pojednávání o termínu. Paradoxně však byly do té doby výzkumy, ač definičně založené na emočním procesu, často kritizovány za měření právě skrze kognitivní hledisko; tedy že pracovní spokojenost jakožto emoční stav byla zkoumána skrze kognitivní složku. Následovala éra výzkumů pracovní spokojenosti, které se vyznačovaly zohledňováním afektivní i kognitivní složky v definici zahrnutých s tím, že byly značně oddělené a ohraničené (pocit'ování X rozumový a logický přístup). Při zohledňování kognitivního procesu je důležité například zmínit roli srovnávání pracovních prostředí, které může výsledná pracovní spokojenost reflektovat; to by v přístupu založeném pouze na emocích zohledněno nebylo. Významné definice beroucí kognici v potaz prezentuje například Motowidlo: subjektivně vnímaná přívětivost pracovního prostředí; Brief: vnitřní stav založený na přívětivosti práce a reflektující afektivitu a kognici (Judge et al., 2017; Zhu, 2013). Weiss (2002) rozšířil definici Motowidla na „subjektivně vnímaná a měřitelná přívětivost pracovního prostředí“, zohlednil přitom i přístup Briefa. Judge a Klinger (2008) navazují na problematiku rozdílu mezi afektem a kognicí v kontextu definování pracovní spokojenosti a podotýkají, že striktní odlišení mezi afektem a kognicí v měření může být pouze otázkou teorie a nikoliv praxe. Afekty mají dle autorů (s odkazem i na Weiss, 2002) spíše epizodickou a krátkodobou povahu, tudíž může být problematické zkoumat pracovní spokojenost jako stálou charakteristiku. Zkoumání

pracovní spokojenosti by tudíž mělo být doplněno o měření nálad či specifických afektů.

## 2.2 Vymezení pracovní spokojenosti jako postoje

Pracovní spokojenost není v psychologii elementárně odděleným konstruktem, nýbrž, jak již bylo zmíněno, jednou z variant postoje, stěžejního pojmu sociální psychologie. Postoje jsou zdrojem smyslu pro naše každodenní činnosti, jsou jedním z určujících zdrojů při rozhodování a zároveň usnadňují naši snahu dosáhnout různých cílů (Mücahit, 2011).

Stručně lze postoj definovat jako určité příznivé až nepříznivé hodnocení objektu našeho zájmu (člověka, věci, situace, chování...). Může se lišit v intenzitě a v míře přízně vůči objektu, je však relativně stabilní a jeho funkcí je spoluúčast na řízení našeho chování vůči vnějšímu světu. Postoj má tedy hodnotící povahu, ta vyvstává na základě rozdílných faktorů stojících na jejich vnímané příznivosti; může se zdát, že výsledkem je emoční stanovisko, to by ale byl závěr značně nepřesný. Koncepční rámec postojů není zcela jednoznačný, nicméně nejuváděnější a nejrozšířenější je jejich tříložkový model. Základem jsou tyto 3 složky: kognitivní, afektivní a behaviorální (konativní). **Kognitivní složka** je souhrnem přesvědčení a informací, které o objektu máme. **Afektivní složka** obsahuje emoce a pocity, které jsou objektem zájmu vyvolávány. A **behaviorální složka** je to, jak se kvůli/vůči objektu zachováme. Nejčastější kritikou je jeho omezenost pro některé postoje, tedy že vysvětlení pomocí 3 složek není dostatečné, nebo naopak přebytečnost behaviorální (jednání by mohlo být bráno až jako výsledek interakce dvousložkového postoje a jiných intervenujících faktorů) a afektivní komponenty (postoj pouze jako kognitivní evaluace). Interakce složek může být totiž značně rozlišná – každý postoj má jednotlivé komponenty zahrnuté v různé míře/intenzitě; důležité jsou rovněž okolnosti utvoření daného postoje. Aplikace sociálně-psychologické teorie postojů v psychologii práce a organizace nám vysvětluje základ nejen pracovní spokojenosti, ale například i pracovní oddanosti (Carter et al., 2020; Eagly et al., 1993; Judge et al., 2017; Schleicher et al., 2011).

## 2.3 Teorie pracovní spokojenosti

Hledání psychologické podstaty pracovní spokojenosti v kontextu obecných teorií poslouží k jejímu plnému vymezení pouze částečně. V rámci vývoje konceptu se začaly objevovat mnohé teorie vysvětlující rozdíly v pracovní spokojenosti různých jedinců, díky kterým jsme schopni do určité míry zodpovědět otázku, proč jsou jedni spokojenější než druzí (tím lze podpořit případnou intervenci). V této podkapitole je prezentováno několik nejvýznamnějších teorií pracovní spokojenosti, nutno však podotknout, že se jedná pouze o zlomek prezentovaných konceptů.

Herzbergova **dvou-faktorová teorie** z roku 1959 vymezila odlišnost faktorů způsobujících spokojenost od faktorů způsobujících nespokojenost. Zmíněný předpoklad rovněž indikoval odlišnou polaritu spokojenosti a nespokojenosti, kdy absence motivačních faktorů (tedy těch, které ve své přítomnosti vedou ke spokojenosti) ústí spíše ve stav bez-spokojenosti a přítomnost hygienických faktorů (těch, jejichž absence vede k nespokojenosti) spíše ve stav ne-nespokojenosti. Mezi motivační faktory, rovněž satisfaktory či intrinsické faktory, se řadí například ocenění, uznání či dobré vztahy na pracovišti; a mezi hygienické faktory (dissatisfaktory, extrensícké faktory) například mzda, dostupné vybavení či pracovní podmínky. Ač často citovaná a uváděná v pojednáních o pracovní spokojenosti, Herzbergova dvou-faktorová teorie nebyla značně podpořena empirickým výzkumem a dnes je již považována za spíše neopodstatněnou, stala se však základem mnoha dalších navazujících teorií, které se zdají být empiricky lépe ukotvené (Conway & Williams, 1987; Dugguh & Ayaga, 2014; Judge & Weiss, 2017; King, 1970).

**Kognitivní teorie** (teorie kognitivního hodnocení) je soubor teorií zaměřujících se na subjektivní hodnocení očekávání ohledně práce a její reálné podoby. Například teorie Thibauta a Kelleyho definuje tzv. srovnávací úroveň (*comparison level*) a srovnávací úroveň pro alternativy (*comparison level for alternatives*). Srovnávací úroveň je stanovena na základě předchozích zkušeností a zkušeností zprostředkovaných druhými, je využívána jako referenční úroveň pro porovnávání současné pracovní role. Srovnávací úroveň pro alternativy poté představuje naši představu nejlepší možné podoby naší současné role, která je při hodnocení role stávající rovněž zohledňována (Fritzsche & Parrish, 2005). Další významnou teorií je Lockeho koncept tzv. **model vnímané hodnoty**. Tento model nahlíží na pracovní

spokojenost jako na výsledek zhodnocení diskrepance mezi tím, co jedinec chce a toho, co dostává. Lockova teorie rovněž zohledňuje důležitost jednotlivých faktorů konkrétní práce; jestliže je určitému faktoru přisuzována jedincem větší váha než jinému, síla vlivu na pracovní spokojenost bude důležitosti daného faktoru úměrná (Dugguh & Ayaga, 2014; Judge & Klinger, 2008). Kognitivní teorie jsou kritizovány především za opomínání emoční komponenty, nicméně jsou užitečné při vysvětlování vlivu jiných pracovních možností, příležitostí a zkušeností na pracovní spokojenost (Fritzsche & Parrish, 2005; Judge & Weiss, 2017).

**Adamsova teorie spravedlnosti** se zabývá sociální výměnou z hlediska její výhodnosti pro nás samé. V sociální interakci, ať už skupiny či jednotlivce, hodnotíme náš vstup do ní z hlediska vynaloženého úsilí a také výstup, tedy to, co naším úsilím získáme / zda jsme interakcí něco získali. V kontextu pracovního prostředí byla teorie aplikována na možné vstupy (čas, úsilí, pracovitost, nadšení...) a výstupy (uznání, pověst, výhody...). Pracovní spokojenost je poté výsledkem subjektivního posouzení dané interakce ve smyslu její výhodnosti (Dugguh & Ayaga, 2014; Hassan et al., 2017). Současné rozšíření Adamsovy teorie představuje **Cornellův model** (Judge & Klinger, 2008).

**Složky designu pracovního místa** (Hackman & Oldham, 1976; in Fritzsche & Parrish, 2005) je 5 definovaných dimenzí jakékoliv pracovní pozice a jejichž povaha má vliv na pracovní postoje, tedy i na pracovní spokojenost. Mezi tyto složky se řadí různorodost (využívaných schopností), identita (dílčí nebo celistvý úkol), důležitost (budoucí ovlivnění někoho/něčeho), autonomie (kterou ve výkonu mám) a zpětná vazba (viditelnost výsledku) (Fritzsche & Parrish, 2005; Dugguh & Ayaga, 2014).

**Dispoziční teorie** předpokládá vliv stálých osobnostních charakteristik jedince na jeho pracovní spokojenost, respektive chápe pracovní spokojenost jako otázku výsledku vlivů dispozičních charakteristik. Dle teorie nezáleží tolik na tom, zda situační pracovní charakteristiky jsou pozitivní či negativní, nýbrž na tom, že se jedince cítí obecně pozitivně, což se promítá i na přístupu k pracovnímu místu. V rámci mnoha studií byla zkoumána negativní a pozitivní afektivita jedince; tedy to, zdá má konkrétní zaměstnanec sklon k prožívání spíše negativních psychických stavů (deprese, úzkost, nepřátelství...) či těch pozitivních (aktivita, sebedůvěra, radost...). Je potvrzeno, že individuální rozdíly v pracovní spokojenosti s afektivními sklony souvisejí, nicméně



pouze do určité míry. V rámci dispozičních teorií byl také prokázán vliv místa řízení (locus of control) (Fritzsche & Parrish, 2005; Judge & Weiss, 2017). V jedné z nejvýznamnějších dispozičních longitudinálních studií Staw & Ross (1985; in Judge & Weiss, 2017) zjistili, že „...pracovní spokojenost byla v průběhu času poměrně stabilní, i když jednotlivci změnili zaměstnavatele nebo povolání“ (s. 6).

**Teorie osoba-prostředí fit** (person-environment fit) zohledňuje jak situační, tak osobnostně-dispoziční vlivy a adresuje jejich interakci. Jestliže jedinec s určitými charakteristikami „zapadne“ do komplementárního pracovního prostředí, vznikne pracovní spokojenost, jedná se tedy o jejich dobrou shodu. Mezi rozšíření tohoto modelu patří osoba-organizace fit (Fritzsche & Parrish, 2005).

## 2.4 Měření pracovní spokojenosti

Již v počátcích snahy o měření pracovní spokojenosti vyvstala zásadní otázka ohledně povahy konstruktů; míněno, zda je konstrukt dále dělitelný na jednotlivé facet/faktory (složky, ze kterých je utvořena celková pracovní spokojenost), nebo zda je pracovní spokojenost možno poznat pouze v její celkové manifestní podobě z důvodu nadměrné komplexnosti jejího latentního obsahu. Diskuse nad problémem je značná, dodnes se však odborníci neshodli na všech projednávaných bodech, a to především na tom, zda součet účinku jednotlivých facet/faktorů může či nemůže určit celkovou pracovní spokojenost (Conway et al. 1987, Jackson & Corr, 2002; Scarpello & Campbell 1983).

Užitečné a využitelné jsou nicméně oba konstrukty. Například pro záměr zlepšit pracovní spokojenost na konkrétních pracovištích je nezbytné znát z čeho konkrétní nespokojenost/spokojenost jedince vychází, abychom danou oblast mohli cíleně adresovat. Naopak celková pracovní spokojenost je využívána například při zjišťování, které skupiny pracujících potřebují nejakutnější pomoc, tedy které mají oproti jiným skupinám pracovní spokojenost nízkou (Scarpello & Campbell 1983).

Již byl zmíněn kontext, ve kterém je pracovní spokojenost řazena nejčastěji mezi postoje. *Celková pracovní spokojenost* může být právě proto brána jen a pouze jako dále nedělitelný postoj (v některých případech však jako emoce), nebo jako výsledek multifaktoriální interakce dílčích postojů, které by právě pod pojem pracovní spokojenost mohly být zařazeny. Jelikož se jedná i o částečně numerické konstrukty,

rozdíl vychází především ze statistického kontextu. Některé metody se zabývají pouze konstruktem celkové pracovní spokojenosti, který je měřen buď jednou položkou, nebo více položkami vyhodnocenými pomocí jednoho celkového skóru. Naproti tomu stojí *faktoriální pracovní spokojenost*, která je měřena dílčími skóry (případně jejich kombinací) u jednotlivých faktorů, které konkrétní metoda adresuje (Conway et al., 1987; Rothausen et al., 2009). Faktory mohou rovněž být měřeny pouze jednou nebo více položkami (Nagy, 2002).

Pro měření celkové pracovní spokojenosti byly vyvinuty následující metody. Hoppock v roce 1935 použil metodu *Job Satisfaction Blank*, měřící celkovou pracovní spokojenost i v kontextu času, porovnává emoce respondenta s emocemi kolegů a rovněž se dotazuje na záměr opustit pracovní pozici (Conway, Williams & Green, 1987). Brayfieldova and Rotheho (1951) *Overall Job Satisfaction scale* je stále používanou metodou; jejich verze má 18 položek, nicméně můžeme se setkat i se zkrácenou verzí (Judge & Klinger, 2008). Kunin (1955; in Dunham & Herman, 1975) prezentoval *Faces Scale* jako neverbální metodu vhodnou k měření celkové pracovní spokojenosti. *Faces Scale* obsahuje 11 mužských obličejů s výrazy značné spokojenosti až nespokojenosti. Dunham a Herman (1975) vytvořili i odpovídající ženské obličej. Ferratt (1981) ve své práci použil jednopoložkovou metodu měření pracovní spokojenosti; na otázku „*Vezmete-li v úvahu všechny aspekty Vaší práce, v jaké míře jste s ní spokojeni či nespokojeni?*“ má respondent za úkol vybrat hodnotu na škále od 1 (velmi nespokojený) do 5 (velmi spokojený). Ironson, Smith, Brannick, Gibson, a Paul (1989) prezentovali metodu *Job In General (JIG)*, která je častou součástí testové baterie v kombinaci s metodou JDI (uvedena níže). JIG využívá 18 položek při popisu celkové pracovní spokojenosti.

Pro měření faktoriální pracovní spokojenosti stojí ve středu zájmu metody MSQ a JDI (Judge & Klinger, 2008; Rothausen et al., 2009). *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* (Weiss et al., 1967) měří spokojenost vůči 20 faktorům souvisejících s prací: využití schopností, úspěch, aktivita, pokrok, autorita, zásady společnosti, odměňování, spolupracovníci, kreativita, nezávislost, morální hodnoty, uznání, zodpovědnost, bezpečnost, společenské postavení, sociální služba, supervize – lidské vztahy, supervize – technická stránka, rozmanitost a pracovní podmínky. Výhodou tohoto dotazníku je možnost výběru krátké či dlouhé verze (Judge & Klinger,

2008). *Job Descriptive Index* (JDI; Smith et al., 1969) je metodou měřící spokojenost v 5 faktorech: spolupracovníci, mzda, náplň práce, možnosti kariérního postupu a vedení. Každý z faktorů je možno definovat skrze různé nabídnuté pojmy pojící se s daným faktorem. Opodstatněností užitku této metody je jeho potvrzená reliabilita a značné množství důkazů o jeho validitě (Judge & Klinger, 2008). Více o dotazníku JDI a JIG je uvedeno v empirické části práce. Dalším možným měřením faktoriální pracovní spokojenosti je metoda P. Spectora (1985), *The Job Satisfaction Survey* (JSS). Tato metoda prezentuje 9 faktorů (mzda, povýšení, vedení, doplňkové benefity, podmíněné odměny, provozní postupy, spolupracovníci, povaha práce a komunikace), z nichž každý obsahuje 4 položky (Franěk & Večeřa, 2008).

## 2.5 Koreláty pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost vykazuje reciproční vztahy s různými osobnostními charakteristikami. Co se týče věku, současné výzkumy naznačují kulturní rozdíly, jeho vliv je nicméně značnější než vliv genderu a dosažené úrovně vzdělání (diskutováno dále). Množství studií vyvozuje pozitivní lineární souvislost; nejedná se však o pravidlo, jelikož některé studie naopak prokázaly snižování pracovní spokojenosti po věku 40, jiné zase nejnižší pracovní spokojenost ve středním věku. Důvody k nejednoznačným výsledkům jsou prezentovány různé, obecná shoda je však na tom, že vliv má kulturní přístup k práci a kulturou ovlivněné pracovní prostředí. Vliv genderu prokázán není, objevují se výzkumy obhajující vyšší celkovou spokojenost žen, jiné naopak vyšší spokojenost mužů; většina výzkumů však rozdíly nevykazuje vůbec. Dosažená úroveň vzdělání má negativní lineární souvislost s pracovní spokojeností; čím vyšší úroveň, tím nižší spokojenost. Uváděnými důvody jsou nejčastěji nenaplněná pracovní očekávání v kontextu dlouhodobého náročného studia. Vliv má rovněž úroveň pracovní pozice; jedinci na hierarchicky vyšších pracovních pozicích vykazují vyšší míru spokojenosti (Franěk & Večeřa, 2008).

