

VPLYV VYBRANÝCH FAKTOROV PRACOVNÉHO PROSTREDIA NA SYNDRÓM VYHORENIA U SESTIER V KONTEXTE GENERÁCIÍ

THE INFLUENCE OF SELECTED WORK ENVIRONMENT FACTORS ON BURNOUT SYNDROME AMONG NURSES IN THE CONTEXT OF GENERATIONS

MOZOLOVÁ Veronika, HÚŽEVKA Matej

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Trenčín

ABSTRAKT

Východiská: V posledných rokoch sa venuje veľká pozornosť skúmaniu fenoménu syndrómu vyhorenia u sestier. Autori v literatúre poukazujú na nevhodné pracovné podmienky a samotnú náročnosť profesie ako na faktory, ktoré vedú k vyhoreniu. Nadmerná záťaž, zlé nastavenie pracovných podmienok a ťažké patientske prípady môžu výrazne vplývať na psychiku sestier a vyvolávať tak u nich triádu problémov označovaných ako syndróm vyhorenia.

Ciel' príspevku: Cieľom nášho skúmania je identifikovať faktory, ktoré prispievajú k spúšťaniu syndrómu vyhorenia a zistiť jeho vplyv na úvahy o zotrvaní vo vybranej nemocnici.

Súbor a Metódy: V metodologickej časti sa zameriavame na identifikáciu a skúmanie faktorov spúšťajúcich syndróm vyhorenia u sestier. Výskumnú vzorku predstavuje 19 sestier zo štyroch oddelení (Oddelenie dlhodobých chorých, Gynekologicko-pôrodnické oddelenie, Interné oddelenie, Oddelenie chirurgie - muži/ženy). Z kvalitatívneho hľadiska interpretujeme výsledky výskumu mesačného pozorovania sestier vo vybranej nemocnici na Slovensku. Pozorovanie bolo zamerané na: faktory pracovného prostredia, pracovného preťaženia u sestier z hľadiska rozdelenia kompetencií, fyzické a psychické vyčerpanie. Tieto faktory sme medzi sebou skúmali v súvislosti s generáciami a úvahami sestier o zotrvaní v nemocnici či prípadnej zmene pracovného sektora.

Výsledky: Na základe zistení konštatujeme, že existuje významný vzťah medzi emocionálnym vyčerpaním sestier a úvahami o zotrvaní v nemocnici. Vzťahy medzi generáciami a emocionálnym vyčerpaním, ktoré sme skúmali v korešpondenčnej analýze, neboli významné. Mladé sestry generácie Z nevykazujú fluktuatívne tendencie, skôr u nich prevládajú úvahy o zotrvaní.

Záver: Zo zistení vyplýva, že faktory ako pracovná záťaž, vek či plnenie pracovných úloh nad rámec kompetencií, spúšťajú celý rad problémov u sestier, ktorý začína nespokojnosťou a prerastá do frustrácie, depersonalizácie a vedie k vyhoreniu, čo ďalej ovplyvňuje úvahy sestier o zotrvaní, odchode do inej nemocnice či zmene pracovného sektora.

Kľúčové slová: Sestry. Vyhorenie sestier. Depersonalizácia. Emočné vyčerpanie. Preťaženie sestier. Zlé pracovné podmienky.

ABSTRACT

Research Background: In recent years, much attention has been paid to investigating the phenomenon of burnout syndrome in nurses. In the literature, authors point to inappropriate working conditions and the demands of the profession itself as factors that lead to burnout. Excessive workload, poor working conditions and demanding patient caseloads can have a significant

impact on the psyche of nurses, causing a triad of problems referred to as burnout syndrome.

Purpose of the article: the aim of our investigation is to identify the factors that contribute to the triggering of burnout syndrome and to find out its impact on the consideration of staying in the selected hospital.

Sample group and Methods: In this research, we aimed to identify the causes of burnout, particularly in relation to burnout at work. The research sample consists of 19 hospital nurses from four wards (Long Term Care Unit, Gynaecology and Obstetrics Ward, Internal Medicine Ward, Surgery Ward - male/female). In the methodological part, we focus on identifying and examining the factors triggering burnout syndrome in nurses. We qualitatively interpret the results of a research of monthly observation of nurses in a selected hospital in Slovakia. The observation focused on: work environment factors, work overload of nurses in terms of distribution of competencies, physical and psychological exhaustion. These factors were investigated in relation to generations and nurses' considerations about staying in the hospital or possibly changing their work section.

Results: Based on the findings, we conclude that there is a significant relationship between nurses' emotional exhaustion and considerations of staying in the hospital. The relationships between generations and emotional exhaustion that we examined in the correspondence analysis were not significant. Generation Z young nurses did not show turnover tendencies; rather, considerations of staying were more prevalent.

Conclusions: The findings suggest that factors such as workload, age or performing tasks beyond competency triggers a range of problems in nurses which starts with dissatisfaction and escalates to frustration, depersonalization and leads to burnout which further influences nurses' considerations of staying, moving to another hospital or changing work sector.

Key words: Nurses. Nurse burnout. Depersonalization. Emotional exhaustion. Nurse overload. Poor working conditions.

