

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
Katedra antropologie a zdravovědy

Diplomová práce
Bc. Aneta Kalfařová

Motivace praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání

Olomouc 2024

vedoucí práce: doc. PhDr. Jana Marečková, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím literatury uvedené v seznamu literatury práce.

Olomouc, 12. března 2024

podpis

Moc děkuji doc. PhDr. Janě Marečkové, Ph.D. za odborné vedení a za poskytování cenných rad během tvorby diplomové práce. Další poděkování patří Mgr. Martině Kovalové, Ph.D. za spolupráci při statistickém zpracování dat výzkumné části diplomové práce. Nesmím opomenout ani všechny respondenty, bez kterých by tato práce nemohla být napsána.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Aneta Kalfařová
Katedra:	Antropologie a zdravotní vědy
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Jana Marečková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2024

Název práce:	Motivace praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání
Název v angličtině:	Motivation of practical and general nurses for lifelong learning
Anotace práce:	<p>Jedná se o diplomovou práci s výzkumným zaměřením (kvantitativní observační analytická průřezová studie). Předmětem zkoumání byla motivace praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání. Zkoumány byly statisticky významné rozdíly mezi praktickými sestrami (skupina A) a všeobecnými sestrami (skupina B). Do zkoumaného souboru bylo zařazeno 15 praktických sester (skupina A) a 90 všeobecných sester (skupina B). Nástrojem ke sběru dat byl dotazník vlastní konstrukce, který obsahoval 5 okruhů, každý s několika položkami. Po okruzích navazovalo 10 uzavřených či polo-uzavřených otázek, které se týkaly charakteristik respondentů. Formulář pro sběr dat byl respondentům předkládán v tištěné podobě. Pro porovnání kvantitativních znaků byl použit Fisherův exaktní test, pro porovnání intervalových škál byl použit neparametrický Mann-Whitney test a parametrický Studentův t-test. Normalita dat byla ověřena pomocí Shapiro-Wilkova testu. Byla zvolena 5 % hladina významnosti. Analýza dat byla provedena ve statistickém programu Statistica v. 14.</p>
Klíčová slova:	všeobecná sestra, praktická sestra, motivace, motivační faktory, demotivační faktory, celoživotní vzdělávání

Anotace v angličtině:	<p>This is a diploma thesis with a research focus (quantitative observational analytical cross-sectional study). The subject of research was the motivation of practical and general nurses to lifelong learning. Statistically significant differences between practical nurses (group A) and general nurses (group B) were investigated. It was included in the examined file 15 practical nurses (group A) and 90 general nurses (group B). The tool for data collection was a questionnaire of our own construction, which contains 5 circles, each with several lines. The circles are followed by 10 closed or semi-closed questions that relate to the characteristics of the respondents. The questionnaire was presented to respondents in paper form. Fisher's exact test was used to compare quantitative traits, non-parametric Mann-Whitney test and parametric Student's t-test were used to compare interval scales. Data normality was verified using the Shapiro-Wilk test. A 5 % significance level was chosen. Data analysis was performed in the statistical program Statistica v. 14.</p>
Klíčová slova v angličtině:	<p>general nurse, practical nurse, motivation, motivational factors, demotivational factors, lifelong learning</p>
Přílohy vázané v práci:	<p>Souhlasy vrchních sester a náměstkyně pro ošetrovatelskou péči se sběrem dat Formulář pro sběr dat, včetně informovaného souhlasu o zpracování dat Formulář k ověření nástroje ke sběru dat</p>
Rozsah práce:	<p>98</p>
Jazyk práce:	<p>Český jazyk</p>

OBSAH

1 ÚVOD A HLAVNÍ CÍL.....	str. 7
2 PŘEHLED AKTUÁLNÍHO STAVU PROBLEMATIKY.....	str. 9
2.1 Popis rešerší ke kapitole.....	str. 9
2.2 Motivace.....	str. 11
2.2.1 Definice motivace.....	str. 11
2.2.2 Typy motivace.....	str. 12
2.2.3 Zdroje motivace.....	str. 14
2.3 Motivace ke vzdělávání.....	str. 15
2.3.1 Vzdělávací potřeby.....	str. 16
2.3.2 Motivační faktory pro vzdělávání praktických a všeobecných sester.....	str. 16
2.3.3 Motivační bariéry.....	str. 18
2.4 Celoživotní vzdělávání.....	str. 20
2.4.1 Definice a význam celoživotního vzdělávání.....	str. 21
2.4.2 Formy celoživotního vzdělávání.....	str. 22
3 VÝZKUMNÁ ČÁST.....	str. 26
3.1 Metodika studie.....	str. 26
3.2 Výsledky.....	str. 35
4 DISKUSE.....	str. 69
4.1 Popis rešerše k vyhledávání výzkumných studií.....	str. 69
4.2 Text diskuse.....	str. 71
5 SOUHRN A ZÁVĚRY.....	str. 76
Seznam zkratk.....	str. 78
Seznam použitých zdrojů.....	str. 79
Seznam tabulek.....	str. 85
Seznam grafů.....	str. 86
Seznam příloh.....	str. 87
Přílohy	

1 ÚVOD A HLAVNÍ CÍL

Zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních definuje celoživotní vzdělávání jako: „*průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky v zájmu zachování bezpečného a účinného výkonu příslušného povolání*“ (Zákon č. 96/2004 Sb., díl 2, § 53). Tento zákon ukládá celoživotní vzdělávání jako povinnost pro všechny zdravotnické pracovníky i jiné odborné pracovníky.

Motivace k celoživotnímu vzdělávání praktických a všeobecných sester je velmi aktuálním tématem, jelikož se neustále setkáváme s nedostatkem těchto zdravotnických pracovníků v ošetrovatelské praxi, které může být způsobeno stálým zvyšováním požadavků na vzdělání a následnou nutností celoživotního vzdělávání. Nedostatek praktických a všeobecných sester není problémem pouze u nás, ale jedná se o problém celosvětový (Ratislavová a Kravcová, 2020, s. 59).

Celoživotní vzdělávání můžeme vnímat jako reakci na stále se zvyšující nároky společnosti, ale také jako reakci na rychlý vývoj a časté změny ve zdravotnictví, v jednotlivých pracovních postupech a v péči o nemocné. Vzdělávání sester v České republice prošlo rozsáhlou transformací a dochází ke stálému zvyšování požadavků na vzdělání sester. Největší změna ve vzdělávání přišla v roce 2004 po vstupu České republiky do Evropské unie, a po přijetí zákona 96/2004 Sb., díky kterému se sestry musely začít vzdělávat na vysokoškolské úrovni a byla jim uložena povinnost se celoživotně vzdělávat. Já osobně si myslím, že celoživotní vzdělávání je nesmírně důležité nejen u praktických a všeobecných sester, ale je u všech zdravotnických pracovníků nezbytnou součástí profese, neboť tak dochází ke zvyšování bezpečnosti a kvality poskytované péče, která je v tomto oboru naprosto klíčová.

Motivací k vypracování předložené diplomové práce pro mne byl osobní zájem o zjištění faktorů, které praktické a všeobecné sestry motivují či demotivují při celoživotním vzdělávání a jaké preferují formy celoživotního vzdělávání. Já sama pracuji na pozici všeobecné sestry a současně pracuji na dokončení navazujícího magisterského studia. Ve svém volném čase navštěvuji různé vzdělávací akce a do budoucna mám zájem o specializační vzdělávání, které je podle mého názoru v současné době velice cenné. Myslím si, že jediné vzdělaná sestra může být přínosem pro ošetrovatelský proces a vysoce kvalitní a bezpečnou péči o pacienty.

Hlavním cílem studie bylo zjistit subjektivní intenzitu faktorů působících na motivaci zkoumaného souboru k celoživotnímu vzdělávání. **Dílčí cíle** byly zaměřeny na identifikaci subjektivní intenzity prvků zevní motivace, prvků vnitřní motivace, demotivačních faktorů, preferencí forem celoživotního vzdělávání a motivů k celoživotnímu vzdělávání.

2 PŘEHLED AKTUÁLNÍHO STAVU PROBLEMATIKY

Navazující text byl vypracován na podkladě informací získaných z padesáti čtyř odborných textů. Jedná se o dvacet sedm odborných článků, z toho 11 anglický psaných titulů, 14 česky psaných titulů a 2 tituly psané slovensky. Dále se jedná o dvacet čtyři monografií, které jsou psané pouze česky, jeden zákon, vyhláška a nařízení vlády. Bibliografické citace všech použitých zdrojů jsou uvedeny v Seznamu použitých zdrojů.

2.1 POPIS REŠERŠÍ KE KAPITOLE

První rešeršní otázka (RO) byla formulována ve znění: Jaké jsou dostupné texty o motivačních faktorech (hlavní pojem) praktických a všeobecných sester (kontext)? K vyhledávání byla využita hesla: motivační faktory OR motivace a hesla: praktická sestra OR všeobecná sestra OR zdravotní sestra OR sestra. Rešerše byla provedena 29. 8. 2023 prostřednictvím vyhledávače Google Scholar. Publikační období výstupů bylo omezeno na český jazyk mezi lety 2013-2023 a vyřazujícími kritérii byla práce bakalářská, diplomová, disertační a kvalifikační. Též 29. 8. 2023 byla provedena rešerše se stejnou RO v databázi Medvik. Hesla pro vyhledávání a publikační období bylo stejné jako v Google Scholar s omezením výsledků na český i anglický jazyk. Po vyhodnocení relevance obsahu textů vůči rešeršní otázce z obou e-zdrojů bylo mezi relevantní výsledky rešerší zařazeno 7 textů. Jednalo se o 2 knižní publikace, 3 přehledové články a 2 výzkumné studie.

Druhá RO byla formulována ve znění: Jaké jsou dostupné texty o motivačních bariérách (hlavní pojem) praktických a všeobecných sester (kontext)? Vyhledávání bylo provedeno v databázi Google Scholar dne 15. 9. 2023 a byla uplatněna rešeršní strategie s hesly pro hlavní pojem: motivační bariéry OR demotivační faktory a kontext: praktická sestra OR všeobecná sestra OR zdravotní sestra OR sestra. Vyhledané texty byly omezeny na český jazyk s vyřazujícími kritérii na práci bakalářskou, diplomovou, disertační a kvalifikační. Publikační období bylo zvoleno mezi lety 2013-2023. Ve stejný den byla provedena rešerše ve stejné databázi a se stejnou RO, avšak texty byly vyhledávány pouze v anglickém jazyce. Hesla pro hlavní pojem byla ve znění: motivational barriers OR demotivational factors and hesla pro kontext: practical nurse OR general nurse OR nurse. Po vyhodnocení relevance bylo mezi relevantní výstupy zařazeno 6 textů, z toho 1 monografie, 2 přehledové články a 3 výzkumné studie.

Třetí RO byla formulována ve znění: Jaké jsou dostupné texty o vzdělávacích potřebách (hlavní pojem) praktických a všeobecných sester (kontext)? K vyhledávání byla využita hesla pro hlavní pojem: vzdělávací potřeba OR vzdělávání a hesla pro kontext: praktická sestra OR všeobecná sestra OR zdravotní sestra OR sestra. Rešerše byla provedena dne 21. 9. 2023 v databázi Google Scholar s omezením na český jazyk. Publikační omezení výstupů bylo omezeno mezi lety 2013-2023 a vyřazujícími kritérii byla práce bakalářská, diplomová, disertační a kvalifikační. Téhož dne byla provedena rešerše se stejnou RO, ve stejné databázi a se stejnými limitacemi. Vyhledávané výstupy byly omezeny pouze na anglický jazyk. Zadaná hesla pro hlavní pojem byla ve znění: educational need OR education and hesla pro kontext: practical nurse OR general nurse OR nurse. Pro nedostatek relevantních zdrojů byla opět téhož dne provedena rešerše se stejnou RO v databázi Medvik. Hesla pro vyhledávání a publikační období bylo stejné jako v Google Scholar s omezením výsledků na český i anglický jazyk. Po vyhodnocení relevance obsahu textů vůči rešeršní otázce z obou e-zdrojů bylo mezi relevantní výsledky rešerši zařazeno 6 textů, z toho 3 monografie, 2 články a 1 výzkumná studie.

Čtvrtá RO byla formulována ve znění: Jaké jsou dostupné texty o typech (hlavní pojem) motivace (kontext)? Vyhledávání bylo provedeno v databázi Google Scholar dne 8. 9. 2023 a byla uplatněna rešeršní strategie s hesly pro hlavní pojem: typ OR typy a s heslem pro kontext: motivace. Vyhledané texty byly omezeny na český jazyk s vyřazujícími kritérii na práci bakalářskou, diplomovou, disertační a kvalifikační. Publikační období bylo zvoleno mezi lety 2013-2023. Po vyhodnocení relevance textů byla jako relevantní zvolena pouze 1 monografie.

Pátá RO byla formulována ve znění: Jaké jsou dostupné texty o celoživotním vzdělávání (hlavní pojem) praktických a všeobecných sester (kontext)? K vyhledávání byla využita hesla: celoživotní vzdělávání OR vzdělávání a hesla: praktická sestra OR všeobecná sestra OR zdravotní sestra OR sestra. Rešerše byla provedena 28. 9. 2023 prostřednictvím vyhledávače Google Scholar. Publikační období výstupů bylo omezeno na český jazyk mezi lety 2013-2023 a vyřazujícími kritérii byla práce bakalářská, diplomová, disertační a kvalifikační. Ve stejný den byla provedena rešerše ve stejné databázi se stejnou RO a stejnými limitacemi, avšak výstupy byly omezeny pouze na anglický jazyk. Zadaná hesla pro hlavní pojem byla ve znění: lifelong learning OR education and hesla pro kontext: practical nurse OR general nurse OR nurse. O dva dny později byla provedena rešerše se stejnou RO v databázi Medvik. Hesla pro vyhledávání a publikační období bylo stejné jako v Google Scholar s omezením výsledků na český i anglický jazyk. Po vyhodnocení relevance obsahu textů

vůči rešeršní otázce z obou e-zdrojů bylo mezi relevantní výsledky rešerší zařazeno 7 textů, z toho 1 monografie, 2 články, 1 přehledová studie a 3 výzkumné studie.

Další použité zdroje v diplomové práci byly získány metodou ručního vyhledávání zdrojů. Archiv odborného časopisu Sestra byl vyhledán na webové stránce www.periodik.cz. Dále byly v diplomové práci použity články z odborného časopisu Florence, které jsou dostupné na www.florence.cz. Použité zákony, vyhlášky či nařízení vlády byly vyhledány na webové stránce www.zakonyprolidi.cz.

2.2 MOTIVACE

Vzhledem k celosvětovému nedostatku všech zdravotnických pracovníků je otázka motivace ke studiu a k celoživotnímu vzdělávání velice aktuálním tématem u praktických i všeobecných sester v ošetrovatelské praxi. Jelikož se jedná o velice náročnou profesi, sestry potřebují značnou dávku motivace, aby svoji práci mohly vykonávat s láskou a s lidskou ochotou pomáhat těm, kteří jejich péči potřebují (Ratislavová a Kravcová, 2020, s. 59; Argayová a kol., 2015, s. 7). Podle výzkumné studie Havlíčkové (2012) se sestry chtějí vzdělávat z vlastního vnitřního a hodnotného přesvědčení, že tak lépe dokáží pochopit a vykonávat svoji profesi (Havlíčková, 2012, s. 183). Pro zachování zdravotnického systému je velice důležité objasnit faktory, které sestry motivují k dokončení studia, profesní praxi a k následnému celoživotnímu vzdělávání, které je pro všechny sestry v současné době povinné. Motivace sester vede ke zvýšení jejich aktivity, pracovního nasazení a odpovědnosti. Tato motivace však není automatická, a proto je nezbytné používat správné motivační faktory (Urban, 2017, s. 8). Jak již bylo zmíněno, vzdělávání všeobecných sester bylo v roce 2004 po vstupu do Evropské unie posunuto na vysokoškolskou úroveň. Ale jak sestry motivovat, aby studium nebraly jako nutné zlo či povinnost? Jakým způsobem zvýšit jejich vnitřní a vnější motivaci? A co si pod samotným pojmem motivace představit? To vše se bude autorka diplomové práce snažit objasnit v následujícím textu.