Předpoklad, že pracovní spokojenost přímo vede k výkonu byl výzkumem podpořen pouze částečně. V různých studiích byla korelace mezi pracovní spokojeností a pracovním výkonem značně odlišná, spíše se však pohybovala v nižších hodnotách. V reakci na tyto výsledky jsou prezentovány rozdílná teoretická vysvětlení. Například vztah mezi spokojeností a výkonností je kauzálně obrácený, tedy že výkonnost vede ke spokojenosti. V tomto kontextu lze vztah vysvětlit na základě získaných odměn

plynoucích z vyšší výkonnosti, odměny následně podmiňují spokojenost – tento předpoklad efektivně vysvětluje značnější pracovní spokojenost na hierarchicky vyšších pozicích; empirická podpora předpokladu je však v současnosti rovněž nejednoznačná. Kontraproduktivní chování v organizaci se zdá být úzce s pracovní spokojeností (respektive nespokojeností) propojeno. Jedná se například o sabotáže, krádeže či agresi vůči kolegům v reakci na vnitřní frustraci z nespokojenosti plynoucí. Co se však týká absentismu, souvislost s pracovní spokojeností nebyla prokázána, rozhodující je vliv jiných faktorů (Dugguh & Ayaga, 2014; Fritzsche & Parrish, 2005; Sypniewska, 2014).

Souvislost pracovní spokojenosti s životní spokojeností je značná. Životní spokojenost je definována jako schopnost jedince adaptovat se na různé životní události. Závisí především na subjektivním vnímání osobního i pracovního života. Pocit spokojenosti se zvyšuje na základě subjektivního pocitu naplnění osobních očekávání a cílů (Šopíková, 2020). Teorií vymezené vztahy mezi těmito dvěma konstrukty byly podrobeny empirickému zkoumání a v současnou chvíli má nejvýznačnější podporu tzv. *spillover model* (model přelévání). Model vymezuje vztah jako reciproční, tedy že emoce v jednom z postojů ovlivňují emoce v postoji druhém. Možnými vlivy mohou být pozitivní a negativní afektivita, předpoklad lepší životní spokojenosti vedoucí k lepšímu přizpůsobení (což se následně projeví i v pracovním prostředí) nebo osobnostní charakteristiky. Další značnou výhodou vyšší pracovní spokojenosti je prokázaná souvislost se zdravím a nižší riziko syndromu vyhoření (Fritzsche & Parrish, 2005).

### 3 Spiritualita a pracovní spokojenost všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče

Cílem této kapitoly je vymezení profese všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče a propojení této profese s tématy spirituality a pracovní spokojenosti. Pro hlubší pochopení vztahu prezentovaných konceptů je v poslední podkapitole zachycena jejich teoretická souvislost a prezentace současných výzkumných zaměření v této oblasti.

#### 3.1 Profese všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče

Odborná způsobilost k výkonu profese všeobecné sestry je legislativně vymezena v rámci zákona č. 96/2004 Sb. Stručně lze říci, že v současnosti lze způsobilost získat nejméně tříletým studiem odpovídajícího bakalářského studijního programu (všeobecná sestra) nebo tříletého programu na vyšší zdravotnické škole (diplomovaná všeobecná sestra); či nejméně jednoročního studia na vyšší zdravotnické škole, jestliže se jedná o již odborně způsobilé praktické sestry, zdravotnické záchranáře, porodní asistentky či dětské sestry (za podmínky přijetí do vyššího než prvního ročníku studia). V §5 odstavci 2 téhož zákona je všeobecná sestra definována následovně:

Za výkon povolání všeobecné sestry se považuje poskytování ošetrovatelské péče. Dále se všeobecná sestra ve spolupráci s lékařem nebo zubním lékařem podílí na preventivní, léčebné, diagnostické, rehabilitační, paliativní, neodkladné nebo dispenzární péči.

Podstatou povolání všeobecné sestry se rozumí tedy tzv. *ošetrovatelská péče*. Ošetrovatelská péče je dle Mezinárodní rady sester (n.d.) vymezena jako jedna ze součástí komplexní zdravotní péče v podpoře zdraví, prevenci nemocí a péči o tělesně i duševně nemocné/postižené všech věkových kategorií a ve všech odpovídajících zařízeních. Zajímá se jak o individuální a skupinové navrácení a podporu zdraví během nemoci, tak v širším měřítku i o zdraví celé populace. Náplní je rovněž podpora pro výkon takových činností, která jsou zdraví prospěšná a nápomocná na cestě k opětovnému získání plné či částečné soběstačnosti. Českou legislativou je poté ošetrovatelská péče vymezena v rámci §5 372/2011 Sb. (přítomné jsou i definice zbylých úkonů ve výše uvedené definici pracovní náplně všeobecné sestry):

...ošetřovatelská péče, jejímž účelem je udržení, podpora a navrácení zdraví a uspokojování biologických, psychických a sociálních potřeb změněných nebo vzniklých v souvislosti s poruchou zdravotního stavu jednotlivců nebo skupin nebo v souvislosti s těhotenstvím a porodem, a dále rozvoj, zachování nebo navrácení soběstačnosti; její součástí je péče o nevyлéčitelně nemocné, zmírňování jejich utrpení a zajištění klidného umírání a důstojné přirozené smrti...

V současnosti se lze v psychiatrickém prostředí setkat se třemi odlišnými kategoriemi sester, tedy praktickými sestrami, všeobecnými sestrami a všeobecnými sestrami se specializovanou způsobilostí (konkrétně tzv. sestrami pro péči v psychiatrii); dále v textu jsou zmíněné kategorie souhrnně adresovány jako „zdravotní sestry“. Konkrétní ohraničení činnosti těchto sester je vymezeno v rámci vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. Důležité je zde především rozlišování mezi základní / specializovanou / vysoce specializovanou ošetřovatelskou péčí. Tou *základní* se rozumí především péče o pacienty bez výrazného omezení běžného fungování a jejichž zdravotní stav (somatický i psychický) není výrazně ohrožen. *Specializovaná ošetřovatelská péče* je poskytována pacientům v reálném ohrožení životních funkcí nebo těm, kteří vykazují patologické změny psychického stavu (mimo ty, kteří ohrožují sebe nebo své okolí); součástí je péče o umírající bez předpokladu resuscitace. *Vysoce specializovaná ošetřovatelská péče* je pak poskytována jedincům v bezprostředním ohrožení životních funkcí nebo kteří kvůli patologickým změnám psychického stavu vyžadují neustálý dozor či omezující prostředky v důsledku ohrožení sebe/okolí. Všeobecná sestra může bez odborného dohledu vykonávat činnosti spadající do základní či specializované ošetřovatelské péče, pod odborným dohledem (lékař nebo všeobecná sestra s odbornou specializací) však i vysoce specializovanou ošetřovatelskou péči (§2, §3, §4). Činnost sestry pro péči v psychiatrii (tedy všeobecná sestra s odbornou specializací) je rovněž legislativně ukotvena ve vyhlášce č. 55/2011, konkrétně §54 a §64; předmětem specializace je péče o pacienta s patologickými změnami psychického stavu v kontextu poskytování všech tří výše zmíněných forem ošetřovatelské péče.

Psychiatrie je lékařský obor zaměřený na prevenci, diagnostiku a léčbu duševních onemocnění. Interdisciplinární povaha oboru (biologické, psychologické a sociální vědní disciplíny) si vyžaduje i interdisciplinární tým (psychiatr, neurolog, klinický psycholog, zdravotní sestra, sociální pracovník, terapeuti...). Psychiatrické instituce ČR jsou nejčastěji psychiatrické nemocnice, kliniky a oddělení, které mohou poskytovat péči lůžkovou, ambulantní a komplementární (snaha o léčbu pacienta v jeho běžném prostředí, mimo instituci; též komunitní péče). Specifika práce sestry v psychiatrii spočívají právě v práci s interdisciplinárním týmem, který je určen povahou poskytované péče konkrétní instituce. Důraz je kladen na otevřenou a adekvátní komunikaci pro navázání důvěrného vztahu s různými typy pacientů, dále by sestra měla přistupovat k léčbě jako holistické (bio-psycho-socio-spirituální model), zasazovat se o destigmatizaci, pevně stanovovat hranice ve vztahu sestra-pacient, pracovat i s agresivními či nespolupracujícími pacienty; sestra se může setkat i s nutným restriktivním (fyzicky omezujícím) zákrokem vůči pacientovi, který ohrožuje sebe či své okolí (nutno ohlásit soudu) (Hřebejková, 2013).

### **3.2 Spiritualita v profesi všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče**

Spiritualita, jakožto jeden z předních aspektů lidské existence, má schopnost určovat průběh nebo důsledky pro mnohé fenomény, jež jsou našemu bytí vlastní. Cílem této podkapitoly je zasadit téma spirituality do rámce profese všeobecné sestry, a to v tématech, která jsou spolu úzce provázaná.

#### **3.2.1 Spirituální well-being a coping**

Anglický termín well-being je nyní běžný i při použití v českém jazyce. Jeho překlad se používá pouze zřídka, nicméně doslova jej lze přeložit jako „kdy je člověku dobře“, „životní pohoda“ nebo „kvalita života“. Jedná se o subjektivně prožívanou životní pohodu ve vztahu k psychickému i sociálnímu stavu (Křivohlavý, 2015). Spirituální well-being představuje stav naplnění duchovních potřeb, stability v životě a harmonického vztahu k sobě, ostatním lidem a okolí (Yoo et al., 2006). Mnohé výzkumy prezentují značně pozitivní vztahy ke zdraví (méně fyzických i psychopatologických diagnóz, kratší pooperační pobyty, nižší suicidalita) a k životní spokojenosti (celkovému well-beingu); životní krize jsou častěji „úspěšně“ zvládnuty za

pomocí náboženského copingu u starších dospělých (Baker, 2003; Gall & Guirguis-Younger, 2013; Malone & Dadswell, 2018). Ač jsou tato zjištění signifikantní, nutno s nimi zacházet obezřetně, jelikož se jedná pouze o korelace, jejich kauzalita není objasněna.<sup>2</sup> V kontextu ošetrovatelské péče může spirituální well-being zdravotnických pracovníků pozitivně ovlivňovat vnímání péče pacientem; dále také podporovat holistický přístup k pacientovi, a to v kontextu tzv. spirituální péče (diskutováno níže); jedná se též o ochranný faktor při rozvoji syndromu vyhoření v ošetrovatelské péči (Kim & Yeom, 2018; Moeini et al., 2015; Yoon, 2009).

Přesvědčení a světonázor zdravotnického personálu ovlivňují jeho ideály pro SWB [spirituální well-being] ve větší míře než věk, pohlaví nebo pracovní prostředí. Tyto ideály výrazně ovlivňují jejich životní zkušenosti, které odrážejí jejich SWB. Jejich prožité zkušenosti pak mají zásadní vliv na jejich vnímání pomoci poskytované klientům v těchto oblastech na jejich pracovištích (Fisher & Brumley, 2008, s. 56).

Coping je dynamický proces, v němž jedinec neustále upravuje své myšlení a chování s cílem vyrovnat se s konkrétními vnějšími a/nebo vnitřními požadavky, které jsou vnímány jako obtížné nebo které překračují jeho zdroje (Folkman et al., 1986). Stručně se tedy jedná o různé formy chování, jež si kladou za cíl snížit prožívání a dopad stresu; toto chování může nabývat různých forem. Hovoříme-li o závěrech zahraničních výzkumů na toto téma, je nutné vždy mít na paměti (nejen) společensko-kulturní kontext, ve kterém se nacházíme; svůj vliv může mít i věk, vývojové období, vztah k víře, osobnost či například rodinné vztahy (Gall & Guirguis-Younger, 2013). Spirituální coping je nutno chápat v jeho komplexnosti a rozlišovat především jeho pozitivní (podpůrnou) a negativní (maladaptivní) formu – předpoklad duální povahy spirituálního copingu efektivně vysvětluje značnou inkonzistenci ve výsledcích některých výzkumů. Rozdíl mezi pozitivním a negativním copingem je zásadní ve vztahu k fyzickému i psychickému well-beingu. Dalším příkladem komplexnosti

---

<sup>2</sup> Jsou zde prezentovány pouze pozitivní efekty náboženství/spirituality, některé výzkumy však poukazují i na negativní efekty spojené s náboženstvím na určité oblasti života (spiritualita jako nadřazený pojem není ve většině předmětem takových publikací). Budeme-li si vědomi možné omezenosti pozitivního vlivu na zdraví, považují stále za podstatné prezentaci i takto jednostranných dat, jelikož pokud někdo cítí pozitivní přínos víry pro něj samého, máme výzkumné podklady naznačující, že je to skutečně možné.



diskutovaného pojmu je zjištění, že nehledě na obecnou míru religiozity, vykazovali pacienti (s prodělanou cévní mozkovou příhodou) lepší stav mentálního zdraví, pokud užívali specifický spirituální coping (Gall & Guirguis-Younger, 2013; Vieten et al., 2013; Pargament, 1997). Perera et al. (2018) uvádějí, že ošetrovatelská péče je značně emočně náročná, zdravotní sestry mají větší riziko rozvoje syndromu vyhoření než jiné profese, a to právě kvůli konstantní emoční zátěži. Výzkumy dle nich naznačují, že v ošetrovatelské péči „... náboženství a spiritualita poskytují smysl, podporu a optimistickou orientaci vůči životu, což zmírňuje škodlivé důsledky emoční zátěže“ (s. 191). Autoři to dávají do kontextu sociální podpory v rámci náboženských skupin, spirituálního well-beingu a vyšší pracovní spokojenosti jako podpůrných faktorů. Spiritualita rovněž může být pozitivně přínosná pro zdravotní sestry v reakci na traumatickou událost (Missouridou, 2017).

Za syndrom vyhoření je považován důsledek dlouhodobého stresu a vyčerpání, které se manifestuje skrze fyzické i psychické problémy. Jak již bylo uvedeno, zdravotní sestry jsou ve výrazném riziku rozvoje syndromu vyhoření, což má negativní dopad nejen pro konkrétní osobu, nýbrž i pro její okolí a práci. Možnými udávanými důvody jsou nedostatek kompetentních sester a s tím jejich pracovní přetížení na pracovištích, nepodpůrné pracovní klima a zvýšená závažnost stavu pacientů (Hanrahan, 2010; Kim & Yeom, 2018). Syndrom vyhoření je v kontextu spirituality dáván do souvislosti se spirituálním well-beingem i spirituálním copingem, jak již bylo uvedeno výše. Spirituální well-being je uváděn jako jeden z možných protektivních faktorů, s tím, že jedinci pravděpodobně nacházejí cíl a smysl ve své existenci, a tudíž jsou lépe připraveni vyrovnat se se zátěží a stresem (Kim & Yeom, 2018). Některé články dokonce uvádějí, že by syndrom vyhoření mohl být považován za formu spirituální krize (De Diego-Cordero et al., 2021).

### **3.2.2 Spirituální péče**

Holistický přístup k pacientovi, který adresuje jeho biologické, psychologické, sociální a spirituální potřeby, je dnes jedním ze základních postulátů ošetrovatelské péče. V současnosti jsou nejméně adresovanými potřebami právě ty spirituální, jejich zohlednění v je v ošetrovatelství nazýváno *spirituální péčí*. Předmětem ošetrovatelské péče v psychiatrii je navrácení jedince z psychiatrické péče zpět do života s co největší možnou mírou soběstačnosti. Spirituální péče usiluje v kontextu definic spirituality

o zodpovězení existenciálních otázek, zvýšení sebeuvědomění a podporu soběstačnosti. Jak bylo zmíněno výše, spirituální coping (spolu s well-beingem) může hrát roli protektivního faktoru, tudíž další možnost pro podporu pacientovy péče. Základními prostředky ošetrovatelské péče v oblasti psychiatrie je empatické naslouchání pacientovi, spoluhledání možných podpůrných zdrojů (nejčastěji v existenci, případně konkrétní víře), dávat prostor pro vyjádření pocíťovaných emocí, vytváření podpůrného vztahu (pocíť sounáležitosti) a udržování naděje. Ze spirituální péče může profitovat jak pacient (naplnění holistické péče), tak sestra (uspokojení z kompletní péče a nižší riziko syndromu vyhoření) (Clark & Emerson, 2020; Irmak & Midilli, 2021; Pike, 2011; Van Leeuwen et al., 2006). V kontextu výzkumů spirituální péče a spirituality obecně u všeobecných sester bylo zjištěno množství intervenujících faktorů, které ovlivňují integraci spirituality do ošetrovatelské péče. Pro práci relevantní je především faktor délky vykonávání profese všeobecné sestry, ten má signifikantní pozitivní vliv na různé formy spirituality, taktéž na její zohledňování v rámci péče (Jin & Lee, 2020; Kaddourah et al., 2018).

### **3.3 Pracovní spokojenost všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče**

Pracovní spokojenost v oblasti psychiatrické péče není dostatečně prozkoumána, malé množství výzkumů navíc ukazuje nekonzistentní výsledky (Sharp, 2008; Ward & Cowman, 2007). I přesto však máme empirické důkazy o významnosti pracovní spokojenosti – v oblasti psychiatrické péče je úzce provázána s udržením zaměstnanců a mírou jejich fluktuace. V současnosti se zdá být psychiatrické prostředí náročným pracovním místem se značnou fluktuací a rizikem syndromu vyhoření. V některých výzkumech byly sestry v rámci psychiatrického zařízení nejméně spokojenou skupinou pracovníků ze všech v zařízení přítomných (Sharp, 2008).

Práce sestry v oblasti psychiatrické péče je obecně považována za výrazně stresující, což má vliv nejen na pracovní spokojenost, ale i na zdraví, well-being a kvalitu péče o pacienta (Konstantinos & Christina, 2008; Pinikahana & Happell, 2004; Ward & Cowman, 2007). Syndrom vyhoření rovněž v tomto prostředí vykazuje signifikantní negativní vztah s pracovní spokojeností (Happell & Martin, 2003).