ÚVOD

Všeobecnými príčinami syndrómu vyhorenia i možnosťami adekvátnej reakcie na tento problém sa zaoberá mnoho významných medzinárodných štúdií (Borges et al., 2021; Buckley et al., 2020; Huang et al., 2023; Cheng et al., 2020; Jiang et al., 2021; Khatatbeh et al., 2022; Kaya, İşler Dalgiç, 2021; Kim, 2020; Qedair et al., 2022; Schlak et al., 2021; Simonetti et al., 2021; Sugawara et al., 2023; Zare et al., 2021 a i.). Nevieme však, ako konkrétne

ovplyvňujú podmienky práce sestier v zdravotníckych zariadeniach syndróm vyhorenia a nepoznáme tak intenzitu vzťahu medzi týmito premennými, čo považujeme za potenciálnu výskumnú medzeru. Kvantifikácia tohto vzťahu umožní presnejšie identifikovať problémové oblasti a upriamiť na ne pozornosť kompetentných osôb.

Sestry tvoria dôležitú zložku zdravotníckeho personálu, približne tretinu (Jašková, 2024). V pracovnom prostredí zažívajú výrazne zvýšené hladiny emocionálnych a sociálnych stresorov (Qedair et al., 2022). Častý výskyt stresorov pri výkone práce sestier môže byť príčinou vzniku tzv. syndrómu vyhorenia. Vyhorenie je definované ako stav nadmernej fyzickej, emocionálnej a duševnej únavy a frustrácie, spôsobený chronickým zapojením sa do emocionálne náročných situácií (Ling et al., 2020). Jedná sa o kombináciu emočného vyčerpania, depersonalizácie a zníženého osobného úspechu. Pri depersonalizácii sa stáva personál bezcitný voči pacientom a znížený osobný úspech predstavuje nespokojnosť s vlastnými pracovnými úspechmi (Khatatbeh et al., 2022; Ślusarz et al., 2022; Zhao et al., 2023; Ramirez-Baena et al., 2019). Zaujímavosťou je častejší výskyt depersonalizácie u mužov, pričom so zvyšujúcim sa vekom (bez ohľadu na pohlavie) vo všeobecnosti jej úroveň klesá (Łopatkiewicz et al., 2023). Syndróm vyhorenia v práci sestier tak vo výsledku zhoršuje kvalitu ich pracovného života (Wang et al., 2019).

Vyhorenie však nepredstavuje iba intrapersonálny problém sestier. Nespokojnosť s prácou, ktorá je často príčinou syndrómu vyhorenia, totiž ovplyvňuje kvalitu a bezpečnosť zdravotnej starostlivosti (Clark et al., 2020; Kaplan Serin et al., 2021). Autori viacerých štúdií (Khatatbeh et al., 2022; Cheng et al., 2020; Qedair et al., 2022) uvádzajú ako možné dôvody vyhorenia tieto stresory: zlé pracovné prostredie, vysoká pracovná záťaž a nízke platy, čo môže viesť k zvyšovaniu fluktuácie (Khatatbeh et al., 2022; Cheng et al., 2020; Qedair et al., 2022). Podľa čínskej štúdie z roku 2023 boli syndrómu vyhorenia vystavené najčastejšie mladé sestry s nízkymi technickými zručnosťami, zlými medziľudskými vzťahmi, nepravidelnou stravou či nedostatočným odpočinkom (Huang et al., 2023). Negatívnu úlohu nízkeho veku pri náchylnosti k vyhoreniu potvrdzuje i turecký výskum, ktorý tvrdí, že pracovná spokojnosť mladších sestier bola nižšia, kým vyhorenie častejšie (Kaya et al., 2021). Okrem níz-

keho veku zvyšuje pravdepodobnosť výskytu syndrómu vyhorenia tiež práca na zmeny (Borges et al., 2021). Závažným zistením je, že miera pracovného vyhorenia pozitívne koreluje s úrovňou stresu sestier (Jiang et al., 2021).

CIEĽ A METODIKA

Výskumný cieľ: identifikovať faktory, ktoré prispievajú k spúšťaniu syndrómu vyhorenia a zistiť jeho vplyv na úvahy o zotrvaní vo vybranej nemocnici.

Výskumná medzera: prehľbiť poznatky o spúšťaní syndrómu vyhorenia u sestier a preskúmať faktory kompetencie a vek pri zisťovaní vplyvu syndrómu vyhorenia na úvahy o zotrvaní sestier v nemocnici.

Čiastkové ciele a úlohy výskumu:

- analýza a spracovanie literárnej rešerše (wos/scopus);
- identifikácia premenných zo získaných dát kvalitatívneho výskumu;
- analýza vzťahov premenných;
- hodnotenie výsledkov.

Kvalitatívne hodnotenie: sa uskutočnilo formou denníkovej metódy pozorovania. Cieľom tejto metódy bolo vyplňať denníky, kde sme sledovali nasledovné ukazovatele: počet pacientov a počet ošetrovujúcich sestier na oddelení, personálne a materiálne zabezpečenie oddelení, stav fyzického a psychického rozpoloženia po službe, úvahy o zotrvaní a úvahy o zmenách práce, organizácie alebo odvetvia. Do výskumu sa zapojilo 19 sestier zo 4 oddelení (gynekologicko-pôrodnické oddelenie, chirurgické oddelenie (muži/ženy), interné oddelenie a oddelenie dlhodobochorých), celkovo sa nám podarilo zachytiť a odsledovať 2219,5 odpracovaných hodín sestier.