2.2.1 Definice motivace

V současné době existuje nespočet definic pojmu motivace od celé řady autorů. Tyto definice nejsou zcela jednoznačné a každý autor ji vnímá trochu jinak. Je však zřejmé, že se jedná o jeden z klíčových faktorů úspěchu (Vévoda, 2013, s. 33). Pojem motivace pochází z latinského slova *movere*, tj. hýbat se, pohybovat se (Petrušek, 2009, s. 189). Hartl a Hartlová

(2010) ve svém Velkém psychologickém slovníku definují motivaci jako vnitřní řídicí sílu, která je u našeho chování zodpovědná za jeho zahájení, usměrňování a udržování (Hartl a Hartlová, 2010, s. 320). Motivace dává našemu chování jistý směr a dodává lidskému organismu hnací sílu, která je pro naše zacílené chování nezbytná (Armstrong, 2015, s. 49). Šamánková (2011) také definuje motivaci jako hybnou sílu našeho konání a jednání. V závislosti na hloubce naší motivace dochází přímo úměrně k plnění osobních cílů, tužeb a potřeb. Jedná se o psychický proces, díky kterému dochází k aktivizaci organismu. Motivace dává našemu chování směr a účel (Šamánková, 2011, s. 16). Rabušicová a kolektiv (2008) též definují motivaci jako energii, která vede lidské jednání k určitému cíli (Rabušicová a kol., 2008, s. 97). V publikaci Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi je motivace definována jako klíčový faktor při plnění osobních i pracovních cílů (Zítková a kol., 2015, s. 350).

Autorce diplomové práce se velmi líbí myšlenka Mühlfeita (2017), který ve své publikaci uvádí, že sice nemůžeme napravit lidi a lidské chování, ale každého můžeme motivovat, nasměrovat a podporovat ho. Tato publikace sice vůbec není spjata se zdravotnictvím, ale jeho myšlenku o motivování lidí lze aplikovat v jakémkoli oboru (Mühlfeit, 2017, s. 28). V současné době je jedna z klíčových funkcí vedoucích pracovníků motivovat nejen sebe, ale i své zaměstnance (Vévoda, 2013, s. 33). A jak tedy po přečtení výše zmíněných publikací vnímá motivaci autorka diplomové práce? Motivace je náš vnitřní motor, pohon, hnací síla. Je to důvod, proč věci děláme a zároveň proces, díky kterému dochází k aktivizaci našeho organismu. Motivace je též nástroj, díky kterému si lidé uspokojují své potřeby. Dodává tělu energii a dává činnostem smysl.

Z textu vyplývá, že dostatečně motivovaný člověk je cílevědomý, pracovitý a dokáže dlouhodobě podávat kvalitnější výkony (Medlíková, 2021, s. 19). A pokud mluvíme o kvalitně provedených výkonech, ty jsou pro práci praktické i všeobecné sestry naprosto klíčové, pokud si má zdravotnictví i nadále udržet svoji prestiž.

2.2.2 Typy motivace

Motivaci nejčastěji dělíme na vnitřní a vnější podle toho, odkud motivace přichází. Je však důležité si uvědomit, že tyto dva typy motivace nejsou vždy zcela ostře ohraničené (Hekelová, 2012, s. 74).

Vnitřní motivace

Vychází přímo ze samotného jedince, který si jí vytváří sám podle svých vlastních cílů a potřeb. Lze ji definovat jako určitou vnitřní nespokojenost jedince s aktivní snahou o její odstranění. Lidé s dostatečnou vnitřní motivací mají aktivní přístup k životu a k práci a je pro ně typické, že si sami kladou neustále vyšší a vyšší cíle. Plnění těchto cílů jim přináší vnitřní uspokojení. Mezi frekventované vnitřní motivátory patří například potřeba smysluplné práce, potřeba seberealizace, potřeba profesního i osobního růstu, potřeba významnosti a ocenění, potřeba pomáhat druhým a být společensky užitečný (Hladílek, 2009, s. 146; Hekelová, 2012, s. 74).

Vnější motivace

Je popsána jako protipól vnitřní motivace. U vnější motivace dochází k nátlaku od okolí, ale chybí vlastní aktivní zájem ze strany daného jedince. Činnosti jsou pouze prostředkem pro dosažení cíle, ale jedinci nepřináší žádné vnitřní uspokojení či naplnění. Příkladem může být vstup jedince do vzdělání, které je pouze výsledkem vnějších tlaků, ale není to jedincovo osobní přání. Významnými vnějšími motivátory může být potřeba bezpečí a jistoty, potřeba finančního zajištění či potřeba prestižní profesní pozice (Hladílek, 2009, s. 146; Hekelová, 2012, s. 74).

Dále je v publikaci Manažerské znalosti a dovednosti pro sestry popisováno další dělení motivace na motivaci finanční a nefinanční. K finanční motivaci Hekelová (2012) uvádí, že je pro ni zásadní, aby vedoucí pracovník měl možnost finančně ohodnotit nadprůměrné či podprůměrné výkony svých podřízených. K nefinanční motivaci stejná autorka uvádí, že bývá ve skutečnosti pro zaměstnance mnohem důležitější, avšak někdy bývá opomenuta. Její využití obvykle spadá do rukou vedoucího pracovníka a není závislá na možnosti finančních výdajů. Podstatným prvkem je ochota a snaha vedoucího pracovníka tento typ motivace využívat. Hekelová (2012) ve své publikaci uvádí několik příkladů, které může každý vedoucí pracovník využít jako nefinanční motivátor. Jedná se například o pochvalu, která slouží jako zpětná vazba a zároveň motivační prvek pro podřízené. S pochvalou však vedoucí pracovník nemůže chodit příliš často, aby tak nedocházelo k její devalvaci. Dalším příkladem může být uznání, ocenění, pocit sounáležitosti s týmem, osobní příklad vedoucího pracovníka, dodržování slibů, příjemné pracovní prostředí, podmínky a vztahy na pracovišti, možnost dalšího vzdělávání a možnost seberealizace. Pro vedoucího pracovníka je klíčové znát faktory, které mohou jeho podřízené motivovat (Hekelová, 2012, s. 74).

2.2.3 Zdroje motivace

Plevová (2012) definuje obecné zdroje motivace jako podněty či skutečnosti, které člověka motivují. Mezi nejvýznamnější zdroje motivace patří potřeby, hodnoty, zájmy, návyky a ideály (Plevová, 2012, s. 206).

Potřeby

Slavík (2012, s. 107) ve své publikaci říká, že potřeba je: „*stav lidského organismu, který znamená porušení vnitřní rovnováhy nebo nedostatek ve vnějších vztazích osobnosti. Je to nutnost organismu něco získat, doplnit, či se něčeho zbavit*“ (Slavík, 2012, s. 107). Z toho vyplývá, že potřeby vystupují jako motivační síly v případě, že se jedinci nedostává určitých podnětů. Klasifikací potřeb existuje hned několik, avšak nejvíce známá a používaná je koncepce hierarchického uspořádání potřeb Abrahama Maslowa, jednoho z vůdčích badatelů v oblasti motivace (Helus, 2011, s. 326). Maslow ve své hierarchii potřeb uspořádal potřeby hierarchicky od nižších po vyšší, podle naléhavosti jejich uspokojení. Zjednodušeně lze říci, že potřeby nižší souvisí s biologickými potřebami organismu, kdežto potřeby vyšší souvisí s mezilidskými vztahy, sociálním začleněním apod. Teprve jsou-li uspokojeny potřeby nižší, dochází ke snaze uspokojování potřeb vyšších (Plevová, 2012; s. 206; Zacharová a Šimíčková-Čížková, 2011, s. 151). Plamínek (2014) ve své publikaci uvádí, že v procesu učení a vzdělávání jsou klíčové všechny kategorie potřeb, jelikož každá z nich může být za určitých podmínek důležitým podnětem pro proces učení (Plamínek, 2014, s. 26).

Hodnoty

Každý jedinec vnímá subjektivně důležitost určitých hodnot, které jsou velmi významným zdrojem motivace. Plevová (2012) definuje hodnoty jako přístupy či postoje života k jeho základním oblastem. Vzhledem k subjektivitě je hierarchické uspořádání hodnot u každého jedince jiné, avšak jejich uspokojení vždy přináší pocity štěstí a radosti. Pokud jedinec žije v souladu se svým hodnotovým žebříčkem, je více motivován k dalším činnostem (Plevová, 2012, s. 206; Zacharová a Šimíčková-Čížková, 2011, s. 151).

Zájmy

Mezi zdroje motivace můžeme zařadit zájmy jedince, které lze chápat jako trvalejší zaměření jedince na konkrétní oblast předmětů a činností. Jedná se o zvláštní druh motivačních sil, jejichž základem jsou potřeby jedince, které vychází z dané kultury. Pro zájmy je charakteristické, že jedince uspokojují bez ohledu na konečný výsledek. V dětství a v dospívání dochází k formulaci zájmových směrů, z čehož vyplývá, že se zájmy častěji mění. Po osmnáctém roce života dochází k jejich ustálení. Kromě věku zájmy též ovlivňuje pohlaví,

osobnost, kultura, sociální a ekonomické podmínky (Plevová, 2012, s. 206; Zacharová a Šimíčková-Čížková, 2011, s. 151).

Návyky a ideály

Návyky lze definovat jako opakované a zafixované způsoby chování jedince v konkrétních situacích. Návyky si jedinec může i vědomě vytvořit. Dalším zdrojem motivace mohou být ideály, které představují určitou představu jedince o subjektivně žádoucích a ideových jevech. Ideály nás posouvají a směřují k určitému cíli. Plevová (2012, s. 206) popisuje ideál jako: „*vzor, který slouží člověku jako vodítka pro jeho jednání*“ (Plevová, 2012, s. 206).

2.3 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ

Průcha (2014) ve svém Andragogickém výzkumu definuje motivaci ke vzdělávání jako vnitřní psychickou pohnutku, která vede jedince k určité formě vzdělávání. Jedná se o důvod či rozhodnutí, které je vyvolané potřebou jedince. Může se jednat například o potřebu výkonovou, kdy chce být jedinec úspěšný, kompetentní či například oceňovaný ve společnosti díky svému vzdělání (Průcha, 2014, s. 88).

Motivace ke vzdělávání je ochota ke zdokonalení svých znalostí, schopností a dovedností. Jedná se o klíčový prvek pro celoživotní vzdělávání. Vzhledem k rychlému vývoji a zjišťování nových informací ve zdravotnictví je víc než kdy dřív potřeba, aby praktické i všeobecné sestry měly přehled o nových informacích z výzkumných studií a aby své nově nabitě informace získané celoživotním vzděláváním aplikovaly do praxe (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 102).

Vévoda (2013) ve své publikaci uvádí, že mnoho výzkumných studií poukazuje na fakt, že míra dosaženého vzdělání sester se odráží v jejich pracovní spokojenosti a udržení profese. Všeobecné sestry pracovaly déle a vykazovaly vyšší pracovní spokojenost spojenou s vyšší autonomií, s možností profesionálního růstu a jistotou stabilní práce. Dle Vévody (2013) existují i další studie, které potvrzují, že s rostoucí mírou vzdělání roste i pracovní spokojenost sester (Vévoda, 2013, s. 36). Urban (2017) uvádí, že při vyšší pracovní spokojenosti roste i motivace a ochota učit se. V České republice se tímto tématem zabývá mnoho autorů. Podle Bártlové má celoživotní vzdělávání sester vliv na kvalitu péče o pacienty, neboť tak dochází ke zdokonalování vědomostí a dovedností sester, což je v tomto oboru naprosto klíčové (Urban, 2017, s. 9).

2.3.1 Vzdělávací potřeby

Průcha (2014) popisuje vzdělávací potřeby jedince jako pociťování nedostatku něčeho, co jedinec vnímá jako ideál, a čeho může být dosaženo prostřednictvím určité formy vzdělávání. Z této definice vyplývá, že se jedná o deficit a případný potenciál, který vede k rozvoji vědomostí, dovedností a schopností (Průcha, 2014, s. 88). Bartoňková (2010, s. 119) popisuje vzdělávací potřebu jako: „*interval mezi aktuálním výkonem a předem definovaným standardem výkonnosti*“. Potřeba vzdělávání je jednou ze základních lidských potřeb, jejímž naplněním získáváme informace důležité pro každodenní život. Vzdělávací potřeby se mění v průběhu života, jiné jedinec vnímá v mládí, jiné v dospělém a seniorském věku. Existuje mnoho faktorů, které vzdělávací potřeby ovlivňují. Může se jednat například o hodnoty, které jedinec vnímá jako subjektivně důležité, a dále vzdělávací potřeby z velké části ovlivňuje motivace, která opět nese velmi významnou roli v procesu učení a vzdělávání. Vzdělávací potřeby ovlivňují výběr našeho vzdělávání a následného pracovního uplatnění (Bartoňková, 2010, s. 119).

Pro identifikaci aktuálních vzdělávacích potřeb v jakémkoliv oboru slouží individuální či skupinová reflexe praktických činností, vědomá analýza a studium teoretických, přehledových a empirických studií od mnoha autorů (Adamczyk, 2015, s. 91).

V České republice provedli Šed'ová a Novotný (2006) empirickou výzkumnou studii, která sledovala vzdělávací potřeby dospělých jedinců. Výzkumná studie se zabývala subjektivními vzdělávacími potřebami jedince, které byly již realizované, ale také potřebami, které byly pouze vnímané, ale doposud nerealizované. Výzkumná studie byla realizovaná metodou dotazování a zúčastnilo se jí 1314 respondentů. Základní výzkumné otázky zkoumaly vztah mezi jednotlivými charakteristikami respondentů a jejich vzdělávacími potřebami. Ze získaných dat vyplynulo, že existoval pouze malý rozdíl mezi vzdělávacími potřebami realizovanými a nerealizovanými. Dalším výsledkem výzkumné studie bylo, že jedinci své vzdělávací potřeby nejvíce vztahovali na sféru zaměstnání, jelikož pro ně bylo klíčovým stimulem pracovní uplatnění. Posledním závěrem z této výzkumné studie byl fakt, že 62 % respondentů neidentifikovalo a nerealizovalo žádné vzdělávací potřeby. Toto zjištění je v naprostém rozporu s předpokladem celoživotního vzdělávání (Šed'ová, Novotný, 2006, s. 140-152).

2.3.2 Motivační faktory pro vzdělávání praktických a všeobecných sester

Vzhledem k celosvětovému nedostatku praktických i všeobecných sester je motivace ke studiu a k celoživotnímu vzdělávání velice aktuálním tématem. Jak uvádí v rozhovoru Mgr. Lenka Gutová, MBA, LL.M., náměstkyně pro nelékařské zdravotnické profese a řízení kvality zdravotní péče Vojenské fakultní nemocnice v Praze, vysokou motivací pro zdravotnickou profesi může být jistota pracovního uplatnění (Gutová, 2017, s. 24). Vzhledem k tomu, že lidé byli, jsou a budou nemocní pořád, je zdravotnictví služba, o kterou bude vždy vysoká poptávka. I z tohoto důvodu je potřeba hledat faktory, které sestry budou motivovat k dalšímu studiu a k celoživotnímu vzdělávání (Ratislavová, Kravcová, 2020, s. 59).