S pracovní spokojeností je úzce provázán i stres. Stresové faktory ovlivňující pracovní spokojenost v psychiatrické péči byly definovány mnohé, důležitost jejich

identifikování a pochopení umožňuje provádění cílených intervencí za účelem zkvalitnění pracovního prostředí, zlepšení pracovní spokojenosti a v důsledku toho i výsledné péče. Jedním z nejvýznamnějších stresorů je nízká kvalita vztahů na psychiatrickém pracovišti mezi sestrami a jejich okolím. V kontextu multidisciplinarity je komunikace mezi rozličnými zaměstnanci nevyhnutelná a zároveň nutná; nedostatek spolupráce, vzájemného respektu a prostoru pro diskusi je sestrami tudíž vnímán jako pro spokojenost zásadní. Vysoká pracovní spokojenost byla v kontextu vztahů přítomna při vnímaném efektivním vedení staniční sestrou, což podporuje snažení o zkompetentňování vedoucích sester. Jestliže na pracovišti byl naopak nedostatek zaměstnanců (především sester), pracovní spokojenost byla nízká a vnímaná míra stresu vysoká. Zásadní vliv na pracovní spokojenost tedy mají zaměstnanecké vztahy a vztahy s vedením. Vnímaná míra autonomie má s pracovní spokojeností pozitivní vztah, význam zde však mají stále i osobnostní charakteristiky, životní spokojenost, věk a jistota zaměstnání (Konstantinos & Christina, 2008; Ward & Cowman, 2007).

Význam má také délka výkonu ošetrovatelské profese, délka praxe vykazuje pozitivní korelační souvislosti s pracovní spokojeností (Mrayyan, 2005; Kavanaugh et al., 2006). Důležitý vliv na pracovní spokojenost sester má i povaha pracoviště. V rámci studie provedené v USA sestry pracující v dlouhodobých zařízeních péče vykazovaly výrazně nižší míru spokojenosti než ty, které pracovaly mimo tato zařízení, přestože obě skupiny sester se staraly o podobné kategorie pacientů (Carr & Kazanowski, 1994). V jiných částech světa byly získány podobné výsledky – sestry na psychiatrických ambulancích byly výrazně spokojenější než sestry pracující v zařízeních dlouhodobé péče. Rovněž terénní psychiatrické sestry vykazovaly vyšší míru spokojenosti než sestry pracující na psychiatrických odděleních (Ward & Cowman, 2007).

### **3.4 Souvislosti spirituality a pracovní spokojenosti**

Propojení dvou zdánlivě rozličných témat se zdá být v současnosti reálné a opodstatněné, ať se to týče hlubšího pochopení obou konstruktů či realizace efektivnějších intervencí nejen na zdravotnických pracovištích. Van der Waltová (2007) ve své práci zařazuje spiritualitu do rámce různých teoretických konceptů pracovní spokojenosti s tím, že tyto koncepty považuje za výrazně spirituálně

inkluzivní; teoretické rámce pracovní spokojenosti totiž zahrnují i určité klíčové komponenty z definic spirituality.

Například **dispoziční model** pracovní spokojenosti (diskutovaný v podkapitole 2.3) zohledňuje vliv dispozičních charakteristik jako je sebeúcta, copingové strategie, místo řízení, trpělivost nebo sociální důvěru. Tyto charakteristiky, spolu s otázkami smyslu a povahy života (v rámci spirituality), jsou zároveň kompatibilní s konceptem životní spokojenosti (well-beingu). Předpoklad zmíněného modelu (pracovní spokojenost je spíše stálou charakteristikou) může být propojen s životní spokojeností tím, že pracovní spokojenost je jednou z manifestací životní spokojenosti též jako stálejší dispozice, což umožňuje jedinci prožít pocit životního smyslu, sounáležitosti, soucitu (a konečně spirituality) skrze práci. Na základě tohoto konceptu tudíž lze předpokládat, že spirituální jedinec bude vykazovat vyšší míru životní spokojenosti, což ovlivní jeho postoje vůči práci (a tedy ovlivní pracovní spokojenost); nebo že v práci spokojený jedinec bude vykazovat vyšší míru životní spokojenosti, což ovlivní postoje v rámci jeho spirituálního prožívání. K teoretickému propojení lze využít i **teorie potřeb** (Maslow, Herzberg) vysvětlující pracovní spokojenost. Instituce zohledňující spirituální prožívání zaměstnanců a jejich spirituálních potřeby mohou podporovat intrinsickou motivaci spirituálně prožívajících osob, což podporuje jejich směřování k sebeaktualizaci, osobnímu růstu, naplnění nebo kreativitě. V kontextu toho se předpokládá vyšší míra životní spokojenosti. Teoretické propojení je zřejmé dále například z Lockeho **modelu vnímané hodnoty** (rovněž podkapitola 2.3) (van der Walt, 2007).

V současnosti existují výzkumy potvrzující vztah spirituality a pracovní spokojenosti, a to i v rámci ošetrovatelské péče. Například Clarková et al. (2007) zkoumali tento vztah u 215 členů interdisciplinárních týmů pro paliativní péči (zahrnujícího zdravotní sestry). Zjistili, že spiritualita (spolu se sebeaktualizačním chováním a jejich integrací) vysvětluje 22 % rozptylu pracovní spokojenosti. Dále Lazar (2010) ve výzkumu zahrnujících zdravotní sestry v Izraeli zjistil pozitivní i negativní korelační vztahy mezi různými aspekty spirituality s pracovní spokojeností. Ve své studii použil Elkinsův *Dotazník spirituální orientace* a 9-položkovou škálu zjišťující celkovou pracovní spokojenost. Nalezl silné pozitivní korelace pracovní spokojenosti se škálami altruismus ( $r = 0.51, p < 0.01$ ) a idealismus ( $r = 0.54, p < 0.01$ );

a mírné až středně silné pozitivní korelace se škálami osobní jistota smyslem života (*meaning and purpose in life*;  $r = 0.32$ ,  $p < 0.01$ ), životní poslání (*mission in life*;  $r = 0.30$ ,  $p < 0.01$ ) a posvátnost života (*sacredness of life*;  $r = 0.34$ ;  $p < 0.01$ ). Po provedení regresní analýzy našel negativní korelaci mezi transcendentální dimenzí a pracovní spokojeností ( $r = -0.29$ ;  $p < 0.05$ ) a pozitivní korelaci mezi pracovní spokojeností a idealismem ( $r = 0.61$ ;  $p < 0.01$ ); ostatní dimenze ztratily statistickou významnost. Původní nalezené mírné až středně silné korelace autor odůvodňuje pomocí *spillover modelu*, který je diskutován v podkapitole 2.5. Jin et al. (2017) dali pracovní spokojenost do souvislosti se spiritualitou na pracovišti (podkapitola 1.5), ve výzkumu je spiritualita na pracovišti významným prediktorem pracovní spokojenosti. Autoři výzkumu použili metody zjišťující míru syndromu vyhoření, spirituality na pracovišti a pracovní spokojenosti. Kombinace spirituality na pracovišti a syndromu vyhoření vysvětlovala 45 % rozptylu pracovní spokojenosti. Na rozdíl od jiných však v této studii nebyl potvrzen vliv spirituality na pracovišti na syndrom vyhoření, což by dle autorů mohlo poukazovat na nepřímý vztah.

# **Empirická část**

## 4 Výzkumný problém a cíle výzkumu

Podklady pro empirickou část práce tvoří výzkumná zjištění vyplývající ze zkoumání spirituality a spirituality na pracovišti, možných dopadů a zdrojů pracovní spokojenosti a z nově prezentovaných výzkumů možné souvislosti mezi oběma konstrukty. Zahraniční výzkumy souvislost ve většině potvrzují a na jejím základě navrhuji možné efektivní intervence a opatření pro zkvalitnění služeb a spokojenosti zaměstnanců v rámci ošetrovatelské péče. Byl zjištěn vztah mezi spiritualitou a životní i pracovní spokojeností; pracovní spokojenost vykazuje rovněž pozitivní vztah k životní spokojenosti a dále například naopak negativní vztah k syndromu vyhoření v rámci ošetrovatelské péče. V naší významně sekularizované společnosti je aplikace zahraničních výsledků problematická, jelikož postoje vůči spiritualitě jsou značně kulturně determinované; proto zároveň nelze usuzovat na její souvislost s pracovní spokojeností. Jestliže by však souvislost byla nalezena i v české populaci, měli bychom další podklady pro zohledňování potřeby spirituality na pracovišti, spirituálního well-beingu, pracovní spokojenosti s ohledem na větší znalosti o jejím dopadu, případně podklady pro rozšíření empiricky podložených informací o rozličných zdrojích (a i zmíněných dopadech) pracovní spokojenosti na jiné oblasti života. Spiritualitu považujeme za důležitou pro ošetrovatelskou péči v psychiatrickém prostředí, ať už kvůli nutnosti a důležitosti holistické péče, významu spirituálního copingu pro emoční zátěž, se kterou se zde sestry setkávají, negativním dopadům jejího opomíjení v péči pro pacienta i pro sestru. **Výzkumným problémem** této práce je tedy *zmapování souvislosti mezi spiritualitou a pracovní spokojeností všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče.*

**Cíl výzkumu** je v kontextu výzkumného problému definován jako *deskripce míry forem spirituality u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče (pomocí MacDonalдова pojetí spirituality a jeho metody ESI-R), deskripce míry jejich pracovní spokojenosti (pomocí metod JDI a JIG) a následné prozkoumání a popsání korelačních souvislostí mezi škálami užitých metod.* V rámci výzkumu jsou zohledněny potenciální rozdíly mezi jedinci s odlišnou délkou praxe a s odlišným typem pracoviště (psychiatrická nemocnice / psychiatrická klinika / psychiatrické oddělení).

## 4.1 Formulace hypotéz výzkumu

Tato podkapitola prezentuje relevantní podklady z teoretické části práce pro stanovení zkoumaných hypotéz. Nejprve jsou uvedeny výzkumné a koncepční souvislosti, na základě kterých je následně vytvořena daná hypotéza.

Byly zjištěny pozitivní vztahy mezi různými formami spirituality a délkou vykonávání profese všeobecné sestry (Jin & Lee, 2020; Kaddourah et al., 2018). Oboustranná hypotéza je zvolena z důvodu možných odchylek napříč škálami.

**H1: Míra forem spirituality se liší v závislosti na délce vykonávání profese všeobecné sestry.**

Byl zjištěn mírný pozitivní vztah mezi délkou vykonávání profese všeobecné sestry a pracovní spokojeností (Mrayyan, 2005; Kavanaugh et al., 2006).

**H2: Skórování na škále práce obecně (JIG) se liší v závislosti na délce vykonávání profese všeobecné sestry.**

Sestry pracující se stejným typem pacientů se výrazně lišili v míře pracovní spokojenosti na základě povahy pracoviště; sestry v oblasti dlouhodobější péče skórují níže (Ward & Cowman, 2007). Dlouhodobější psychiatrická péče je situována do psychiatrických nemocnic, psychiatrická oddělení mají kratší možnou dobu hospitalizace. **H3: Respondenti pracující v psychiatrické nemocnici skórují níže v celkové pracovní spokojenosti (JIG) než respondenti pracující na psychiatrickém oddělení/klinice.**

Škála COS (kognitivní orientace na spiritualitu) adresuje spiritualitu v běžném životě, obsahem spirituality a této škály může být například téma sounáležitosti (Ashmos & Duchon, 2000; Lianto, 2023; Hassan et al., 2016; Machů, 2016). Pracovní náplň všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče může obsahem odpovídat některým tématům spirituality, například právě sounáležitostí. Rovněž spiritualita na pracovišti se může projevat na vnímání práce jako smysluplné (Ashmos a Duchon,



2000). **H4: Mezi dimenzí kognitivní orientace na spiritualitu (COS; ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI) existuje pozitivní korelace.**

Spirituální well-being je podmíněn naplněním spirituálních potřeb (Ashmos & Duchon, 2000). Tyto potřeby lze naplnit i skrze činnost (náplň práce) všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče v rámci konceptu spirituality na pracovišti (Hassan et al., 2016; Van der Walt & De Klerk, 2014). Spiritualita na pracovišti je zohledňováním spirituálních potřeb, které mohou mít i existenciální povahu; předpokladem je tudíž souvislost spirituality na pracovišti s existenciálními otázkami (předmět dimenze EWB), zároveň zohlednění spirituality v konkrétním pracovním prostředí. Lazar (2010) rovněž na základě svého výzkumu diskutuje možnost vztahu mezi obsahem práce a spirituality. **H5: Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI) existuje pozitivní korelace.**

Spirituální well-being má vztah k lepšímu zvládnutí emoční zátěže, a to i na pracovišti (Kim & Yeom, 2018). Spolu s tím tento vztah sdílí dimenze existenciálního well-beingu v rámci metody ESI-R. Jestliže jedinec lépe zvládá (pomocí spirituality) náročnou situaci, pozitivně se to projevuje na spokojenosti v pracovním prostředí. V tomto ohledu spiritualita vykazuje pozitivní vztah k pracovní (i životní) spokojenosti (Baker, 2003; Fritzsche & Parrish, 2005; Jin et al., 2017; Perera et al., 2018). **H6: Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí práce obecně (JIG) existuje pozitivní korelace.**

Dobré sociální vztahy mohou sloužit jako forma zvládnutí zátěže, vykazují pozitivní vztah ke spirituálnímu well-beingu a pracovní (i životní) spokojenosti (Clark & Emerson, 2020; Konstantinos & Christina, 2008; Perera et al., 2018). **H7: Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí lidé v zaměstnání (JDI) existuje pozitivní korelace.**

## 5 Typ výzkumu a použité metody

Pro účely této práce byl zvolen kvantitativní design výzkumu. Konkrétně se jedná o korelační studii, jejíž podklady tvoří dvě zvolené dotazníkové metody popsané níže. Míra a podoba spirituality je zkoumána za pomoci metody ESI-R (zkoumající spiritualitu v 5 dimenzích, viz hypotézy výzkumu) a pracovní spokojenost metodou JDI (pracovní spokojenost v 5 facetách) a JIG (celková pracovní spokojenost). Následně jsou výsledky obou metod porovnány a interpretovány v rámci možných souvislostí mezi nimi.

### 5.1 Testové metody

V rámci vytvořené testové baterie byl spolu s metodami ESI-R, JDI a JIG administrován i sociodemografický dotazník vytvořený přímo pro účely této práce. V rámci něj byli respondenti dotázáni na pohlaví, věk, délku vykonávání profese všeobecné sestry, délku vykonávání profese všeobecné sestry na stávajícím pracovišti a specifika pracoviště (psychiatrická nemocnice / psychiatrické oddělení, případně klinika, v nemocnici).

#### 5.1.1 Expressions of Spirituality Inventory Revised (ESI-R)

MacDonald (2000a) vytvořil dotazník *Expressions of Spirituality Inventory* pro zachycení možných projevů spirituality, ať už verbálních či behaviorálních, napříč 5 dimenzemi. O expresi (projevech) spirituality MacDonald hovoří proto, protože pochybuje o úplném psychometrickém zachycení toho, co za skutečně prožívanou spiritualitu považujeme; projevy spirituality se díky měření však tomu mohou alespoň přiblížit. Dotazník byl vytvořen v reakci na zjištění, že existuje více než 100 metod měřících spiritualitu, které jsou však tak teoreticky nesourodé, že je nelze zahrnout pod rámec měření jednoho stejného konstruktů. Rovněž se ukázalo, že teoretické pozadí velkého množství těchto metod je značně problematické, jejich konstrukce je taktéž nepřesná a metody jako takové proto postrádají smysl a opodstatněnost. Metoda ESI je vytvořena tak, aby měla jasné teoretické ukotvení, byla adekvátně vykonstruována a validována; v tu dobu existující psychometrické zachycení konstruktů využívá k vytvoření koherentního rámce, což umožňuje zkoumat rozličné aspekty tohoto konstruktů.

Tvorba původního dotazníku započala vytvořením koncepce spirituality na základě teoretických východisek již existujících metod. Bylo vybráno konkrétně 11 nástrojů pro měření spirituality, které byly administrovány 534 studentům; faktorovou analýzou bylo poté stanoveno 6 dimenzí exprese spirituality: kognitivně-afektivní orientace na spiritualitu, zkušenostně-fenomenologická dimenze, paranormální a okultní přesvědčení, religiozita, škála existenciálního well-beingu a plody spirituality. Významné položky v rámci těchto dimenzí byly vybrány pro další ověřování a faktorovou analýzu (v rámci 218-položkového dotazníku *Supplementary Spirituality Scale*). Dotazník byl administrován 938 vysokoškolským studentům, což vyústilo v definování 5 stálých dimenzí pro finální verzi dotazníku: kognitivní orientace na spiritualitu (*Cognitive Orientation Towards Spirituality*; COS), zkušenostně-fenomenologická dimenze (*Experiential/Phenomenological Dimension*; EPD), dimenze existenciálního well-beingu (*Existential Well-Being*; EWB), dimenze paranormálních přesvědčení (*Paranormal Beliefs*; PAR) a dimenze religiozity (*Religiousness*; REL). 98 položek splňovalo stanovená kritéria pro zahrnutí do finální podoby dotazníku ESI (MacDonald, 2000a).