Využitie metódy:

- deskriptívna analýza (aritmetický priemer, modus);
- matematicko-štatistické metódy (Korešpondenčná analýza; Chi kvadrát test).

VÝSLEDKY

V súvislosti so stanoveným cieľom sme realizovali hodnotenie pozorovania. V tabuľke 1 uvádzame

základné informácie o pozorovaní, ktoré sa uskutočnilo vo vybranej slovenskej nemocnici. Výskumu pozorovania (formou denníkovej metódy) sa zúčastnilo celkom 19 sestier zo štyroch rozdielnych oddelení, kde sa podarilo zaznamenať celkom 2219,5 hodín pracovných činností sestier. Celkový priemerný vek sestier je 43 rokov. Podľa rodovej zástupnosti majú 100% podiel ženy. Sestry uvádzali, že odpracovali dva typy služieb: denná/nočná v 12 hodinových zmenách (s polhodinovým nárokom na prestávku). Z celkového počtu bolo 80 služieb odpracovaných v noci a 113 denných služieb. V denníkovej metóde pozorovania sme upriamili pozornosť na množstvo kompetencií, ktoré musia sestry na svojej pracovnej pozícii vykonávať. Často tak dochádza k porušovaniu rozsahu vyhláškou stanovených kompetencií (vyhláška č. 95/2018 Z. z.). Vo výsledku potom možno hovoriť o nespokojnosti s prácou či pracovným preťažením.

Z výsledkov percentuálneho hodnotenia celkového počtu sme zistili, že u sestier, ktoré pracujú

v skúmanej nemocnici, tvoril súlad medzi ošetrovateľskou praxou a kompetenciami v priemere 73 %. Tieto percentá boli sledované u každej sestry v každej pracovnej zmene. Percentá ukazujú, že sestry nevenujú 100 % čistého času svojej práci a pracovnému zaradeniu, ktoré majú podľa pracovnej zmluvy vykonávať. Nadmerné preťažovanie a nerovnováha v kompetenciách môže mať negatívne dopady na fyzické a psychické zdravie sestier. Sestry poskytujú starostlivosť pacientom, ak však nevenujú dostatočnú pozornosť svojej práci, môže dochádzať k chybám pri práci, k nedostatočnému poskytovaniu ošetrovateľskej starostlivosti voči pacientom. Poliaková et al. (2022) poukazujú na negatívne dôsledky zvýšenej záťaže, ktorú definujú ako kľúčový faktor pracovného stresu, s navyšovaním odpracovaných hodín a nepretržitým nasadením. Nedostatok zdravotníckych pracovníkov (sestier) popisuje Ondrušová et al. (2023) ako rozdiel medzi počtom sestier, ktoré sú k dispozícii a počtom sestier, ktoré sú potrebné.

Tabuľka 1 Základné informácie

Pracovné oddelenia v nemocnici	Počet sestier	Počet pozorovaných hodín	Priemerný vek
Oddelenie dlhodobo chorých	4	471,5	49,5
Gynekologicko-pôrodnické oddelenie	5	575	42,6
Interné oddelenie	5	575	45,8
Oddelenie chirurgie (muži/ženy)	5	598	34,2
Spolu	19	2219,5	43

Tabuľka 2 Hodnotenie celkového počtu pracovných činností z hľadiska kompetencií u sestier

Kompetencie sestry v %	Označenie počtu	Kompetencie iné v %	Označenie počtu
40 %	1	0 %	49
50 %	19	5 %	7
60 %	13	10 %	33
65 %	3	15 %	1
70 %	28	20 %	39
80 %	39	30 %	28
85 %	1	35 %	3
90 %	33	40 %	13
95 %	7	50 %	19
100 %	49	60 %	1
73 %		27 %	

Tabuľka 3 Percentuálne porovnanie pracovných činností z hľadiska kompetencií sestier podľa oddelení

Oddelenie	Kompetencie sestry v %	Kompetencie iné v %
Oddelenie dlhodobo chorých	81 %	19 %
Gynekologicko-pôrodnické oddelenie	73 %	27 %
Interné oddelenie	99 %	1 %
Oddelenie chirurgie (muži/ženy)	72 %	28 %

Tabuľka 4 Výpočet modusu na základe opakovania odpovedí

Prepočet modusu - premenné (pocity fyzickej kondície sestier po službe)				
Premenné v slovnom vyjadrení	Premenné prekódované na čísla	Opakovania odpovedí	%	Validácia Percent
Dobre, ešte mám energiu robiť niečo navyše	1	26	13,5	13,5
Ako v bežný pracovný deň	2	69	35,8	35,8
Vyčerpane	3	98	50,8	50,8
Validácia a celkové súčty	Spolu	193	100	100
Prepočet modusu - premenné (pocity psychického pociťovania sestier po službe)				
Premenné v slovnom vyjadrení	Premenné prekódované na čísla	Opakovania odpovedí	%	Validácia Percent
Dnes bola vynikajúca služba	1	21	10,9	10,9
Cítim sa neutrálne	2	109	56,5	56,5
Cítim sa zle - vyhorene	3	63	32,6	32,6
Validácia a celkové súčty	Spolu	193	100	100