Magerčiaková a Kober (2023) ve své publikaci rozdělují motivační faktory na vnější a vnitřní. Jako vnější motivační faktory označují spravedlivou odměnu, pochvalu, povýšení, podporu pracovního rozvoje, jistotu v zaměstnání, vhodné pracovní podmínky či sociální výhody. Vnější motivační faktory mohou mít sice rychlý a výrazný efekt na zaměstnance, avšak efekt nemusí být dlouhodobý. Mezi vnitřní motivační faktory autoři publikace řadí pocit úspěchu, touhu zdokonalovat se, touhu získávat nové informace, potřebu vykonávat smysluplnou a důležitou práci, osobní hodnoty, ideály, ale také potřebu dělat práci, která člověka baví. Vnitřní motivační faktory mají obvykle dlouhodobější efekt, jelikož vychází z jedince samotného, nikoliv zvenčí (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 26).

Ferri a kolektiv provedli v roce 2016 kvalitativní studii realizovanou pomocí fokusních skupin zahrnujících 32 respondentů. Výsledky studie ukázaly, že mezi hlavní motivační faktory pro volbu studia ošetrovatelství patří vykonávání práce v pečovatelské oblasti, přitažlivost k povolání od dětství/dospívání, neúspěch jiných plánů, možnost najít si práci či osobní známost sester (Ferri et al., 2016, s. 19-27).

V roce 2008 proběhla kvalitativní studie v Irsku, která poukazovala na to, že hlavní faktory, které ovlivnily vstup sester do profese, souvisely se znalostmi ošetrovatelství prostřednictvím rodinných příslušníků a vystavením pracovní zkušenosti. Značný počet respondentů měl nějakého člena rodiny nebo přítele spojeného s ošetrovatelstvím nebo příbuznou zdravotnickou profesí (Mooney, Glacken a O'Brien, 2008, s. 385-392). Alondere (2010) ve své studii zmiňuje jako motivační faktor možnost využití znalostí a dovedností sestry v osobním životě (Alondere, 2010, s. 6).

Barkasi a Vansač (2018) provedli výzkumnou studii na Slovensku, která opět zkoumá motivační faktory pro výběr ošetrovatelské profese. Vyplnění dotazníku, který obsahoval 17 položek, se zúčastnilo 229 vysokoškolských studentů. Nejvíce frekventovanými

motivačními faktory byla touha pomáhat jiným lidem, radost z práce s lidmi a pocit poslání při pomoci druhým (Barkasi a Vansač, 2018, s. 153-160).

Další studie zkoumající motivaci všeobecných sester ke zvyšování kvalifikace proběhla v roce 2011 ve Fakultní nemocnici v Ostravě. Pilotáž byla realizovaná pomocí polostrukturovaných rozhovorů a samotná výzkumná studie metodou dotazování. Studie se zúčastnilo celkem 291 všeobecných sester. Jako nejdůležitější motivační faktor pro další vzdělávání uvedly sestry udržení platové třídy a stávajícího místa. Zároveň vnímaly důležitost udržení a rozvíjení svých rozumových schopností (Lasovská a Králová, 2011, s. 11-15).

Ratislavová a Kravcová (2020) uvedly, že k hlavním motivačním faktorům pro studium ošetrovatelství patří touha pomáhat druhým, možnost pracovat v různých kontextech, pracovní příležitosti, přátelé a příbuzní, kteří pracují jako všeobecné sestry, pozitivní image sester, předchozí pracovní/dobrovolnická zkušenost s péčí o druhé nebo péče o příbuzné, přitažlivost povolání sestry od dětství, sledování práce sester, negativní zkušenosti v jiné oblasti vzdělání nebo práce či selhání jiných plánů. Na závěr jejich výzkumné studie byly zkoumány faktory, které nejvíce ovlivňují výběr pracovního místa. Na prvním místě skončilo platové ohodnocení a na druhém dobrý pracovní kolektiv (Ratislavová a Kravcová, 2020, s. 59-69). Mzda je nejsilnějším motivačním faktorem nejen pro studenty, ale i pro všeobecné sestry v praxi. Plošné zvyšování mzdy by se v současné době mohlo stát nadějí a významnou součástí řešení nedostatku zdravotnických pracovníků (Rambousková a Ratislavová, 2018, s. 29).

V předešlých letech již několikrát došlo k platovým navýšením a příplatkům pro všeobecné sestry, které pracují ve směnném provozu. I přes finanční nespokojenost sester došlo k velmi pozitivnímu zjištění, že 44 % sester upřednostňovalo jako motivaci pochvalu či poděkování od pacienta nebo vedoucího zaměstnance (Krocová a kol. 2018, s. 18).

2.3.3 Motivační bariéry

Motivační bariéry lze označit jako demotivační faktory, které jedinci ztěžují či znemožňují proces učení a celoživotního vzdělávání. V průběhu vzdělávání mohou nastat situace, kdy jedinec vnímá vzdělávání jako překážku a velkou zátěž. Magerčiaková a Kober (2023) opět rozdělují motivační bariéry na vnější a vnitřní. Mezi vnější motivační bariéry můžeme zařadit charakter práce, nevhodný styl vedení, narušení pracovních vztahů, nevhodné klima na pracovišti, konflikty na pracovišti, projevy nedůvěry či nedostatečné ohodnocení zaměstnanců. Mezi vnitřní motivační bariéry můžeme zařadit nesoulad osobních potřeb a zájmů s obsahem práce a možností seberealizace, nepřipravenost k zadaným úkolům, nedostatek

sebejistoty, strach z možnosti chyb či jiné osobní problémy (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 26). Demotivace může též souviset s osobními vlastnostmi jedince, jeho temperamentem či s jeho rychlostí ztráty zájmu (Zítková a kol., 2015, s. 350). Velice důležitá je informovanost zaměstnanců o možnostech celoživotního vzdělávání buď vedoucím pracovníkem, či aktivní snahou jedince o vyhledání svých možností vzdělávání (Hekelová, 2012, s. 74).

Z výsledků kvalitativních i kvantitativních výzkumných studií vyplynulo, že účast či neúčast na celoživotním vzdělávání byla téměř stejná mezi jednotlivými státy. Nižší účast na vzdělávání a vyšší fluktulace motivačních bariér byla prokázána u jedinců s nižším vzděláním, u starších jedinců či u žen, které pečují o jiné rodinné příslušníky (Desjardins a Rubenson, 2013, s. 262-280; Kilpi-Jakonen, Vonode Vilhena a Blossfeld, 2015, s. 529-546; Rubenson a Desjardins, 2009, s. 187-207).

Pracovní vytížení, nedostatek času a nízká dostupnost vzdělávacích kurzů související s oblastí jejich specializace byly vnímány jako tři hlavní faktory uváděné ve výzkumné studii Al-Majid a kolektivu (Al-Majid, 2011, s. 230-240).

Ve většině výzkumných studií autoři navazovali na práci Patricie Crossové z počátku osmdesátých let (In: Rabušicová a Rabušic, 2008, s. 98), která diferencovala tři typy motivačních bariér ve vzdělávání:

- 1) Situační bariéry – jsou chápány jako aktuální překážky ze strany jedince v oblasti socioekonomické a rodinné. Jedná se například o nedostatek času na vzdělávání či nedostatek finančních zdrojů.
- 2) Institucionální bariéry – jsou chápány jako překážky ze strany organizací, které vzdělávací program zřizují. Jedná se například o nedostatek informací o nabízeném programu vzdělávání, časová náročnost, nízká kvalita kurzu apod.
- 3) Dispoziční bariéry – též nazývané osobnostní bariéry, které jsou spojené s vlastním sebevědomím jedince, s věkem a energií ke studiu (Rabušicová a Rabušic, 2008, s. 98).

Kalenda a Kočvarová (2017) uvedli, že z řad výzkumných studií vyšly jako nejčastější motivační bariéry při celoživotním vzdělávání situační a institucionální bariéry. V každé studii je jako hlavní bariéra nedostatek času na další vzdělávání (Kalenda a Kočvarová, 2017, s. 3).

Kalenda a Kočvandová (2017) provedli v roce 2015 výzkumnou studii zabývající se bariérami ve vzdělávání dospělých, která navazuje na výzkumnou studii Rabušicové, Rabušice a Šedřové (2008) realizovanou v roce 2005. Pro tento účel autoři využili stejný výzkumný nástroj jako autoři v roce 2005, díky čemuž bylo možno srovnat výsledky z obou šetření. Respondentů bylo celkem 1038 ve věku 18-65 let a byli vybráni metodou náhodného

výběru. Sběr dat byl realizován pomocí strukturovaných pohovorů. Z výsledků studie vyplynulo, že v současné době v České republice dominují ve vzdělávání dospělých všechny tři typy motivačních bariér. Klíčový rozdíl byl pozorován v nárůstu bariér institucionálních, které respondenti vnímali jako největší překážky dalšího vzdělávání. U situačních bariér došlo pouze k mírnému nárůstu, a to zejména u nedostatku finančních zdrojů a celkového časového vytížení dospělých. U dispozičních bariér nebyla sledována žádná výrazná změna v porovnání s výsledky z roku 2005. Bohužel polovina dospělých v České republice uvedla, že v celoživotním vzdělávání nevidí smysl. Toto tvrzení zaujímalu jednu z prvních příček bariér celkově. Jednou z příčin může být fakt, že 91 % osob disponuje pracovní smlouvou na dobu neurčitou, díky čemuž se nebojí o svou pracovní pozici a neinvestují čas do svého dalšího vzdělávání (Rabušicová, Rabušic a Šed'ová, 2008, s. 97-112; Kalenda a Kočvarová, 2017, s. 3).

2.4 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Praktické i všeobecné sestry hrají klíčovou roli při udržování kroku s nejnovějším vývojem v péči o pacienty a s měnícími se ošetrovatelskými postupy. Rostoucí požadavky vyžadují podporované, strukturované a účinné zlepšování trvalého profesního rozvoje sester. Maňhalová (2018) poukazuje na výsledky studie, ze které vyplývá, že vzdělání sester má vliv na zdravotní stav pacientů (Maňhalová, 2018, s. 36). V současné době je nezbytný celoživotní proces aktivní účasti sester na vzdělávacích aktivitách, které pomáhají rozvíjet a udržovat jejich prohlubující se kompetence, zdokonalovat jejich profesionální praxi a podporovat dosažení jejich kariérních cílů. Důležitost sester zlepšovat své znalosti a postupy v jejich náročném pracovním prostředí s cílem poskytovat pacientům efektivní a kompetentní péči vedla k tomu, že je celoživotní vzdělávání pro sestry dané zákonem, a tudíž povinné (Fern a Sze, 2016, s. 4-13).

Vysoce profesionální, efektivní a kvalitní vzdělávání je nezbytné pro poskytování bezpečné a kvalitní péče. Sestra ve vedoucí pozici by měla povzbuzovat ostatní sestry, aby se neustále učily bez ohledu na jejich věk. Jen to může vést k vysoce kvalitní péči o pacienty. Avšak studie realizovaná Vévodou a kol. (2018), která srovnávala postavení dalšího vzdělávání na žebříčku osobních a pracovních hodnot všeobecných sester pracujících v nemocnicích v České republice poukazovala na dlouhodobý pokles v preferenci dalšího vzdělávání. Možnost dalšího vzdělávání obsadila v roce 2006 8. místo (z 16) na škále osobních preferencí, v roce 2011 10. místo a v roce 2016 12. místo. Výsledky výzkumné studie ukazovaly

dlouhodobou tendenci k poklesu osobních preferencí ohledně dalšího vzdělávání (Vévoda a kol., 2018, s. 24-31). Adamczyk (2015) ve své teoretické studii uvedl, že v současné době není cílem celoživotního vzdělávání sester rozvíjet pouze jejich znalosti, ale též udržet jejich profesionální růst a pozici na pracovišti. Celoživotní vzdělávání by mělo podporovat udržení ošetrovatelských profesionálů na jejich pozici ve zdravotnictví, protože v případě jejich odchodu mimo zdravotnictví dochází ke ztrátě společenských a finančních investic. Ve zdravotnictví následně nastává nedostatek kvalifikovaných sester, které dokáží poskytovat adekvátní péči stárnoucí populaci se stále se zvyšujícím počtem chronických onemocnění (Adamczyk, 2015, s. 91-101). Beňadiková (2013) v závěru své studie také uvádí, že: „*pouze systematické, celoživotní vzdělávání může zajistit odbornou úroveň sester a s ní spojenou hrdost na sestorskou profesi*“ (Beňadiková, 2013, s. 28).

2.4.1 Definice a význam celoživotního vzdělávání

Jak bylo již zmíněno v úvodu diplomové práce, zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních definuje celoživotní vzdělávání jako: „*průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky v zájmu zachování bezpečného a účinného výkonu příslušného povolání*“ (Zákon č. 96/2004 Sb., díl 2, § 53).

Do roku 2004 celoživotní vzdělávání pro sestry nebylo povinné. Existoval jakýsi předpoklad, že sestry navštěvovaly různé kurzy a semináře pořádané nemocnicí, získávaly informace z odborných časopisů, např. Sestra, Florence apod. Četnost návštěv vzdělávacích akcí však záležela na sestrách samotných, na jejich iniciativě a snaze rozvíjet svoji osobnost. V roce 2004 Česká republika vstoupila do Evropské unie, došlo k přijetí zákona 96/2004 Sb., a celoživotní vzdělávání se tak stalo povinné s nutností dokládání osvědčení o účasti na vzdělávacích akcích (Černá-Šípková, 2007, s. 17).

Celoživotní vzdělávání lze v současné době chápat jako reakci na rychlý vývoj ve zdravotnictví, na měnící se potřeby společnosti a na nové informace, které vychází z výzkumných činností. Dalším důvodem celoživotního vzdělávání je potřeba vyšší vzdělanosti populace, politické změny, rozvoj technologií, různé společenské trendy, změny v obsahu práce, v kompetencích zaměstnanců, ale i touha po získání nových informací, rozvoji osobnosti, potřeba zdokonalovat svoje znalosti, schopnosti a dovednosti. Potřeba vzdělávat se je v dnešní rychlé a uspěchané době klíčová ve všech oborech lidské činnosti, nikoliv pouze

ve zdravotnictví. Avšak pro všechny zdravotnické pracovníky i jiné odborné pracovníky je celoživotní vzdělávání povinné. Uskutečňují je akreditovaná zařízení, poskytovatelé zdravotnických služeb a jiné fyzické či právnické osoby (Plevová a kol., 2018, s. 148; Merhautová, 2006, s. 12; Zákon č. 96/2004 Sb., díl 2, § 54).

Davisová, Taylorová a Reyesová (2014) ve své třífázové delfské studii uvedly, že k důležitým momentům celoživotního vzdělávání patří kritické přehodnocování svých vlastních dovedností, znalostí a otevřenost novým myšlenkám a perspektivám. Nově získané poznatky však musí být začleněny do praxe (Davisová, Taylorová a Reyesová, 2014, s. 441).

