

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH VĚD

Ústav ošetrovatelství

Gabriela Tomanová

**Motivace k volbě povolání všeobecné sestry, motivace
v práci sestry a pracovní spokojenost všeobecných
sester**

Přehledová bakalářská práce

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Machálková, Ph.D.

Olomouc 2012

ANOTACE:

Název práce:

Motivace k volbě povolání všeobecné sestry, motivace v práci sestry a pracovní spokojenost všeobecných sester

Název práce v AJ:

The motivation towards the profession of a registered nurse, the motivation in the nurse work and a job satisfaction of registered nurses

Datum zadání: 2012-02-09

Datum odevzdání: 2012-04-30

Vysoká škola, fakulta, ústav: Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta zdravotnických věd

Ústav ošetřovatelství

Autor práce: Gabriela Tomanová

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Machálková, Ph.D.

Oponent práce:

Abstrakt v ČJ:

Přehledová bakalářská práce předkládá dosud publikované informace o motivaci k práci sestry v českých a anglických zdrojích. Jejím obsahem je prezentace poznatků z dohledaných odborných plnotextů, které byly roztríděny a uspořádány dle stanovených cílů do podkapitol bakalářské práce. Podává informace o motivaci k výběru povolání všeobecné sestry, o průběžné motivaci sester a o spokojenosti všeobecných sester se svým povoláním.

Abstrakt v AJ:

The bachelor survey thesis presents up to now published information on the motivation of nurses towards their work, in Czech and English sources. It presents findings from looked up academic full texts that have been classified and arranged according to set targets by the bachelor sub thesis. It provides information on the motivation for a choice of the profession of a registered nurse, a continuous nurses' motivation and the satisfaction of nurses with their profession.

Klíčová slova v ČJ:

Volba povolání, motivace, všeobecná sestra, spokojenost

Klíčová slova v AJ:

Choice of the profession, motivation, nurse, satisfaction

Rozsah: 37 stran

Prohlašuji, že jsem přehledovou bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené bibliografické a elektronické zdroje.

Olomouc, 30. dubna 2012

.....

podpis

Děkuji PhDr. Lence Machákové, Ph.D. za odborné vedení
přehledové bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 MOTIVACE K VÝBĚRU POVOLÁNÍ VŠEOBECNÉ SESTRY ..	12
1.1 Motivace.....	12
1.2 Teorie pracovní motivace	13
1.3 Výběr povolání.....	15
1.3.1 Obecné zákonitosti výběru povolání.....	15
1.3.2 Výběr povolání všeobecné sestry	16
1.4 Motivace studentů ošetrovatelství	19
2 MOTIVACE V PRŮBĚHU POVOLÁNÍ VŠEOBECNÉ SESTRY	22
2.1 Motivační faktory všeobecných sester.....	23
2.2 Prestiž profese	26
2.3 Volba prvního pracoviště	26
3 SPOKOJENOST VŠEOBECNÝCH SESTER	28
ZÁVĚR	33
BIBLIOGRAFICKÉ A ELEKTRONICKÉ ZDROJE	35

ÚVOD

Přehledová bakalářská práce se věnovala problému s formulací: „Jaké byly publikovány poznatky o motivaci k volbě povolání všeobecné sestry, motivaci k práci sestry a o spokojenosti všeobecných sester v českých a anglických zdrojích?“

Pro účely přehledové bakalářské práce byly formulovány tyto cíle:

Cíl 1.

Předložit dohledané poznatky o motivaci k výběru povolání všeobecné sestry.

Cíl 2.

Předložit dohledané poznatky o motivaci v průběhu práce všeobecných sester.

Cíl 3.

Předložit dohledané poznatky o spokojenosti českých všeobecných sester v pracovním poměru.

Jako vstupní studijní literatura byly prostudovány tyto tituly:

1. NIERMEYER, Rainer, SEYFFERT, Manuel, *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. První vydání, Praha: Grada, 2005, ISBN 80-247-1223-7.
2. HARVEY, Christine, *Umění motivovat-cesta k úspěchu*. Druhé, nezměněné vydání, Praha: Informatorium, 1994, ISBN 80-85427-46-X.
3. PLEVOVÁ, Ilona a kolektiv, *Ošetřovatelství II*. První vydání, Praha: Grada, 2011, ISBN 978-80-247-3558-0.
4. HANNELORE, Fritz, *Spokojeně v zaměstnání*. První vydání, Praha:Portál, 2007, ISBN 80-7367-113-1.
5. ČAKRT, Michal, *Typologie osobnosti-volba povolání, kariéra, profesní úspěch*. První vydání, Praha:Management Press, 2010, ISBN 978-80-7261-220-8.
6. NAKONEČNÝ, Milan, *Psychologie osobnosti*. Druhé rozšířené a přepracované vydání, Praha: Akademia, 2009, ISBN 978-80-200-1680-5.

7. ROZSYPALOVÁ, Marie, SVOBODOVÁ, Hana, ZVONÍČKOVÁ, Marie, *Sestry vzpomínají-příspěvek k historii ošetrovatelství*. První vydání, Praha: Grada, 2006, ISBN 80-247-1503-1.

K vyhledávání relevantních článků v podobě plnotextů byly použity:

- Databáze BMČ (Bibliographia Medica Čechoslovaca), dostupný na webové adrese <http://www.medvik.cz/bmc>
- česká periodika:
 1. Kontakt (odborný vědecký časopis pro zdravotně sociální otázky, řazen v Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik v České Republice, jehož vydavatelem je Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Je přístupný na: <http://www.zsf.jcu.cz/journals/kontakt>
 2. Profese online (recenzovaný časopis pro zdravotnické obory), je zařazen v Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik v České Republice, který vydává fakulta zdravotnických věd UP v Olomouci. Je zpřístupněn na: <http://www.pouzp.cz/text/cs/profese-on-line.aspx>
- Databáze:
 1. EBSCO, dostupná z: <http://search.ebscohost.com>
 2. Databáze PROQUEST HEALTH AND MEDICAL COMPLETE, zveřejněna na: <http://proquest.umi.com/login>
 3. Databáze SCIENCE DIRECT, dostupná z: <http://www.sciencedirect.com/>

Popis rešeršní strategie:

Vyhledávání odborných strukturovaných plnotextů proběhlo od listopadu 2011 do února 2012. Bylo dohledáno 22 článků, které byly nejprve rozříděny podle relevantnosti k tématu přehledové bakalářské práce. Po důkladném prostudování dohledaných článků byly informace z nich zařazeny formou parafrází do podkapitol podle cílů práce.

Kritéria pro výběr plnotextů ke zpracování přehledové bakalářské práce bylo vyhledávání článků v českém a anglickém jazyce publikované v letech 2000-2011.

Pro vyhledávání v již zmíněných databázích a vyhledávacích byla použita tato vyhledávací slova: volba povolání, motivace, pracovní motivace, práce sestry, motivace k práci sestry, pracovní spokojenost sester.

První etapa vyhledávání byla provedena pomocí databáze BMČ. Pro vyhledávací slovo „volba povolání“ nalezeno po zúžení na roky 2000-2011 a český jazyk 29 článků. Po zadání vyhledávacího slova „motivace“ a při ponechání obecného znění tohoto slova dohledáno 377 článků, proto použita konkretizace na vyhledávací sousloví „pracovní motivace“ a to na články publikované opět v letech 2000-2011 a český jazyk, bylo dohledáno 24 článků. Pro vyhledávací sousloví „práce sestry“ a filtrování na roky 2000-2011, český jazyk a v Check Tag filtrování na pojmy ženské pohlaví, mužské pohlaví, lidé, srovnávací studie dohledáno 202 článků, po řazení dle relevance bylo prostudováno prvních 100 článků. Pomocí vyhledávacího sousloví „motivace k práci sestry“ bylo dohledáno 6 článků, 3 z nich však byly již dohledány i u jiného vyhledávacího slova. Po zadání vyhledávacího spojení „pracovní spokojenost sester“ bylo dohledáno 10 článků. Celkem

bylo pro přehledovou bakalářskou práci po prostudování použito 18 článků dohledaných v databázi BMČ.