Tabuľka 5 Relatívne početnosti premenných: Emocionálna vyčerpanosť a úvahy o zotrvaní

Riadkové premenné	Stĺpcové premenné				
	1	2	3	4	Spolu
1	9,33	0	0	1,55	10,88
2	36,27	3,63	1,03	15,54	56,47
3	4,15	3,11	5,18	20,21	32,65
Spolu	49,75	6,74	6,21	37,3	100,00

Legenda: Riadkové premenné: 1 - Pociťovanie spokojnosti po službe; 2 - Neutrálne pociťovanie; 3 - Pocity zlého stavu až vyhorenia
Stĺpcové premenné: 1 - Zotrvanie; 2 - Úvahy o fluktuácia (zmena nemocnice); 3 - Rezignácia - je to pekná práca, ale treba vydržať do dôchodku; 4 - Úvahy o zmene (zmena pracovného sektora).

Tabuľka 6 Relatívne početnosti premenných: Generácie a emocionálna vyčerpanosť

Riadkové premenné	Stĺpcové premenné			
	1	2	3	Spolu
1	1,04	6,74	3,11	10,88
2	4,66	19,17	17,62	41,45
3	4,15	18,13	8,81	31,09
4	1,04	12,44	3,11	16,58
Spolu	10,88	56,48	32,64	100

Legenda: Riadkové premenné – Generácie: 1 – BB (1946 – 1964); 2 – X (1965 – 1981); 3 – Y (1982 – 1994); 4 – Z (1995 – 2010)
Stĺpcové premenné: Emocionálna vyčerpanosť: 1 – Cítim sa vynikajúco; 2 – Cítim sa neutrálne; 3 – Cítim sa zle, vyhorene.

Tabuľka 7 Relatívne početnosti premenných: Generácie a emocionálna vyčerpanosť

Riadkové premenné	Stĺpcové premenné			
	1	2	3	Spolu
1	1,04	6,74	3,11	10,88
2	4,66	19,17	17,62	41,45
3	4,15	18,13	8,81	31,09
4	1,04	12,44	3,11	16,58
Spolu	10,88	56,48	32,64	100

Legenda: Riadkové premenné – Generácie: 1 – BB (1946 – 1964); 2 – X (1965 – 1981); 3 – Y (1982 – 1994); 4 – Z (1995 – 2010)
Stĺpcové premenné: Emocionálna vyčerpanosť: 1 – Cítim sa vynikajúco; 2 – Cítim sa neutrálne; 3 – Cítim sa zle, vyhorene.

Sestry vo svojej pracovnej náplni majú vyhradené kompetencie, ktoré by mali podľa pracovno-právnej zmluvy vykonávať (Zákonník

práce, § 43). Z výsledkov pozorovania vyplýva, že na všetkých oddeleniach dochádza k porušovaniu pracovnej zmluvy, tzn., že sestry vykonávajú aj také

úkony, ktoré nespádajú do ich kompetencií. Najvýraznejšie odchýlky v rámci vykonávania sme zaznamenali na oddelení chirurgie (muži/ženy) a na gynekologicko-pôrodnickom oddelení. Najefektívnejšie sú kompetencie sestier zastúpené na internom oddelení (99 %) a oddelení dlhodobochorých, kde 81 % úloh vykonávajú sestry v rámci svojich kompetencií. Pomerne väčšie nedostatky v rámci rozdelenia kompetencií má oddelenie chirurgie (muži/ženy) (28 %) a gynekologicko-pôrodnické oddelenie, kde 27 % kompetencií vykonávajú mimo svojej pracovnej náplne. Problémy s nedostatkom pomocného zdravotníckeho personálu popisovali sestry z týchto oddelení aj na začiatku pozorovania.

V tejto súvislosti bolo súčasťou denníkovej metódy pozorovania zisťovanie miery fyzického a emocionálneho vyčerpania sestier.

Pomocou deskriptívnej štatistickej metódy výpočtu modusu sme roztriedili jednotlivé odpovede respondentov a určili ich hodnoty na základe najčastejšej odpovede. Dáta sme spracovali v softvéri SPSS, ktorý okrem modusu vypočítal aj percentuálnu úroveň jednotlivých premenných z celkového počtu odpovedí. V rámci skúmania fyzického pociťovania sme skúmali pociťovanie fyzickej kondície sestier po službe. Najčastejšou odpoveďou bola vyčerpanosť (50 % odpovedí). Ďalej sme v druhej otázke identifikovali pocity emocionálnej vyčerpanosti. Výsledok modusu bol síce neutrálny pocit s najväčším počtom odpovedí (56,5 %), no posledná premenná (cítim sa zle až vyhorene – 3) mala pomerne vysokú mieru opakovanosti pri odpovediach

respondentov. Takmer 33 % odpovedí poukazuje na pocity vyhorenia u sestier. Z toho hľadiska to možno považovať za pomerne vysoké riziko.