Významem celoživotního vzdělávání je na prvním místě poskytování bezpečné a komplexní péče pacientům, která je v souladu s nejnovějšími vědeckými poznatky. Dále vede k aktivní zaměstnanosti a k uplatnění se na trhu práce. Jedná o předpoklad, který vede k trvalému rozvíjení osobnosti, a to jak ve vzdělávání formálním, neformálním i informálním. Zormanová (2017) ve své publikaci uvedla, že cílem celoživotního vzdělávání je dosažení potřebné kvalifikace a kompetencí v profesní dráze kdykoliv během života jedince (Zormanová, 2017, s. 56). V teoretické studii, kterou provedli Tachtsoglou a kolektiv (2020), se poukazovalo na fakt, že ačkoliv celoživotní vzdělávání není novým pojmem, v některých zdravotnických profesích není dobře chápáno. To může být způsobeno tím, že státy a země na celém světě mají různé zákony o celoživotním vzdělávání (Tachtsoglou a kolektiv, 2020, s. 9).

2.4.2 Formy celoživotního vzdělávání

Zákon č. 96/2004 Sb., díl 2, § 54 vymezuje formy celoživotního vzdělávání: a) specializační vzdělávání, b) certifikované kurzy, c) inovační kurzy, d) odborné stáže, e) účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích, f) publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost, vypracování standardu nebo nového postupu, g) e-learningový kurz, h) samostatné studium odborné literatury (Zákon č. 96/2004 Sb., díl 2, § 54). Dle tohoto zákona se za celoživotní vzdělávání považuje i studium navazujících studijních programů, kterými se rozumí akreditovaný doktorský studijní obor, akreditovaný magisterský nebo akreditovaný bakalářský studijní obor. Do celoživotního vzdělávání lze též zařadit i studium na vyšší odborné škole, avšak studijní obor musí úzce souviset s odborností příslušného zdravotního pracovníka a musí být absolvován po předchozím získání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání (Zákon č. 96/2004 Sb., díl 2, § 54).

Specializační vzdělávání, certifikované kurzy, inovační kurzy a odborné stáže uskutečňují akreditovaná zařízení. Ostatní formy celoživotního vzdělávání mohou zabezpečovat poskytovatelé zdravotních služeb nebo jiné fyzické či právnické osoby. O účasti v jednotlivých formách celoživotního vzdělávání je pořadatel povinen vydat potvrzení a vést evidenci účastníků pro případnou žádost ministerstva o poskytnutí údajů z této evidence (Zákon č. 96/2004 Sb., díl 2, § 54).

a) Specializační vzdělávání

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 31/2010 Sb. vymezuje jednotlivé obory specializačního vzdělávání pro všeobecné sestry: a) intenzivní péče, b) perioperační péče, c) intenzivní péče v pediatrii, d) ošetrovatelská péče v interních oborech, e) ošetrovatelská péče v chirurgických oborech, f) ošetrovatelská péče v psychiatrii, g) perfuziologie, h) transfuzní služba, i) domácí péče a hospicová péče, j) ošetrovatelská péče v geriatrii, k) ošetrovatelská péče v onkologii a hematologii, l) hojení ran (Nařízení vlády č. 31/2010 Sb.).

Specializačním vzděláváním získává zdravotnický pracovník specializovanou způsobilost k výkonu specializovaných činností příslušného zdravotnického povolání. Tato nově nabitá způsobilost navazuje na již předem získanou odbornou způsobilost k vykonávání zdravotnického povolání, která je klíčovým vstupním požadavkem na jedince. Dále musí být předem jasně definované požadavky na věcné a technické vybavení a personální zabezpečení specializačního vzdělávání. Studium specializačního vzdělávání je složeno z modulů, které lze definovat jako komplexní části vzdělávacího programu s určitým počtem kreditů. Specializační vzdělávání má předem stanovenou délku trvání, členění, rozsah, obsah, délku povinné praxe v oboru, typ pracoviště, na kterém praxe probíhá, požadavky na teoretické znalosti a praktické dovednosti a činnosti, které zdravotnický pracovník musí absolvovat a ovládat. Specializační vzdělávání nemá pevně stanovenou délku, realizuje jej akreditované zařízení a je ukončeno atestační zkouškou (Plevová, 2018, s. 148; Zákon č. 96/2004 Sb., díl 3, § 55-60).

b) Certifikované kurzy

Absolvováním certifikovaného kurzu získávají zdravotničtí pracovníci zvláštní odbornou způsobilost pro úzce vymezené zdravotnické činnosti. Díky tomu dochází k prohloubení již získané odborné nebo specializované způsobilosti, kterou certifikovaným kurzem nelze nahradit. Certifikované kurzy realizují akreditovaná zařízení a jejich seznam je pro veřejnost uveden na webových stránkách ministerstva zdravotnictví. Vzdělávací program

předem stanoví délku vzdělávání, rozsah, obsah učiva, délku povinné praxe a požadavky na teoretické znalosti a praktické dovednosti, které musí účastník certifikovaného kurzu absolvovat. Dále musí být předem jasně definované činnosti, ke kterým dostane účastník kurzu zvláštní odbornou způsobilost. Po splnění všech požadavků a úspěšném ukončení certifikovaného kurzu získá jedinec certifikát (Zákon č. 96/2004 Sb., díl 4, § 61-64).

c) Inovační kurzy

Inovační kurzy slouží pro obnovení znalostí, dovedností a činností, které jsou součástí odborné způsobilosti a již jsou v kompetencích zdravotnického pracovníka. Z důvodu rychlých změn ve zdravotnictví a výzkumné činnosti je potřeba tyto informace aktualizovat. Cílem inovačních kurzů je seznámení zdravotnických pracovníků s novými metodami a postupy v daném oboru (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2).

d) Odborné stáže

Odbornou stáží se rozumí vykonávání odborné praxe v akreditovaném zařízení, kterou si má zdravotnický pracovník prohloubit znalosti a dovednosti na jiném místě, než je skutečné místo výkonu jeho povolání. Pracuje pod odborným dohledem zdravotnického pracovníka, který je způsobilý k výkonu povolání bez odborného dohledu (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2).

e) Účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích

Účast na výše uvedených vzdělávacích akcích je podle zákona též zařazena do forem celoživotního vzdělávání. Program vzdělávací akce se musí týkat výkonu příslušného zdravotnického povolání nelékařského zdravotnického pracovníka. Časová náročnost vzdělávacích akcí je definovaná ve vyhlášce č. 423/2004 Sb. Tyto vzdělávací akce nemusí realizovat pouze akreditované zařízení, ale i zdravotnické lůžkové zařízení nebo zařízení, kterému vydalo souhlasné stanovisko profesní sdružení (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2).

f) Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost, vypracování standardu nebo nového postupu

Publikační činností se rozumí publikování odborného materiálu, který se týká výkonu příslušného zdravotnického povolání. Tento materiál může být publikovaný v periodických publikacích, v podobě odborné monografie, učebnice, skripta, odborného výkladového slovníku, abstrakta v mezinárodním časopisu nebo v podobě učební pomůcky (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2). Pedagogickou činností se rozumí účast na výuce v rámci teoretického

nebo praktického vzdělávání. Tato činnost může být aplikována ve specializačním vzdělávání, na certifikovaném nebo inovačním kurzu, na školící akci, semináři, při vedení odborné stáže nebo při vyučování odborných předmětů ve studijním odboru (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2). Vědecko-výzkumnou činností se rozumí účast ve výzkumných projektech a výzkumných záměrech, pokud se tematicky týká oboru činnosti nelékařského zdravotnického pracovníka (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2). Jednou z forem celoživotního vzdělávání je i vypracování nového standardu nebo nového postupu, jehož použití při poskytování zdravotní péče bylo schváleno ministerstvem nebo jiným ústředním orgánem státní správy (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2).

g) E-learningový kurz

E-learning lze přeložit jako elektronické vzdělávání, při kterém dochází k využití informačních a komunikačních technologií. Výhodou je časová nezávislost, individuální studium bez závislosti na vyučujícím, dostupnost výukového materiálu, snadné vyhledávání pomocí klíčových slov, výuka v souvislostech, trénování kritického myšlení na základě logických úkolů a okamžitá zpětná vazba. Klíčovým faktorem pro užití e-learningu je počítačová gramotnost, PC a přístup k internetu. Jedná se o formu vzdělávací akce nebo inovačního kurzu, která je ukončena závěrečným testem a jejíž program se týká výkonu příslušného nelékařského zdravotnického povolání. E-learningový kurz realizuje akreditované zařízení nebo zařízení, kterému vydalo souhlasné stanovisko profesní sdružení. V dnešní uspěchané a hektické době je e-learningový kurz velice výhodnou formou vzdělávání, jelikož tak dochází k rozvíjení aktivního přístupu ke studiu, k samostatnosti zdravotnických pracovníků a k rozvíjení jejich myšlení. Důležitý je i faktor času a nižších finančních nákladů (Vyhláška č. 423/2004 Sb., § 2; Gerlichová a Poliaková, 2018, s. 175).

h) Samostatné studium odborné literatury

Jedná se o nejdostupnější formu celoživotního vzdělávání, která záleží na iniciativě každého jedince a snaze rozvíjet svoji osobnost. Můžeme sem zařadit studium odborných textů souvisejících s výkonem povolání dané profese, studium vědeckých textů a odborných periodik.

3 VÝZKUMNÁ ČÁST

Výzkumná část diplomové práce byla zaměřena na zjištění subjektivní intenzity faktorů, které působí na motivaci praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání. Ve spolupráci s doc. PhDr. Janou Marečkovou, Ph.D. byl sestaven formulář ke sběru dat vlastní konstrukce, který byl po podepsání žádosti o udělení souhlasu se sběrem dat vrchními sestrami rozdán v tištěné podobě praktickým a všeobecným sestram na ortopedicko-traumatologické klinice, chirurgické klinice a klinice anesteziologie a resuscitace (KAR) ve Fakultní nemocnici Královské Vinohrady. Po sběru dat následovalo statistické zpracování dat ve spolupráci s Mgr. Martinou Kovalovou, Ph.D. Data byla zpracována do tabulek, grafů a poté byly vytvořeny textové popisky. Sledovány byly statisticky významné rozdíly mezi skupinami A a B, tj. mezi praktickými a všeobecnými sestrami, ale také statisticky významné rozdíly v rámci jednotlivých skupin. V diskusi výzkumné části diplomové práce je předkládáno srovnání výsledků s již publikovanými studiemi na podobné téma.

Hlavní cíl zkoumání

Cílem studie bylo zjistit subjektivní intenzitu faktorů působících na motivaci zkoumaného souboru k celoživotnímu vzdělávání.

Díličí cíle byly zaměřeny na identifikaci subjektivní intenzity:

1. prvků zevní motivace,
2. prvků vnitřní motivace,
3. demotivačních faktorů,
4. preferencí forem celoživotního vzdělávání,
5. motivů k celoživotnímu vzdělávání.

3.1 METODIKA STUDIE

Design výzkumné studie

Byl uplatněn kvantitativní přístup ke zkoumání, konkrétně se jedná o observační analytický průřezový design výzkumné studie. V monografii Jany Marečkové, Jitky Klugarové a kolektivu (2015) jsou kvantitativní studie rozděleny na experimentální a observační. V prezentované výzkumné studii byla využita observační studie, protože zkoumanému souboru

nebyla přiřazena žádná vnější intervence (expozice), ale docházelo pouze k pozorování. Z observačních studií byla využita analytická průřezová studie, jelikož u zkoumaného souboru došlo ke sběru a ke zjištění charakteristiky proměnných v jednom čase a bylo využito dotazníkové metody pro sběr dat (Marečková, Klugarová a kol., 2015, s. 39–41). V kapitole Diskuse jsou uvedeny limitace v provedení této studie.

Zkoumaný soubor

S četností 105 osob byl složen ze dvou skupin respondentů, které byly vytvořeny záměrným výběrem na podkladě níže uvedených **zařazujících charakteristik**.

Skupina A - praktické sestry: 15 respondentů

- které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání praktická sestra podle zákona 96/2004 Sb. (Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, § 21b)
- působící ve Fakultní nemocnici Královské Vinohrady na standardních odděleních (ortopedie, chirurgie) i na jednotkách intenzivní péče (RES, ARO)
- bez požadavku na pohlaví a věkovou kategorii
- souhlas s vyplněním dotazníku, podepsání informovaného souhlasu

Skupina B - všeobecné sestry: 90 respondentů

- které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání všeobecná sestra podle zákona 96/2004 Sb. (Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, § 5)
- působící ve Fakultní nemocnici Královské Vinohrady na standardních odděleních (ortopedie, chirurgie) i na jednotkách intenzivní péče (RES, ARO)
- bez požadavku na pohlaví a věkovou kategorii
- souhlas s vyplněním dotazníku, podepsání informovaného souhlasu

Z výše uvedených zařazujících charakteristik lze vyvodit, že tzv. výrazným znakem (rysem), kterým se mezi sebou obě skupiny lišily, byla míra dosaženého vzdělání, tj. zda se jedná o praktické či všeobecné sestry s ohledem na přijetí zákona 96/2004 Sb.

Uplatněná výzkumná metoda a nástroj ke sběru dat

Pro výzkumnou část diplomové práce byla využita metoda dotazování, kterou lze definovat jako písemné kladení otázek a následnou analýzu písemně získaných odpovědí. Samotný nástroj ke sběru dat, tj. dotazník či formulář ke sběru dat, je popisován jako předem

připravený soubor pečlivě promyšlených otázek, které jsou záměrně uspořádány. Respondenti odpovídají vždy pouze písemně. Výhodou metody dotazování je získání velkého počtu dat v krátkém čase a anonymita respondentů (Chráška, 2016, s. 158).

Pro účely diplomové práce byl využit formulář ke sběru dat vlastní konstrukce, který je blíže popsán v následujícím textu a nachází se v přílohách diplomové práce (*Příloha č. 1*).

Popis a tvorba nástroje ke sběru dat

Formulář ke sběru dat se skládal ze 2 částí. První část formuláře obsahovala 5 okruhů/domén, každý s několika položkami. U každé položky respondenti uvedli na sedmibodové Likertově škále míru jejich souladu s tvrzením - 1 znamenalo nejméně a 7 nejvíce. Sedmibodová stupnice byla zvolena pro větší citlivost získaných dat.

První oblast formuláře ke sběru dat byla vytvořena za účelem získání informací o zevních motivačních faktorech. Respondenti zde hodnotili míru jejich souladu s položkami zaměstnavatel, úspěšní kolegové, rodina, platové ohodnocení a růst kompetencí.

Tabulka č. 1: Zevní motivace

<i>K celoživotnímu vzdělávání mne motivuje: 1 - nejméně, 7 -nejvíce</i>							
a) zaměstnavatel	1	2	3	4	5	6	7
b) úspěšní kolegové	1	2	3	4	5	6	7
c) rodina	1	2	3	4	5	6	7
d) platové ohodnocení	1	2	3	4	5	6	7
e) růst kompetencí	1	2	3	4	5	6	7

Druhá oblast formuláře ke sběru dat byla vytvořena za účelem získání informací o vnitřních motivačních faktorech. Respondenti zde hodnotili míru jejich souladu s položkami potřeba vzdělání, osobní rozvoj, zájem o obor, profesní růst a získání vyššího stupně vzdělání.

Tabulka č. 2: Vnitřní motivace

<i>K celoživotnímu vzdělávání mne motivuje: 1 - nejméně, 7 -nejvíce</i>							
a) potřeba vzdělání	1	2	3	4	5	6	7
b) osobní rozvoj	1	2	3	4	5	6	7
c) zájem o obor	1	2	3	4	5	6	7
d) profesní růst	1	2	3	4	5	6	7
e) získání vyššího stupně vzdělání	1	2	3	4	5	6	7

Třetí oblast formuláře ke sběru dat byla vytvořena za účelem získání informací o demotivačních faktorech. Respondenti zde hodnotili míru jejich souladu s položkami

nedostatek času, nízké platové ohodnocení, pracovní povinnosti, partner a rodina, náklady spojené se vzděláváním, špatná informovanost o pořádaných akcích a nedostatečná podpora zaměstnavatele.