Metoda ESI však vykazovala určité problémy – mnohé položky se významově opakovaly, dotazník byl příliš dlouhý (administrace trvala cca 30 minut) a některé reverzní položky byly označeny za nesrozumitelné (především pro respondenty, jejichž mateřský jazyk nebyla angličtina). Došlo tedy k revizi dotazníku, a to redukcí 98 položek ESI na 30 pro ESI-R (*Expressions of Spirituality Inventory – Revised*). Byla tak eliminována repetitivnost, administrace je podstatně kratší a počet reverzních položek minimální (pouze dimenze EWB a jedna položka v PAR). Dimenze jsou ponechány stejné, na každou z nich připadá přesně 6 položek, stejně jako v ESI se využívá 5-bodová Likertova škála (rozhodně nesouhlasím – rozhodně souhlasím); psychometrické charakteristiky dotazníku i jeho koreláty jsou u ESI a ESI-R téměř totožné. Metoda rovněž obsahuje 2 dodatečné otázky na obecnou validitu, které se do dimenzí nezapočítávají (celkem tedy 32 položek) (MacDonald, 2000a; Machů, 2016). Pro použití v České republice přeložila metodu ESI-R Machů (2016).

Dimenze ESI-R (MacDonald, 2000a):

- **Kognitivní orientace na spiritualitu (COS).** Spiritualita je v rámci dimenze adresována bez religiózních konotací, s religiozitou sice souvisí,

ale pouze nepřímo. Zkoumá přesvědčení/postoje vůči spiritualitě a její povaze v běžném životě. Machů (2016) uvádí, že tato dimenze může být propojena s mírou sebeaktualizačního chování, ego-odolnosti nebo s nižší depresivitou. Například: „*Spiritualita je důležitou součástí mé osoby.*“

- **Zkušenostně-fenomenologická dimenze (EPD).** Zjišťuje subjektivní zkušenost s konkrétními spirituálními zážitky, spolu s těmi religiozními, vrcholnými, mystickými, transcendentálními nebo transpersonálními. Vztah k sebeaktualizačnímu chování a vztahu k sobě je dle výzkumů nejednoznačný. Například: „*Měl/a jsem zážitek, kdy se mi zdálo, že jsem se vším velmi hluboce spojen/á.*“
- **Škála existenciálního well-beingu (EWB).** Zjišťuje existenciální aspekty lidského bytí, jedincův pohled na ně. Konkrétními komponentami jsou smysl života, percepce sebe sama jako schopného zvládat běžné životní situace a vyrovnané vnímání sebe sama. Machů (2016) uvádí pozitivní korelaci s dobrým zdravotním stavem a negativní korelaci s patologií, úzkostností a depresivitou. Například: „*Nejsem se sebou spokojený.*“
- **Škála paranormálních přesvědčení (PAR).** Předmětem jsou přesvědčení a víra v paranormální jevy (např. věštby, psychokineze, duchové...) a mimosmyslové zážitky. Vykazuje pozitivní korelaci s patologií, souvislost se jeví být k psychózám a psychotickému chování, dále s vnějším místem řízení a sugestibilitou. Například: „*Je možné předpovídat budoucnost.*“
- **Škála religiozity (REL).** Adresuje žitou religiozitu – v kontextu přesvědčení, víry, praktik a chování; jedná se o spiritualitu v náboženském smyslu. Byla zjištěna západocentrická tendence této škály, protože nejlépe reflektuje židovskou a křesťanskou víru. Škála silně koreluje se škálou kognitivní orientace na spiritualitu. Machů (2016) uvádí rozporuplné korelační charakteristiky: pozitivní korelaci s mentálním zdravím, zároveň však i pozitivní korelaci s patologií (dogmatismus, autoritarismus, závislosti, sugestibilita, úzkostnost, psychózy, sexuální poruchy). Například: „*Myslím si, že je důležité účastnit se náboženských obřadů.*“

### 5.1.2 The Job Descriptive Index a The Job in General (JDI a JIG)

*The Job Descriptive Index* (JDI) je metoda měření faktoriální pracovní spokojenosti napříč 5 facetami, obsahuje 72 položek. Na základě těchto facet respondenti specifikují jejich spokojenost vůči nim pomocí přídavných jmen nebo krátkých frází. Konkrétními facetami jsou spokojenost s: prací samotnou neboli náplní práce, platem/mzdou, možnostmi kariérního růstu, vedením a lidmi v zaměstnání (Brodke et al., 2009; Máčalová, 2023; Smith et al., 1969). *The Job in General* (JIG) je metoda administrovaná vždy v kombinaci s JDI (jeho 6. škála), jelikož se jedná o metodu měřící celkovou pracovní spokojenost (Ironson et al., 1989; Máčalová, 2023) (opodstatněnost tohoto doplnění je vymezena v kapitole o měření pracovní spokojenosti 2.4).

První verze dotazníku JDI byla publikována v roce 1969 (Smith et al.), od té doby však metoda prošla mnoha revizemi. Pro stanovení faktorů byla provedena podrobná analýza literatury zároveň s faktorovou analýzou vybraných metod. V počátku byly stanoveny faktory pouze 4 s tím rozdílem, že plat/mzda a možnosti kariérního růstu tvořili dohromady pouze jeden faktor; rozdělení faktoru na 2 bylo podloženo výsledky faktorové analýzy. Přídavná jména či krátké fráze jsou jako položky zvoleny z důvodu značně flexibilnějšího a zároveň přesnějšího měření pracovní spokojenosti, jestliže usuzujeme na pracovní spokojenost jakožto na postoj. Specificky hodnotící položky explicitního formátu lépe reflektují rozdílnou povahu různých zaměstnání. Stanovení těchto položek se zakládalo na dotazování se respondentů, skrze které z prezentovaných slov/frází by popsali své aktuální zaměstnání a své představy ohledně toho nejlepšího a nejhoršího zaměstnání. Porovnání mezi 3 typy zaměstnání umožnilo určit valenci položek (zjednodušeně: jestliže slovo „jednoduché“ bylo udáváno pouze pro představu nejhoršího zaměstnání, jeho valence je záporná a vymezuje tak hodnocení položky ve finální verzi dotazníku). Následně autoři vyřadili položky s nejasnou valencí, ověřili vnitřní konzistenci položek, stanovili možnost odpovědi na položky na „ano/ne/?“, ověřili validitu metody a stanovili finální počty položek pro specifické faktory. V rámci první revize JDI v roce 1985 (další revize proběhly v letech 1997 a 2009) byla do testové baterie zařazena i metoda JIG. Doplnění je považováno za adekvátní za základě potvrzené odlišnosti mezi metodou JIG

a jednotlivými faktory JDI; největší korelace byla nalezena u spokojenosti s náplní práce ( $r = 0.69$ ) (Brodke et al., 2009; in Máčalová, 2023).

JDI tedy obsahuje 5 facet, které jsou hodnoceny buď 18 nebo 9 položkami (9 položek u platu/mzdy a možností povýšení, viz výše), JIG je doplňující škálou opět s 18 položkami; na položky respondent vybírá mezi odpověďmi „Ano“ (položka popisu facety odpovídá), „Ne“ (položka neodpovídá) a „?“ (nevím). Celkových 90 položek tedy není pro administraci náročných, odhadovaná doba potřebná k vyplnění se pohybuje mezi 10-15 minutami (Máčalová, 2023).

Popis facet JDI a JIG (Brodke et al., 2009; Máčalová, 2023):

- **Náplň práce.** Rovněž označována termínem „práce jako taková“; je vyjádřením spokojenosti s obsahem, úkoly a povahou pracovní pozice. Například: „*Fascinující*“, „*Nabízí výzvy*“.
- **Plat/mzda.** Vnímaná spokojenost s ohodnocením vlastního vynaloženého úsilí a kontextu dané pracovní pozice. Například: „*Spravedlivý/á*“, „*Méně, než si zasloužím*“.
- **Možnosti kariérního růstu.** Spokojenost s nabízenými možnostmi kariérního růstu na dané pracovní pozici. Například: „*Dobré příležitosti ke kariérnímu růstu*“, „*K povýšení dochází jen zřídka*“.
- **Vedení.** Spokojenost s nadřízenými a jejich způsoby vedení. Například: „*Ocení dobře odvedenou práci*“, „*Má své oblíbenec*“.
- **Lidé v zaměstnání.** Spokojenost s lidmi v daném pracovním prostředí. Například: „*Nápomocní*“, „*Hloupí*“.
- **Práce obecně (JIG).** Celková spokojenost se zaměstnáním po většinu času. Například: „*Skvělé*“, „*Ztráta času*“.

## 6 Výzkumný soubor

Pro účely zvolených cílů empirické části práce se cílovou skupinou staly všeobecné sestry pracující v oblasti psychiatrické péče s minimálním úvazkem 0.5, konkrétně v rámci psychiatrických nemocnic, klinik (při fakultních nemocnicích) a oddělení v nemocnicích. Testovou baterii otevřelo minimálně 119 jedinců (ti, kteří potvrdili přečtení informovaného souhlasu); sociodemografický dotazník vyplnilo 105 respondentů; druhou metodu v baterii ESI-R vyplnilo 99 respondentů a vyplňování všech metod (i s JDI a JIG) dokončilo 91 respondentů. Po ukončení sběru dat však následovalo jejich třídění a odstraňování dat respondentů, kteří nesplňovali pevně stanovené podmínky výzkumu. Konkrétně: **(1.)** Nedokončené vyplnění testové baterie. Podmínkou zařazení dat do analýzy je vyplnění testové baterie v plném rozsahu. **(2.)** Anonymní kód, pod kterým se jedinec přihlásil, je duplicitní, a zároveň je doba vyplnění téměř totožná, což znemožňuje propojení dat v rámci testové baterie. **(3.)** Odpověď na položku 32 v ESI-R (jedná se o validační položku), která zní „*Odpověďel/a jsem na všechny otázky upřímně*“, byla buď „*spíše nesouhlasím*“ či „*rozhodně nesouhlasím*“. **(4.)** Nerealistické odpovědi z hlediska věku respondenta a délky praxe.

Výsledný soubor vhodný pro vyhodnocení, který byl v souladu s cíli práce a stanovenými podmínkami, čítal celkem 84 respondentů. Jedná se tedy o 70,58 % validních odpovědí z minimálně 119 potvrzených informovaných souhlasů. Z důvodu nedokončení vyplňování testové baterie bylo vyřazeno 31 dotazníků, 1 dotazník byl uveden pod duplicitním kódem (dotazníky tedy byly 2, nicméně dokončený byl pouze jeden z nich a zároveň se neshodovali ve výpovědích), 1 dotazník zaznamenal odpověď „*rozhodně nesouhlasím*“ na položku 32 v ESI-R a 2 respondenti byli vyřazeni z hlediska nerealistického poměru mezi věkem a deklarovanou délkou profese všeobecné sestry či délkou vykonávání profese na nynějším pracovišti.

Z 84 respondentů 11 uvedlo jako nynější pracoviště psychiatrické oddělení/kliniku, zbylých 73 respondentů uvedlo jako nynější pracoviště psychiatrickou nemocnici. Následující tabulky vymezují ostatní sociodemografická specifika výzkumného vzorku:

**Tabulka 1:** *Deskripce vzorku z hlediska pohlaví a věku.*

	Počet (N)	Četnost %	Průměrný věk	SD	Min.	Max.
<b>Muži</b>	6	7,14	40,83	12,31	29	59
<b>Ženy</b>	78	92,86	49,27	7,86	23	65
<b>Celkem</b>	84	100	48,66	8,44	23	65

**Tabulka 2:** *Deskripce vzorku z hlediska délky výkonu profese všeobecné sestry.*

	0-5 let		6-10 let		11-15 let		16-20 let		21-30 let		30-40 let		40 a více	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Muži</b>	1	16.6	1	16.6	1	16.6	0	0	1	16.6	2	33.3	0	0
<b>Ženy</b>	4	5.1	4	5.1	3	3.8	7	8.9	31	39.7	25	32.0	4	5.1
<b>Celkem</b>	5	5.9	5	5.9	4	4.7	7	8.3	32	38.0	27	32.1	4	4.7

**Tabulka 3:** *Deskripce vzorku z hlediska délky výkonu profese všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče na nynějším pracovišti.*

	0-5 let		6-10 let		11-15 let		16-20 let		21-30 let		30-40 let		40 a více	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Muži</b>	2	33.3	1	16.6	0	0	0	0	2	33.3	1	16.6	0	0
<b>Ženy</b>	15	20.2	12	15.3	13	16.6	7	8.9	25	32.0	6	7.6	0	0
<b>Celkem</b>	17	20.2	13	15.4	13	15.4	7	8.3	27	32.1	7	8.3	0	0



## 7 Sběr dat

Z důvodu sběru dat napříč celou Českou republikou byla zvolena elektronická administrace testové baterie. Tato testová baterie byla spolu s informovaným souhlasem vložena do elektronického testového systému *MindMap Diagnostic Methods* (MMDM), jež je spravován pověřenými osobami z Univerzity Palackého v Olomouci. Byl sepsán email obsahující téma a účel výzkumu, jeho specifika, etická a ochranná opatření, a nakonec elektronický odkaz k testové baterii a vytisknutelný letáček s odpovídajícím QR kódem.

Sběr dat probíhal metodou *záměrného výběru přes instituci*, celkem bylo osloveno 18 psychiatrických nemocnic a 12 psychiatrických klinik či oddělení; dále také metodou *sněhové koule*, kdy emailem oslovení šířili dotazník napříč pracovišti. Za pomoci daných internetových stránek byli vytvořeným emailem osloveni přímo vrchní a staniční sestry vybraných pracovišť. Pokud internetové stránky konkrétní instituce obsahovaly kontakt pouze na hlavní sestru pracoviště, tak emailovému oslovení předcházela telefonický kontakt s prosbou o rozeslání mezi odpovídající pracovníky. Účast ve výzkumu byla zcela dobrovolná a žádná z institucí vyplnění zaměstnanci nevyžádala. Sběr dat probíhal po dobu jednoho měsíce, od 16.1.2024 do 13.2.2024; každá z institucí obdržela email přesně 3x, jestliže nebylo účastníky přímo vyžádáno pozastavení zasílání (stalo se pouze v reakci na již rozeslaný odkaz mezi všechny zaměstnance pracoviště). Zpětná vazba institucí naznačovala jak distribuci k zaměstnancům přes intranetové systémy, tak rozesílání emailů či tisknutí příloženého letáčku s QR kódem umožňujícím vstup do testové baterie.

### 7.1 Ochrana soukromí a etické aspekty výzkumu

Výzkum byl realizován v souladu s etickými standardy určených Americkou psychologickou asociací (American Psychological Association, 2017) i Evropskou federací psychologických asociací (Lindsay et al., 2010). V rámci přípravy výzkumu i jeho průběhu nebyly řešeny závažnější etické otázky.

Účast respondenta ve výzkumu byla vždy dobrovolná, čistě na základě vlastního rozhodnutí jedince, od výzkumu měli možnost kdykoliv odstoupit bez udání důvodu. Respondenti byli nejprve seznámeni s účelem, cílem, obsahem a etickými okolnostmi výzkumu; před vstupem do testové baterie museli respondenti potvrdit přečtení

informovaného souhlasu. Byli rovněž obeznámeni s plnou anonymitou jejich výpovědi, ta byla v rámci testové baterie zachována díky vytvořenému jedinečnému kódu, který umožňuje propojení dat napříč metodami, nicméně k identitě respondenta není jakkoliv trasovatelný. Přístup k datům rovněž má pouze výzkumný tým. Jestliže si respondenti přáli získat svá data z výzkumu, finální verzi této práce či měli jakýkoliv dotaz, měli k dispozici emailovou adresu či telefonní číslo na výzkumníka.

Metoda ESI-R byla použita pod záštitou vedoucí práce Mgr. Kláry Machů, Ph.D., která je autorkou jejího českého překladu. Metody JDI a JIG byly poskytnuty PhDr. Martinem Seitlem, Ph.D. a jeho výzkumným týmem, kteří v době provádění tohoto výzkumu zároveň dokončovali jeho český překlad; použitá verze překladu se stala finální a tedy platnou.

## 8 Analýza dat

Pro analýzu dat byly využity počítačové programy Microsoft Office 365 Excel a SPSS Statistics. Data vhodná pro analýzu byla stanovena na základě pravidel pro zahrnutí respondenta (viz kapitola 6.). Data získaná exportem ze systému MMDM musela být před analýzou přepracována: hodnoty dané systémem překódovány na hodnoty vhodné pro analýzu (dle manuálů metod) a reverzní položky přepólovány. Následně byly vypočítány jednotlivé skóry pro 5 škál metody ESI-R a 6 škál metod JDI a JIG.

Jsou prezentovány deskriptivní statistiky, odhady reliability metod a výsledky statistických testů nutných pro ověření stanovených hypotéz; bylo provedeno vyhodnocení, analýza a interpretace dat. Hypotézy jsou testovány na hladině významnosti  $\alpha = 0.05$ . Nejprve byly provedeny testy odhadu reliability pro ESI-R, JDI a JIG, poté Shapiro-Wilkův test normality a následně Mannův-Whitneyův U test (pro H3) a Spearmanův korelační koeficient (pro zbylé hypotézy).

Shapiro-Wilkův test normality ukázal, že i přestože histogram některých škál JDI a JIG má téměř normální tvar, data žádné škály v nich nespĺňují předpoklad normálního rozdělení ( $p > 0,05$ ); tedy distribuce hodnot je významně odlišná od normálního rozdělení. ESI-R vykazuje 4 dimenze s normálním rozdělením (COS, EWB, PAR a REL), 1 bez normálního rozdělení (EDP). Metody použité pro analýzu jsou tedy metodami neparametrickými (Mannův-Whitneyův U test, Spearmanův korelační koeficient). Výsledky testu normality jsou prezentovány v tabulkách 4 (pro ESI-R) a 5 (pro JDI a JIG).

