

# VZTAH SPIRITUALITY A PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI U VŠEOBECNÝCH SESTER: SHLUKOVÁ ANALÝZA

## Úvod

Pojem spiritualita, i když se dostává do popředí zájmů nespočtu disciplín, nemá jasně univerzálně přijímanou definici. Výzkumy se však shodují, že ji můžeme popsat jako mnohorozměrný konstrukt, který zahrnuje kognitivní, zážitkové, emoční i behaviorální složky (MacDonald, 2000 in Belšan, 2024).

V práci ošetřovatelů můžeme pozorovat, že je spiritualita důležitým aspektem, hlavně v kontextu holistického přístupu k pacientovi. V prostředí psychiatrické péče jsou, podle výzkumů, psychické a sociální aspekty zdůrazňovány častěji, avšak v novějších studiích se setkáváme i s důrazem na možný přínos spirituální roviny – u pacientů (např. pro vyrovnávání se s nemocí, hledání smyslu) i u samotných ošetřovatelů, sester (např. pro prevenci syndromu vyhoření či pro lepší zvládnání emočně náročných situací) (Belšan, 2024; Kim & Yeom, 2018).

Sestry jsou v nemocnicích vystaveny vysoké emoční a psychické zátěži, hrozí jim vyhoření či dokonce psychiatrické problémy (Aslam, 2011). Studie ukazují, že spiritualita posiluje schopnost sester zvládat stres plynoucí z práce. Spirituální sestry zažívají nižší úroveň stresu v práci a vykazují vyšší míru pracovní spokojenosti (Nopa et al., 2023; Perera et al., 2018). Pracovní spokojenost má rovněž vliv na problémy jmenované výše (Nurmalasari et al., 2024). Vztahy na pracovišti (Athamneh, 2024), vedení (Melasi & Wijayanti, 2023) a pracovní prostředí (O Erohubie et al., 2024) vedou k vyšší pracovní spokojenosti a rovněž snižují riziko vyhoření.

Proto jsme se v této práci zaměřili na to, jaké skupiny sester (vytvořené na základě jejich pracovní spokojenosti v dimenzích dle JDI a spirituality z ESI-R) můžeme pozorovat.

## Data a proměnné

Data pro tuto analýzu jsme získali od Matouše Belšana z jeho bakalářské práce (2024), ve které se zaměřoval na Spiritualitu a pracovní spokojenost u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče.

Výzkumný soubor tvořilo celkem 84 respondentů – všeobecných sester pracujících v psychiatrických nemocnicích (n=73) či na psychiatrických odděleních/klinikách (n=11) v ČR s minimálním úvazkem 0.5. Ženy tvořily většinu souboru (78). V rámci dotazníku se od účastníků získávali mimo jiné údaje o jejich věku, o délce jejich praxe obecně a o délce jejich praxe na nynějším pracovišti.

Přehled proměnných, které jsme pro shlukovou analýzu použili, vidíme v tab. 1.

**Tabulka 1 – Přehled proměnných**

Spirituální dimenze (ESI-R)	Pracovní spokojenost (JDI a JIG)
Kognitivní orientace na spiritualitu (COS)	Náplň práce (NP)
Zkušenostně-fenomenologická dimenze (EPD)	Plat/mzda (P/M)
Existenciální well-being (EWB)	Možnosti kariérního růstu (MKR)
Paranormální přesvědčení (PAR)	Vedení (V)
Religiozita (REL)	Lidé v zaměstnání (LvZ)
	Práce obecně (JIG)