Tabulka č. 3: Demotivační faktory

Od celoživotního vzdělávání mne odrazuje: 1 - nejméně, 7 -nejvíce							
a) nedostatek času	1	2	3	4	5	6	7
b) nízké platové ohodnocení	1	2	3	4	5	6	7
c) pracovní povinnosti	1	2	3	4	5	6	7
d) partner a rodina	1	2	3	4	5	6	7
e) náklady spojené se vzděláváním	1	2	3	4	5	6	7
f) špatná informovanost o pořádaných akcích	1	2	3	4	5	6	7
g) nedostatečná podpora zaměstnavatele	1	2	3	4	5	6	7

Čtvrtá oblast formuláře ke sběru dat byla vytvořena za účelem získání informací o preferenci formy celoživotního vzdělávání. Respondenti zde hodnotili míru jejich souladu s položkami specializační vzdělávání, certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže, školicí akce, konference, kongresy, sympozia, publikační, pedagogická, výzkumná činnost e-learningový kurz, samostatné studium odborné literatury a studium navazujících studijních programů.

Tabulka č. 4: Preference formy celoživotního vzdělávání

Jakou formu celoživotního vzdělávání preferuji: 1 - nejméně, 7 -nejvíce							
a) specializační vzdělávání	1	2	3	4	5	6	7
b) certifikované kurzy	1	2	3	4	5	6	7
c) inovační kurzy	1	2	3	4	5	6	7
d) odborné stáže	1	2	3	4	5	6	7
e) školicí akce, konference, kongresy, sympozia	1	2	3	4	5	6	7
f) publikační, pedagogická, výzkumná činnost	1	2	3	4	5	6	7
g) e-learningový kurz	1	2	3	4	5	6	7
h) samostatné studium odborné literatury	1	2	3	4	5	6	7
i) studium navazujících studijních programů	1	2	3	4	5	6	7

Pátá oblast formuláře ke sběru dat byla vytvořena za účelem získání informací o motivech k celoživotnímu vzdělávání. Respondenti zde hodnotili míru jejich souladu

s položkami finanční dostupnost, časová dostupnost, dopravní dostupnost, úroveň kvality a aktuálnost tématu.

Tabulka č. 5: *Motivy k celoživotnímu vzdělávání*

Při výběru typu celoživotního vzdělávání preferuji: 1 - nejméně, 7 - nejvíce							
a) finanční dostupnost	1	2	3	4	5	6	7
b) časovou dostupnost	1	2	3	4	5	6	7
c) dopravní dostupnost	1	2	3	4	5	6	7
d) úroveň, kvalitu	1	2	3	4	5	6	7
e) aktuálnost tématu	1	2	3	4	5	6	7

Po okruzích následovalo 10 uzavřených či polouzavřených otázek, které byly vytvořeny za účelem získání charakteristik souboru respondentů. Vždy byla možnost označení pouze jedné odpovědi, pokud u dané otázky nebylo uvedeno jinak.

V druhé části formuláře byla získávána data týkající se pohlaví a věku respondentů, jejich nejvyššího dosaženého vzdělání, délky praxe ve zdravotnictví, typu pracoviště, na kterém působí, dále jejich pracovní pozice, informace o četnosti navštěvování různých forem celoživotního vzdělávání a v poslední položce formuláře bylo zjišťováno, kdo jim poskytuje informace o možnostech vzdělávání.

Pro účely výzkumné části diplomové práce byla pro zařazení formulářů ke sběru dat do studie zvolena následující kritéria. Součástí formuláře byl informovaný souhlas, který musel být podepsaný každým respondentem, a ve formuláři musely být správně vyplněny všechny položky, které formulář obsahoval.

Ověření využitelnosti nástroje pro zkoumaný soubor

Pro účel ověření využitelnosti nástroje ke sběru dat byl připraven samostatný formulář vlastní konstrukce (*Příloha č. 2*). Před samotnou realizací výzkumné části diplomové práce bylo osloveno 7 respondentů, kteří byli zařazeni do pilotáže. Respondenti byli vybráni tak, aby pokryli co nejvíce položek z formuláře pro sběr dat, tzn. aby se jednalo o kombinaci praktických i všeobecných sester různého věku s různou délkou praxe ve zdravotnictví. Pilotáž probíhala na Ortopedicko-traumatologické klinice.

Pro realizaci pilotáže bylo zapotřebí vyplnit formulář ke sběru dat, jehož součástí je informovaný souhlas. Po vyplnění tohoto formuláře bylo klíčové vyplnění formuláře k ověření využitelnosti nástroje ke sběru dat, který zahrnoval následující položky:

- Kolik času Vám zabralo vyplnění dotazníku?
- Je pro Vás akceptovatelná délka dotazníku?

- Je pro Vás srozumitelná formulace otázek v dotazníku?
- Chybějí podle Vás v dotazníku nějaké podstatné otázky?
- Chybějí podle Vás v dotazníku některé důležité varianty u nabízených možností odpovědí?
- Rozumíte způsobu vyplňování připravených tabulek?
- Vyhovuje grafika připraveného formuláře Vaším potřebám?
- Máte-li konkrétní doporučení k úpravě dotazníku? Prosím, uveďte je.

Jednotlivé položky formuláře byly konstruovány s možnostmi odpovědí uzavřených, polouzavřených i otevřených. Výsledky provedené pilotáže jsou shrnuty v následující tabulce.

Tabulka č. 6: Výsledky pilotáže

POLOŽKY FORMULÁŘE	Počet odpovědí ANO	Počet odpovědí NE
Je pro Vás akceptovatelná délka dotazníku?	7	0
Je pro Vás srozumitelná formulace otázek v dotazníku?	7	0
Chybějí podle Vás v dotazníku nějaké podstatné otázky?	7	0
Chybějí podle Vás v dotazníku některé důležité varianty u nabízených možností odpovědí?	7	0
Rozumíte způsobu vyplňování připravených tabulek?	7	0
Vyhovuje grafika připraveného formuláře Vaším potřebám?	7	0

U každé z výše uvedených položek formuláře měli respondenti možnost i otevřené odpovědi, nikdo však této možnosti nevyužil. U položky týkající se potřebného času k vyplnění formuláře pro sběr dat byly dány pouze 4 uzavřené odpovědi. 3 respondenti uvedli, že vyplnění formuláře jim trvalo méně než 5 minut, další 3 respondenti uvedli možnost 5-10 minut, možnost 11-15 minut žádný z respondentů neuvedl a poslední možnost, kterou bylo více jak 15 minut, uvedl pouze 1 respondent. Délka formuláře pro sběr dat byla podle všech respondentů akceptovatelná.

Po realizaci a zhodnocení pilotáže nedošlo k žádným úpravám formuláře ke sběru dat, a tak byl nezměněný formulář použit pro účely výzkumné části diplomové práce. Respondenti, kteří se účastnili pilotáže, nebyli součástí následného sběru dat pro účely výzkumné části diplomové práce.

Po dokončení výzkumné studie si je autorka diplomové práce vědoma jisté limitace, která byla z její strany opomenuta. Na Klinice anesteziologie a resuscitace pracují zaměstnanci,

kteří mají vystudovaný obor Zdravotnický záchranář. Výzkumná část diplomové práce se týkala pouze praktických a všeobecných sester, tudíž formuláře ke sběru dat, které byly vyplněny od zdravotnických záchranářů, nemohly být ve výzkumné části diplomové práce použity. Autorka diplomové práce si je nyní vědoma toho, že pilotáž měla proběhnout na všech 3 klinikách, kde probíhal sběr dat, a nikoliv pouze na Ortopedicko-traumatologické klinice.

Organizace a lokace sběru dat

Sběr dat byl realizován v rozmezí od listopadu 2022 do ledna 2023. Po podepsání žádosti o sběr dat vrchními sestrami daných klinik byly formuláře pro sběr dat v tištěné podobě autorkou diplomové práce rozneseny na následující pracoviště:

- Ortopedicko-traumatologická klinika: Ortopedie 4. stanice, Ortopedie 3. stanice (traumatologie), Ortopedie 1. stanice (rekonstrukční ortopedie), Ortopedie JIP
- Chirurgická klinika: Chirurgie 1. stanice, Chirurgie 4. stanice, Chirurgie JIP
- Klinika anesteziologie a resuscitace: Resuscitační oddělení I., Resuscitační oddělení II., Pooperační jednotka PACU.

Výše zmíněné kliniky byly vybrány náhodným výběrem, avšak bylo přihlédnuto k jejich vysokému počtu zaměstnanců a kombinaci standardních lůžek, lůžek intenzivní péče i lůžek anesteziologických. Kontaktními osobami byly nejdříve vrchní sestry a následně staniční sestry jednotlivých oddělení, které již měly informaci o realizaci a distribuci formulářů pro sběr dat od vrchních sester. Distribuce formulářů pro sběr dat na jednotlivá pracoviště byla realizována autorkou diplomové práce. Na konci ledna 2023 byly formuláře pro sběr dat sesbírány ze všech pracovišť. Celkem bylo rozdáno 175 formulářů pro sběr dat na 3 klinikách ve Fakultní nemocnici Královské Vinohrady. Návratnost vyplněných formulářů pro sběr dat byla příznivá. Na ortopedicko-traumatologickou kliniku bylo rozdáno celkem 50 formulářů pro sběr dat. Počet navrácených formulářů pro sběr dat byl 45, tj. 90 % návratnost. Pro neúplnost či špatné vyplnění byly vyřazeny 4 formuláře pro sběr dat. Reálně byla data získána od 41 respondentů. Tato vysoká návratnost byla zcela jistě dána tím, že se jedná o místo pracoviště autorky diplomové práce. Na chirurgickou kliniku bylo rozdáno celkem 50 formulářů pro sběr dat. Počet navrácených formulářů pro sběr dat byl 34, tj. 68 % návratnost. Pro neúplnost či špatné vyplnění bylo vyřazeno 7 formulářů pro sběr dat. Reálně byla data získána od 27 respondentů. Na kliniku anesteziologie a resuscitace bylo rozdáno celkem 75 formulářů pro sběr dat. Počet navrácených formulářů pro sběr dat byl 46, tj. 61 % návratnost. Pro neúplnost či špatné vyplnění bylo vyřazeno 9 formulářů pro sběr dat. Reálně byla data získána od 37 respondentů.

Pro neúplnost, špatné vyplnění či zakroužkování více odpovědí u otázek, kde nebyla nabídnuta tato možnost, bylo vyřazeno z celkového počtu 125 navrácených formulářů celkem 20 formulářů. Vyřazeny byly i formuláře vyplněné zdravotnickými záchranáři. Celková četnost respondentů činí 105 osob, z toho 15 praktických sester a 90 všeobecných sester.

Tabulka č.7: Návratnost formuláře ke sběru dat

KLINIKA	Počet rozdaných formulářů	Počet navrácených formulářů	Návratnost [%]	Počet vyřazených formulářů	Reálně získaná data
Ortopedicko-traumatologická	50	45	90 %	4	41
Chirurgická	50	34	68 %	7	27
KAR	75	46	61 %	9	37

Etické parametry

Před uskutečněním studie ve Fakultní nemocnici Královské Vinohrady byly osloveny vrchní sestry daných klinik, které vyjádřily souhlas se studií podepsáním žádosti o udělení souhlasu se sběrem dat, která byla použita v diplomové práci. Tyto žádosti jsou zahrnuty v přílohách diplomové práce (*Příloha č. 3*). Každý z respondentů vyjádřil souhlas se zařazením se do studie podepsáním informovaného souhlasu (*Příloha č. 4*), který byl součástí formuláře pro sběr dat.

Postupy deskriptivního zpracování získaných dat

Výsledky správně vyplněných formulářů pro sběr dat byly přeneseny do programu Microsoft Excel v. 2017, ve kterém byla vytvořena souhrnná tabulka s jednotlivými odpověďmi všech respondentů. K základnímu popisu analyzovaného souboru byla využita popisná statistika v programu Microsoft Excel v. 2017 (absolutní a relativní počty, směrodatná odchylka, střední hodnota a minimální a maximální hodnota proměnných).

Formulace hypotéz ke statistickému testování

Pro účely výzkumné části diplomové práce byly stanoveny nulové i alternativní hypotézy. Nulovou hypotézu lze definovat jako domněnku, která tvrdí, že mezi zkoumanými proměnnými neexistuje žádný vztah. Nulové hypotézy musely být pro účely výzkumné části diplomové práce vytvořeny z toho důvodu, že statistickou hypotézu nelze ověřit samu o sobě,

nýbrž oproti jinému tvrzení, tj. oproti nulové hypotéze. Pokud při statistické analýze získaných dat dojde k situaci, že nulovou hypotézu lze odmítnout, přijímá se hypotéza alternativní. Alternativní hypotéza oproti hypotéze nulové předpokládá vztah mezi proměnnými (Chráška, 2016, s. 62).

Hypotéza č. 1

1H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

1H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

Hypotéza č. 2

2H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

2H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

Hypotéza č. 3

3H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

3H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

Hypotéza č. 4

4H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

4H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

Hypotéza č. 5

5H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

5H_A: Existuje signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

Metody statistického testování hypotéz

K ověření jednotlivých stanovených hypotéz a k porovnání výsledků mezi analyzovanými soubory byly použity statistické testy. Pro porovnání kvantitativních znaků byl použit Fisherův exaktní test, pro porovnání intervalových škál byl použit neparametrický Mann-Whitney test a parametrický Studentův t-test. Normalita dat byla ověřena pomocí Shapiro-Wilkova testu. Byla zvolena 5 % hladina významnosti. Analýza dat byla provedena ve statistickém programu Statistica v. 14.

3.2 VÝSLEDKY

Základní rozdělení respondentů v tomto souboru bylo provedeno v závislosti na pracovní pozici, a to v závislosti na pracovní pozici praktické sestry a všeobecné sestry. V analyzovaném souboru bylo celkem 105 osob, z toho 96 žen (91,4 %) a 9 mužů (8,6 %). V pozici praktické sestry pracoval pouze 1 muž, v pozici všeobecné sestry celkem 8 mužů. V porovnání mezi pohlavími v závislosti na rozdělení podle pracovní pozice nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl ($p = 0,857$), proto již v další analýze nebylo řešeno pohlaví respondentů, ale pouze pracovní pozice.

U praktických sester převládal věk v rozmezí 21-30 let (7 osob; 46,7 %) stejně jako u všeobecných sester (28 osob; 31,1 %). Ve stejném zastoupení byly u všeobecných sester také sestry ve věku 41-50 let. V porovnání rozložení věku praktických a všeobecných sester nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl ($p = 0,183$).

Nejčastěji měly všeobecné sestry vzdělání vysokoškolské bakalářské (36 osob; 40,0 %), poté následovalo vzdělání vysokoškolské magisterské (23 osob; 25,6 %) a vzdělání vyšší odborné s titulem DiS. (16 osob; 17,8 %). Nejméně bylo zastoupeno vzdělání středoškolské, a to pouze u 15 osob (16,7 %). Všechny praktické sestry měly vzdělání středoškolské, proto nebylo mezi analyzovanými skupinami vzdělání statisticky porovnáno.