Výsledok Chi kvadrát testu (tab. 5) je 59,7116, pri stupni voľnosti 6. P hodnota výsledku je 0,000. Na základe uvedených výpočtov vyplýva, že existuje signifikantný vzťah medzi emocionálnym vyčerpaním a úvahami o zotrvaní na zvolenej hladine významnosti $\alpha = 5\%$.

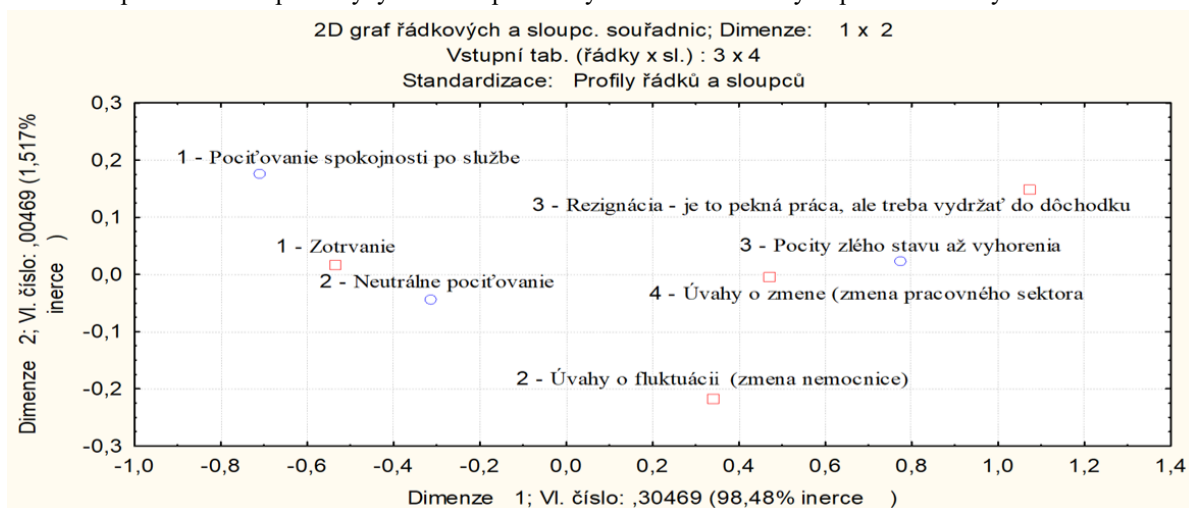
Z korešpondenčnej mapy vyplýva, že ak majú sestry pomerne dobré služby, nemajú úvahy o fluktuácii a chcú zotrvať v rovnakej nemocnici.

Ak však bojujú so zlou psychickou kondíciou, čo zahŕňa vyhorenie, ich úvahy sa menia nielen v zmysle fluktuácie (zmeny pracovnej pozície/zdravotníckeho zariadenia), ale viac rozmyšľajú aj nad zmenou pracovného sektora.

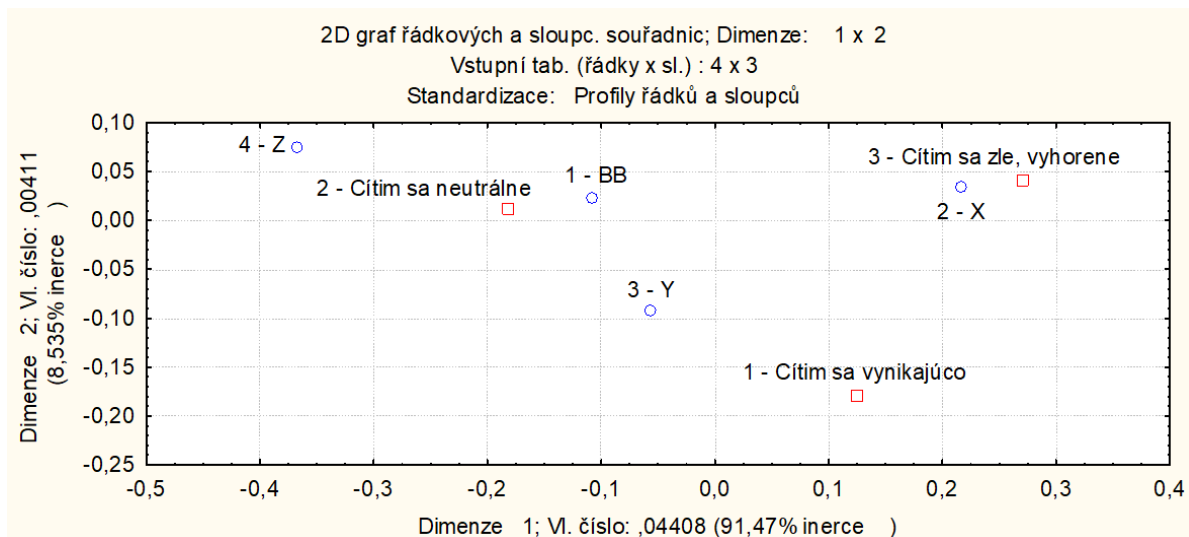
Výsledok Chi kvadrát testu (tab. 6) je 7,54512, pri stupni voľnosti 4. P hodnota výsledku je 0,1098. Z uvedených výpočtov vyplýva, že vzťah medzi premennými (Generácie a emocionálna vyčerpanosť) nie je signifikantný na zvolenej hladine významnosti $\alpha = 5\%$.