Ve druhé vyhledávací etapě bylo použito českých periodik Kontakt a Profese online. Ve vědeckém časopise pro zdravotně sociální otázky Kontakt nebyl dohledán žádný relevantní článek použitelný pro tuto přehledovou bakalářskou práci. V recenzovaném časopise pro zdravotnické obory Profese online byly po zadání vyhledávacího slova „motivace“ nalezeny 3 články, z toho 2 byly použity pro tuto bakalářskou práci. Pro ostatní vyhledávací termíny nebyly nalezeny žádné relevantní články.

Ve třetí vyhledávací etapě bylo k vyhledání použito databází EBSCO, PROQUEST HEALTH AND MEDICAL COMPLETE a SCIENCE DIRECT. V databázích PROQUEST HEALTH AND MEDICAL COMPLETE a SCIENCE DIRECT nebyly dohledány žádné relevantní články pro tuto přehledovou bakalářskou práci. V databázi EBSCO bylo vyhledáváno zadáváním kombinací 2 hlavních vyhledávacích slov a pomocných vyhledávacích slov. Jako hlavní vyhledávací slova byla použita „Motivation“ a „Nurses“, hledání bylo zúženo na hledání ve fulltextech, mezi slovy byl použit booleovský operátor AND, byly hledány články v rozmezí 2000-2011, další konkretizací bylo dohledání slov v abstraktech článků. Tato kritéria byla dodržena po celé vyhledávání v této databázi. K těmto dvěma hlavním vyhledávacím slovům byla přidávána další a to „nurses practitioners“, „work motivation“, „jobs“, „profession“, „nursing students“ a to vždy s operátorem AND. Celkem bylo dohledáno 6 článků, z toho 2 jsou relevantní pro tuto práci.

Výsledkem zde popsané rešeršní strategie této bakalářské práce bylo dohledání 20 českých a 2 anglických plnotextů. Poté byl proveden jejich důkladný rozbor a následné roztřídění dle

stanovených cílů práce pro tvorbu jednotlivých kapitol a podkapitol. Všechny prameny jsou uvedeny v bibliografických zdrojích na konci přehledové bakalářské práce citovány dle platné aktualizované normy ČSN ISO 690 (01 0197), která je českou verzí mezinárodní normy ISO 690:2010.

1 MOTIVACE K VÝBĚRU POVOLÁNÍ VŠEOBECNÉ SESTRY

Pro tvorbu této kapitoly bylo použito 16 dohledaných odborných článků, které byly použity díky svému širšímu obsahu i pro vytvoření a doplnění dalších kapitol. Plnotexty se zabývají jak samotnou motivací, její charakteristikou, psychologií motivace a motivací pracovní činnosti, tak také nastiňují problematiku samotného výběru povolání. Řeší otázky rozhodování stát se všeobecnou sestrou i to, jak zvýšit motivaci již u žáků a studentů na zdravotnických školách.

1.1 Motivace

Pro pojem motivace existuje nejedna definice. Každá mluví jinak, v závěru však říkají totéž. Dle Dluhošové a Tkáčové je motivace psychologický proces, který dává vnitřní impuls ovlivňující jednání člověka. Motiv je pak nástrojem tohoto procesu. Mezi velmi časté motivy patří například lidské city a emoce (Dluhošová, Tkáčová, 2011, str. 22).

Doležalová popisuje motivaci jako děj vzniklý na podkladě motivů a stimulů, přičemž motiv je pohnutka popuzující určité jednání a stimul je prémie, která nás pobízí vytrvat. Motivace je jiskrou v mysli jedince, která ho žene vpřed (Doležalová, 2008, str. 239).

Motivy mohou být rozděleny na vnitřní a vnější. Jako vnitřní motiv lze označit mimo jiné pocit seberealizace, úspěch, vlastní hodnotu a působení prostředí a s ním spojené benefity jako vyšší pracovní ohodnocení mezi motivy vnější (Dluhošová, Tkáčová, 2011, str. 22).

Motiv je důležitost s jakou osoba svůj cíl pociťuje (Heckhausen in Stuchlíková, Man, 2009, str. 160). Mezi složitostí cíle a samotným činem panuje přímá úměra: čím složitější dosažení cíle je, tím výkonnější člověk ve svém úsilí dokáže být. Předpokladem tohoto jevu je jak přijetí cíle, tak postupný

pozitivní postup k jeho dosažení (Locke in Stuchlíková, Man, 2009, str. 159).

1.2 Teorie pracovní motivace

Za necelé poslední století vznikly různé teorie motivace práce, byly provedeny obsáhlé výzkumy. Motivace byla ovlivněna i kulturními a myšlenkovými proměnami úvah lidí. Teorie pracovní motivace byly odhalovány přímo po konci druhé světové války s nastolením nového režimu. První a nejvýznamnější byly dvě a to Maslowova hierarchie potřeb a McGregorova teorie X a Y. Právě McGregorovo učení Y se chápe jako pojetí uznání hodnot člověka a lidskosti, které poskytuje výše postavený souhrn mravních zásad naproti tomu, co prezentuje teorie X (Kolman et al, 2009, str. 621).

Teorii Y můžeme chápat jako pozitivní a optimistickou, naopak, teorie X je nedynamická, lidé jsou zde jakýmsi nástrojem nadřízeného orgánu či manažera (Dlugošová, Tkáčová, 2011, str. 23).

Maslowova hierarchie potřeb, často také nazývána a graficky znázorněna jako pyramida, znázorňuje lidské potřeby od nedostatkových k existenčním. Jsou to, bráno od základny pomyslné pyramidy, fyziologické potřeby, potřeby jistoty a bezpečí, společenské potřeby, potřeby úcty a uznání a potřeba seberealizace (Lasovská, Králová, 2011, str. 12). Potřeby na nižší úrovni podléhají zajištění přežití, vyšší potřeby mají na starost rozvoj a seberealizaci osobnosti. Postupně dochází k vzestupu, tedy od nižších k vyšším potřebám a tím k psychickému a sociálnímu růstu jedince (Doležalová, Broža, 2006, str. 91). I zde jsou však nejasnosti, jelikož každý jedinec chápe své potřeby jinak (Kolman et al, 2009, str. 619, 620).

Větší ohlas však poté měla pojetí, která se věnovala pouze určitým potřebám. Takovou je právě McClellandova koncepce potřeb, z nichž zmiňovanější je potřeba výkonu (Arnold et al in Kolman et al, 2009, str. 622).

K časným myšlenkovým systémům motivace patří také Herzbergova dvoufaktorová teorie založená na dělení faktorů na hygienické faktory a satisfaktory. Tyto faktory jsou popisovány jako kulturně předpokládané a tudíž odlišné v důsledku utváření materiálních a duchovních konvencí vytvořených lidskou společností na určitém území (Kolman et al, 2009, str. 622, 623). Hygienické motivy jsou známy jako udržovací a patří mezi ně například firemní politika, jisté pracovní místo, mzda, interpersonální vztahy a prestiž povolání. Satisfaktory jsou vnitřní motivátory a je mezi ně řazen profesionální růst, náplň práce, samostatná odpovědná práce, pochvala práce a výkonu. Hygienické faktory sami o sobě nezpůsobují nespokojenost v práci, ale mohou k ní přispět. To je velmi důležité vědět, zvláště pro personální manažery (Herzberg, Mausner, Snyderman in Vévoda, Ivanová, Horváth, 2005, str. 25). Teorie dle Herzberga se počínala utvářet v příznačném prostředí 60. let 20. století ve Spojených státech amerických a snažit se ji aplikovat na zdravotnictví 21. století v České republice není nejvhodnější (Vévoda, Ivanová, Horváth, 2005, str. 27). Lidé mající uspokojené základní potřeby jsou úspěšnější. Herzbergovo rozdělení motivačních faktorů je u odborné veřejnosti jak přijímáno, tak vyvraceno (Dlugošová, Tkáčová, 2011, str. 23). Potřeby, které patří k hygienickým faktorům, jsou nepostradatelným principem pro přežití člověka. Ty potřeby, které lze zařadit mezi motivační faktory, jsou označovány za skutečné motivátory, protože původ jejich motivace pochází zevnitř jedince a je hluboký. Napomáhají vývoji osobnosti a následnému sebeuplatnění (Lasovská, Králová, 2011, str. 14).