**Tabulka 4:** *Shapiro-Wilkův test normality pro ESI-R.*

	<b>W</b>	<b>p</b>
<b>COS</b>	0.982	0.280
<b>EDP</b>	0.960	0.010
<b>EWB</b>	0.982	0.289
<b>PAR</b>	0.987	0.579
<b>REL</b>	0.981	0.233

**Tabulka 5:** *Shapiro-Wilkův test normality pro JDI a JIG.*

	<b>W</b>	<b>p</b>
<b>Náplň práce</b>	0.912	<0.001
<b>Plat/mzda</b>	0.858	<0.001
<b>Možnosti kariérního růstu</b>	0.963	<0.001
<b>Vedení</b>	0.876	0.017
<b>Lidé v zaměstnání</b>	0.891	<0.001
<b>Práce obecně (JIG)</b>	0.896	<0.001

V následujících tabulkách 6 a 7 jsou uvedeny deskriptivní statistiky pro jednotlivé škály použitých metod.

**Tabulka 6:** *Deskriptivní statistiky dimenzí ESI-R.*

	<b>Počet (N)</b>	<b>Průměr</b>	<b>SD</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
<b>COS</b>	84	13.26	4.752	3	24
<b>EDP</b>	84	9.13	4.731	0	24
<b>EWB</b>	84	16.99	3.396	8	24
<b>PAR</b>	84	10.39	4.024	0	21
<b>REL</b>	84	10.00	4.649	0	24

**Tabulka 7:** *Deskriptivní statistiky dimenzí JDI a JIG.*

	<b>Počet (N)</b>	<b>Průměr</b>	<b>SD</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
<b>Náplň práce</b>	84	42.37	7.592	15	54
<b>Plat/mzda</b>	84	37.33	17.023	0	54
<b>Možnosti kariérního růstu</b>	84	20.83	13.608	0	54
<b>Vedení</b>	84	41.52	11.008	15	54
<b>Lidé v zaměstnání</b>	84	42.19	10.704	9	54
<b>Práce obecně (JIG)</b>	84	43.49	8.140	6	54

## 8.1 Reliabilita ESI-R

Tabulka 8 ukazuje výsledky testu reliability jednotlivých škál metody ESI-R. Všechny naměřené hodnoty vykazují uspokojivou míru vnitřní konzistence. Reliabilita byla na našem vzorku testována pomocí Cronbachovy  $\alpha$ , která je následně porovnána s deklarovanou reliabilitou uvedenou v manuálu metody. V rámci této práce vykazují vyšší než deklarovanou vnitřní konzistenci škály COS ( $\alpha = 0.892$ ) a EDP ( $\alpha = 0.864$ ); nižší, nicméně stále uspokojivé výsledky (tedy výsledky vyšší než 0,7) jsou naměřeny u škál EWB ( $\alpha = 0.756$ ), PAR ( $\alpha = 0.804$ ) a REL ( $\alpha = 0.846$ ).

**Tabulka 8:** Deklarovaná a zjištěná Cronbachova  $\alpha$  metody ESI-R.

	$\alpha$ deklarovaná	$\alpha$ zjištěná
<b>COS</b>	0.87	0.892
<b>EDP</b>	0.81	0.864
<b>EWB</b>	0.80	0.756
<b>PAR</b>	0.82	0.804
<b>REL</b>	0.89	0.846

## 8.2 Reliabilita JDI a JIG

Test reliability byl proveden i pro metody JDI a JIG, výsledky jsou znázorněny v tabulce 9. Reliabilita byla rovněž zjišťována pomocí Cronbachovy  $\alpha$  a porovnána s deklarovanou reliabilitou uvedenou v manuálu metod. Na našem vzorku bylo pouze u škály plat/mzda ( $\alpha = 0.893$ ) zjištěna míra vnitřní konzistence vyšší než deklarovaná, nicméně opět jsou všechny zjištěné hodnoty uspokojivé. Nižší než deklarovanou reliabilitu vykazují škály náplň práce ( $\alpha = 0.738$ ), možnosti kariérního růstu ( $\alpha = 0.788$ ), vedení ( $\alpha = 0.872$ ), lidé v zaměstnání ( $\alpha = 0.866$ ) a práce obecně ( $\alpha = 0.803$ ).

**Tabulka 9:** Deklarovaná a zjištěná Cronbachova  $\alpha$  metod JDI a JIG.

	$\alpha$ deklarovaná	$\alpha$ zjištěná
<b>Náplň práce</b>	0.90	0.738
<b>Plat/mzda</b>	0.88	0.893
<b>Možnosti kariérního růstu</b>	0.91	0.788
<b>Vedení</b>	0.92	0.872
<b>Lidé v zaměstnání</b>	0.92	0.866
<b>Práce obecně (JIG)</b>	0.92	0.803

### 8.3 Testování hypotéz výzkumu

Hypotézy H1, H2, H4, H5, H6 a H7 (tedy všechny hypotézy mimo H3) jsou testovány pomocí Spearmanova korelačního koeficientu (Spearmanovo  $R = r_s$ ). Jelikož žádná z dimenzí JDI a JIG nesplňuje podmínku pro užití parametrického testu Pearsonova korelačního koeficientu (nevykazují normální rozdělení), je užit právě Spearmanův. Hypotézy H1 a H2 předpokládají souvislosti mezi škálami ESI-R / JDI a JIG a délkou výkonu profese všeobecné sestry (statistická analýza viz tabulka 10); H4 až H7 předpokládají souvislosti mezi jednotlivými škálami ESI-R a jednotlivými škálami JDI a JIG (statistická analýza viz tabulka 12). Zbylá hypotéza H3, která se zabývá souvislostí mezi dimenzí JIG a specifíkem pracoviště, je rovněž testována pomocí neparametrického statistického testu, je užit Mannův-Whitneyův U test (statistická analýza viz tabulka 11). Součástí tabulky 11 jsou i *mean ranks* (průměrná hodnocení), uvedení těchto hodnot je pro ověření hypotézy v našem kontextu opodstatněné. Výsledky statistických testů prezentovány v tabulkách 10 až 12 jsou v kontextu hypotéz diskutovány níže v této kapitole.

**Tabulka 10:** Nalezené korelace mezi škálami ESI-R a JIG a délkou výkonu profese všeobecné sestry

**Délka výkonu profese**

	Spearmanovo R	p-hodnota
<b>Náplň práce</b>	0.064	0.192
<b>Plat/mzda</b>	-0.081	0.463
<b>Možnosti kariérního růstu</b>	<b>-0.238*</b>	0.029
<b>Vedení</b>	-0.113	0.305
<b>Lidé v zaměstnání</b>	-0.086	0.434
<b>Práce obecně (JIG)</b>	-0.144	0.192
<b>COS</b>	-0.006	0.956
<b>EDP</b>	-0.010	0.929
<b>EWB</b>	0.117	0.288
<b>PAR</b>	-0.027	0.807
<b>REL</b>	0.037	0.739

Poznámka: Červeně jsou vyznačeny všechny statisticky signifikantní korelace („\*“ =  $p < 0.05$ ; „\*\*“ =  $p < 0.01$ ).

**Tabulka 11:** Souvislost mezi typem pracoviště a škálou JIG (statistická významnost  $p < 0.05$ ).

	U	Z	p-hodnota	Mean rank (nemocnice)	Mean rank (oddělení)
<b>Typ pracoviště a Práce obecně (JIG)</b>	258.500	-1.902	0.057	44.46	29.50

**Tabulka 12:** Nalezené korelace (Spearmanovo R a odpovídající p-hodnoty) mezi jednotlivými škálami ESI-R a škálami JDI a JIG.

		NP	P/M	MKR	VD	LZ	PO (JIG)
<b>COS</b>	Spearmanovo R	0.158	0.064	0.064	0.216*	0.175	0.040
	p-hodnota	0.152	0.564	0.564	0.048	0.111	0.719
<b>EPD</b>	Spearmanovo R	0.226*	0.021	-0.139	0.149	0.036	-0.113
	p-hodnota	0.039	0.852	0.208	0.177	0.744	0.307
<b>EWB</b>	Spearmanovo R	0.247*	0.031	0.205	0.124	0.176	0.412**
	p-hodnota	0.023	0.783	0.062	0.263	0.110	<0.001
<b>PAR</b>	Spearmanovo R	0.003	-0.102	-0.270*	-0.046	-0.117	-0.258*
	p-hodnota	0.980	0.354	0.013	0.680	0.291	0.018
<b>REL</b>	Spearmanovo R	0.134	0.077	0.019	0.149	0.078	-0.059
	p-hodnota	0.224	0.485	0.861	0.176	0.480	0.594

Poznámka: První řádek obsahuje zkratky pro dimenze JDI a JIG (NP = náplň práce, P/M = plat/mzda, MKR = možnosti kariérního růstu, VD = vedení, LZ = lidé v zaměstnání, PO (JIG) = práce obecně (JIG)); červeně jsou vyznačeny všechny statisticky signifikantní korelace („\*“ =  $p < 0,05$ ; „\*\*“ =  $p < 0,01$ ).

Níže jsou prezentovány výsledky výzkumu v kontextu hypotéz. K jejich ověření jsou užívána data z tabulek 10 až 12, která jsou nicméně podrobněji prodiskutována v rámci textu k dané hypotéze. Nejprve je vždy uvedeno plné znění hypotézy, již bez jejího teoretického opodstatnění (viz kapitola 4.1), poté odprezentovány výsledky příslušného statistického testu a následně rozhodnuto o přijetí či nepřijetí stanovené hypotézy.



**H1: Míra forem spirituality se liší v závislosti na délce vykonávání profese všeobecné sestry.**

Pro ověření této hypotézy jsou využívána data z tabulky 10, která obsahují všechny případně zjištěné korelační vztahy mezi délkou vykonávání profese všeobecné sestry a jednotlivými škálami ESI-R (COS, EDP, EWB, PAR, REL). Ač pouze zkušenostně-fenomenologická dimenze nespĺňuje předpoklad pro normální rozdělení, Spearmanův korelační koeficient je užit z důvodu povahy druhé proměnné (délka výkonu profese). Naměřená hodnota Spearmanova R ( $r_s$ ) pro dimenzi kognitivní orientace na spiritualitu (COS) je -0.006, pro zkušenostně-fenomenologickou dimenzi (EPD) je -0.010, pro dimenzi existenciálního well-beingu (EWB) 0.117, pro dimenzi paranormálních přesvědčení (PAR) -0.027 a pro škálu religiozity (REL) 0.037. Žádná z naměřených hodnot není statisticky signifikantní ( $p > 0.05$ ). Hypotézu 1 na základě uvedených výsledků tudíž **zamítáme**.

**H2: Skórování na škále práce obecně (JIG) se liší v závislosti na délce vykonávání profese všeobecné sestry.**

Data používaná k ověření hypotézy jsou uvedena v tabulce 10 výše v této kapitole. Škála práce obecně (JIG) nevykazuje normální rozdělení a proměnná délka výkonu profese má ordinální povahu, tudíž je ke statistickému testování zvolen Spearmanův korelační koeficient. Naměřená hodnota Spearmanova R ( $r_s$ ) je pro testovaný vztah -0.144 s naměřenou p-hodnotou 0.192. Jelikož Spearmanovo R nespĺňuje podmínku statistické významnosti ( $p > 0.05$ ), tak hypotézu 2 na základě výsledků **zamítáme**.

**H3: Respondenti pracující v psychiatrické nemocnici skórují níže v celkové pracovní spokojenosti (JIG) než respondenti pracující na psychiatrickém oddělení/klinice.**

Data ze statistické analýzy potřebná pro ověření H3 jsou obsahem tabulky 11; zároveň se jedná o jediné užití Mannova-Whitneyova U testu v této práci; hodnoty byly porovnány na základě průměrných hodnocení (mean rank), proto byla zvolena legacy procedure. Statistika U udává, jak se rozdělují hodnoty mezi dvěma skupinami dat, tedy

podle toho, zda respondenti pracují v psychiatrické nemocnici či na psychiatrickém oddělení / psychiatrické klinice; naše statistika U nabývá hodnoty 258.500. Rozdíl mezi průměry (mean rank) by se mohl zdát výrazný, nicméně nebyl vyhodnocen jako statisticky signifikantní při  $p = 0.057$ . Hypotézu 3 o vztahu mezi typem pracoviště a skórem na škále práce obecně (JIG) na základě výsledků **zamítáme**.

**H4: Mezi dimenzí kognitivní orientace na spiritualitu (COS; ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI) existuje pozitivní korelace.**

Z tabulky 12, obsahující všechny nalezené korelační vztahy mezi škálami ESI-R a škálami JDI a JIG, jsou získány data pro ověření H4. Spearmanův korelační koeficient je užít z důvodu nesplnění podmínky pro normální rozdělení dat u škály náplň práce. Spearmanovo R ( $r_s$ ) pro vztah mezi škálou kognitivní orientací na spiritualitu a škálou náplň práce nabývá hodnoty 0.158, nicméně není splněna podmínka statistické významnosti, jelikož p-hodnota se rovná 0.152 ( $p > 0.05$ ). Na základě získaných dat tedy hypotézu 4 **zamítáme**.

**H5: Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI) existuje pozitivní korelace.**

Škála náplň práce nespĺňuje podmínky pro normální rozdělení, proto je ke statistické analýze užito Spearmanovo R. Dle tabulky 12 nabývá Spearmanovo R ( $r_s$ ) pro vztah mezi škálou existenciálního well-beingu a škálou náplň práce hodnoty 0.247 a splňuje podmínku statistické signifikance s p-hodnotou 0.023 ( $p < 0.05$ ). Hodnota 0.247 indikuje mírný, nicméně statisticky významný pozitivní vztah. Na základě získaných dat hypotézu 5 **přijímáme**.

**H6: Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí práce obecně (JIG) existuje pozitivní korelace.**

Dimenze práce obecně (JIG) nespĺňuje podmínku pro normální rozdělení, proto je pro statistickou analýzu užít Spearmanův korelační koeficient (viz tabulka 12). Spearmanovo R ( $r_s$ ) nabývá pro vztah mezi škálou existenciálního well-being a škálou

práce obecně hodnoty 0.412 a splňuje podmínku statistické signifikance s p-hodnotou  $<0.001$ . Hodnotu 0.412 lze tedy interpretovat jako statisticky signifikantní pozitivní vztah mezi sledovanými proměnnými. Na základě získaných dat hypotézu 6 **přijímáme**.

**H7: Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí lidí v zaměstnání (JDI) existuje pozitivní korelace.**

Dimenze lidí v zaměstnání nesplňuje podmínky pro normální rozdělení, potřebná data Spearmanova korelačního koeficientu pro ověření této hypotézy jsou součástí tabulky 12. Spearmanovo R ( $r_s$ ) pro vztah mezi škálou existenciálního well-being a škálou lidí v zaměstnání nabývá hodnoty 0.176, nicméně nesplňuje podmínku statistické významnosti s p-hodnotou 0.110 ( $p > 0.05$ ). Na základě získaných dat tedy hypotézu 7 **zamítáme**.

#### **8.4 Zhodnocení ověření hypotéz**

Tabulka 13 obsahuje přehled stanovených hypotéz v kontextu analýzou zjištěných p-hodnot, statisticky signifikantní výsledky jsou vyznačené **červeně** (při  $p < 0.05$ ). Poslední sloupec obsahuje rozhodnutí o platnosti hypotéz.

**Tabulka 13: Zhodnocení ověření hypotéz**

	<b>p-hodnota</b>	<b>Platnost</b>
<b>H1:</b> Míra forem spirituality se liší v závislosti na délce vykonávání profese všeobecné sestry.	0.288 - 0.956	Zamítáme
<b>H2:</b> Skórování na škále práce obecně (JIG) se liší v závislosti na délce vykonávání profese všeobecné sestry.	0.192	Zamítáme
<b>H3:</b> Respondenti pracující v psychiatrické nemocnici skórují níže v celkové pracovní spokojenosti (JIG) než respondenti pracující na psychiatrickém oddělení/klinice.	0.057	Zamítáme
<b>H4:</b> Mezi dimenzí kognitivní orientace na spiritualitu (COS; ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI) existuje pozitivní korelace.	0.152	Zamítáme
<b>H5:</b> Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI) existuje pozitivní korelace.	<b>0.023</b>	Přijímáme
<b>H6:</b> Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí práce obecně (JIG) existuje pozitivní korelace.	<b>&lt;0.001</b>	Přijímáme
<b>H7:</b> Mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB; ESI-R) a dimenzí lidé v zaměstnání (JDI) existuje pozitivní korelace.	0.110	Zamítáme

## 9 Diskuse

Ač se výsledky prezentovaného výzkumu mohou zdát částečně nejednoznačné, lze z nich vyvodit určité závěry. Zkoumání spirituality na pracovišti, spirituality obecně a spirituality v kontextu pracovní-psychologických témat, je stále ve svých počátcích. Navíc zkoumání spirituality může být značně problematické z důvodu nejednoznačnosti pojmu; rovněž otázky spirituality jako takové mohou být pro jedince značně intimní záležitost, případně mnoho lidí se za spirituální považovat vůbec nemusí. Pracovní spokojenost naproti tomu je značně uchopitelnější, nicméně rovněž se může jednat o citlivé téma. Porovnání provedeného výzkumu s jinými výzkumy je tudíž možné, nejedná se však o rozsáhlou databázi. Rovněž použité metody nejsou v současnou chvíli standardizovány pro ČR. Proto se v následujících odstavcích pokusím výsledky teoreticky odůvodnit, případně okomentovat v kontextu zkoumání jiných, tímto však avizuji možnou/částečnou omezenost.