Praktické sestry měly nejčastěji praxi ve zdravotnictví do 5 let (6 osob; 40 %). Naopak všeobecné sestry měly praxi ve zdravotnictví do 5 let pouze v 16 případech (17,8 %). Nejčastěji měly všeobecné sestry praxi 21 let a více (32 osob; 35,6 %). V rozložení sester v závislosti

na délce praxe byl zjištěn statisticky významný rozdíl ($p = 0,043$). Délku praxe 16 let a více neměla v souboru praktických sester žádná sestra. Statisticky významný rozdíl ($p < 0,001$) byl nalezen také v porovnání práce na oddělení mezi analyzovanými soubory. Na oddělení ARO/JIP pracovala pouze jedna praktická sestra (6,7 %), naopak všeobecných sester pracovalo na oddělení ARO/JIP celkem 60 (66,7 %).

Tabulka č. 8: Charakteristika souboru

	Praktická sestra		Všeobecná sestra		Celkem		p-hod
Pohlaví							
	N	%	N	%	N	%	
Žena	14	93,3 %	82	91,1 %	96	91,4 %	0,857*
Muž	1	6,7 %	8	8,9 %	9	8,6 %	
Věk							
do 20	1	6,7 %	0	0,0 %	1	1,0 %	0,183*
21-30	7	46,7 %	28	31,1 %	35	33,3 %	
31-40	5	33,3 %	26	28,9 %	31	29,5 %	
41-50	2	13,3 %	28	31,1 %	30	28,6 %	
51 let a více	0	0,0 %	8	8,9 %	8	7,6 %	
Vzdělání							
středoškolské	15	100,0 %	15	16,7 %	30	28,6 %	X
vyšší odborné, Dis.			16	17,8 %	16	15,2 %	
vysokoškolské, Bc.			36	40,0 %	36	34,3 %	
vysokoškolské, Mgr.			23	25,6 %	23	21,9 %	
Praxe ve zdravotnictví							
0-5 let	6	40,0 %	16	17,8 %	22	21,0 %	0,043*
6-10 let	5	33,3 %	20	22,2 %	25	23,8 %	
11-15 let	4	26,7 %	10	11,1 %	14	13,3 %	
16-20 let		0,0 %	12	13,3 %	12	11,4 %	
21 let a více		0,0 %	32	35,6 %	32	30,5 %	
Oddělení							
standardní oddělení	14	93,3 %	30	33,3 %	44	41,9 %	< 0,001*
ARO/JIP	1	6,7 %	60	66,7 %	61	58,1 %	

* Fisherův exaktní test (hladina významnosti 5 %)

Celkem 70 všeobecných sester (77,8 %) se zúčastnilo vzdělávací akce v rámci celoživotního vzdělávání i nad rámec svých povinností, u praktických sester se jednalo pouze o 9 sester (60 %). Nebyl prokázán statisticky významný rozdíl ($p = 0,126$) v účasti na vzdělávacích akcích v rámci celoživotního vzdělávání i nad rámec povinností mezi porovnávanými soubory. Taktéž nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl ($p = 0,278$) v porovnání frekvence akcí v rámci celoživotního vzdělávání mezi praktickými a všeobecnými

sestrami. Všeobecné i praktické sestry v porovnávaných souborech se nejčastěji zúčastňovaly akcí v rámci celoživotního vzdělávání 1–2krát za rok. Informace o vzdělávacích akcích získávaly praktické sestry i všeobecné sestry nejčastěji od vrchní nebo staniční sestry, a to ve více než 40 % případů. Rozdíl, který však nebyl statisticky významný ($p = 0,839$), byl mezi praktickými a všeobecnými sestrami u odpovědi, že nemají žádné informace. Žádné informace o vzdělávacích akcích neměly 3 praktické sestry, ale žádná všeobecná sestra. Nejčastěji navštěvovaly vzdělávací akce jak praktické, tak všeobecné sestry v době pracovního volna.

Tabulka č. 9: Charakteristika souboru – vzdělávací akce

	Praktická sestra (N = 15)		Všeobecná sestra (N = 90)		Celkem		p-hod
Zúčastnil/a jste se vzdělávací akce v rámci celoživotního vzdělávání i nad rámec Vašich povinností?							
	N	%	N	%	N	%	
Ano	6	40,0 %	20	22,2 %	26	24,8 %	0,126*
Ne	9	60,0 %	70	77,8 %	79	75,2 %	
Jak často se zúčastňujete akce v rámci celoživotního vzdělávání?							
Vůbec se nezúčastňuji	3	20,0 %	8	8,9 %	11	10,5 %	0,278*
1-2 x/rok	8	53,3 %	65	72,2 %	73	69,5 %	
3-4 x/rok	4	26,7 %	10	11,1 %	14	13,3 %	
více než 4 x/rok	0	0,0 %	7	7,8 %	7	6,7 %	
Kdy navštěvujete vzdělávací akce?							
v době volna	15		77		92		X°
v době dovolené	0		2		2		
ve dnech placeného volna	1		20		21		
Jak získáváte informace o vzdělávacích akcích?							
od vrchní, staniční sestry	6	40,0 %	41	45,6 %	47	44,8 %	0,839*
od lékaře	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	
od kolegyní	3	20,0 %	20	22,2 %	23	21,9 %	
zjišťuji si je sama	3	20,0 %	29	32,2 %	32	30,5 %	
nemám žádné informace	3	20,0 %	0	0,0 %	3	2,9 %	

* Fisherův exaktní test (hladina významnosti 5 %)

X° pro možnost více odpovědí v této otázce jsou zobrazeny pouze počty osob, které zodpověděly v dané kategorii

Výsledky ověřování jednotlivých hypotéz

Hypotéza č. 1

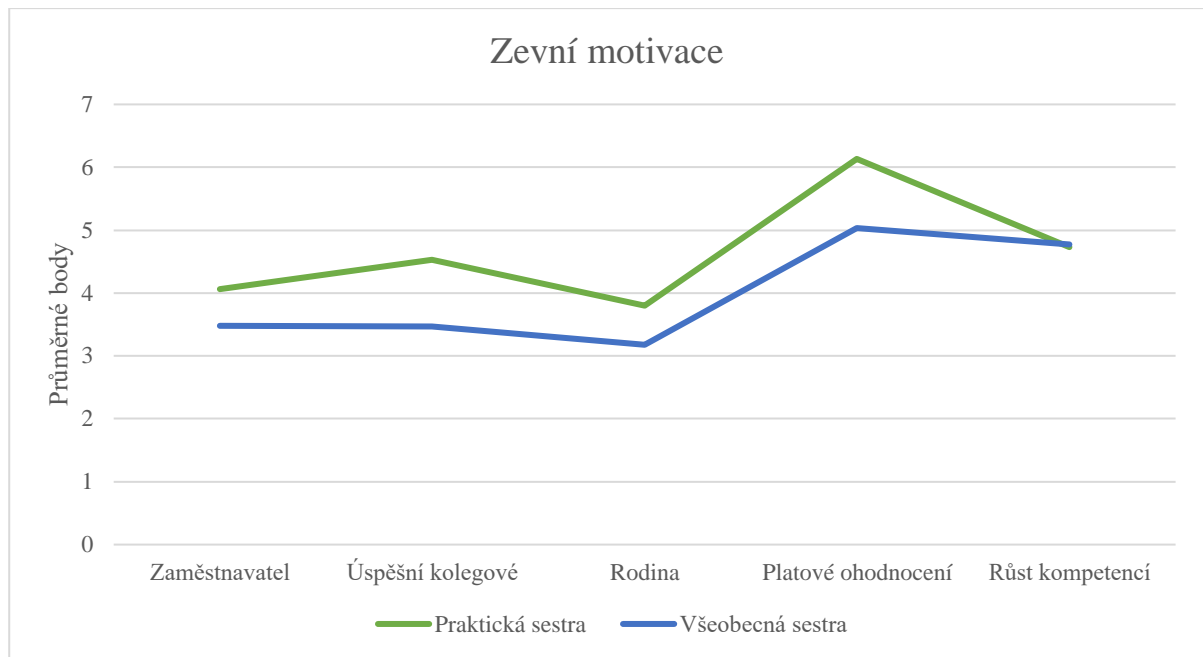
Nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester. Nulová hypotéza byla přijata.

Pro praktické sestry ve zkoumaném souboru bylo nejvíce motivující platového ohodnocení, kdy průměrná hodnota dosahovala hodnoty 6,13 (SD 1,187), stejně jako pro všeobecné sestry ve zkoumaném souboru, kdy platové ohodnocení dosahovalo průměrné hodnoty 5,03 (SD 2,096). Druhým nejvíce motivujícím faktorem pro celoživotní vzdělávání byl růst kompetencí, a to jak u praktických sester (průměrná hodnota 4,73; SD 1,831), tak u všeobecných sester (průměrná hodnota 4,78; SD 1,924). Nejméně motivujícím faktorem pro oba porovnávané soubory byla rodina. Průměrné skóre pro motivaci k celoživotnímu vzdělávání rodinou bylo u praktických sester 3,8 (SD 1,897) a u všeobecných sester 3,18 (SD 1,815). Průměrné skóre téměř všech prvků zevní motivace i průměrné celkové bodové skóre ze všech prvků zevní motivace bylo nižší u všeobecných sester oproti praktickým sestřím, vyjma prvku růst kompetencí, kde bylo průměrné skóre vyšší (pouze však o 0,05 bodu) u všeobecných sester oproti praktickým sestřím. Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků zevní motivace mezi praktickými a všeobecnými sestrami, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však nebyl zjištěn u žádného prvku zevní motivace. P-hodnota se pohybovala v rozmezí hodnot 0,066 až 0,834. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,055$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech prvků zevní motivace pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 10: Zevní motivace k CŽV dle pracovní pozice

	Praktická sestra (N = 15)				Všeobecná sestra (N = 90)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Zaměstnavatel	4,07	1,580	1	7	3,48	1,880	1	7	0,208**
Úspěšní kolegové	4,53	1,959	1	7	3,47	2,040	1	7	0,066**
Rodina	3,80	1,897	1	7	3,18	1,815	1	7	0,254**
Platové ohodnocení	6,13	1,187	4	7	5,03	2,096	1	7	0,091**
Růst kompetencí	4,73	1,831	1	7	4,78	1,924	1	7	0,834**
Celkové skóre	23,27	5,311	13	31	19,93	6,226	5	32	0,055**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 1: Zevní motivace k ČŽV dle pracovní pozice

Hypotéza č. 2

Nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester. Nulová hypotéza byla přijata.

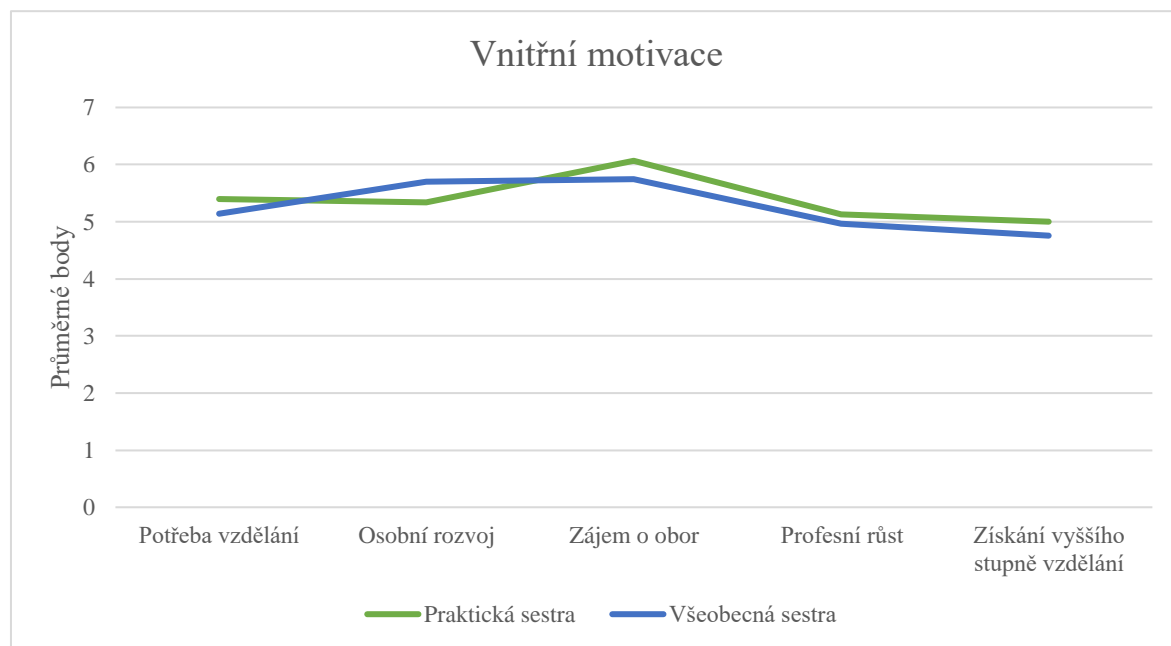
Pro praktické sestry ve zkoumaném souboru byl nejvíce motivujícím vnitřním faktorem zájem o obor (průměrná hodnota 6,07; SD 1,580) stejně jako pro všeobecné sestry ve zkoumaném souboru (průměrná hodnota 5,74; SD 1,312). Druhým nejvíce motivujícím vnitřním faktorem pro celoživotní vzdělávání byl u všeobecných sester osobní rozvoj, kdy byla průměrná hodnota velmi podobná zájmu o obor, a to 5,7 (SD 1,465). U praktických sester byla naopak druhým nejdůležitějším prvkem vnitřní motivace potřeba vzdělání (průměrná hodnota 5,4; SD 1,682). Nejméně motivujícím faktorem pro vnitřní motivaci k celoživotnímu vzdělávání bylo pro oba porovnávané soubory získání vyššího stupně vzdělání. U praktických sester byla průměrná hodnota získání vyššího stupně vzdělání pouze 5 (SD 2,000) a u všeobecných sester ještě nižší, a to 4,76 (SD 1,795). Více průměrných bodů u potřeby vzdělání, zájmu o obor, profesního růstu, získání vyššího stupně vzdělání a celkového skóre ze všech prvků vnitřní motivace měly praktické sestry oproti všeobecným sestřím. Naopak tomu bylo u osobního rozvoje, kde všeobecné sestry dosahovaly vyššího průměrného počtu bodů (5,7) oproti praktickým sestřím (5,33). Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků vnitřní motivace mezi praktickými a všeobecnými sestrami, který byl

hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však nebyl zjištěn u žádného prvku zevní motivace. P-hodnota se pohybovala v rozmezí hodnot 0,116 až 0,749. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,795$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech prvků vnitřní motivace pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 11: Vnitřní motivace k CŽV dle pracovní pozice

	Praktická sestra (N = 15)				Všeobecná sestra (N = 90)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Potřeba vzdělání	5,40	1,682	2	7	5,14	1,745	1	7	0,624**
Osobní rozvoj	5,33	1,952	1	7	5,70	1,465	1	7	0,660**
Zájem o obor	6,07	1,580	2	7	5,74	1,312	1	7	0,116**
Profesní růst	5,13	1,642	2	7	4,97	1,666	1	7	0,749**
Získání vyššího stupně vzdělání	5,00	2,000	2	7	4,76	1,795	1	7	0,516**
Celkové skóre	26,93	6,053	13	35	26,31	6,153	5	35	0,795**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylk



Graf č. 2: Vnitřní motivace k CŽV dle pracovní pozice

Hypotéza č. 3

Nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester. Nulová hypotéza byla přijata.