Toho času oblíbená byla i Vroomova expektační teorie. V tomto učení není ideologické či kulturní ovlivnění, pouze fakt, že se jako jiné zrodila na západě. Motivace je popud k jednání, jež je efektem jednotného vlivu tří složek - způsobilost dokončit úkol, úkony vedoucí k závěru a důležitost výsledku pro osobu (Vroom in Kolman et al, 2009, str. 623).

Pracovní motivaci můžeme formulovat jako sbor motivů k práci jedince, což znamená, že má povahu mnoha jednotlivých stimulů, dimenzí (Dlugošová, Tkáčová, 2011, str. 22). Pro to, aby manažer uměl své podřízené vést a motivovat, je velmi důležité, aby on sám znal teorii motivačního postupu. Právě sem jsou zařazovány: teorie rovnosti, spravedlnosti - ta říká, že jedinec od práce očekává alespoň to, co do ní dává; teorie očekávání a teorie posílení, která je charakteristická určitou stimulací jedince a to pozitivně i negativně (Dlugošová, Tkáčová, 2011, str. 23, 24).

1.3 Výběr povolání

1.3.1 Obecné zákonitosti výběru povolání

Nedá se jednoznačně říct, ani vyloučit, zda nejčasnější snění či prvotní výběr profese je ústřední a jestli sám o sobě udává další profesní zájem a orientaci člověka. Výběr budoucího povolání je obvykle čas plný nejistoty a je dilematem mezi snem, realitou a hlavně plánem samotné budoucnosti, řešením, co bude dál. Jen to je pro mnohé deprimující. Zvolením si určité profese dává každý směr svému dalšímu konání. Je to důležité a mnohdy trvalé až doživotní rozhodnutí. Dnes je trendem bezproblémová komunikace, celoživotní vzdělávání a spolupráce v týmu. Avšak výzkumy ukazují, že výchovní a profesní poradci jsou stále málo vyhledáváni (Mezera, 2003, str. 20, 21).

Naopak je známo, že nemalý vliv na výběr povolání mají pro dospívající jejich rodiče. Jako první náměty volby povolání jsou označovány již ty v předškolním věku, avšak v tomto období ještě není nutnost výběru profese skutečná. Pro toto tvrzení mluví i fakt v této době navrhovaných povolání typu kosmonaut a podobně. Rodič by se dal označit jako primární výchovní a profesní poradce, jelikož on sám má nejvíce času prozkoumávat vlohy dítěte. Při výběru povolání musí být brán zřetel na vlastnosti jedince jako je intelekt, dominantnost, otevřenost, přizpůsobivost,

míra únosného stresu, disciplína, zdravotní postižení, manuální zručnost a na to, co od povolání očekává – emoční uspokojení, platové ohodnocení. Příliš pozitivní není také současná nadměrná orientace společnosti na podávaný výkon, čím větší výkon, tím lépe (Labusová, 2005, str. 40, 41).

Za zmínku stojí také dopad genderových stereotypů. Ty vycházejí z toho, že mezi lidmi jsou ukotveny představy o profesích jednoznačně pro ženy a profesích jednoznačně pro muže. Mnozí se pak obávají vybrat si právě takové povolání, které by si přáli, jen proto, aby nebyli raritou v daném oboru. To je nejjednodušším důkazem stále přetrvávajících tzv. genderových stereotypů (Smetáčková, 2005, str. 42).

1.3.2. Výběr povolání všeobecné sestry

Sestry narozeny v první polovině 19. století se pro svou profesi rozhodovaly na podkladě důkladného uvážení, v pamětech těchto sester se velmi často objevovaly motivy pro výběr povolání všeobecné sestry jako například doplnění sester ve zdravotnických zařízeních po válce, rodinná tradice práce sestry, zkušenost s prací, péče o nemocného příbuzného, láska k dětem, zájem o zdravotnictví a příjemné pracovní prostředí. Sestry narozeny ve druhé polovině 19. století udávají téměř identické motivy. Pro začátek 21. století je již charakteristický jistý socioekonomický posun (Hlinovská, 2008, str. 24).

Doležalová a Broža uvádějí, že mezi motivací pro práci v pomáhajících profesích a neurotickou strukturou osobnosti je určitý vztah. Neurotická struktura osobnosti je nenahraditelná součástí osobnosti, je prezentována jako nesouhlas s určitou situací a stavem věcí, jako hnací síla, která umožňuje vývoj, jak jednotlivce, tak celé společnosti. Všichni neustále usilují o to, mít uspokojeny všechny své potřeby a to buď vědomě či nevědomě. Jednotlivé potřeby se samozřejmě obměňují a mění dle dané situace a okolností. Žádný člověk není zcela samovolný,

nezávislý, protože v kontaktu se společností má každý tendenci se jí alespoň zčásti poddat, přizpůsobit. V tomto případě jde o jakýsi poměr či sladění mezi tím, co vyžaduje jedinec a co vyžaduje okolí. Je důležité rozhodnout, zda jedinec díky pomáhající profesi uspokojuje pouze své potřeby nebo jak je tomu častěji, dohledává se rovnovážného stavu mezi uspokojením potřeb druhých a potřeb jeho. Požadavek dostat očekávání druhých je silnější, než splnit potřeby své. K tomuto jevu dochází za předpokladu dobrých sociálních podmínek a ocenění jedince na pokladě dostatečných dobrých činů. Taková osoba nutně touží vědět, že je „užitečná pro ostatní“. Jako dobrý tým je označován vnitřně motivovaný tým, kde jdou všichni za totožným cílem, kde každý ctí své místo v týmu, dovedou spolu zvládat stres a panuje zde důvěra. V šetření výběru povolání Doležalové a Brože byla formulována otázka „Jaká je moje motivace k práci, kterou dělám?“, tázány byly osoby v pomáhajících profesích. Na první trojici žebříčku odpovědí se umístil kontakt s lidmi, pomáhání, smysluplnost práce, dále to byla možnost rozvoje, finance, seberealizace, nestereotyp, zajímavá práce a humor (Doležalová, Broža, 2006, str. 89-93).

Mauritzová a Ajglová realizovaly šetření pomocí anonymních dotazníků u 956 uchazečů o studium nelékařských oborů na Západočeské univerzitě v Plzni. Každý dotazník obsahoval 12 důvodů výběru studia zdravotnických oborů, přičemž účastněný mohl vybrat více možností. Povolání jak všeobecných sester, tak ostatních nelékařských pracovníků je náročné nejenom po fyzické stránce, ale je také psychicky nelehké. Navzdory povědomí společnosti se v šetření ukázalo, že prestiž tohoto povolání je nižší než by se očekávalo. Nejvíce jmenovanými motivy k výběru povolání byly zjištěny zajímavost a atraktivita oboru (620 hlasů), dosažení vysokoškolského vzdělání, zvýšení odbornosti a tedy i kompetencí (617 hlasů) a chuť pracovat s lidmi s 259 hlasy. Na dalších místech byla pozitivní zkušenost s oborem

(258), samostatnost při výkonu povolání (249 hlasů), prestižní profese (171 hlasů), vzdálenost univerzity od bydliště (144 hlasů), působení přátel a rodiny (115 hlasů), předměty přijímacího řízení (110 hlasů), zdravotnický pracovník v rodině na stejném místě jako pověst univerzity (51) a jako poslední byla se 14 hlasy náhodně vybraná profese (Mauritzová, Ajglová, 2010, str. 21).

V roce 2006 proběhl výzkum s užitím exploračního dotazníku se zaměřením motivace žáků k výběru profese. Zúčastnilo se 422 respondentů. V tomto šetření se na vrcholu umístila potřeba pečovat, pomáhat a to s 32,9% respondentů. Jako další důležitý motiv se ukázalo přání práce s lidmi, který si zvolilo 28,9% žáků. Stvrdila se sociální podmíněnost motivu. U poloviny dotazovaných byl prokázán výskyt zdravotnického pracovníka v rodině. To značně ovlivnilo přesnější pochopení profese a střízlivý náhled na ni oproti žákům, kteří v rodině neměli žádného zdravotníka. V závěru studie uvádí, že ani s postupem moderní doby se až tak viditelně motivy pro výběr profese všeobecné sestry nemění (Hlinovská, 2008, str. 24, 25).