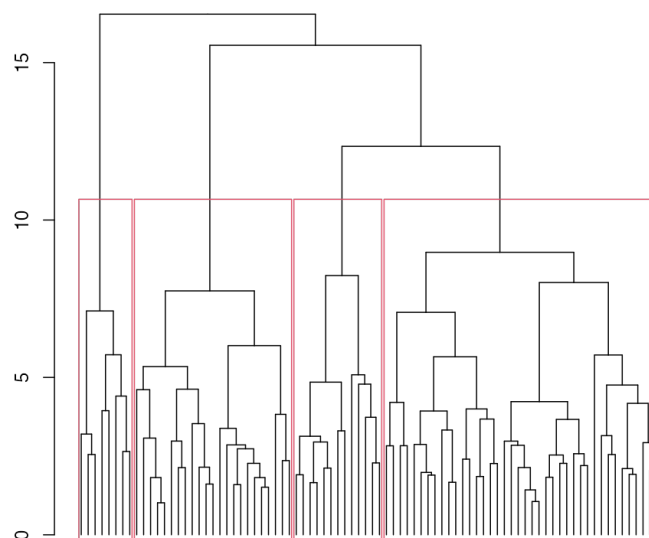
## Postup analýzy

Pro analýzu jsme zvolili shlukovou analýzu (Cluster analysis). Tato metoda umožňuje identifikovat skupiny (shluky) respondentů na základě jejich podobností v oblasti spirituality a pracovní spokojenosti. Metoda nevyžaduje splnění předpokladu normality, což je výhodné, jelikož ne všechny dimenze normalitu splňují (Belšan, 2024). Analýzu jsme provedli v programu Jamovi.

Nejprve jsme všechny proměnné standardizovali na z-skóry. Tento krok bylo třeba učinit, aby se zajistila srovnatelnost mezi jednotlivými škálami kvůli různým rozsahům hodnot.

Prvním krokem shlukové analýzy bylo provedení hierarchické shlukové analýzy, specificky jsme použili Wardovu metodu a Euklidovskou vzdálenost. Tento postup byl zvolen, protože Wardova metoda minimalizuje rozptyl uvnitř shluků, čímž umožňuje vytvořit vyvážené a interpretovatelné skupiny (Strauss & von Maltitz, 2017). Byly vygenerovány dendogramy pro 2 až 5 shluků, na základě kterých byl identifikován optimální počet shluků. Z dendogramu (obr. 1) je patrné, že rozdělení do 3 či 4 clusterů je nejideálnější.

**Obrázek 1 – Dendrogram hierarchické shlukové analýzy s vyznačenými 4 shluky**



Pro kontrolu výsledků hierarchické analýzy jsme následně použili K-means clustering, kde jsme testovali různý počet shluků (2 až 5). 4shlukové řešení zachycovalo bohatší nuance v pracovním a spirituálním prožívání respondentů než navrhované 3shlukové.

K tomuto rozhodnutí přispělo rovněž zohlednění velikosti shluků. Ono 4shlukové řešení umožňovalo rovnoměrnější rozdělení respondentů, zatímco při třech shlucích docházelo ke spojení dvou odlišných skupin do jedné.

**Tabulka 2:** *Počet clusterů*

Cluster	Počet respondentů
1	8
2	24
3	27
4	25

Po vytvoření čtyř shluků jsme analyzovali jejich charakteristiky porovnáním průměrných hodnot v jednotlivých dimenzích spirituality (COS, EPD, EWB, PAR, REL) a pracovní spokojenosti (náplň práce, plat/mzda, možnost kariérního růstu, vedení, lidé v zaměstnání, práce obecně).

**Tabulka 3a:** *Průměrné Z-skóry v jednotlivých shlucích (JDI a JIG)*

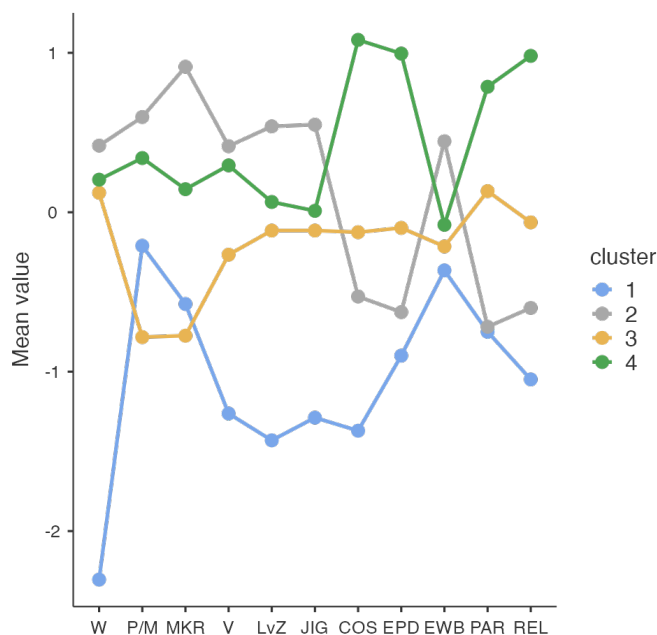
	NP	P/M	MKR	V	LvZ	JIG
1	-2.304	-0.211	-0.576	-1.263	-1.431	-1.289
2	0.418	0.597	0.912	0.414	0.539	0.549
3	0.122	-0.783	-0.774	-0.266	-0.115	-0.115
4	0.204	0.340	0.145	0.294	0.064	0.009