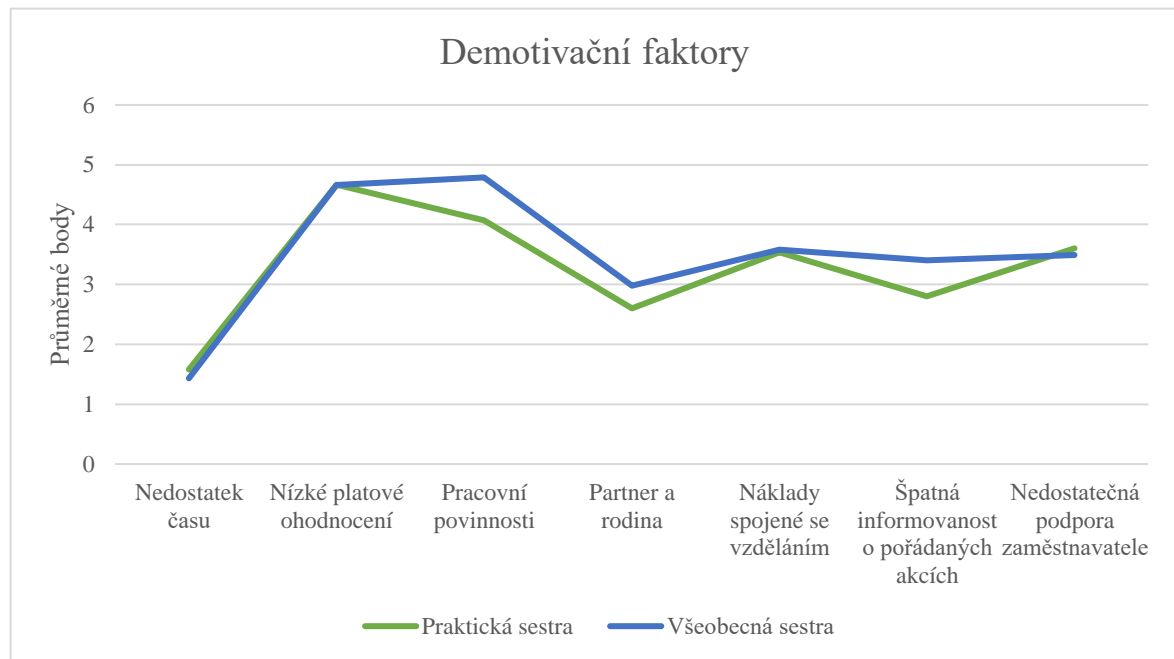
Nejvíce demotivujícím faktorem pro všeobecné sestry ve zkoumaném souboru byla pracovní povinnost, kdy průměrná hodnota dosahuje hodnoty 4,79 (SD 1,712). Nejvíce demotivujícím faktorem pro praktické sestry ve zkoumaném souboru bylo naopak nízké platové ohodnocení, kdy byla průměrná hodnota 4,67 bodů (SD 1,718). Dalšími demotivačními faktory v souboru praktických sester byly pracovní povinnost (průměrná hodnota 4,07; SD 2,154) a nedostatečná podpora zaměstnavatele (průměrná hodnota 3,6; SD 1,454). V souboru všeobecných sester byly dalšími demotivačními faktory nízké platové ohodnocení (průměrná hodnota 4,67; SD 1,848) a náklady spojené se vzděláním (průměrná hodnota 3,58; SD 1,669). Pro oba porovnávané soubory byl nejméně demotivujícím faktorem nedostatek času, a to u praktických sester v průměrné hodnotě 1,58 (SD 5,933) a u všeobecných sester v průměrné hodnotě 1,43 (SD 5,833). Průměrné celkové skóre demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání bylo u praktických sester 27,2 (SD 5,990) a u všeobecných sester 28,73 (SD 6,655). Průměrné skóre téměř všech prvků demotivačních faktorů i průměrné celkové bodové skóre ze všech prvků demotivačních faktorů bylo vyšší u všeobecných sester oproti praktickým sestřím, vyjma prvků nedostatek času, kde bylo průměrné skóre nižší o 0,15 bodů u všeobecných sester oproti praktickým sestřím a demotivujícího faktoru nedostatečná podpora zaměstnavatele, kde byla průměrná hodnota o 0,11 bodů vyšší u praktických sester oproti všeobecným sestřím. Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků demotivujících faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi praktickými a všeobecnými sestrami, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však nebyl zjištěn u žádného prvku zevní motivace. P-hodnota se pohybovala v rozmezí hodnot 0,267 až 0,992. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,405$), který byl vyhodnocen pomocí Studentova t-testu na hladině významnosti 5 % (Shapiro-Wilkovým testem zde byla potvrzena normalita dat) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech prvků demotivujících faktorů pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 12: Demotivační faktory k CŽV dle pracovní pozice

	Praktická sestra (N = 15)				Všeobecná sestra (N = 90)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Nedostatek času	1,58	5,933	1	7	1,43	5,833	1	7	0,726**
Nízké platové ohodnocení	4,67	1,718	1	7	4,67	1,848	1	7	0,992**
Pracovní povinnosti	4,07	2,154	1	7	4,79	1,712	1	7	0,276**
Partner a rodina	2,60	1,454	1	5	2,98	1,830	1	7	0,522**
Náklady spojené se vzděláním	3,53	1,846	1	7	3,58	1,669	1	7	0,873**
Špatná informovanost o pořádaných akcích	2,80	1,474	1	5	3,40	1,734	1	7	0,267**
Nedostatečná podpora zaměstnavatele	3,60	1,454	1	7	3,49	1,769	1	7	0,818**
Celkové skóre	27,20	5,990	20	42	28,73	6,655	9	49	0,405***

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. -maximum, SD - směrodatná odchylka

*** Studentův t-test (hladina významnosti 5 %)



Graf č. 3: Demotivační faktory k CŽV dle pracovní pozice

Hypotéza č. 4

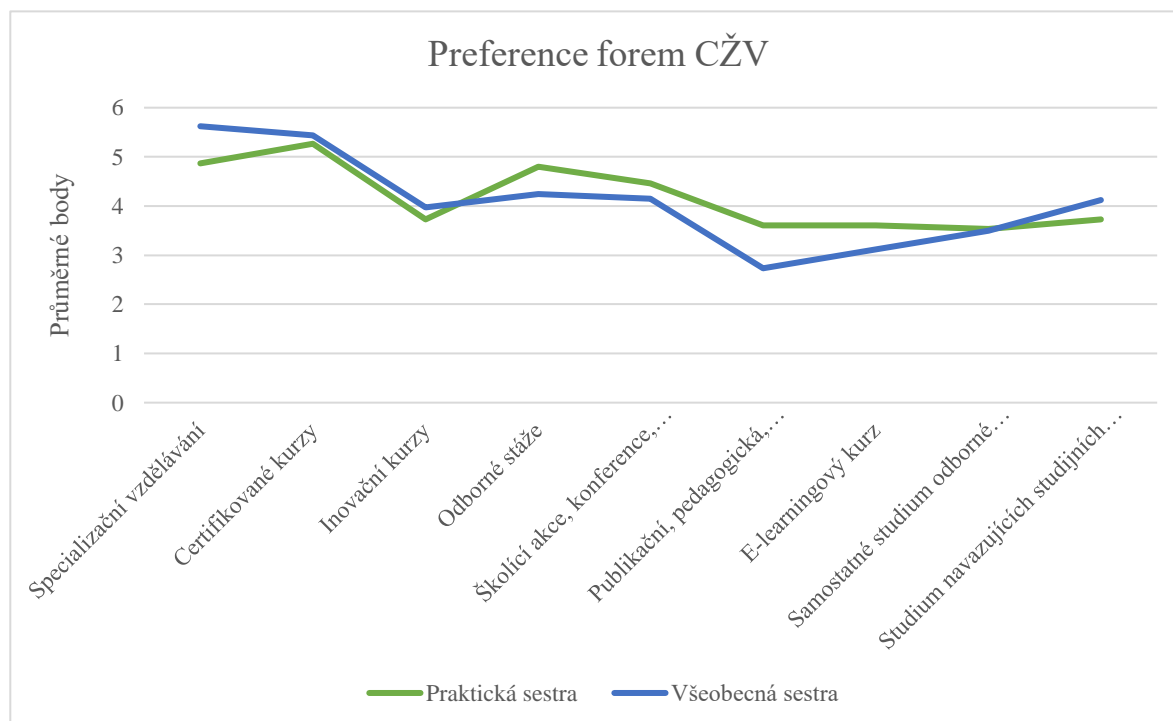
Nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester. Nulová hypotéza byla přijata.

Všeobecné sestry ve zkoumaném souboru nejvíce preferovaly jako formu celoživotního vzdělávání specializační vzdělávání, kdy byl průměrný počet bodů 5,62 (SD 1,680), druhou nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly u všeobecných sester certifikované kurzy (průměrná hodnota 5,43; SD 1,573) a třetí nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly odborné stáže, kdy byla průměrná hodnota 4,24 (SD 1,78). Tyto 3 preference celoživotního vzdělávání byly také nejvíce preferovanými formami celoživotního vzdělávání u zkoumaného souboru praktických sester, kdy nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly certifikované kurzy (průměrná hodnota 5,27; SD 1,438), druhou nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání bylo specializační vzdělávání (průměrná hodnota 4,87; SD 1,885) a třetí nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly odborné stáže (průměrná hodnota 4,8; SD 1,424). Nejméně preferovanou formou celoživotního vzdělávání u všeobecných sester byla publikační, pedagogická a výzkumná činnost (průměrná hodnota 2,73; SD 1,661) a u praktických sester samostatné studium odborné literatury (průměrná hodnota 3,53; SD 1,995). Průměrné celkové skóre všech prvků pro preferenci forem celoživotního vzdělávání bylo u praktických sester mnohem vyšší (průměrná hodnota 37,6; SD 7,059) oproti všeobecným sestřím, kdy bylo průměrné celkové skóre preference forem celoživotního vzdělávání 28,12 bodů (SD 5,190). U všeobecných sester byla vyšší hodnota preferencí forem celoživotního vzdělávání oproti praktickým sestřím u specializačního vzdělávání, certifikovaných kurzů, inovačních kurzů a studia navazujících studijních programů. Naopak vyšší hodnoty dosahovaly praktické sestry oproti všeobecným sestřím v preferencích odborných stáží, školících akcích, konferencích, kongresech, sympoziích, v publikační, pedagogické, výzkumné činnosti, v e-learningových kurzech a v samostatném studiu odborné literatury. Statisticky významný rozdíl v porovnání preference forem celoživotního vzdělávání mezi praktickými a všeobecnými sestrami, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však nebyl zjištěn u žádné formy celoživotního vzdělávání. P-hodnota se pohybovala v rozmezí hodnot 0,054 až 0,952. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,904$), nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech preferencí forem pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 13: Preference forem CŽV dle pracovní pozice

	Praktická sestra (N = 15)				Všeobecná sestra (N = 90)			
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.
Specializační vzdělávání	4,87	1,885	1	7	5,62	1,680	1	7
Certifikované kurzy	5,27	1,438	3	7	5,43	1,573	1	7
Inovační kurzy	3,73	1,163	2	6	3,98	1,593	1	7
Odborné stáže	4,80	1,424	3	7	4,24	1,782	1	7
Školící akce, konference, kongresy, sympozia	4,47	1,727	2	7	4,14	1,796	1	7
Publikační, pedagogická, výzkumná činnost	3,60	1,724	2	7	2,73	1,661	1	7
E-learningový kurz	3,60	1,805	1	7	3,12	1,982	1	7
Samostatné studium odborné literatury	3,53	1,995	1	7	3,50	1,996	1	7
Studium navazujících studijních programů	3,73	1,870	1	7	4,12	1,895	1	7
Celkové skóre	37,60	7,059	27	50	28,12	5,190	9	55

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 4: Preference forem CŽV dle pracovní pozice

Hypotéza č. 5

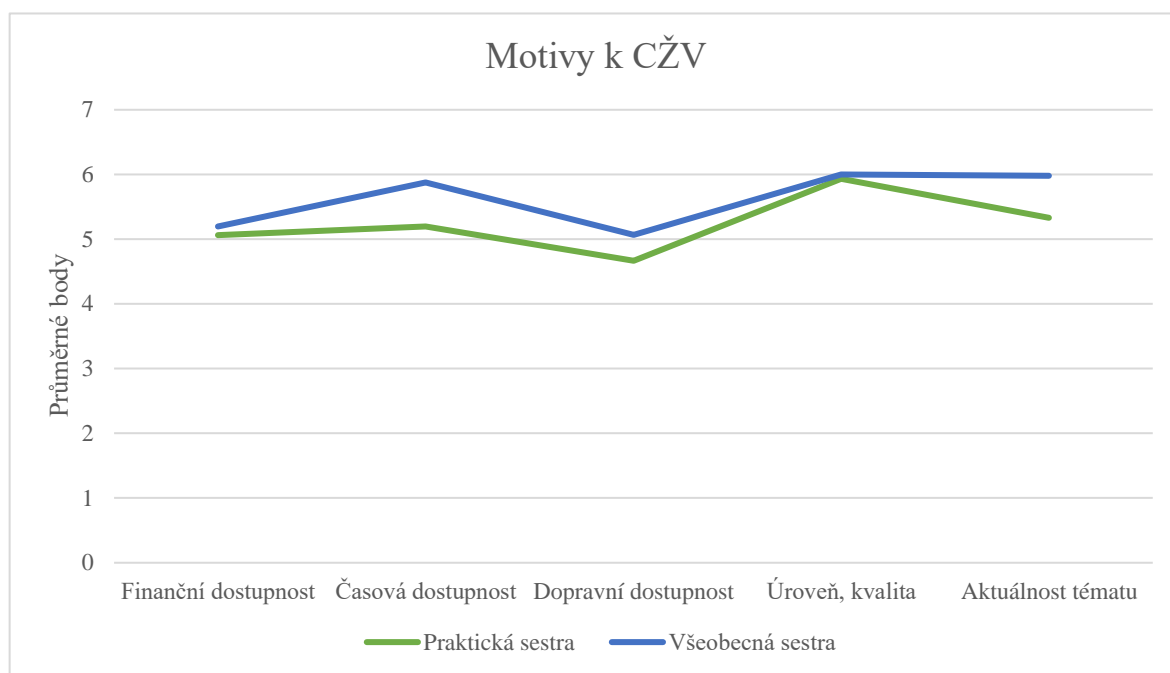
Nebyl zjištěn signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester. Nulová hypotéza byla přijata.

Praktické sestry ve zkoumaném souboru v motivech k celoživotnímu vzdělávání nejvíce preferovaly úroveň a kvalitu (průměrná hodnota 5,93; SD 1,438) stejně jako zkoumaný soubor všeobecných sester, kdy byla průměrná hodnota 6,00 (SD 1,357). Praktické sestry dále v motivech k celoživotnímu vzdělávání preferovaly aktuálnost tématu (průměrná hodnota 5,33; SD 1,759) a časovou dostupnost (průměrná hodnota 5,20; SD 2,111). Všeobecné sestry preferovaly jako druhou nejdůležitější aktuálnost tématu (průměrná hodnota 5,98; SD 1,390) a stejně jako praktické sestry byla třetí nejčastější preferencí časová dostupnost (průměrná hodnota 5,88; SD 1,270). Nejméně v motivech k celoživotnímu vzdělávání preferovaly jak praktické, tak všeobecné sestry dopravní dostupnost. Průměrná hodnota pro dopravní dostupnost u praktických sester byla 4,67 (SD 1,988) a u všeobecných sester 5,07 (SD 1,701). Vyšší hodnoty dosahovaly ve všech motivech k celoživotnímu vzdělávání všeobecné sestry oproti praktickým sestřím. Celkové skóre pro motivy k celoživotnímu vzdělávání bylo téměř totožné pro oba soubory. Praktické sestry měly průměrné skóre 26,2 (SD 6,483) a všeobecné sestry měly průměrné celkové skóre (průměrná hodnota 26,31; SD 6,153) vyšší jen o hodnotu 0,11 oproti všeobecným sestřím. Statisticky významný rozdíl v porovnání motivů k celoživotnímu vzdělávání mezi praktickými a všeobecnými sestrami, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však nebyl zjištěn u žádného motivu k celoživotnímu vzdělávání. P-hodnota se pohybovala v rozmezí hodnot 0,156 až 0,897. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,222$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech motivů k celoživotnímu vzdělávání.