O motivaci pro volbu povolání všeobecné sestry se ve svém průzkumu zajímaly také Pečenková a Machalová. Cílem šetření bylo doložit kritické faktory motivace pro tuto profesi a také to, co je hlavním problémem mnoha absolventek, nových všeobecných sester, při nástupu do prvního zaměstnání či na praxi při vysokoškolském studiu. Tohoto průzkumu se zúčastnilo 120 respondentů, studentek bakalářského studijního programu ošetrovatelství na Lékařské fakultě v Hradci Králové Univerzity Karlovy v Praze. Použité dotazníky byly anonymní a měli celkem pět otázek. Věkové hranice studentek byly od 24 do 42 let. Na otázku motivace k volbě profese sestry odpovědělo 30% tázaných, že k výběru je vedlo dlouhodobé onemocnění některého člena rodiny a smrt v rodině. Druhým nejčastějším důvodem dle tohoto průzkumu je buď vlastní hospitalizace v nemocnici, či hospitalizace blízkého příbuzného, která byla uvedena u 22%

tázaných studentek. Výzkumem bylo zjištěno, že výběr povolání může ovlivňovat i kinematografie či literatura a to u 7% respondentek z provedeného výzkumu. Hned 13% zúčastněných přivedl k profesi zdravotník v rodině. Zbylých 18% uvádí jako motivaci pro práci ve zdravotnictví práci s dětmi, sny rodičů a zvýšení vzdělání. Z reakcí na kladenou otázku důvodů výběru povolání všeobecné sestry je pravděpodobné, že i po několika letech od zvolení profese stále sestry cítí hlubokou motivaci. Odpověď na otázku, zda při volbě povolání převažují racionální či naopak emocionální pohnutky, je ve zde zmíněném šetření jasná, emoce s 52% vítězí (Pečenková, Machalová, 2001, str. 12).

Přínosným výzkumem důvodu volby povolání všeobecné sestry je také šetření provedené Heplovou a Michálkovou. Jejich výzkumu se zúčastnilo 93 sester, proveden byl v pražských zdravotnických zařízeních IKEM (Institut klinické a experimentální medicíny) a ve Fakultní Tomayerově nemocnici s porodnicí a to v červenci roku 2009. Nejčastějším důvodem, proč se sestry pro svou profesi rozhodly, je přání pomáhat lidem a to v 65%. Absence či minimum matematiky na zdravotnické škole podnítila k volbě 25% respondentek. Pro 9% sester byl důvodem volby zaměstnání velmi prestižní status všeobecné sestry. Pouhé 1% uvádí jako důvod výběru mzdové ohodnocení. Na dotaz, zda by si tázané sestry svou profesi zvolily opětovně, odpovědělo 59% kladně. Negativním je ale fakt, že 41% už by se znovu sestrou nestalo (Heplová, Michálková, 2010, str. 30).

1.4 Motivace studentů ošetřovatelství

Velmi zajímavý je Mikšové projekt „Podpora motivace žáků a studentů ve výuce na zdravotnické škole v Olomouci“. Cílem projektu bylo hlavně probudit zájem a motivaci studentů o zdravotní tematiku a zdravotnictví samotné a díky tomu je taky motivovat účelově, přímo k jejich zvolenému povolání. Dalším cílem bylo získat povědomí o názorech studentů a veřejnosti ze

sféry zdravotnictví. Poté byly poznatky použity ke zkvalitnění a prohloubení vzdělání a výuky. Šetření bylo provedeno ve školním roce 2005/2006. Jednotlivé skupiny zúčastněných byly rozlišovány pomocí kódů, což bylo přínosné pro rozbor odpovědí od studentů-zdravotníků a laické veřejnosti, přičemž žáci a studenti byly do průzkumu zainteresováni učiteli a veřejnost díky medializaci projektu pomocí letáků a propagace v prostředcích MHD. K celému projektu bylo formulováno 52 otázek. Své pole působnosti měli v projektu jednotlivé domény a to Podpora zdraví a Kvalita zdravotní péče. Jako podoblasti byla pro první doménu témata zaměřena na životní styl, návykové látky, primární prevenci, první pomoc, pro druhou kvalita zdravotní péče, práva pacientů a etika ve zdravotnictví. V prvním okruhu je pozitivním, že 51% dotázaných nemá potřebu a ani nechce shánět jakoukoli drogu, oproti tomu 37-44% uvádí, že by věděli, kde drogu sehnat a dokonce 1% si dovede drogu samo vyrobit. Ve druhém okruhu je pro příklad uvedena problematika dárcovství orgánů. Až 59% respondentů netuší, že v České republice platí právo předpokládaného souhlasu. Zvýšit zájem o zdravotnictví a motivovat studenty se dle autorky podařilo (Mikšová, 2006, str. 37, 38).

Autorky Kerstin Nilsson a Margareta Warrén Stomberg v roce 2006 uskutečnily studii zabývající se motivací studentů ošetřovatelství v bakalářském programu. Cílem jejich výzkumu bylo analyzovat u studentů ošetřovatelství stav jejich motivace během různých semestrů. K tomuto cíli byl vytvořen dotazník, kde studenti měli za úkol obodovat míru své motivace na stupnici od 1 do 10. Ankety se zúčastnilo 315 studentů. Motivace byla charakterizována jako vnitřní nebo vnější faktor. Vnitřně motivovaní studenti vykazovali chuť učit se a uspět. Externě motivovaný student jednal dle touhy za viditelnou odměnou. Studií bylo dokázáno, že studenti potřebují různý stupeň podpory vyučujících ve fázích svého studia. Motivační míra se během

studia měnila. V prvních třech semestrech byl stupeň motivace 6,7; 6,7 a 6,5. Ve druhé polovině studia byla zaznamenána míra motivace dle semestrů 7,4; 5,7 a 7,0. Přičemž motivace s hodnotou 4 a méně než 4 byla označena za nízkou a motivační míra 6 a více než 6 byla definována jako vysoká. Vysoké hodnocení 4. semestru bylo vysvětleno učebním plánem zaměřujícím se na praktické dovednosti, to dalo studentům nový pohled na budoucí profesi. Jako faktory pro nízkou motivaci bylo studenty jmenováno obtížné studium, zlá životní situace, záporný přístup ke studiu a špatná organizace výuky. Mezi faktory zvyšující motivaci dle výzkumu patří atraktivita povolání, kladný přístup ke studiu a správná organizace výuky. Nutno zmínit, že motivace byla vyšší u žen, než u mužů. Hlavní motivační faktor je stejný – stát se všeobecnou sestrou (Nilsson, Stomberg, 2008, str. 1-7).

2 MOTIVACE V PRŮBĚHU POVOLÁNÍ VŠEOBECNÉ SESTRY

Pro vytvoření následující kapitoly bylo použito 9 dohledaných relevantních článků, jejichž obsah se prolíná i s kapitolou výběru povolání všeobecné sestry. Některé z nich jsou výzkumné, jiné teoretické. Byla použita část z jednoho článku dohledaného v anglických zdrojích. Týkají se motivačních faktorů důležitých pro upevnění motivace u sester. Jejich součástí je také otázka motivace ke zvýšení kompetencí a vzdělání sester a volba prvního pracovního místa. I přes silnou motivaci stát se sestrou, není lehké tomuto rozhodnutí dostát po celý život. V tomto povolání číhá na každou sestru, či zdravotnického pracovníka mnoho úskalí a situací. Mohou to být příhody pozitivní i negativní, pocity a emoce. Není neobvyklé, že již při nástupu do provozu se přihodí neobyčejná situace, která pak sestru poznamená na celý profesní život a ovlivní její jednání a rozhodování. Takovou situací může být pacient v terminálním stadiu života, úmrtí dospělého i dítěte, ale i samotné chování starších sester, zvláště pokud se již staly obětí syndromu vyhoření. I silně pozitivní zážitek, jako poděkování či pochvala od pacienta, má pro sestru hluboký význam.