**Tabulka 3b:** Průměrné Z-skóry v jednotlivých shlucích (ESI-R)

	COS	EPD	EWB	PAR	REL
1	-1.370	-0.900	-0.365	-0.750	-1.049
2	-0.529	-0.627	0.445	-0.719	-0.600
3	-0.125	-0.098	-0.215	0.132	-0.064
4	1.081	0.995	-0.079	0.787	0.981

Dále jsme vizualizovali průměrné profily jednotlivých clusterů pomocí grafu průměrných hodnot napříč shluky, který ukazuje rozdíly mezi skupinami v jednotlivých dimenzích.

**Obrázek 2 – Profil clusterů – průměrné hodnoty jednotlivých dimenzí**



Posledním krokem analýzy bylo ověření, zda se mezi jednotlivými shluky nacházejí významné rozdíly v sociodemografických charakteristikách – konkrétně v pohlaví, typu pracoviště (psychiatrická nemocnice nebo psychiatrické oddělení/klinika), délka praxe a délka praxe na nynějším oddělení.

K analýze byl použit  $\chi^2$  (chi-square) test, který nám to umožnil zjistit. Ukázalo se, že žádná z demografických proměnných nevykázala signifikantní rozdíly mezi shluky ( $p > 0,05$ ). Z toho můžeme vyvodit, že odlišnost mezi shluky byla primárně založena na rozdílech ve spiritualitě a pracovní spokojenosti, nikoli na demografických faktorech.

## Výsledky a interpretace

Na základě shlukové analýzy jsme stanovili čtyři clustery. Každý z nich vykazuje určitou kombinaci spirituálního naladění (dimenze ESI-R) a úroveň pracovní spokojenosti (v dimenzích JDI a JIG). Nyní se podíváme na charakteristiku jednotlivých clusterů.

### Cluster 1: Nízká spokojenost, nízká spiritualita (8 osob)

Sestry v této skupině vykazovaly podprůměrné skóry ve všech sledovaných dimenzích pracovní spokojenosti a zároveň velmi nízkou míru spirituality.

Tyto sestry mohou mít větší riziko emočního vyčerpání, jelikož mohou postrádat vnitřní oporu, kterou by jim poskytla spiritualita, a vnější podporu plynoucí z kvalitního platu, vedení, vztahů s kolegy a podobně (Kim & Yeom, 2018; Belšan, 2024).

### Cluster 2: Vyšší pracovní spokojenost, průměrná/nížší spiritualita

Tato skupina participantů se cítí v práci velmi dobře – je spokojená s náplní práce, se svými kolegy i s vedením. Nižší spiritualita jim zjevně nebrání pociťovat uspokojení ze své práce, jelikož ji prožívají jako smysluplnou díky vnějším faktorům (respekt, uznání, spravedlivé ohodnocení). To se shoduje s názorem Lazara (2010), který říká, že jedinci mohou vnímat pracovní prostředí jako dostatečně podnětné samo o sobě, a tudíž spiritualitu pro hledání smyslu nepotřebují.

### Cluster 3: Nespokojenost s platem, průměrný až dobrý existenciální well-being

Charakteristickým rysem této skupiny je nízká spokojenost s platem a s možnostmi kariérního růstu, ale přesto jsou relativně spokojeni s prací jako takovou (JIG). Zároveň mají dobré skóre v existenciálním well-beingu (EWB, ESI-R).