Za silnou stránku provedeného výzkumu považuji výběr užitých metod. Jak odůvodňuje Machů (2016), přes značné množství metod určených k měření spirituality má dotazník ESI-R následující výhody. S 32 položkami je značně nenáročný na vyplnění, položky jsou pro českou populaci srozumitelné a jednotlivé škály adresují jak nové formy spirituality, tak ty tradiční (tedy náboženství). V kontextu české sekularizované společnosti je užití takové metody příhodné právě kvůli její inkluzivitě, tedy ač chápání spirituality může být značně individuální, metoda ESI-R je díky svým škálám individualitě značně otevřená. Co se týče JDI a JIG, teprve v době realizace této práce prezentovala Máčalová (2023) podklady pro český překlad těchto metod. PhDr. Martin Seitzl, Ph.D. pro účely našeho výzkumu umožnil užití metod i během práce jeho a jeho výzkumného týmu na onom českém překladu. Nutno zmínit, že užitá verze překladu se stala rovněž verzí poslední a tedy spolehlivou. Obecně se jedná nejspíše o nejužívanější metody pro měření pracovní spokojenosti v celosvětovém měřítku (Judge & Klinger, 2008). Silnou stránkou je tedy ověřená platnost metod a jejich komplexnost v kontextu problematiky měření pracovní spokojenosti – součástí je totiž faktoriální i celkové pojetí. To umožňuje zachycení nejen celku, nýbrž i jednotlivých rozdílů mezi faktory, což usnadňuje případné intervence či rozšiřuje poznatky jednoho konstruktů o druhém.

Výzkumnou populací se staly všeobecné sestry pracující v oblasti psychiatrické péče, důvodem pro toto rozhodnutí je blízkost této profese k tématům jako například holistická péče (která explicitně spiritualitu adresuje, a tudíž téma přibližuje) a syndrom vyhoření (propojenost jak se spirituálním well-beingem, tak pracovní spokojeností). Metody byli mezi sestry distribuovány elektronicky, což umožňovalo celorepublikový sběr dat, nicméně vyskytlo se zde určité množství limitů vstupujících do výzkumu; limity jsou specifikovány dále v textu.

Na základě rešerše a zpracování literatury, která je zahrnuta v teoretické části a v prezentaci užitých metod v rámci části empirické, jsou stanoveny testovatelné hypotézy. Po vyhodnocení statistickou analýzou se však ukázalo, že ne všechna očekávání byla opodstatněná či že výsledky zahraničních výzkumů nelze převádět na sledovanou populaci.

I přes očekávané rozdíly ve skórech napříč metodou ESI-R v závislosti na délce výkonu profese všeobecné sestry výsledky nesvědčí pro přijetí hypotézy. Výsledky jsou rozdílné od výsledků Kaddouraha et al. (2018), kteří zjistili signifikantní pozitivní vztah mezi délkou výkonu profese sestry a spiritualitou; zabývali se sestrami, spiritualitou a spirituální péčí v Saudské Arábii. Jin a Lee (2020) našli obdobné výsledky v rámci svého výzkumu provedeném v Jižní Koreji; předmětem je spiritualita na pracovišti, kterou definují především v kontextu existenciálních témat (což se dá ztotožnit s dimenzí existenciálního well-beingu). Za možné faktory, které výsledky ovlivnili, považují 2 následující. Zaprvé, výzkumy zohledňující délku výkonu profese všeobecné sestry v takovém kontextu, který odpovídá této práci, bylo nalezeno minimum (a žádný na výzkum takového problému v oblasti psychiatrické péče). Nalezené výzkumy pocházejí ze značně odlišných kulturních prostředí, která mají odlišný přístup ke spiritualitě v běžném i profesním životě, mohou rovněž pojmu spiritualita v kontextu jiného náboženství a kulturního prostředí rozumět jinak (mimo jiné potvrzuje i Pike, 2011). Zadruhé, uvedené zahraniční výzkumy nebyly na rozdíl od tohoto provedeny na sestřích v oblasti psychiatrické péče, což může mít značný dopad; specifika psychiatrického prostředí jsou výrazná (Hřebejková, 2013). Další vliv mimo zmíněné výzkumy by mohly mít faktory jako například mateřská dovolená či nezaměstnanost v určitém bodě života respondenta – tyto faktory by mohli respondenty posouvat do kategorií, které reálně neodpovídají délce výkonu, nicméně

tyto statistiky nebyly zahrnuty v sociodemografickém dotazníku a stávají se pouze předmětem domněnek. Délka výkonu profese všeobecné sestry souvisí s věkem respondenta, na závěr tedy lze uvést, že vztah mezi spiritualitou a věkem rovněž nebyl v jiných výzkumech potvrzen (Machů, 2016).

Vztah mezi pracovní spokojeností a délkou výkonu profese všeobecné sestry je předmětem výzkumu, který realizovali Kavanaugh et al. (2006) v USA. Ti zjistili rozdíl mezi celkovou pracovní spokojeností a skupinami s odlišnou délkou výkonu profese všeobecné sestry (na rozdíl od věku, genderu, nebo výkonu profese na současném pracovišti). Obdobné výsledky zjistil Mrayyan (2005) ve výzkumu provedeném napříč soukromými a státními nemocnicemi v Jordánsku, korelace mezi proměnnými byla pozitivní. Na základě výsledků výzkumu provedeném na našem vzorku jsme však na rozdíl od zmíněných studií nemohli vztah mezi proměnnými potvrdit. Nepotvrzení korelačního vztahu může znamenat zásadnější vliv jiných proměnných na pracovní spokojenost, či reverzně pracovní spokojenost nemá vliv na délku výkonu profese všeobecné sestry. Co se jiných faktorů týče, v kontextu profese všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče se jedná dle řešerše Konstantina a Christinové (2008) například o vztahy na pracovišti, vnímané efektivitě vedení, vnímaná míra autonomie, osobnostní charakteristiky.

Ač se nejedná o primárně zkoumaný vztah, považuji za příhodné zmínit nalezenou mírnou negativní korelaci mezi možností kariérního růstu a délkou výkonu profese všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče. Za možná vysvětlení, která by se mohla stát předmětem budoucích výzkumů, jsou například omezené možnosti kariérního růstu (což může nabývat na důležitosti v kontextu postupného zvyšování profesních kompetencí a dlouhodobější kariérní stagnace); možný je rovněž určitý vliv syndromu vyhoření (za signifikantní v oblasti psychiatrické péče jej označují Happell & Martin, 2003), a to především v kontextu ztráty motivace, což může mít na kariérní růst sekundární dopad.

Co se týče pracovní spokojenosti a specifik pracovního prostředí, tedy zda respondent uvedl, že vykonává profesi v rámci psychiatrické nemocnice, či na psychiatrickém oddělení/klinice v rámci všeobecných nemocnic, opět výsledky výzkumu nemohly očekávaný efekt potvrdit. Hypotéza byla utvořena na základě zjištění Warda a Cowmana (2007), kteří na irské populaci psychiatrických sester

zjistili, že sestry pracující mimo oblast dlouhodobé péče (v ČR situována do psychiatrických nemocnic spíše než na psychiatrická oddělení) jsou značně spokojenější; obdobné výsledky získaly Carrová a Kazanovská (1994) na americké populaci. Za značně problematické v kontextu našeho testování považuji dysbalanci mezi respondenty s velmi výraznou převahou sester pracujících v psychiatrických nemocnicích napříč ČR (důvody diskutovány níže), rovněž tak celkově omezenou velikost vzorku. Zamítnutí hypotézy je opřené o nesplnění podmínky statistické významnosti ( $p < 0.05$ ) s naměřenou p-hodnotou 0.057. Jelikož se naměřená hodnota blíží stanovené hladině významnosti, ač jej nepřekračuje, bylo by žádoucí provést testování na rozsáhlejším a vyváženějším vzorku.

Statistická analýza souvislostí mezi metodami ESI-R, JDI a JIG ukazuje smíšené výsledky. Byla potvrzena středně silná souvislost mezi dimenzemi EWB (ESI-R) a JIG. Zmíněný vztah je podložen výzkumem Kima a Yeoma (2018), kteří ve své studii potvrdili negativní vztah spirituálního well-beingu u korejských sester vůči vnímané stresové zátěži; a zároveň výzkumem Jina a Jua (2017), kteří potvrdili pozitivní vztah spirituality na pracovišti a pracovní spokojenosti. Spiritualita na pracovišti může nabývat různých forem, respektive manifestovat se skrze tyto různé formy. Dle mnoha pojetí (Hart, 1994, in Zinnbauer & Pargament, 2005; Tanyi, 2002; Scott, 1997, in Zinnbauer et al., 1999) jsou otázky existence, respektive existenciálního well-beingu, pro chápání spirituality klíčové; i proto je adekvátní nahlížet na spiritualitu na pracovišti skrze existenciální hledisko. Jak bylo v rámci statistické analýzy potvrzeno, existenciální forma spirituality (dle pojetí MacDonalda, 2000a, a MacDonalda, 2000b) má k pracovní spokojenosti signifikantní vztah i v rámci našeho vzorku. Výsledky by se daly rovněž připodobnit k výsledkům Lazara (2010). Zvládání stresové zátěže dávám do kontextu z důvodu povahy některých položek v rámci dimenze EWB (ESI-R), ilustračně například položky 23: „Často pocítuji napětí“. Nutno podotknout, že konkrétní výzkumný podklad obhajující přesně tyto prezentované domněnky (faktor zvládání zátěže ve vztahu k EWB a obecné pracovní spokojenosti) nebyl nalezen; jedná se tedy pouze o navrženou interpretaci, která si žádá budoucí výzkumnou pozornost. Další možná interpretace se opírá o kritiku metody ESI-R (Machů, 2016), která vnímá jako problematické postavení dimenze existenciálního well-beingu v rámci této koncepce. Existenciální well-being v metodě ESI-R měřící spiritualitu by mohl být spojován spíše s životní spokojeností než se spirituálním well-beingem, což by



oddělovalo koncept spirituality od této dimenze a hledalo by vztah zcela jiného konceptu k pracovní spokojenosti. Pozitivní vztah životní spokojenosti a pracovní spokojenosti již byl potvrzen a dán do souvislosti se *spillover modelem* (Fritzsche & Parrish, 2005); tuto explanaci užívá ve svém výzkumu Lazar (2010). V rámci těchto prezentovaných interpretací považují za adekvátní užít metodu specificky a více adresně se zaměřující na spirituální well-being (tedy konkrétně oddělenou od životní spokojenosti), jako je například metoda SWBS (*Spiritual Well-being Scale*; Paloutzian & Ellison, 1991).

Rovněž byl potvrzen mírný pozitivní vztah mezi dimenzí EWB (ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI). Předpokladem pro stanovení této hypotézy je koncepční propojení aspektů spirituality v pracovním prostředí (opět v existenciální perspektivě) a spokojeností s obsahem práce jako takové. Specifičnost povahy práce všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče je se spiritualitou úzce propojena (například v rámci holistické a spirituální péče). Jedna z předkládaných interpretací tohoto výsledku se tedy opírá o naplnění některých spirituálních potřeb skrze činnost sestry, což se promítá na prožívání well-beingu. Pozitivní souvislost mezi naplněním spirituálních potřeb a pracovní spokojeností bylo potvrzeno Van der Waltovou a De Klerkem (2014). Povaha ošetrovatelské péče je prosociální, což by mohlo odpovídat potřebě sounáležitosti, úzce spjaté s konceptem spirituality (viz Ashmos & Duchon, 2000; Lianto, 2023; Hassan et al., 2016; Machů, 2016). Opět se jedná pouze o navrženou interpretaci, budoucí výzkum by se v této konkrétní otázce měl zaměřit na to, zda jsou ošetrovatelskou činností skutečně naplňovány potřeby považované za spirituální (adekvátní by byl kvalitativní design) či zda je na pracovištích zohledňován koncept spirituality na pracovišti (v jaké míře a v jaké podobě). Další možnou interpretací by mohl být vliv nežádoucího faktoru životní spokojenosti, jestliže bychom opět upozornili na kritiku dimenze EWB v rámci metody ESI-R (Machů, 2016; viz předchozí odstavec); v tu chvíli by bylo žádoucí adresně měřit naplnění spirituálních potřeb a spirituálního well-beingu. Škála práce obecně (JIG) a škála náplň práce (v JDI) rovněž vykazují významnou míru pozitivního korelačního vztahu ( $r = 0.69$ ) (Brodke et al., 2009). Možností je tedy anticipace nalezení těchto výsledků i bez vlastní interpretace vztahu EWB k náplni práce, jelikož silnější vztah byl potvrzen mezi EWB a JIG. V tu chvíli by se promítala část měřených aspektů na škále JIG i do škály náplň práce, případně i obráceně, uvažovali bychom na společné aspekty obou.

Vztah mezi dimenzí existenciálního well-beingu (EWB, ESI-R) a dimenzí lidé v zaměstnání (JDI) nebyl potvrzen. Clarková a Emersonová (2020) ve své koncepční analýze propojují sounáležitost (jakožto aspekt spirituality) s existenčními otázkami v tom smyslu, že se koncepty částečně překrývají. Konstantinos a Christinová (2008) ve své rešerši výzkumů uvádějí značný vliv vztahů na pracovišti na pracovní spokojenost, jedním z důvodů může být jejich podpůrná funkce. Jestliže jsou na pracovišti podpůrné vzájemné vztahy, které mohou mít vliv na vnímanou zátěž, měl by být výsledek rovněž patrný na škále EWB. Výsledky však taková očekávání nepodporují. Možným a pravděpodobným opodstatněním je vyšší komplexnost vztahu mezi škálou EWB ke zvládnutí zátěže na pracovišti, ač životní i spirituální well-being ke zvládnutí vykazují pozitivní vztah (Fritzsche & Parrish, 2005; Kim & Yeom, 2018). Případně že vztahy na pracovišti sice mohou být vnímané jako uspokojivé, nikoliv však jako podpůrné; v tu chvíli by bylo důležité se ptát po tom, jaký je vztah uspokojivosti vztahů na pracovišti k jejich podpůrné funkci.

Co se týče posledního ze zkoumaných vztahů, souvislost mezi dimenzí kognitivní orientace na spiritualitu (COS; ESI-R) a dimenzí náplň práce (JDI) nebyla potvrzena. Podkladem pro vytvoření hypotézy se stal koncepční rámec spirituality na pracovišti, tedy umožnění a podpora prožitku spirituálního, například skrze smysluplnou práci; souvislost s pracovní spokojeností potvrzuje Van der Waltová a De Klerk (2014). Jedním ze stěžejních témat spirituality je sounáležitost jakožto prosociální aspekt, který je více či méně sdílen s povahou ošetrovatelské péče, jak v koncepční analýze potvrzuje Clarková a Emersonová (2020). Možným důvodem pro nepotvrzení onoho vztahu je kulturní determinace zkoumaného. Český výzkumný podklad odpovídajícího tématu nebyl pro porovnání nalezen, je tudíž možné, že generalizace zahraničních výzkumů zde prezentovaných (USA a Jihoafrická republika) není (v současné chvíli) možná. Příčinou může být značnější sekularizace české společnosti, všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče nevyjímaje. Následně je na místě předpokládat odlišné pojetí spirituality napříč jednotlivci, případně jiné intrapsychické zdroje související se zvyšováním spokojenosti s náplní práce. V budoucím výzkumu by bylo adekvátní doplnit o zjištění míry ohledu vůči spiritualitě na pracovišti na konkrétních odděleních / v konkrétních nemocnicích. Je možné, že jelikož teoretický podklad hypotézy částečně čerpá i z tohoto konceptu, který však nebyl v rámci sběru dat zjišťován, mohla mít nežádoucí vliv absence ohledu vůči

spiritualitě na pracovišti u získaných respondentů. Kdyby byly zajištěny 2 skupiny respondentů (pracoviště zohledňující / nezohledňující spiritualitu na pracovišti) pomocí adekvátních metod měřících její konkrétní míru (například *Organizational Spiritual Values Scale (OSVS)*, kterou ve svém výzkumu používají Van Der Waltová a De Klerk, 2014), mohl by být vztah prozkoumán hlouběji.

Za velmi zajímavé považuji rovněž korelace, které nebyly v rámci hypotéz primárně sledovány. Zde se však pokusím objasnit korelace s dimenzí PAR, jelikož jsou statisticky signifikantnější než ostatní. Signifikantní negativní vztah mezi dimenzí PAR (ESI-R) a dimenzí možnosti kariérního růstu (JDI), by mohl být interpretován na základě potvrzeného vztahu dimenze PAR s vnějším místem řízení (Machů, 2016). Jestliže jedinec vnímá věci jako spíše jemu se dějící, motivační tendence vůči kariérnímu růstu mohou být omezené a s nimi i výsledek. Druhý je signifikantní negativní vztah dimenze PAR s dimenzí JIG, rovněž usuzuji na vztah s vnějším místem řízení. V kontextu náročné povahy práce v oblasti psychiatrické ošetrovatelské péče mohou být zátěžové situace vnímány jako nezvratné a nemodifikovatelné, což by mohlo mít na celkovou spokojenost dopad. Lazar (2010) našel podobnou korelaci mezi celkovou pracovní spokojeností a transcendentální dimenzí Elkinsova *Dotazníku spirituální orientace*; popisuje uchýlení k transpersonálnímu jako možný obranný mechanismus vůči nespokojenosti s prací, tedy že v kontextu pocíťované nespokojenosti hledá jedinec únik ze situací teď a tady jejich odmítnutím.