Není jednoduchým posláním motivovat všeobecné sestry v současném českém zdravotnictví, které je pesimistickým odrazem celé ekonomické situace u nás, avšak nic není nemožné. Roste počet autorů, kteří se začínají o motivaci sester zajímat, jelikož cíl všech je obdobný – kvalitní výkony a dobrý pocit z provedené práce motivované sestry. To bude pozitivní nejen pro sestru, ale jistě i pro pacienty a v neposlední řadě pro samotné zdravotnické zařízení. Vhodný přístup k sestram je nepostradatelný, právě ony jsou totiž stěžejními pracovníky ve zdravotnictví. Ve vztahu sestra – management platí vztah očekávání. Sestra očekává adekvátní odměnu za provedenou práci, stejně tak, jako management očekává za odměnu provedení

kvalitního výkonu. Motivace sestry v tomto směru je faktorem úrovně celého zdravotnictví (Doležalová, 2008, str. 239).

Na poli motivace bylo objeveno několik negativních základních pilířů. Mezi ně patří nepřátelské klima, absence emocionální podpory a neprojevené uznání za pracovní úsilí. Je nezbytné, aby se dostalo motivace sestrám, tím bude zvýšen výkon a produktivita (Joshua Amadi, 2003, str. 14-19).

2.1 Motivační faktory všeobecných sester

Nepostradatelnou podmínkou kvalitní zdravotní péče jsou v první řadě motivovaní zaměstnanci (Vévoda et al, 2010, str. 210). Je podstatné znát zprostředkovatele ovlivnění motivace u sester. Bez znalosti těchto faktorů nemůže manažer své podřízené kvalitně motivovat. Musí si být vědom profesních a osobních hodnot svých zaměstnanců a dobře vědět, jaké cíle má samotné zařízení. Poznání samotných zaměstnanců je klíčem pro zahájení procesu motivace, protože každá sestra má hodnoty postaveny jinak, co je důležité pro jednu, nehraje pro druhou roli. Pro některé je například rozhodující výše platu, jiné upřednostňují přátelský kolektiv. Proto by mělo vedení nemocnice, či jiného zdravotnického zařízení se sestrami komunikovat, dokázat ocenit jejich práci, podpořit. Stavebním kamenem managementu pro motivaci pracovníků je umění naslouchat, pozitivní prostředí, bezkonfliktní vztahy na pracovišti, šance kariérního postupu pracovníků a uspokojivé pracovní předpoklady. Každý si přece žádá dodání pocitu potřebnosti (Dlugošová, Tkáčová, 2011, str. 24).

Pečenková a Machalová se ve svém výzkumu kromě motivace k výběru profese zabývaly i pocity sester při nástupu do provozu nemocnice. Jejich šetření se zúčastnilo 120 sester studujících bakalářský program ošetrovatelství na Lékařské fakultě v Hradci Králové Univerzity Karlovy v Praze ve věku 24-42 let. Průzkum byl realizován pomocí anonymních dotazníků. Jako prvotní

negativní zážitek po vstupu na pracoviště uvádí 43% zkoumaných sester chaos a špatně organizovanou práci. Dalších 30% šokovalo shledání velmi špatných mezilidských a pracovních vztahů mezi sestrami nově příchozími a staršími, na pracovišti déle pracujícími. A zároveň s tím i tvrdé chování lékařů k čerstvě nastupujícím sestram. Na třetím místě se umístil stresový vliv neúplných a nevyhovujících odborných znalostí ze studia a to s podílem 17%. Zbylých 10% se nedokázalo vypořádat se smrtí dítěte. Mezi kladné zážitky sestry zařadily přívětivé interpersonální vztahy (67%) a poděkování od klientů za dobře odvedenou práci (33%). Jako nejtěžší činnost pociťovaly respondentky vyrovnat se se smrtí pacienta a to celých 52%, dalších 27% mělo potíže s dlouhodobě nemocnými a nespolupracujícími klienty a zbylých 21% vnímalo jako těžkost nové přístroje a pomůcky. Na otázku nejproblematičtější komunikace mezi spolupracovníky byly výsledky následující: celých 80% vnímalo celkovou komunikaci na pracovišti jako nevyhovující, dále byla prokázána špatná komunikace se sanitáři, sestrami ve vedoucích postaveních a s lékaři. Z odpovědí všeobecných sester je možno závěrem říci, že k pozitivnímu zvýšení motivace je důležité mít na paměti plán hlavních zásad a to: dobrá struktura práce, bezproblémová interpersonální výměna informací, subvence rozvoje řídicích osob, zkvalitnění výuky na zdravotnických školách, školení o funkcích a ovládání nových i současných zdravotnických přístrojů, důkladné zaškolení nově příchozích sester, psychologické zázemí a pomoc pro pracovníky při vyrovnávání se složitými situacemi v nemocničním zařízení, osvěta a prevence syndromu vyhoření (Pečenková, Machalová, 2001, str. 12, 13).

Nemalou potíží pro české zdravotnictví je odchod profesionálních sester do zahraničí. A to nejenom jejich ztrátou, ale také tím, že výběrová řízení pro nové pracovníky jsou finančně nákladná. Většina zdravotnických zařízení navíc nemá nadbytek

finančních prostředků. Tyto skutečnosti přispívají k názoru, že kontinuální motivace pracovníků a povědomí o jejich potřebách je pro vedení organizace nezbytné. Realizovaný výzkum zaměřený na priority motivace sester detekoval značné rozdíly mezi míněním sester a tím, jaké hodnoty dle nich uznává zaměstnavatel. Šetření bylo provedeno v Nemocnici Prostějov, příspěvkové organizaci, v roce 2003, mělo podobu vyčerpávajícího šetření. Výzkumu se zúčastnilo 281 sester, k definitivnímu vyhodnocení bylo použito 151 dotazníků. Jako priority zdravotnického zařízení vnímají sestry péči o pacienty, pověst zařízení, dostupné informace, naopak pro zaměstnavatele nepodstatné a málo doceněné je dle sester uznání pracovních výsledků, jistota pracovního místa a finanční ohodnocení. To se značně rozbíhá s potřebami sester. Pro ně jsou na prvních třech místech preference jako je stabilita pracovního místa, plat a péče o pacienty, na spodních příčkách se pak nachází kariérní vzestup a image nemocnice. Stěžejní funkcí šetření bylo předložit rozpor o motivujících determinantech sester a činnostmi vedení nemocnice. Výsledkem je důkaz nezbytného zájmu o motivační faktory zaměstnanců (Vévoda, Ivanová, Horváth, 2005, str. 24-28).

V jiném šetření byla zkoumána motivace sester k prohlubování vědomostí a vzdělání neboli ke zvyšování kvalifikace. Nyní je trendem celoživotní vzdělání sester a současná všeobecná sestra promínuje hned v mnoha rolích společně. Pro výzkum bylo použito odpovědí 291 sester z Fakultní nemocnice v Ostravě. Cílem práce bylo odhalit faktory motivující sestry v dalším vzdělání. Průměrný věk zúčastněných sester byl 34 let. Mezi významné faktory pro krok ke zvyšování kvalifikace respondentky zařadily stálost mzdového ohodnocení a stabilizace nynějšího pracovního místa, dosažení titulu či certifikátu o dosažení vzdělání, rozvíjení logických schopností a eventuelní šance vzestupu platu. Jako příjemný faktor byla označována příležitost spoluvzdělávání s kolegyní. Za nedůležité považují

sestry vedlejší projekty vzdělávací akce, poznání nových odborníků a kolegů a osvojení si nových kontaktů. Nejmenší spokojenost sestry vyslovily s množstvím dosažených kreditů a s vlastním financováním vzdělávacích akcí (Lasovská, Králová, 2011, str. 11-14).