Generácia BB má pomerne silnú závislosť s neutrálnym emocionálnym pociťovaním. Jednou z príčin môže byť aj možnosť, že generácia BB je alebo pomaly prichádza do dôchodkového veku. Z toho dôvodu už nemusia v práci vydávať toľko energie alebo im stačí odpracovať menej služieb. V prípade generácie X možno sledovať najsilnejšiu závislosť a to s negatívnymi pocitmi vyhorenia.

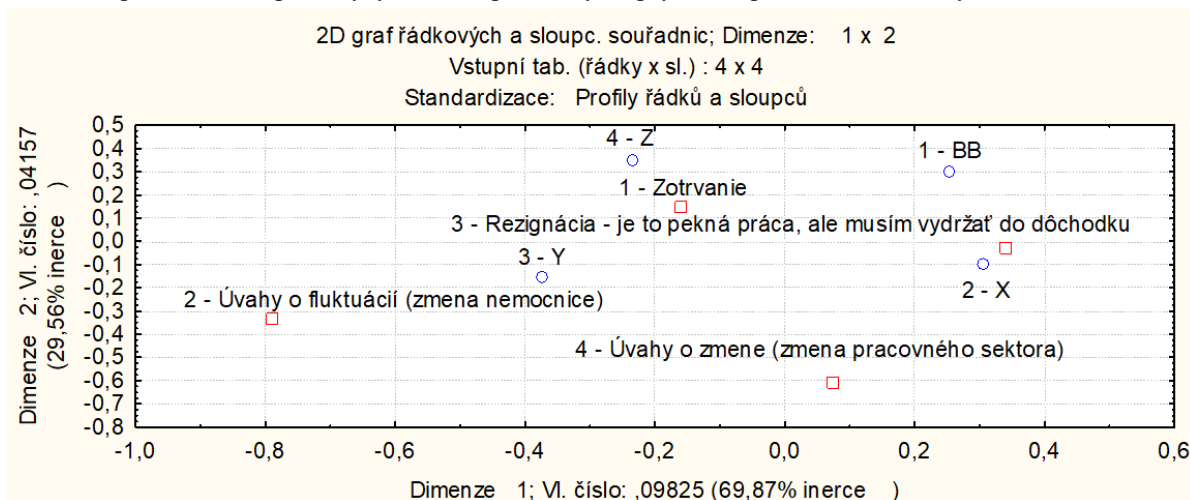
Graf 1 Korešpondenčná mapa analýzy vzťahov premenných: emocionálna vyčerpanosť a úvahy o zotrvaní



Legenda: Riadkové premenné (modré označenie): 1 - Pociťovanie spokojnosti po službe; 2 - Neutrálne pociťovanie; 3 - Pocity zlého stavu až vyhorenia; Stĺpcové premenné (červené označenie): 1 - Zotrvanie; 2 - Úvahy o fluktuácii (zmena nemocnice); 3 - Rezignácia - je to pekná práca, ale treba vydržať do dôchodku; 4 - Úvahy o zmene (zmena pracovného sektora).

Graf 2 Korešpondenčná mapa analýzy vzťahov premenných: Generácie a emocionálna vyčerpanosť

Legenda: Riadkové premenné (modré označenie): 1 – BB (1946 – 1964); 2 – X (1965 – 1981); 3 – Y (1982 – 1994); 4 – Z (1995 – 2010); Stĺpcové premenné (červené označenie): 1 – Cítim sa vynikajúco; 2 – Cítim sa neutrálne; 3 – Cítim sa zle, vyhorene.

Graf 3 Korešpondenčná mapa analýzy vzťahov premenných: psychické počítovanie a úvahy o zotrvaní

Legenda: Riadkové premenné (modré označenie): 1 – BB (1946 – 1964); 2 – X (1965 – 1981); 3 – Y (1982 – 1994); 4 – Z (1995 – 2010); Stĺpcové premenné (červené označenie): 1 - Zotrvanie; 2 - Úvahy o fluktuácii (zmena nemocnice); 3 - Rezignácia - je to pekná práca, ale treba vydržať do dôchodku; 4 - Úvahy o zmene (zmena pracovného sektora).

Výsledok Chi kvadrát testu (tab. 7) je 27,1387 pri stupni voľnosti 9. P hodnota výsledku je 0,0013. Na základe uvedených výpočtov vyplýva, že existuje signifikantný vzťah medzi generačnými rozdielmi a úvahami o zotrvaní prípadnej zmeny na zvolenej hladine významnosti $\alpha = 5\%$.

Najtesnejšia závislosť je znázornená pri generácii X a rezignácii k výkonu povolania. Generácia X sa „vyrovnáva“ s tým, že k zmene nedôjde a tým pádom dochádza k zmiereniu sa s prácou či pracovnými podmienkami. Paradoxne generácia Z má najčastejšie pozitívne vnímanie voči zotrvaníu

v rovnakej nemocnici a na rovnakej pracovnej pozícii.