Za limity provedeného výzkumu považuji především malý výzkumný soubor, který je značně homogenní z hlediska pracoviště respondentů. Ač se převaha respondentů z psychiatrických nemocnic dala předpokládat, vzhledem k jejich značnějším pracovním kapacitám, domnívám se, že by při zohlednění několika faktorů mohl být rozdíl zmírněn. Jedním z důvodů je nejspíše minimální zastoupení psychiatrických klinik, které často kladli na administraci testové baterie podmínky, které nebyly slučitelné s podmínkami výzkumu (například zpoplatnění vyplnění dotazníku, což by zároveň jeho vyplnění zaručovalo – narušení dobrovolnosti a nejspíše i anonymity). Malá návratnost elektronické verze testové baterie by bylo příhodné administrovat rovněž osobně ve formátu tužka-papír, což by mohlo zvýšit ochotu zapojení do výzkumu. Zvýšení motivace respondentů by rovněž mohlo být provedeno skrze materiální odměnu, ideálně finanční (nutno však respektovat možné

zkreslení výsledků). Dalším limitem je v kontextu komplexnosti zkoumaných témat užití pouze dvou psychometrických metod. Pro spiritualitu by bylo adekvátní rozšířit její testování o související fenomény, jako je zmíněný spirituální well-being (pomocí metody SWBS) nebo spiritualitu na pracovišti (pomocí OSVS). Pracovní spokojenost by mohla být rovněž podepřena další metodou s odlišnými faktory (například MSQ, nicméně metoda v současnosti nemá český překlad). Předmětem výzkumu této práce je zkoumání zmíněného vztahu na populaci všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče – v tomto ohledu prezentuji další dvě doporučení pro budoucí výzkum. Zajímavé by bylo rozšíření populace na větší množství pracovišť všeobecných sester; zároveň rozlišení všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče v rámci psychiatrických nemocnic na základě oddělení, kde oddělení s jinou cílovou skupinou pacientů mohou být zcela odlišnými pracovními prostředími.

Za obecný přínos studie považuji prohloubení znalostí o sledovaném vztahu mezi spiritualitou a pracovní spokojeností na populaci všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče. Očekávané, avšak zamítnuté vztahy mezi konstrukty by mohly svědčit o nemožnosti aplikovat v tomto kontextu výsledky zahraničních výzkumů na českou populaci, což je důležité zejména při adaptaci konceptu spirituality na pracovišti pro naše prostředí a do jaké míry je tento koncept opodstatněný. Užití metoda ESI-R, JDI a JIG umožňuje pochopení rozličných forem spirituality s jednotlivými komponentami pracovní spokojenosti a pracovní spokojenosti jako celku. Nalezené vztahy mezi dimenzí existenciálního well-beingu a pracovní spokojeností jsou rovněž podstatné jakožto podnět k budoucímu výzkumu, který bude blíže zkoumat možný nalezený vztah mezi spirituálním well-beingem, případně životní spokojeností. Rovněž z opačného hlediska je částečně potvrzeno, že s pracovní spokojeností souvisí některé formy spirituality, což by mohl být základ pro zahrnutí faktoru spirituality do budoucího pracovně-psychologického výzkumu. Potvrzených vztahů však byla pouze polovina sledovaných, jedná se tedy spíše o počátek výzkumné snahy, která bude muset být vynaložena pro plné pochopení dynamiky konceptů v českém prostředí v oblasti psychiatrické ošetrovatelské péče.

## 10 Závěr

Na základě provedeného výzkumu zabývajícího se souvislostí spirituality a pracovní spokojenosti u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče bylo zjištěno následující:

1. Délka výkonu profese všeobecné sestry nemá vliv na žádnou z možných forem spirituality v rámci metody *Expressions of Spirituality Inventory Revised*. Sledovaný vztah tohoto sociodemografického faktoru se škálou *The Job in General* rovněž nebyl potvrzen, stejně tak u všech škál metody *The Job Descriptive Index* mimo škálu možnosti kariérního růstu, kde byla zjištěna mírná negativní korelace.
2. Specifikum pracoviště (psychiatrická nemocnice nebo psychiatrické oddělení/klinika) se neprokázalo jako významný faktor mající vztah ke škále *The Job in General*. Je však důležité zmínit, že výsledek se hladině významnosti blížil, a zároveň nebyl výzkumný vzorek pro testování zmíněného vztahu ideální. Budoucí výzkum by tedy mohl tento závěr negovat.
3. Byly potvrzeny dva pozitivní korelační vztahy mezi škálou existenciálního well-beingu (jakožto formy spirituality v metodě ESI-R) a škálami *The Job in General* a náplň práce (JDI). Důležitou otázkou pro budoucí výzkum je ověření tohoto vztahu specificky v kontextu spirituálního well-beingu, jelikož kritika škály existenciálního well-beingu se opírá o značnou podobnost ke konceptu životní spokojenosti.
4. Nebyl potvrzen korelační vztah mezi škálou existenciálního well-beingu (ESI-R) a škálou lidé v zaměstnání (JDI), která zjišťuje spokojenost s kolegy v práci. Je možné, že v našem kulturním prostředí konkrétní souvislost nelze hledat na základě odlišné povahy spirituality oproti méně sekularizovaným společnostem.
5. Nebyl potvrzen korelační vztah mezi škálou kognitivní orientace na spiritualitu (ESI-R) a škálou náplň práce (JDI), ač bylo na tento vztah usuzováno na základě teoretických podkladů. V tomto ohledu je na místě usuzovat na kulturní odlišnosti pro zkoumání souvislosti spirituality s pracovní spokojeností.
6. Byly nalezeny dva negativní korelační vztahy mezi škálou paranormální přesvědčení (ESI-R) a škálami možnosti kariérního růstu (JDI) a *The Job in General*. Nalezené vztahy mohou mít souvislosti s vnějším místem řízení. Rovněž byl nalezen pozitivní vztah zkušenostně-fenomenologické dimenze (ESI-R) a škály náplň práce

(JDI); dále pozitivní vztah škály kognitivní orientace na spiritualitu (ESI-R) a škály vedení (JDI), respektive spokojeností s ním.

Prezentované výsledky částečně potvrzují souvislost určitých forem spirituality s obecnou pracovní spokojeností a s některými faktory tvořícími pracovní spokojenost. Zkoumané sociodemografické faktory neprokázaly vztah ke spiritualitě a většinou ani k pracovní spokojenosti.

## 11 Souhrn

Pojem spiritualita nedisponuje v současnou chvíli všeobecně uznávanou definicí (Bezen, 2009). Jedná se rovněž o pojem značně etnocentrický, jelikož vychází primárně z křesťanské tradice (Hood et al., 2018). Na spiritualitu je nahlíženo většinou jako na pojem nadřazený náboženství (tzv. širší pojetí), psychologický aspekt náboženství je označován jako religiozita (Říčan, 2007; Zinnbauer & Pargament, 2005). Pro tuto práci je stěžejní pojetí spirituality MacDonalda (2000b), který vymezuje spiritualitu jako multidimenzionální konstrukt spojený s posvátnem, transcendentnem a paranormálními fenomény, který je přístupný všem lidem. Jednou z dimenzí spirituality je spiritualita na pracovišti, jedná se o „uvědomění si vnitřního života, který se naplňuje a je naplňován smysluplnou prací, jež se odehrává v kontextu komunity“ (Ahmos & Duchon, 2000, s. 139). Byl zjištěn pozitivní vztah mezi spiritualitou na pracovišti a osobní spiritualitou, životní spokojeností, lepší týmovou spoluprací, pracovní oddaností, afiliací, autonomií a pracovní spokojeností (Giacalone & Jurkiewicz, 2010; Van der Walt & de Klerk, 2014).

Pracovní spokojenost je postojem, který se může lišit v intenzitě a v míře přízně vůči objektu (tedy práci), je však relativně stabilní a jeho funkcí je spoluúčast na řízení našeho chování vůči vnějšímu světu (Carter et al., 2020; Eagly et al., 1993; Judge et al., 2017). Teorií vysvětlujících pracovní spokojenost je mnoho, jedná se například o dvou-faktorovou teorii, kognitivní teorie, dispoziční teorii nebo osoba-prostředí fit (Fritzsche & Parrish, 2005). Měření pracovní spokojenosti může být buď celkové, tedy měření mající pouze jednu škálu „pracovní spokojenost“, nebo faktoriální, kdy je pracovní spokojenost měřena na základě jednotlivých faktorů (např. spokojenost se mzdou, kolegy...) (Conway et al. 1987, Jackson & Corr, 2002; Scarpello & Campbell 1983). Pracovní spokojenost vykazuje vztah k životní spokojenosti, dále k vyšší míře zdraví a nižšímu riziku syndromu vyhoření (Fritzsche & Parrish, 2005).

Vybrané fenomény příbuzné spiritualitě v profesi všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče jsou spirituální péče, spirituální well-being a spirituální coping. Spirituální péčí se rozumí zohledňování spirituálních potřeb v kontextu holistické péče o pacienta (Clark & Emerson, 2020). Spirituální well-being představuje stav naplnění duchovních potřeb, stability v životě a harmonického vztahu k sobě, ostatním lidem a okolí (Yoo et al., 2006). Spirituální coping jsou různé formy chování, jež si kladou za

cíl snížit prožívání a dopad stresu (Gall & Guirguis-Younger, 2013). Práce všeobecné sestry v oblasti psychiatrické péče je považována za značně emočně náročnou, je zde zvýšené riziko rozvoje syndromu vyhoření (Hanrahan, 2010; Kim & Yeom, 2018), spirituální well-being i coping fungují jako protektivní faktory (Perera et al., 2018). Syndrom vyhoření rovněž v prostředí psychiatrické péče vykazuje signifikantní negativní vztah s pracovní spokojeností (Happell & Martin, 2003). Vliv na pracovní spokojenost v tomto prostředí má dále komunikace na pracovišti, kvalita spolupráce, vztahy s vedením (Konstantinos & Christina, 2008; Ward & Cowman, 2007), specifikum pracoviště (dlouhodobá versus krátkodobá péče) (Carr & Kazanowski, 1994) nebo délka vykonávání profese (Mrayyan, 2005; Kavanaugh, Duffy & Lilly, 2006). Clark et al. (2007) zkoumali vztah spirituality a pracovní spokojenosti u členů týmů se sestrami. Zjistili, že spiritualita se sebeaktualizačním chováním vysvětlují 22 % rozptylu pracovní spokojenosti. Dále Lazar (2010) zjistil u sester pozitivní i negativní korelační vztahy mezi různými aspekty spirituality s pracovní spokojeností. Ve výzkumu Jinové et al. (2017) je spiritualita na pracovišti významným prediktorem pracovní spokojenosti.

V naší významně sekularizované společnosti je aplikace zahraničních výsledků problematická, jelikož postoje vůči spiritualitě jsou značně kulturně determinované; proto zároveň nelze usuzovat na souvislost spirituality a pracovní spokojenosti. Jestliže by však souvislost byla nalezena i v české populaci, měli bychom další podklady pro zohledňování potřeby spirituality na pracovišti, spirituálního well-beingu a pracovní spokojenosti s ohledem na větší znalosti o jejím dopadu. Výzkumným problémem této práce je tedy zmapování souvislosti mezi spiritualitou a pracovní spokojeností všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče. Cíl výzkumu je definován jako deskripce míry forem spirituality u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče (pomocí MacDonaldaova pojetí spirituality a jeho metody ESI-R), deskripce míry jejich pracovní spokojenosti (pomocí metod JDI a JIG) a následné prozkoumání a popsání korelačních souvislostí mezi škálami užitých metod. V rámci výzkumu jsou zohledněny potenciální rozdíly mezi jedinci s odlišnou délkou praxe a s odlišným typem pracoviště (psychiatrická nemocnice / psychiatrická klinika / psychiatrické oddělení).



Pro účely této bakalářské práce byl zvolen kvantitativní design výzkumu. Konkrétně se jedná o korelační studii, jejíž podklady tvoří vlastní sociodemografický dotazník a dvě zvolené dotazníkové metody měřící spiritualitu a pracovní spokojenost. Sociografický dotazník zjišťoval věk, pohlaví, typ pracoviště (psychiatrická nemocnice / psychiatrické oddělení nebo klinika), délku výkonu profese všeobecné sestry a délku výkonu profese na současném pracovišti. Míra forem spirituality je zkoumána pomocí metody *Expressions of Spirituality Inventory Revised* (ESI-R), ta má 5 dimenzí: kognitivní orientace na spiritualitu (COS), zkušenostně-fenomenologické dimenze (EPD), existenciální well-being (EWB), paranormální přesvědčení (PAR) a religiozita (REL). Metoda má 32 položek, vyjádření souhlasu či nesouhlasu s prezentovanými výroky se realizuje na 5-bodové škále Likertova typu (MacDonald, 2000a). Pracovní spokojenost je měřena pomocí metod *The Job Descriptive Index* (JDI) a *The Job in General* (JIG). JDI měří faktoriální pracovní spokojenost se škálami náplň práce, plat/mzda, možnosti kariérního růstu, vedení a lidé v zaměstnání na 72 položkách. JIG měří celkovou pracovní spokojenost na jedné škále práce obecně s 18 položkami. Pro metody JDI a JIG je vždy prezentována oblast zájmu hodnocení (jedna ze škál) a krátké výroky, se kterými jedinec buď souhlasí, nesouhlasí, nebo neví / nemůže posoudit (Brodke et al., 2009).

Výzkumný vzorek tvořilo 84 respondentů z řad všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče ze státních psychiatrických nemocnic/oddělení/klinik. Sběr dat probíhal metodou *záměrného výběru přes instituci* a metodou *sněhové koule* na 30 pracovištích v průběhu cca jednoho měsíce. Respondenti byli osloveni elektronicky, zároveň administrace testové baterie byla pouze elektronická.

Pro statistickou analýzu dat je použit Saphiro-Wilkův test normality, Mannův-Whitneyův U test (pro 1 hypotézu) a Spearmanův korelační koeficient (pro 6 hypotéz). Hypotézy jsou testovány na hladině významnosti  $\alpha = 0.05$ . Přesné znění hypotéz v kontextu jejich ověření je shrnuto v tabulce 13 na straně 59.

V rámci výzkumu bylo zjištěno následující. Délka výkonu profese všeobecné sestry nemá vliv na žádnou z možných forem spirituality v rámci metody *Expressions of Spirituality Inventory Revised*. Sledovaný vztah tohoto sociodemografického faktoru se škálou *The Job in General* rovněž nebyl potvrzen, stejně tak u všech škál metody *The Job Descriptive Index* mimo škálu možnosti kariérního růstu, kde byla zjištěna

signifikantní negativní korelace. Specifikum pracoviště (psychiatrická nemocnice nebo psychiatrické oddělení/klinika) se neprokázalo jako významný faktor mající vztah ke škále *The Job in General*. Je však důležité zmínit, že výsledek se hladině významnosti blížil, a zároveň nebyl výzkumný vzorek pro testování zmíněného vztahu ideální. Budoucí výzkum by tedy mohl tento závěr negovat. Byly potvrzeny dva pozitivní korelační vztahy mezi škálou existenciálního well-beingu (jakožto formy spirituality v metodě ESI-R) a škálami *The Job in General* a náplň práce (JDI). Důležitou otázkou pro budoucí výzkum je ověření tohoto vztahu specificky v kontextu spirituálního well-beingu, jelikož kritika škály existenciálního well-beingu se opírá o značnou podobnost ke konceptu životní spokojenosti. Nebyl potvrzen korelační vztah mezi škálou existenciálního well-beingu (ESI-R) a škálou lidé v zaměstnání (JDI), která zjišťuje pracovní spokojenost s kolegy. Je možné, že v našem kulturním prostředí konkrétní souvislost nelze hledat na základě odlišné povahy spirituality oproti méně sekularizovaným společnostem. Nebyl potvrzen korelační vztah mezi škálou kognitivní orientace na spiritualitu (ESI-R) a škálou náplň práce (JDI), ač bylo na tento vztah usuzováno na základě teoretických podkladů. V tomto ohledu je na místě usuzovat na kulturní odlišnosti pro zkoumání souvislosti spirituality s pracovní spokojeností. Byly nalezeny dva negativní korelační vztahy mezi škálou paranormální přesvědčení (ESI-R) a škálami možnosti kariérního růstu (JDI) a *The Job in General*. Nalezené vztahy mohou mít souvislosti s vnějším místem řízení. Rovněž byl nalezen pozitivní vztah zkušenostně-fenomenologické dimenze (ESI-R) a škály náplň práce (JDI); dále pozitivní vztah škály kognitivní orientace na spiritualitu (ESI-R) a škály vedení (JDI), respektive spokojeností s ním.

Pro spiritualitu by bylo adekvátní rozšířit v budoucnu její testování o související fenomény, jako je spirituální well-being (pomocí metody SWBS) nebo spiritualitu na pracovišti (pomocí OSVS). Pracovní spokojenost by mohla být rovněž podepřena další metodou s odlišnými faktory (například MSQ, nicméně metoda v současnosti nemá český překlad). Prezentované výsledky částečně potvrzují souvislost určitých forem spirituality s obecnou pracovní spokojeností a s některými faktory tvořícími pracovní spokojenost. Za přínos studie považuji prohloubení znalostí o sledovaném vztahu mezi spiritualitou a pracovní spokojeností na populaci všeobecných sester v oblasti psychiatrické péče, které může být nápomocné při intervencích spojených se spokojeností a dále například při adaptaci konceptu spirituality na pracovišti.