2.2 Prestiž profese

Povolání všeobecné sestry se dle Heplové a Michálkové řadí ve skupině sedmdesáti profesí na sedmou až desátou příčku, což lze považovat za velmi uspokojivé. Vyplývá z toho, že veřejnost profesi sestry uznává. Sestry sami však tento názor nemají. V jejich šetření bylo prokázáno, že sestry samy prestiž povolání označují za nízkou až velmi nízkou. Ve výzkumu bylo také zjišťováno, jak si dle sester jejich práce váží sami pacienti. Skoro polovina (48%) zúčastněných vyjadřuje názor, že pacienti jejich práci málo ctí. Přitom právě ocenění společnosti hraje pro člověka velkou roli, lze tak ovlivnit jeho spokojenost, postoj i konkrétní pracovní výkon (Heplová, Michálková, 2010, str. 30).

Ve výzkumu spokojenosti všeobecných sester bylo zaregistrováno, že samotné všeobecné sestry nepřikládají prestiži své profese přílišný význam, neboť v žebříčku hodnot jej umístily na třinácté místo z celkových šestnácti faktorů (Vévoda et al, 2010, str. 214).

Statut sestry profesionálky, její sebevědomí a povědomí společnosti jsou dlouhodobě poškozovány nízkým platem. Sestry musí být oceněny takovým způsobem, aby byly respektovány těmi, kterým slouží (Joshua Amadi, 2003, str. 14-19).

2.3 Volba prvního pracoviště

Pozoruhodný je výzkum zaměřený na selekci prvního pracoviště všeobecných sester. Účelem šetření, které provedly Koutná a Jarošová, bylo prozkoumat faktory, které mají vliv na volbu pracoviště. Výzkumu se zúčastnilo 63 studentů oboru

Všeobecná a Diplomovaná sestra. Studie byla uskutečněna v březnu roku 2009. Pracovištěm první volby dle výzkumu bylo oddělení vnitřních chorob, chirurgická oddělení a oddělení dětská. Jako neoblíbená byla studií označena oddělení psychiatrická, následné a paliativní péče. Tyto údaje jsou řešením pro zatraktivnění neoblíbených pracovišť. Největší vliv na volbu pracoviště měl dle studie vlastní zájem studenta o jednotlivé odvětví ošetrovatelství, praxí nabytá zkušenost s oddělením a pracoviště s možností dalšího zvyšování kvalifikace. Nepodstatným aspektem volby oddělení zůstává záporná zkušenost během odborné praxe a výpovědi dalších studentů. Respondenti zúčastnění výzkumu měli příležitost uvést i své vlastní faktory. Čtyři z nich se přiklonili k mínění, že velkou roli hrál i bezkonfliktní a vstřícný kolektiv. Výzkum ukazuje, že majoritní část studentů ošetrovatelství měla přímý obraz svého prvního pracoviště. Ten byl v průběhu studia prakticky konstantní. Studenti vyhledávají pracoviště s vyšším výčtem odborných výkonů (Koutná, Jarošová, 2010, str. 131-134).

3 SPOKOJENOST VŠEOBECNÝCH SESTER

Kapitola byla vytvořena prostudováním 3 výzkumných článků, týkajících se přímo spokojenosti sester a dále pomocí úryvků ze 3 článků, které se věnovali jak spokojenosti, tak motivaci sester. Jeden článek byl vyhledán v anglickém jazyce.

Vedení nemocnice by se mělo zajímat nejen o spokojenost svých klientů, ale v dnešní době také o spokojenost zaměstnanců. Není levnou záležitostí najít nové pracovní síly (Bártlová, 2006, str. 126).

Všeobecné sestry mají ve zdravotnictví nezastupitelnou roli (Vévoda et al, 2010, str. 210). Potvrzují přítomnost pocitu nezájmu ze strany vedení i veřejnosti k pozitivním změnám ve prospěch všeobecných sester (Mabel Joshua Amadi, 2003, str. 14-19). Zabránění odchodu kvalitních sester je mnohem přínosnější, než nábor nových, nezkušených (Vévoda et al, 2010, str. 210, 211). Odchod sester totiž znamená více práce pro ty, které zůstaly (Joshua Amadi, 2003, str. 14-19).

Zaškolení nových sester s sebou nese rizika v podobě náročnější pracovní náplně stávajících sester a nižší kvality poskytované ošetrovatelské péče (Vévoda et al, 2010, str. 210).

Průzkum v 711 zdravotnických zařízeních v pěti státech dokládá zkušenost, že nespokojených je 40% všech sester (Aiken in Vévoda et al, 2010, str. 211).

Autorka Mabel Joshua Amadi zkoumala, co je zapotřebí, aby zaměstnanci zůstali ve zdravotnictví a neodcházeli z něj. Doporučila také praktické způsoby pro udržení pracovníků. Ty vznikaly na základě výpovědí a pocitů sester, které měli v plánu ze zdravotnictví odejít. Autorka vychází ze shledání, že současné výzkumy jsou shrnuty do řady čísel a grafů, ale to není pochopením sester z jejich osobní stránky. Pro šetření byly vybrány dvě fakultní nemocnice v Londýně a z nich deset

zkušených vrchních sester s průměrným věkem 32 let. Žádná tato sestra ošetrovatelství nikdy nepřestala milovat, ale pracovní podmínky a nízká mzda je odradily. Pro výzkum bylo užito osobního rozhovoru. Prvním důvodem, proč odejít bylo dle šetření nízké platové ohodnocení. Sestry udávaly strach z penze a pocit nespravedlnosti s odměňováním jiných zaměstnanců ve srovnání s kvantitou vykonané práce. Směny navíc jim přinášely uspokojení potřeb, avšak na úkor jejich volného času. Druhým faktorem byla nízká až žádná podpora ze strany zaměstnavatele, což v sestrách vyvolávalo pocit osamění, nelidskosti a špatného zacházení. Jako třetí negativum bylo označeno vlastní pracovní prostředí. To bylo dle sester plné konfliktů, ponižování, urážek a nevhodného používání autority. Další příčinou přání si odejít byl evidován pokles kvality péče. Zúčastněné sestry udávaly vysokou kvantitu dokumentace a nedostatek pomůcek. Za poslední důvod odchodu sester byl odpovědný nepřestávající tlak, jejich neustálé emoční vypětí. (Joshua Amadi, 2003, str. 14-19). Situace nedocení sester je evidentně obdobná, ne-li identická, ať už se jedná o Českou republiku nebo Anglii.

Machálková zrealizovala výzkum stavu spokojenosti sester se svou prací. Tomuto šetření se podrobilo 164 všeobecných sester z oblasti interního ošetrovatelství. Populace neustále stárne a bude potřeba tuto skutečnost kompenzovat navýšením zdravotnického personálu. Průzkum byl uskutečněn v měsících duben až prosinec roku 2007. Věk zúčastněných byl v rozmezí 20-64 let. Ve výsledcích tohoto výzkumu byla prokázána jednoznačná nespokojenost všeobecných sester s technickými pomůckami na oddělení (73,8%), jako druhý faktor nespokojenosti udávaly sestry fyzickou tíhu jejich povolání (64%). Duševní náročnost hodnotilo negativně 60,4% sester. Více než polovina účastnic šetření je nespokojena s finančním ohodnocením. Naopak spokojenost udávaly sestry s předáváním informací a komunikací (80,5%), vztahy na pracovišti (77,5%) a s koordinací práce (71,3%). Více

než polovina respondentek je spokojena s pracovním prostředím (Machálková, 2008, str. 26).

Ve směru finančního ohodnocení a pracovních podmínek se výzkum Machálkové sjednocuje s šetřením Heplové a Michálkové. Ty svůj výzkum zrealizovaly v roce 2009 u 93 všeobecných sester. Dle jejich výsledků víc jak polovina sester pociťuje neocenění své práce lékaři, což není ideální pro dobrý základ jejich spolupráce. Přínosem výzkumu je také zájem o vyčerpání všeobecných sester. 30% sester z celkového počtu u sebe vnímá příznaky syndromu vyhoření. Jak se ukázalo, sestry zastávají překvapivý názor a to takový, že sestra profesionálka vyčerpanost prostě nepociťuje. V anonymním dotazníku však 65% sester potvrdilo svou psychickou i fyzickou únavu. Zklamání vyvolávají informace od 35% účastnic šetření o tom, že jejich rodiny je přemlouvaly ke změně profese. Pozitivní je faktor pocitu naplnění z vykonané práce, který převládá u tří pětín tázaných sester. Za nejlepší výsledek celého průzkumu lze považovat radost z ošetřování pacientů, která od doby výběru profese neopustila 94% sester (Heplová, Michálková, 2010, str. 30, 31).