Vysvětlení nabízí pojetí spirituality jako zdroje existenciální stability. I přes nedostatečné finanční ohodnocení tyto sestry pociťují smysluplnost práce a vyrovnanost, a proto nevykazují extrémní nespokojenost (Asmoro et al., 2023; Musapur et al., 2020)

### Cluster 4: Silně spirituální sestry s průměrnou (místo vyšší) pracovní spokojeností

V posledním shluku pozorujeme religiozitu (REL) a vyšší skóre v dalších dimenzích spirituality (COS, EPD, PAR), nicméně pracovní spokojenost v určitých dimenzích dosahuje spíše středních hodnot.

Vypadá to, že tyto sestry vnímají určité hlubší poselství své práce, a přestože mohou cítit určitou nespokojenost s pracovními podmínkami, vyšší spiritualita jim pomáhá zpracovávat stres a udržet si stabilitu (Musapur et al., 2020).

Na základě těchto poznatků (byť vycházejících z malého souboru) můžeme konstatovat, že je potřeba v prostředí psychiatrické péče nahlížet na pracovní spokojenost jako fenomén ovlivňovaný holisticky, tedy včetně spirituality, nejen vnějšími faktory.

## Literatura

Aslam, N. (2011). Need for provision of psychosocial support services to nurses working in emergency sections of government hospitals. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, 23(4), 1–2. <https://www.ayubmed.edu.pk/JAMC/23-4/Editorial.pdf>

Asmoro, P. D., Subyantoro, A., & Winarno, W. (2023). The Influence of Spiritual Motivation and Organizational Commitment on Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 19(1), 49. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v19i1.10558>

Athamneh, S. (2024). Human resource management practices and their impact on healthcare workers' job satisfaction and burnout in the Jordanian public sector. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 634–648. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.50](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.50)

Belšan, M. (2024). *Spiritualitu a pracovní spokojenost u všeobecných sester pracujících v oblasti psychiatrické péče* [Bakalářská diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci]. Theses.cz. <https://theses.cz/id/8phnr7/>.

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>

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>

MacDonald, D. A. (2000). 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>

Melasi, P., & Wijayanti, C. D. (2023). Literature Review: The Influence of Individual, Organizational, and Work Environment Factors on Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Nurses. *Journal of Management and Bussines*, 5(2), 1712–1724. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.8182>

Musapur, H., Changi Ashtiani, J., & Kahrobaei Kalkhuran Alya, M. (2020). Spiritual and Existential Growth and COVID 19 pandemic: A qualitative study. *Journal of Research in Psychological Health*. 14(1), 56–70. [https://system.khu.ac.ir/rph/browse.php?a\\_id=3723&sid=1&slc\\_lang=en](https://system.khu.ac.ir/rph/browse.php?a_id=3723&sid=1&slc_lang=en)

Nopa, I., Kurniawidjaja, L. M., & Erwandi, D. (2023). Religious Coping Strategies For Nurses' Work Related Stress: A Scoping Review. *Contagion*, 5(2), 435. <https://doi.org/10.30829/contagion.v5i2.15197>

Nurmalasari, N., Sari, N. A., Nur, N. L., & Hartono, E. (2024). The Role of Burn Out and Role Stress in Mediating Workload on Job Satisfaction Study on Hospital Nursing Staff in

Cirebon. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*.  
<https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i1.1118>

O Erohubie, P., Saddique, H., & Jabeen, R. (2024). Assessment of job burnout and job satisfaction among intensive care unit nurses a tertiary healthcare hospital. *Biological & Clinical Sciences Research Journal*, 2024(1), 1322.  
<https://doi.org/10.54112/bcsrj.v2024i1.1322>

Perera, C. K., Pandey, R., & Srivastava, A. K. (2018). Role of Religion and Spirituality in Stress Management Among Nurses. *Psychological Studies*, 63(2), 187–199.  
<https://doi.org/10.1007/S12646-018-0454-X>

Strauss, T., & von Maltitz, M. (2017). Generalising Ward's Method for Use with Manhattan Distances. *PLOS ONE*, 12(1).  
<https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0168288>