DISKUSIA

Predkladané výsledky sa vo viacerých častiach prelínajú s výsledkami iných publikovaných štúdií. Z vlastného výskumu napr. vyplynulo, že sestry sú pri výkone svojej práce intenzívne ovplyvnené množstvom kompetencií, ktoré síce vychádzajú z konkrétnej vyhlášky (č. 95/2018 Z. z.), no ich rozsah je v praxi často prekračovaný. To možno hodnotiť ako zlyhávanie organizačných faktorov,

keďže v tomto dôsledku dochádza k selektívnemu vykonávaniu úloh starostlivosti a potláčaniu špecifických ošetrovateľských úloh do úzadia (Uchmanowicz et al., 2021). Na negatívny vplyv pracovného prostredia, pracovnej záťaže a vplyvy pracovných stresorov zase poukazujú výsledky iných štúdií, ktoré tiež uvádzame v prehľade literatúry (Simonetti et al., 2021; Khatatbeh et al., 2022; Cheng et al., 2020; Qedair et al., 2022). Nedostatočne personálne pokryté oddelenia trpia tým, že sestry nedostatočne venujú pozornosť svojim klinickým kompetenciám a zastrešujú pomerne často kompetencie, ktoré nie sú uvedené v ich pracovnej zmluve, no v kontexte plnohodnotnej starostlivosti ich treba vykonať. Tieto aspekty vedú k ďalším sprievodným problémom, ktoré môžu ovplyvňovať sesterskú nespokojnosť a vedú k vyhoreniu.

Častý výskyt odpovedí, ktoré poukazujú na pocity vyhorenia u sestier (takmer 33 %) a ich spojitost' s vnímanou kvalitou práce, zase korešponduje so zisteniami ďalšej štúdie (Wang et al., 2019), ktorá uvádza, že syndróm vyhorenia zhoršuje kvalitu pracovného života a pracovnej schopnosti. Fenomén vyhorenia a depersonalizácie sa preukázal aj v súvislosti s premennými generácií, ktoré boli pozorované a ich úrovňou vyčerpanosti a úvahami o zotrvaní prípadnej zmeny. Z vlastného výskumu tiež vyplýva, že generácia X je viac zmierená s možnosťou, že k pozitívnej zmene nedôjde, čo vedie k postupnému stotožneniu sa s existujúcimi pracovnými podmienkami – toto zistenie podporuje závery štúdie, ktorej autori tvrdia, že úroveň depersonalizácie klesá, ak vek stúpa (Łopatkiewicz et al., 2023).

ZÁVER

Z výsledkov pozorovania vyplýva, že personálne praktiky zasahujú do chodu nemocnice a narúšajú tak pracovné činnosti sestier. V tomto prípade hovoríme o minimálnom počte sestier na oddeleniach, ktoré spĺňajú minimálne štandardy personálneho zabezpečenia a tiež nedostatočný počet pomocných zdravotníckych pracovníkov, ktorých výkony musia zastrešiť sestry. Z tejto logiky sa tvorí reťaz, ktorá sestry vedie k triáde problémov, končiacou vyhorením. Možno tu hovoriť o kombinácii emočného vyčerpania, depersonalizácie a zníženého osobného úspechu. Plnením sesterských a iných kompetencií pri bez tak náročnej práci vzniká nadmerné fyzické a psychické vyčerpanie. Najvýraznejšie závislosti vznikli u generácie X, ktorá v najvyššej miere pociťuje vyhorenie vo svojej práci. Zároveň sa v druhom

vzorci premenných preukázalo, že napriek tomu, že generácia X zažíva frustráciu a depersonalizáciu, tento fenomén s rastúcim vekom klesá. Naopak generácia BB zažíva v práci pomerne neutrálne pociťovanie, čo môže byť spôsobené tým, že sestry tejto generácie už nemusia pracovať počas nočných služieb, prípadne majú kratšie pracovné úväzky. Najpozitívnejšie úvahy o zotrvaní na aktuálnej pracovnej pozícii v aktuálnej nemocnici má generácia Z.

Nadmerná záťaž a slabé personálne zabezpečenie, zlé nastavenie pracovných podmienok a ťažké patientske prípady môžu výrazne vplyvať na psychiku sestier a vyvolávať u nich syndróm vyhorenia. Vyhorenie sa však netýka len pracovnej oblasti, ale aj kvality života sestier a ich súkromného života.

Limitácie

Záznamy v denníkoch sú subjektívne a odrážajú len perspektívu sestier. Do výskumu sa zapojilo len 19 sestier zo 4 oddelení, čo je pomerne malá vzorka. Vzorka nemusí byť reprezentatívna pre všetky sestry v danom regióne alebo v podmienkach Slovenskej republiky. Na základe mesačného pozorovania pracovných činností a sledovania fyzického a psychického pociťovania sa nedali všetky získané dáta kvantifikovať a preto sme využili prevažne deskripciu, ktorá je vhodná v prípade kvalitatívneho hodnotenia.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- BORGES E.M.D.N., QUEIRÓS C.M.L., ABREU M.D.S.N.D. et al. Burnout among nurses: A multicentric comparative study. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2021; 29: e3432.
- BUCKLEY L., BERTA W., CLEVERLEY K. et al. What is known about paediatric nurse burnout: A scoping review. *Human Resources for Health*. 2020; 18 (1): 1-23.
- CHENG L., YANG J., LI M. et al. Mediating effect of coping style between empathy and burnout among Chinese nurses working in medical and surgical wards. *Nursing Open*. 2020; 7 (6): 1936-1944.
- CLARK R.R.S., LAKE E. Burnout, job dissatisfaction and missed care among maternity nurses. *Journal of Nursing Management*. 2020; 28 (8): 2001-2006.
- HUANG Z., HUANG F., LIANG Q. et al. Socioeconomic factors, perceived stress, and social support effect on neonatal nurse burnout in