Šetření pracovní spokojenosti u 1040 všeobecných sester byl veden také Bártlovou. Největší část ze sester, které se zúčastnily, měly kraje Jihomoravský, Moravskoslezský a město Praha. Polovina respondentek (50,3%) je se svou prací a povoláním spokojena. Nestrannými se stalo 44,4% sester, které uvádějí občas spokojenost, občas nespokojenost. Naprostou nespokojenost vyjádřilo 5,3% sester. Spokojenost se liší věkem sester a také zdravotnickým zařízením, ve kterém pracují. Výzkum dokazuje, že starší všeobecné sestry s praxí, zaměstnané například v ordinaci obvodního lékaře, jsou spokojenější, než mladé svobodné sestry pracující v nemocnicích s praxí do tří let. Mezi faktory způsobující nespokojenost dle šetření patří nízká mzda (79,8%), vedením nízké ocenění vykonané práce (60,1%), nouze o spolupracující střední zdravotnický personál (58,5%), nekvalitní

interpersonální vztahy (56,4%) a v neposlední řadě množství správních formalit (55,7%). Zapomenuty nebyly ani negativní faktory jako vystupování pacientů, minimum materiálu a nevstřícná komunikace se zdravotními pojišťovkami. Studie ale opět utvrzuje v pozitivním mínění sester. S prohlášením uspokojení díky práci s lidmi souhlasilo 55,6% sester ze všech dotázaných, 38,3% sester potvrdilo potěšení z jejich povolání a 51,7% bere profesi jako zajímavou (Bártlová, 2006, str. 126-128 a str. 166-169).

Tématu spokojenosti, respektive nespokojenosti sester se věnovali svým průzkumem v roce 2010 Vévoda a kolektiv. Cílem jejich studie bylo nalézt odpovědi na otázky jednotlivé posloupnosti významu faktorů spokojenosti a tyto pak dále porovnat s tím, jak ji samy všeobecné sestry pociťují ze zájmu zaměstnavatele. Výsledky výzkumu mají praktický význam pro manažery nemocnic, kteří dle zjištěných dat přímo zkonkretizují pracovní motivaci pro své zaměstnance, zejména všeobecné sestry. Průzkum byl proveden od července do prosince roku 2006, celkem pro analýzu výsledků bylo užito 3081 kusů dotazníků. Nejvyšší post hierarchie hodnot všeobecných sester zaujal faktor plat neboli finanční ohodnocení, druhou prioritou se stala péče o klienty. Jako třetí důležitý faktor byla označena jistota místa všeobecné sestry. Naopak za nejméně klíčovou považují sestry cestu ke kariéernímu růstu. Z pohledu individuálně viditelného nasycení faktorů vedením zdravotnického zařízení, hodnotí sestry za nejvýše nasycený faktor dobré jméno nemocnice. Následoval faktor péče o pacienty shodující se pro srovnání taktéž se druhým místem v hierarchii hodnot sester. Nejméně je nadřizenými uspokojen faktor pochvala za osobní výsledky práce. To je velmi významné, jelikož pracovník, pokud už dopředu ví, že jeho pracovní výsledky a snaha nebudou zaměstnancem oceněny, nebude řádně motivován k výkonu svého povolání. Jak šetření ukázalo, objevují se značné rozdíly vnímání faktorů spokojenosti

mezi všeobecnými sestrami a jejich zaměstnavateli. Rozpoznané odchylky jsou šancí pro management zařízení k provedení přesně směřující pracovní motivace. Velké rozdíly zaznamenal faktor finančního ohodnocení. Sestry mu přiřadily místo první, z hlediska zaměstnance má dle jejich názoru však až 14. místo z 16. Právě nespokojenost s platovým ohodnocením je druhou nejčtetnější příčinou odchodu sester ze zaměstnání (Juříčková in Vévoda et al, 2010, str. 217). I proto lze hodnotit vykonaná opatření Ministerstva zdravotnictví ČR v polovině roku 2009, jako zvýšení finančního ohodnocení zdravotních pracovníků, za oprávněná. Druhým nejrozdílnějším faktorem byla šetřením doložena stálost pracovního místa. Třetím největším problémem je, jak již bylo výše zmíněno, divergence ve vnímání pochvaly a přiznání dosažených pracovních výsledků. Z výzkumu především vyplývá, že ideální by byl tento stav: zaměstnavatel všeobecné sestry vhodně platově odmění, poskytne vidinu jistoty pracovního místa a bude je motivovat pomocí uznání dosažených výsledků vykonané práce a pochvalou (Vévoda et al, 2010, str. 207-220).

K výše popsané studii byl realizován identickými autory Nakládálovou, Vévodou, Ivanovou a Marečkovou výzkum pracovní spokojenosti všeobecných sester a to na lůžkových částech nemocnic. Výsledky byly totožné se studií spokojenosti všeobecných sester (Nakládálová et al, 2011, str. 18-23).

ZÁVĚR

V dohledaných odborných plnotextech týkajících se této bakalářské práce lze nalézt odpovědi na všechny tři stanovené cíle. Nejčastější motivací k volbě povolání všeobecné sestry je chuť pracovat s lidmi (Doležalová, Broža, 2006, str. 89-93; Mauritzová, Ajglová, 2010, str. 21; Hlinovská, 2008, str. 24) a pomáhat jim (Doležalová, Broža, 2006, str. 89-93; Hlinovská, 2008, str. 24; Heplová, Michálková, 2010, str. 30). Velmi častými motivy, zejména sester narozených v 19. století, bylo doplnění sester po válce. Roli také hrála tradice sesterské profese v rodinách a příjemné pracovní prostředí (Hlinovská, 2008, str. 24). Práce sestry je o naplnění potřeb jí samotné i potřeb pacienta (Doležalová, Broža, 2006, str. 89-93). Ve studiích docházeli autoři k podobným závěrům - přání pomáhat lidem a pečovat o nemocné bylo jedním z nejčastějších vysvětlení volby profese, dále neustálý kontakt s lidmi a hluboký smysl, který tato profese má (Doležalová, Broža, 2006, str. 89-93). Uchazeči vidí jako pozitivní samostatnost při provádění výkonů a atraktivitu profese (Mauritzová, Ajglová, 2010, str. 21). Výběr ovlivnila i dlouhodobá nemoc blízkého příbuzného a smrt v rodině či vlastní hospitalizace ve zdravotnickém zařízení (Pečenková, Machalová, 2001, str. 12). Nelze nezmínit lásku k dětem, která do zdravotnictví přivedla nejednu sestru (Hlinovská, 2008, str. 24). Ukázalo se, že samotné sestry vykonávající povolání, vidí oproti studentům ošetrovatelství prestiž profese na nízké úrovni. Příjemné však není ani zjištění, že necelá polovina sester už by si svoji profesi znovu nezvolila (Heplová, Michálková, 2010, str. 30).

Motivace českých sester není jednoduchá, naštěstí se o tuto problematiku začíná zajímat stále více autorů a taky více zdravotnických zařízení (Doležalová, 2008, str. 239). Cílem je motivovat své pracovníky ke kvalitnějšímu výkonu, čím motivovanější zaměstnanec, tím kvalitnější a větší výkon (Joshua

Amadi, 2003, str. 14-19; Vévoda et al, 2010, str. 210; Dluhošová, Tkáčová, 2011, str. 24). Jako časté motivační faktory všeobecných sester byla shledána jistota pracovního místa, finanční ohodnocení vykonané práce a také uznání a úcta vyjádřená zaměstnavatelem (Vévoda, Ivanová, Horváth, 2005, str. 24-28; Lasovská, Králová, 2011, str. 11-14). Tyto potřeby označují sestry za neuspokojené.