## Literatura

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Astuti, R. J., Maryati, T., & Harsono, M. (2020). The effect of workplace spirituality on workplace deviant behavior and employee performance: The role of job satisfaction. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(12), 1017–1026. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1017>
- Baker, D. C. (2003). Studies of the inner life: The impact of spirituality on quality of life. *Quality of Life Research*, 12, 51–57. <https://doi.org/10.1023/A:1023573421158>
- Belzen, J. A. (2004). Spirituality, culture, and mental health: Prospects and risks for contemporary psychology of religion. *Journal of Religion and Health*, 43(4), 291–315. <https://doi.org/10.1007/s10943-004-4298-4>
- Belzen, J. A. (2009). Některé podmínky, možnosti a hranice psychologických studií spirituality. *Československá psychologie*, 53(4), 396–407.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279–307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brodke, M. R. H., Sliter, M. T., Balzer, W. K., Gillespie, J. Z., Gillespie, M. A., Gopalkrishnan, P., Lake, Ch. J., Oyer, B., Withrow, S., & Yankelevich, M. (2009). *The Job Descriptive Index and Job in General: Quick Reference Guide (2009 Revision)*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Carr, K. K., & Kazanowski, M. K. (1994). Factors affecting job satisfaction of nurses who work in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, 19(5), 878–883. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01164.x>
- Carter, N. T., Lowery, M. R., Williamson Smith, R., Conley, K. M., Harris, A. M., Listyg, B., Maupin, C. K., King, R. T., & Carter, D. R. (2020). Understanding job satisfaction in the causal attitude network (CAN) model. *Journal of Applied Psychology*, 105(9), 959–993. <https://doi.org/10.1037/apl0000469>

- Clark, L., Leedy, S., McDonald, L., Muller, B., Lamb, C., Mendez, T., Kim, S., & Schonwetter, R. (2007). Spirituality and job satisfaction among hospice interdisciplinary team members. *Journal of Palliative Medicine*, 10(6), 1321–1328. <https://doi.org/10.1089/jpm.2007.0035>
- Clark, M., & Emerson, A. (2021). Spirituality in psychiatric nursing: A concept analysis. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 27(1), 22–32. <https://doi.org/10.1177/1078390320902834>
- Conway, P. G., Williams, M. S., & Green, J. L. (1987). A model of job facet satisfaction. *Journal of Social Work Education*, 23(1), 48–57. <https://doi.org/10.1080/10437797.1987.10672073>
- De Diego-Cordero, R., Iglesias-Romo, M., Badanta, B., Lucchetti, G., & Vega-Escañó, J. (2022). Burnout and spirituality among nurses: A scoping review. *Explore*, 18(5), 612–620. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2021.08.001>
- Dunham, R. B., & Herman, J. B. (1975). Development of a female Faces Scale for measuring job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 629. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.5.629>
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Ferratt, T. W. (1981). Overall job satisfaction: Is it a linear function of facet satisfaction? *Human Relations*, 34(6), 463–473. <https://doi.org/10.1177/001872678103400603>
- Fisher, J., & Brumley, D. (2008). Nurses' and carers' spiritual wellbeing in the workplace. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 49–57. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.210173636815527>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.992>

- Franěk, M., & Večeřa, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *Ekonomie a Management*, 4, 63–76.
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180–202). John Wiley & Sons, Inc.
- Gall, T. L., & Guirguis-Younger, M. (2013). Religious and spiritual coping: Current theory and research. In K. I. Pargament, J. J. Exline, & J. W. Jones (Eds.), *APA handbook of psychology, religion, and spirituality (Vol. 1): Context, theory, and research* (pp. 349–364). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14045-019>
- Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace spirituality and job satisfaction: Exploring mediating effect of organization citizenship behaviour. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/0972262919850928>
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp. 3–28). URL: [https://www.researchgate.net/publication/280686151\\_Toward\\_a\\_Science\\_of\\_Workplace\\_Spirituality](https://www.researchgate.net/publication/280686151_Toward_a_Science_of_Workplace_Spirituality)
- Happell, B., Martin, T., & Pinikahana, J. (2003). Burnout and job satisfaction: A comparative study of psychiatric nurses from forensic and a mainstream mental health service. *International Journal of Mental Health Nursing*, 12(1), 39–47. <https://doi.org/10.1046/j.1440-0979.2003.00267.x>
- Hanrahan, N. P., Aiken, L. H., McClaine, L., & Hanlon, A. L. (2010). Relationship between psychiatric nurse work environments and nurse burnout in acute care general hospitals. *Issues in Mental Health Nursing*, 31(3), 198–207. <https://doi.org/10.3109/01612840903200068>
- Harvey, G. (2016). If “Spiritual But Not Religious” People Are Not Religious What Difference Do They Make? *Journal for the Study of Spirituality*, 6(2), 128–141. <https://doi.org/10.1080/20440243.2016.1235138>

- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Hassan, M., Rahman, A., & Hossain, U. (2017). Job satisfaction theories: A literature review. *IST Journal on Business & Technology*, 8(1).
- Hood, R. W., Hill, P. C., & Spilka, B. (2018). *Psychology of religion: An empirical approach* (5th ed.). Guilford Press.
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M., & Walker Jr, O. C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>
- Irmak, H., & Midilli, T. S. (2021). The relationship between psychiatric nurses' spiritual care practices, perceptions and their competency. *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(5), 511-518. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.07.006>
- Jackson, C. J., & Corr, P. J. (2002). Global job satisfaction and facet description: The moderating role of facet importance. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.1.1>
- Jin, J. H., Ju, H. O., Kim, K. S., & Park, Y. M. (2017). Effects of nursing workplace spirituality on job satisfaction, burnout and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(2), 142-150. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.2.142>
- Jin, J., & Lee, E. (2020). Effect of workplace spirituality on quality of work life of nurse cancer survivors in South Korea. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 7(4), 346-354. <https://doi.org/10.4103/apjon.apjon.36.20>

- Johnson, K. A., Sharp, C. A., Okun, M. A., Shariff, A. F., & Cohen, A. B. (2018). SBNR identity: The role of impersonal God representations, individualistic spirituality, and dissimilarity with religious groups. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 28(2), 121–140. <https://doi.org/10.1080/10508619.2018.1445811>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A., & Al-Tannir, M. (2018). Nurses' Perceptions of Spirituality and Spiritual Care at Five Tertiary Care Hospitals in Riyadh, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study. *Oman medical journal*, 33(2), 154–158. <https://doi.org/10.5001/omj.2018.28>
- Kavanaugh, J., Duffy, J. A., & Lilly, J. (2006). The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Management Research News*, 29(6), 304–325. <https://doi.org/10.1108/01409170610683842>
- Kalina, K. (2008). *Základy klinické adiktologie*. Praha: Grada.
- Kim, H. S., & Yeom, H.-A. (2018). The association between spiritual well-being and burnout in intensive care unit nurses: A descriptive study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 46, 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2017.11.005>
- King, N. (1970). Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction. *Psychological Bulletin*, 74(1), 18. <https://doi.org/10.1037/h0029444>
- Konstantinos, N., & Christina, O. (2008). Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: A research review. *Health Science Journal*, 2(4).
- Lazar, A. (2010). Spirituality and job satisfaction among female Jewish Israeli hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 334–344. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05172.x>

- Lianto, L. (2023). Spirituality at workplace: A brief literature review. *Journal of Social Research*, 2(2), 271–280. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i2.551>
- MacDonald, D. A. (2000a). *The Expressions of Spirituality Inventory: Test development, validation, and scoring information*. Unpublished test manual.
- MacDonald, D. A. (2000b). Spirituality: Description, measurement, and relation to the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, 68, 153–197. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.t01-1-00094>
- Machů, K. (2016). *Spiritualita a postoje ke smrti* (Disertační práce, Univerzita Palackého v Olomouci). Theses.cz. [https://theses.cz/id/dnxnbe/Mach\\_disertace.pdf](https://theses.cz/id/dnxnbe/Mach_disertace.pdf)
- Malone, J., & Dadswell, A. (2018). The role of religion, spirituality and/or belief in positive ageing for older adults. *Geriatrics*, 3(2), 28. <https://doi.org/10.3390/geriatrics3020028>
- McGinn, B. (1993). The letter and the spirit. *Journal of the Society for the Study of Christian Spirituality*, 1, 13-23.
- Missouridou, E. (2017). Secondary posttraumatic stress and nurses' emotional responses to patient's trauma. *Journal of Trauma Nursing*, 24(2), 110–115. <https://doi.org/10.1097/JTN.0000000000000274>
- Moberg, D. O. (2002). Assessing and measuring spirituality: Confronting dilemmas of universal and particular evaluative criteria. *Journal of Adult Development*, 9, 47–60. <https://doi.org/10.1023/A:1013877201375>
- Moeini, M., Momeni, T., Musarezaie, A., & Sharifi, S. (2015). Nurses' spiritual well-being and their perspectives on barriers to providing spiritual care. *Iran Journal of Critical Care Nursing*, 8(3), 159–166.
- Mrayyan, M. T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13(1), 40–50. doi:10.1111/j.1365-2834.2004.00453.x
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 77–86. <https://doi.org/10.1348/096317902167658>



- Němečková, K. (2015). *Nenáboženská spiritualita v postmoderní době: Spiritualita a nové paradigma* (Disertační práce, Univerzita Karlova). Digitální repozitář UK. <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/82586/140042895.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Novotná, I. (2021). *Míra a význam spirituality pro nelékařské zdravotnické pracovníky záchranné služby* (Bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci). Theses.cz. <https://theses.cz/id/053ttw/37062039>
- Paloutzian, R. F., & Ellison, C. W. (1991). *Manual for the spiritual well-being scale*. Nyack, NY: Life Advance.
- Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.
- Perera, C. K., Pandey, R., & Srivastava, A. K. (2018). Role of religion and spirituality in stress management among nurses. *Psychological Studies*, 63, 187–199. <https://doi.org/10.1007/s12646-018-0454-x>
- Pike, J. (2011). Spirituality in nursing: a systematic review of the literature from 2006–10. *British Journal of Nursing*, 20(12), 743–749. <https://doi.org/10.12968/bjon.2011.20.12.743>
- Pinikahana, J., & Happell, B. (2004). Stress, burnout and job satisfaction in rural psychiatric nurses: A Victorian study. *Australian Journal of Rural Health*, 12(3), 120–125. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1854.2004.00572.x>
- Rothausen, T. J., Gonzalez, J. A., & Griffin, A. E. (2009). Are all the parts there everywhere? Facet job satisfaction in the United States and the Philippines. *Asia Pacific Journal of Management*, 26, 681–700. <https://doi.org/10.1007/s10490-008-9116-1>
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36(3), 577–600. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02236.x>

- Schleicher, D. J., Hansen, S. D., & Fox, K. E. (2011). Job attitudes and work values. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 137–189). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-004>
- Sharp, T. P. (2008). Job satisfaction among psychiatric registered nurses in New England. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 15(5), 374–378. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2007.01239.x>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693–713.
- Sypniewska, B. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57–72. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.131>
- Šopíková, I. (2020). *Analýza pracovní spokojenosti a osobnosti zaměstnanců ve vybrané organizaci* (Rigorózní práce, Univerzita Palackého v Olomouci). Theses.cz. [https://theses.cz/id/7toabn/Sopikova\\_rigorozni\\_prace.pdf](https://theses.cz/id/7toabn/Sopikova_rigorozni_prace.pdf)
- Šolcová, L. (2021). *Spiritualita a resilience* (Diplomová práce, Univerzita Karlova). Digitální repozitář UK. <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/128145>
- Tanyi, R. A. (2002). Towards clarification of the meaning of spirituality. *Journal of Advanced Nursing*, 39(5), 500–509. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02315.x>
- Thakur, K., & Singh, J. (2016). Spirituality at workplace: A conceptual framework. *Indian Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(7), 5181–5189.
- Van der Walt, F. (2007). *The relationship between spirituality and job satisfaction* (Doctoral dissertation, University of Pretoria). UPSpace: Institutional repository. <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/29685/Complete.pdf?sequence=7>

- Van der Walt, F., & de Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379–389. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.908826>
- Vieten, C., Scammell, S., Pilato, R., Ammondson, I., Pargament, K. I., & Lukoff, D. (2013). Spiritual and religious competencies for psychologists. *Psychology of Religion and Spirituality*, 5(3), 129. <https://doi.org/10.1037/a0032699>
- Vyhláška č. 55/2011 Sb. Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (2024). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55>
- Ward, M., & Cowman, S. (2007). Job satisfaction in psychiatric nursing. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14(5), 454–461. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2007.01104.x>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Westerink, H. (2012). Spirituality in psychology of religion: A concept in search of its meaning. *Psychology of Religion*, 34, 3–15. <https://doi.org/10.1163/157361212X644486>
- Wixwat, M., & Saucier, G. (2021). Being spiritual but not religious. *Current Opinion in Psychology*, 40, 121–125. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.09.003>
- Wong, Y. L. R., & Vinsky, J. (2009). Speaking from the margins: A critical reflection on the ‘spiritual-but-not-religious’ discourse in social work. *British Journal of Social Work*, 39(7), 1343–1359. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcn032>
- Wulff, D. M. (1997). *Psychology of religion: Classic and contemporary* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Yoo, Y. S., Han, S. S., Lee, S. M., Seo, M. J., Park, C. S., & Hong, J. U. (2006). Spiritual care and spiritual wellness of hospice team members. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 13(2), 285–293.

- Yoon, M. O. (2009). The spiritual well-being and the spiritual nursing care of nurses for cancer patients. *The Korean Journal of Hospice and Palliative Care*, 12(2), 72–79. <https://doi.org/10.14475/kjhpc.2009.12.2.72>
- 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 (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)* (2024). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-183>
- Zákon č. 372/2011 Sb. Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)* (2024). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>
- Zinnbauer, B. J., & Pargament, K. I. (2005). Religiousness and spirituality. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (pp. 21–42). Guilford Press.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., & Scott, A. B. (1999). The emerging meanings of religiousness and spirituality: Problems and prospects. *Journal of Personality*, 67(6), 889–919. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00077>

# Přílohy

## **Seznam příloh:**

1. Informovaný souhlas
2. Abstrakt v českém jazyce
3. Abstrakt v anglickém jazyce

## INFORMOVANÝ SOUHLAS

**Téma výzkumu:** Souvislost mezi spiritualitou a pracovní spokojeností u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče.

**Autor bakalářské práce:** Matouš Belšan (kontakt: matous.belsan01@upol.cz)

**Vedoucí bakalářské práce:** Mgr. Klára Machů, Ph.D.

Výzkum je realizován Matoušem Belšanem pro potřeby jeho bakalářské diplomové práce na Katedře psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého pod vedením Mgr. Kláry Machů, Ph.D. Studie si klade za cíl ověřit, zda existuje souvislost mezi spiritualitou a pracovní spokojeností u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče. Spiritualita v celé svojí šíři (tedy nejen náboženská) souvisí s přesvědčeními o naší existenci, o smyslu našeho života, i o transcendentnu. Pokud by byla nalezena souvislost mezi spiritualitou a pracovní spokojeností, jednalo by se o další faktor, který by mohl mít ve snaze o zlepšení pracovního prostředí své místo.

Výzkum se skládá ze 2 dotazníkových metod zpřístupněných v online formě, vyplnění zabere přibližně 10 minut.

Respondenty jsou všeobecné sestry pracující v oblasti psychiatrické péče (psychiatrická léčebna, oddělení psychiatrie v nemocnici) mající minimálně 0,5 pracovního úvazku na daném pracovišti.

Záznamy z výzkumu jsou zcela anonymní (uloženy pod anonymním kódem); přístup k nim má pouze výzkumný tým. Účast ve výzkumu je zcela dobrovolná a lze účast kdykoliv ukončit z jakéhokoliv důvodu.

Kliknutím na „spustit testování“ potvrzujete přečtení výše uvedených informací a souhlasíte se svou dobrovolnou účastí v tomto výzkumu.

## ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Název práce:** Spiritualita a pracovní spokojenost u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče

**Autor práce:** Matouš Belšan

**Vedoucí práce:** Mgr. Klára Machů, Ph.D.

**Počet stran a znaků:** 74 stran, 143 661 znaků

**Počet příloh:** 2

**Počet titulů použité literatury:** 91

### **Abstrakt (800–1200 zn.):**

Práce se zabývá vztahem mezi spiritualitou a pracovní spokojeností u sester pracujících v oblasti psychiatrické péče. V kontextu cíle výzkumu byl zvolen kvantitativní korelační design, data byla získána od 84 respondentů pomocí metod ESI-R pro měření spirituality a JDI (a JIG) pro pracovní spokojenosti. Výsledky naznačují pozitivní souvislost mezi existenciálním well-beingem (ESI-R) a celkovou pracovní spokojeností, stejně jako spokojeností s obsahem práce. Naopak, byly zjištěny negativní korelace mezi paranormálními přesvědčeními a spokojeností s možnostmi kariérního růstu a prací obecně. Sociodemografické faktory měli se skóry napříč metodami pouze minimální korelační vztah. Tento výzkum přináší nové poznatky o vlivu spirituálních aspektů na pracovní prostředí a spokojenost všeobecných sester, což může posloužit jako podklad pro další výzkum a vývoj cílených intervenčních programů v oblasti zdravotní péče.

**Klíčová slova:** spiritualita, pracovní spokojenost, všeobecná sestra, psychiatrické péče, ESI-R, JDI

## ABSTRACT OF THESIS

**Title:** Spirituality and job satisfaction among registered nurses working in psychiatric care

**Author:** Matouš Belšan

**Supervisor:** Mgr. Klára Machů, Ph.D.

**Number of pages and characters:** 74 pages, 143 661 characters

**Number of appendices:** 2

**Number of references:** 91

**Abstract (800–1200 characters):**

This thesis examines the relationship between spirituality and job satisfaction among registered nurses working in psychiatric care. In the context of the research objective, a quantitative correlational design was chosen, and data were collected from 84 respondents using the ESI-R for spirituality and the JDI (and JIG) for job satisfaction. The results suggest a positive association between existential well-being (ESI-R) and overall job satisfaction as well as satisfaction with work on the present job. Conversely, negative correlations were found between paranormal beliefs and satisfaction with opportunities for promotion and job satisfaction in general. Sociodemographic factors had only a minimal correlational relation to the scores across methods. This research provides new insights into the influence of spiritual aspects on work environment and job satisfaction among registered nurses, which may serve as a basis for further research and development of targeted health care intervention programs.

**Keywords:** spirituality, job satisfaction, registered nurse, psychiatric care, ESI-R, JDI