- China: A cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2023; 22 (1): 1-8.
- JASŤKOVÁ D. Pracovné podmienky ako dôvod pracovnej migrácie sestier – prierezová štúdia. *Conference proceedings: Challenges, trends and inspirations within the labor market 2023*. 2024; 76 – 86. Publishing House, Alexander Dubček University in Trenčín. Dostupné na: <https://fsev.tnuni.sk/konferencia2023/Zbornik.pdf#page=77>
- JIANG H., HUANG N., JIANG X. et al. Factors related to job burnout among older nurses in Guizhou province, China. *PeerJ*. 2021; 9: 1-16.
- KAPLAN SERIN E., ÖZDEMİR A., IŞIK K. The effect of nurses' compassion on burnout: A cross-sectional study. *Perspectives in Psychiatric Care*. 2021; 57 (1): 371-379.
- KAYA A., İŞLER DALGIÇ A. Examination of job satisfaction and burnout status of pediatric nurses: A cross-sectional and correlational study using online survey research in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*. 2021; 57 (2): 800-808.
- KHATATBEH H., PAKAI A., AL-DWAIKAT. et al. Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. *Nursing Open*. 2022; 9 (3): 1564-1574.
- KIM J. Emotional Labor Strategies, Stress, and Burnout Among Hospital Nurses: A Path Analysis. *Journal of Nursing Scholarship*. 2020; 52 (1): 105-112.
- LING K., XIANXIU W., XIAOWEI Z. Analysis of nurses' job burnout and coping strategies in hemodialysis centers. *Medicine*. 2020; 99 (17): 1-4.
- ŁOPATKIEWICZ A., KWAŚNICKA A., NOWICKI P. et al. Occupational Burnout and Mental Health. A Study of Psychiatric Nurses from Six European Countries. *Advances in Cognitive Psychology*. 2023; 19 (1): 80-91.
- ONDRUŠOVÁ A., POLIAKOVÁ N., MATIŠÁKOVÁ I. et al. Migrácia sestier a zdravotníckych pracovníkov v globálnom meradle. *Zdravotnícke listy*. 2023 11 (1): 83- 88.
- POLIAKOVÁ N., KVASŤÁKOVÁ M., KRÁLOVÁ M. et al. Emigrácia slovenských sestier za prácou do zahraničia – príčiny a dôsledky. *Zdravotnícke listy*. 2022; 10 (10): 83-88.
- QEDAIR, J. T., BALUBAID R., ALMADANI R. et al. Prevalence and factors associated with burnout among nurses in Jeddah: A single-institution cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2022; 21 (1): 1-8.
- RAMIREZ-BAENA L., ORTEGA-CAMPOS E., GOMEZ-URQUIZA J. et al. A Multicentre Study of Burnout Prevalence and Related Psychological Variables in Medical Area Hospital Nurses. *Journal of Clinical Medicine*. 2019; 8 (1): 1-12.
- SCHLAK A. E., AIKEN L. H., CHITTAMS J. et al. Leveraging the Work Environment to Minimize the Negative Impact of Nurse Burnout on Patient Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18 (2): 1-15.
- SIMONETTI M., AQUEVEQUE A.M.V., ALJANDRA GALIANO M. Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*. 2021; 55: e20200521.
- SUGAWARA D., MIZUNO M., TANI S. et al. Relationship Between Self-Compassion and Turnover Intention Among Early Career Nurses in Japan 1. *Japanese Psychological Research, jpr*. 2023; 1-10.
- ŚLUSARZ R., FILIPSKA K., JABŁOŃSKA R. et al. Analysis of job burnout, satisfaction and work-related depression among neurological and neurosurgical nurses in Poland: A cross-sectional and multicentre study. *Nursing Open*. 2022; 9 (2): 1228-1240.
- UCHMANOWICZ I., KUBIELAS G., SERZYSKO B. et al. Rationing of Nursing Care and Professional Burnout Among Nurses Working in Cardiovascular Settings. *Frontiers in Psychology*. 2021; 12: 1-9.
- VYHLÁŠKA MINISTERSTVA ZDRAVOTNÍCTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY č. 95/2018 Z. z. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/95/20180401>
- WANG Q., LV, W., QIAN R., ZHANG Y. Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27 (8): 1835-1844.
- ZARE S., KAZEMI R., IZADI A. et al. Beyond the Outbreak of COVID-19: Factors Affecting Burnout in Nurses in Iran. *Annals of Global Health*. 2021; 87 (1): 1-8.
- ZÁKONNÍK PRÁCE. Zákon č. 311/2001 Z. z., § 43. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

ZHAO Y., ZHANG X., ZHENG Z. et al. Burnout among Junior Nurses: The Roles of Demographic and Workplace Relationship Factors,

Psychological Flexibility, and Perceived Stress. *Journal of Nursing Management*. 2023; 1-11.