Spokojenost sester by měla být zaměstnavatelem monitorována pro stabilizaci zaškolených a zkušených sester a tím eliminaci vynaložení nákladů na nábor sester nových, bez praxe a zkušeností (Vévoda et al, 2010, str. 210, 211; Joshua Amadi, 2003, str. 14-19). Spokojenost se prolíná s motivací, neboť uspokojení požadavků sester vede k jejich spokojenosti. Vedle již zmíněné mzdy, jistoty svého místa a nízkého ocenění (Vévoda a kolektiv, 2010, str. 207-220) si sestry stěžují na nedostatek pomůcek, špatné interpersonální vztahy a nedůstojné pracovní podmínky a to jak v zahraničí, tak u nás (Machálková, 2008, str. 26; Joshua Amadi, 2003, str. 14-19). Všeobecné sestry jsou s určitými faktory spokojeny, s jinými nikoliv, obecně, dle dvou výzkumů (Machálková, 2008, str. 26; Bártlová, 2006, str. 126-128 a str. 166-169) lze konstatovat, že všeobecné sestry jsou spíše spokojeny. Závěrem lze ještě dodat, že se naskýtá nezodpovězená otázka, zda by si všeobecné sestry nezasloužily lepší zacházení a více ocenění, jak ze strany vedení, tak také od pacientů a společnosti?

BIBLIOGRAFICKÉ A ELEKTRONICKÉ ZDROJE

1. BÁRTLOVÁ, Sylva. Pracovní spokojenost zdravotních sester v České republice. *Zdravotnictví v České republice*. Praha: Asociace pro rozvoj sociálního lékařství a řízení péče o zdraví, 2006, roč. 9, č. 3, s. 126-129, s. 166-169. ISSN 1213-6050.
2. DLUGOŠOVÁ, Anna, TKÁČOVÁ, Lubomíra. Motivace a její aplikace na práci sester. *Sestra*. Praha: Mladá fronta, 2011, roč. 21, č. 9, s. 22-24. ISSN: 1210-0404.
3. DOLEŽALOVÁ, Marie. Motivace sestry-skutečnost nebo pouhá fráze. *Cor et vasa*. Praha: Avicenum, 2008, roč. 50, č. 11, s. 239. ISSN 1803-7712.
4. DOLEŽALOVÁ, Pavla, BROŽA, Jiří. Motivace pro práci v pomáhajících profesích a spolupráce v týmu. *Adiktologie*. Tišnov: Sdružení SCAN, 2006, roč. 6, č. 1 (Zvl. příl.), s. 89-93. ISSN: 1213-3841.
5. HEPLOVÁ, Monika, MICHÁLKOVÁ, Helena. Motivační prvky v práci sestry. *Sestra*. Praha: Mladá fronta, 2010, roč. 20, č. 11, s. 30-31. ISSN 1210-0404.
6. HLINOVSKÁ, Jana. Proč vlastně chci být sestrou? *Sestra*. Praha: Mladá fronta, 2008, roč. 18, č. 6, s. 24-25. ISSN: 1210-0404.
7. JOSHUA-AMADI, Mabel. A study in motivation. *Nursing management*. [online], únor 2003, roč. 9, č. 9 [cit. 8. února 2012], s. 14-19. Print ISSN: 0774-6314, Online ISSN: 1538-8670.
Dostupné z:
<<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&hid=17&sid=40d6083c-9ad1-43b9-a386-0999c7a747a5%40sessionmgr14>
8. KOLMAN, Luděk, MICHÁLEK Pavel, CHÝLOVÁ, Hana, RYMEŠOVÁ, Pavla. Pojednání o vlivech na koncipování vývoj teorií motivace pracovní činnosti. *Československá psychologie*.

Praha: Psychologický ústav Akademie věd České republiky, 2009, roč. 53, č. 6, s.618–627. ISSN 0009-062X.

9. KOUTNÁ Martina, JAROŠOVÁ, Darja. Faktory ovlivňující výběr prvního pracoviště u všeobecných sester. *Kontakt*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity, 2010, roč. 12, č. 2, s. 131-135. ISSN: 1212-4117. Dostupný z: <<http://www.zsf.jcu.cz/journals/kontakt/>

10. LABUSOVÁ, Eva. Jak pomoci dětem vybrat vhodnou profesi? *Aperio*. Praha: Občanské sdružení Aperio, 2005, Roč. 4, č. 2, s. 40-42. ISSN: 1214-7389.

11. LASOVSKÁ, Alena, KRÁLOVÁ, Jaroslava. Motivace všeobecných sester ke zvyšování kvalifikace. *Profese online*. [online]. Brno: Profesní odborová unie zdravotnických pracovníků Čech, Moravy a Slezska, 2011, roč. 4, č. 1, s. 11-15, [cit. 8. ledna 2012]. ISSN 1803-4330. Dostupné z: <<http://profeseonline.upol.cz/>

12. MACHÁLKOVÁ, Lenka. Jaká je pracovní spokojenost sester? *Diagnóza v ošetřovatelství*. Praha: Promediamotion , 2008, roč. 4, č. 10, s. 26. ISSN 1801-1349.

13. MAURITZOVÁ, Ilona, AJGLOVÁ, Jana. Motivace ke studiu zdravotnických oborů. *Sestra*. Praha: Mladá fronta, 2010, roč. 20, č. 4, s. 21. ISSN: 1210-0404.

14. MEZERA, Antonín. Velké a malé sny o budoucí profesi. *Psychologie dnes*. Praha: Portál, 2003, Roč. 9, č. 3, s. 20-21. ISSN: 1212-9607.

15. MIKŠOVÁ, Zdeňka. Podpora motivace žáků a studentů ve výuce na Zdravotnické škole v Olomouci. *Ošetřovatelství*. Hradec Králové: Lékařská fakulta v Hradci Králové, Ústav sociálního lékařství, 2006, roč. 8, č. 1-2, s. 37-39. ISSN: 1212-723X.

16. NAKLÁDALOVÁ, Marie, VÉVODA, Jiří, IVANOVÁ, Kateřina, MAREČKOVÁ, Jana. Pracovní spokojenost všeobecných sester. *Profese online*. [online]. Brno: Profesní odborová unie zdravotnických pracovníků Čech, Moravy a Slezska, 2011, roč. 4,

- č. 1, s. 207-220, [cit. 8. ledna 2012]. ISSN 1803-4330. Dostupné z: <<http://profeseonline.upol.cz/>>
17. NAKLÁDALOVÁ, Marie, VÉVODA, Jiří, IVANOVÁ, Kateřina, MAREČKOVÁ, Jana. Pracovní spokojenost všeobecných sester na lůžkových odděleních nemocnic. *Pracovní lékařství: odborné lékařské periodikum*. Praha: Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, 2011, roč. 63, č. 1, s. 18-23. ISSN 0032-6291.
18. NILSSON, Kerstin, STOMBERG, Margarita. Nursing students motivation toward their studies – a survey study. *BMC Nursing* [online]. BioMed Central, 2008 [cit. 2012-02-08]. ISSN: 14726955. Dostupné z: <<http://www.biomedcentral.com/1472-6955/7/6>>.
19. PEČENKOVÁ, Jaroslava, MACHALOVÁ, Iva. Budu zdravotní sestrou...Výsledky jednoho průzkumu. *Scan*. Hradec Králové: Nakladatelství ATD, 2001, roč. 11, č. 6, s. 12-13. ISSN: 1211-295X.
20. SMETÁČKOVÁ, Irena. Vliv genderových stereotypů. *Aperio*. Praha: Občanské sdružení Aperio, 2005, Roč. 4, č. 2, s. 42-43. ISSN: 1214-7389.
21. STUHLÍKOVÁ, Iva, MAN, František. Motivační struktura-integrující koncept psychologie motivace. *Československá psychologie*. Praha: Psychologický ústav Akademie věd České republiky, 2009, roč. 53, č. 2, s. 158-171. ISSN 0009-062X.
22. VÉVODA, Jiří, IVANOVÁ, Kateřina, HORVÁTH, Martin. Pracovní motivace zdravotních sester. *Zdravotnictví v České republice*. Praha: Asociace pro rozvoj sociálního lékařství a řízení péče o zdraví, 2005, roč. 8, č. 1, s. 24-28. ISSN 1213-6050.