Tabulka č. 14: Motivy k CŽV dle pracovní pozice

	Praktická sestra (N = 15)				Všeobecná sestra (N = 90)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Finanční dostupnost	5,07	1,831	1	7	5,20	1,574	1	7	0,849**
Časová dostupnost	5,20	2,111	1	7	5,88	1,270	1	7	0,418**
Dopravní dostupnost	4,67	1,988	1	7	5,07	1,701	1	7	0,497**
Úroveň, kvalita	5,93	1,438	3	7	6,00	1,357	1	7	0,897**
Aktuálnost tématu	5,33	1,759	2	7	5,98	1,390	1	7	0,156**
Celkové skóre	26,20	6,483	14	35	26,31	6,153	5	35	0,222**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD – směrodatná odchylka



Graf č. 5: Motivy k CŽV dle pracovní pozice

Vzhledem k tomu, že při testování hypotéz č. 1-5 nebyl zjištěn žádný signifikantní rozdíl mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester, byla diplomová práce rozšířena o následující dílčí cíle, hypotézy a na ně navazující analýzu dat. Dílčí cíle a hypotézy č. 6-10 byly zaměřeny na zjištění signifikantních rozdílů mezi souborem sester do 30 let a souborem sester starších 31 let. Dílčí cíle a hypotézy č. 11-15 byly zaměřeny na zjištění signifikantních rozdílů mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a souborem sester s délkou praxe nad 11 let.

Dílčí cíle u souboru sester do 30 let a souboru sester starších 31 let byly zaměřeny na identifikaci subjektivní intenzity: prvků zevní motivace, prvků vnitřní motivace, demotivačních faktorů, preferencí forem celoživotního vzdělávání a motivů k celoživotnímu vzdělávání.

Dílčí cíle u souboru sester s délkou praxe do 10 let a souboru sester s délkou praxe nad 11 let byly zaměřeny na identifikaci subjektivní intenzity: prvků zevní motivace, prvků vnitřní motivace, demotivačních faktorů, preferencí forem celoživotního vzdělávání a motivů k celoživotnímu vzdělávání.

Hypotézy č. 6-15

Hypotéza č. 6

6H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

6H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

Hypotéza č. 7

7H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

7H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

Hypotéza č. 8

8H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

8H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

Hypotéza č. 9

9H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

9H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

Hypotéza č. 10

10H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

10H_A: Existuje signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let.

Hypotéza č. 11

11H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

11H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

Hypotéza č. 12

12H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

12H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

Hypotéza č. 13

13H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

13H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

Hypotéza č. 14

14H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

14H_A: Existuje signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

Hypotéza č. 15

15H₀: Neexistuje signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

15H_A: Existuje signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let.

Výsledky ověřování jednotlivých hypotéz

Hypotéza č. 6

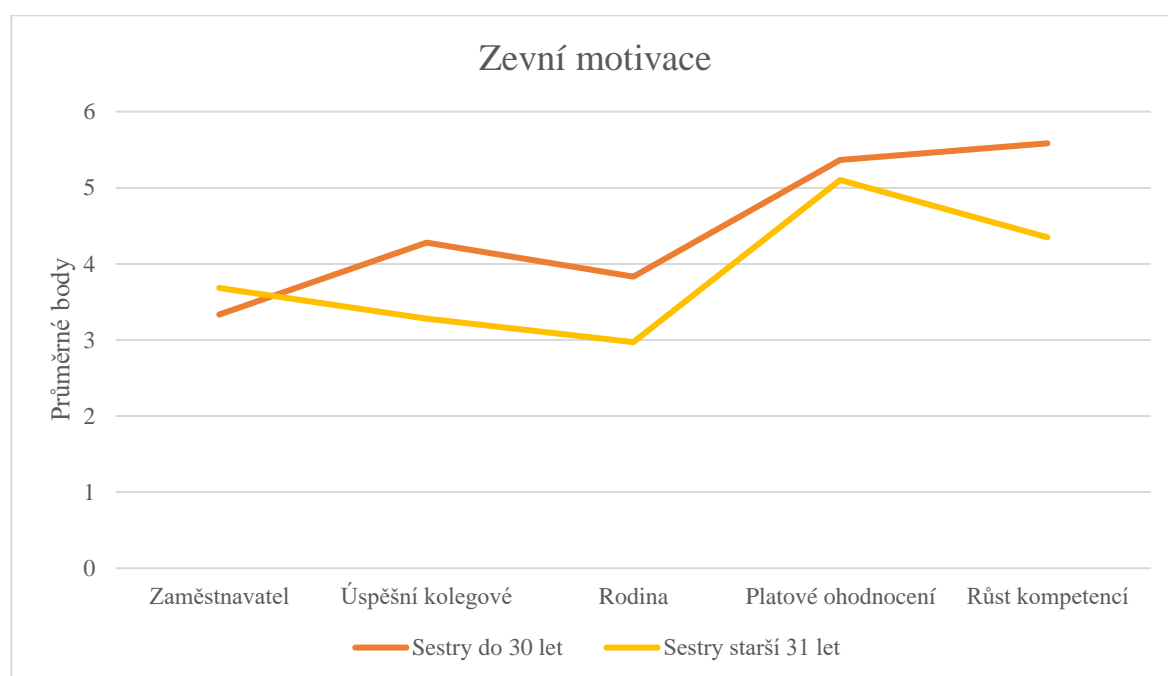
Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace (úspěšní kolegové, rodina, růst kompetencí a celkové skóre zevní motivace) mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let. Nulová hypotéza subjektivní intenzity zevní motivace k CŽV dle věku sester byla přijata u položek zaměstnavatel a platové ohodnocení. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity zevní motivace k CŽV dle věku sester byla přijata u položek úspěšní kolegové, rodina, růst kompetencí a pro celkové skóre zevní motivace.

Pro sestry do 30 let ve zkoumaném souboru byl nejvíce motivující růst kompetencí, kdy průměrná hodnota dosahovala hodnoty 5,58 (SD 1,500). Naopak pro sestry starší 31 let ve zkoumaném souboru bylo nejvíce motivujícím zevním faktorem platové ohodnocení, které dosahovalo průměrné hodnoty 5,10 (SD 2,101). Druhým nejvíce motivujícím faktorem pro celoživotní vzdělávání bylo pro sestry do 30 let platové ohodnocení, kdy byla průměrná hodnota 5,36 (SD 1,885) a pro sestry starší 31 let růst kompetencí (průměrná hodnota 4,35; SD 1,962). Nejméně motivující faktorem pro sestry do 30 let byl zaměstnavatel (průměrná hodnota 3,33; SD 1,740) a pro sestry starší 31 let rodina (průměrná hodnota 2,97; SD 1,697). Průměrné skóre téměř všech prvků zevní motivace i průměrné celkové bodové skóre ze všech prvků zevní motivace bylo nižší u sester starších 31 let oproti sestrám do 30 let, vyjma prvku zaměstnavatel, kde bylo průměrné skóre nižší (3,33) u sester do 30 let oproti sestrám starších 31 let (3,68). Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků zevní motivace mezi sestrami do věku 30 let (včetně) a starších než 31 let, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však byl zjištěn u 3 prvků zevní motivace. Statisticky významně více byli motivující pro sestry do 30 let úspěšní kolegové ($p = 0,023$), rodina ($p = 0,026$) a růst kompetencí ($p = 0,002$) oproti sestrám starším 31 let. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,028$) byl zjištěn i v celkovém skóre součtu všech prvků zevní motivace pro celoživotní vzdělávání, kde většího průměrného skóre dosahují sestry mladší 30 let, oproti sestrám starším 31 let.

Tabulka č. 15: Zevní motivace k CŽV dle věku sester

	Sestry do 30 let (N = 36)				Sestry starší 31 let (N = 69)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Zaměstnavatel	3,33	1,740	1	7	3,68	1,898	1	7	0,424**
Úspěšní kolegové	4,28	2,212	1	7	3,28	1,893	1	7	0,023**
Rodina	3,83	1,964	1	7	2,97	1,697	1	7	0,026**
Platové ohodnocení	5,36	1,885	1	7	5,10	2,101	1	7	0,638**
Růst kompetencí	5,58	1,500	1	7	4,35	1,962	1	7	0,002**
Celkové skóre	22,39	5,577	8	32	19,38	6,283	5	31	0,028**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 6: Zevní motivace k CŽV dle věku sester

Hypotéza č. 7

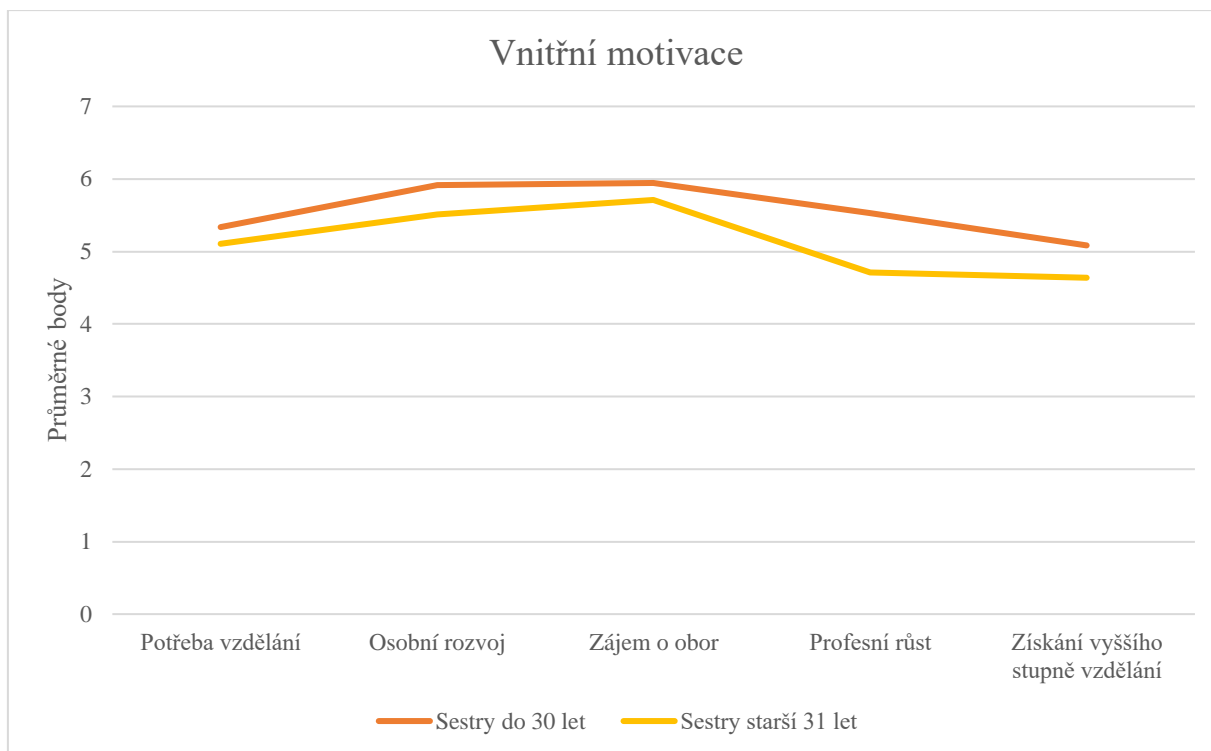
Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let, ale pouze u profesního růstu. Nulová hypotéza subjektivní intenzity vnitřní motivace k CŽV dle věku sester byla přijata u položek potřeba vzdělání, osobní rozvoj, zájem o obor, získání vyššího stupně vzdělání a pro celkové skóre vnitřní motivace. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity vnitřní motivace k CŽV dle věku sester byla přijata pouze u položky profesního růstu.

Pro sestry do 30 let ve zkoumaném souboru byl nejvíce motivujícím vnitřním faktorem zájem o obor (průměrná hodnota 5,94; SD 1,264) stejně jako pro zkoumaný soubor sester nad 31 let (průměrná hodnota 5,71; SD 1,394). Druhým nejvíce motivujícím vnitřním faktorem pro celoživotní vzdělávání byl u mladších sester osobní rozvoj, kdy byla průměrná hodnota velmi podobná zájmu o obor, a to 5,92 (SD 1,556), stejně jako u starších sester (průměrná hodnota 5,51; SD 1,521). Nejméně motivujícím faktorem pro vnitřní motivaci k celoživotnímu vzdělávání bylo pro oba porovnávané soubory získání vyššího stupně vzdělání. U sester do 30 let byla průměrná hodnota získání vyššího stupně vzdělání pouze 5,08 (SD 1,826) a u sester starších 31 let ještě nižší, a to 4,64 (SD 1,807). Více průměrných bodů ve všech prvcích vnitřní motivace i celkového skóre ze všech prvků vnitřní motivace měly mladší sestry oproti sestřím starším. Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků vnitřní motivace mezi sestrami dle věku, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), byl zjištěn pouze u prvku profesní růst ($p = 0,024$). P-hodnota ostatních prvků vnitřní motivace nedosahovala statistické významnosti a pohybovala se v rozmezí hodnot 0,112 až 0,395. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,116$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech prvků vnitřní motivace pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 16: Vnitřní motivace k CŽV dle věku sester

	Sestry do 30 let (N = 36)				Sestry starší 31 let (N = 69)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Potřeba vzdělání	5,33	1,927	1	7	5,10	1,628	1	7	0,254**
Osobní rozvoj	5,92	1,556	1	7	5,51	1,521	1	7	0,112**
Zájem o obor	5,94	1,264	2	7	5,71	1,394	1	7	0,395**
Profesní růst	5,53	1,362	2	7	4,71	1,733	1	7	0,024**
Získání vyššího stupně vzdělání	5,08	1,826	1	7	4,64	1,807	1	7	0,211**
Celkové skóre	27,81	5,236	13	35	25,67	6,439	5	35	0,116**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 7: Vnitřní motivace k CŽV dle věku sester

Hypotéza č. 8

Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let u prvků partner a rodina a nákladů spojených se vzděláním. Nulová hypotéza subjektivní intenzity demotivačních faktorů k CŽV dle věku sester byla přijata u položek nedostatku času, nízkého platového ohodnocení, pracovních povinností, špatné informovanosti o pořádaných akcích, nedostatečné podpory zaměstnavatele a celkového skóre demotivačních faktorů. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity demotivačních faktorů k CŽV dle věku sester byla přijata pouze u položek partner a rodina a nákladů spojených se vzděláním.

Nejvíce demotivujícím faktorem pro sestry do 30 let ve zkoumaném souboru byl nedostatek času, kdy průměrná hodnota dosahovala hodnoty 5,81 (SD 1,527), stejně jako pro zkoumaný soubor sester starších 31 let (průměrná hodnota 5,87; SD 1,413). Dalšími demotivačními faktory v souboru mladších sester byly pracovní povinnost (průměrná hodnota 4,78; SD 1,958) a nízké platové ohodnocení (průměrná hodnota 4,69; SD 1,770). V souboru sester starších 31 let byly stejně jako u mladších sester dalšími demotivačními faktory nízké platové ohodnocení (průměrná hodnota 4,65; SD 1,862) a pracovní povinnost (průměrná hodnota 4,64; SD 1,706). Pro oba porovnávané soubory byl nejméně demotivujícím faktorem

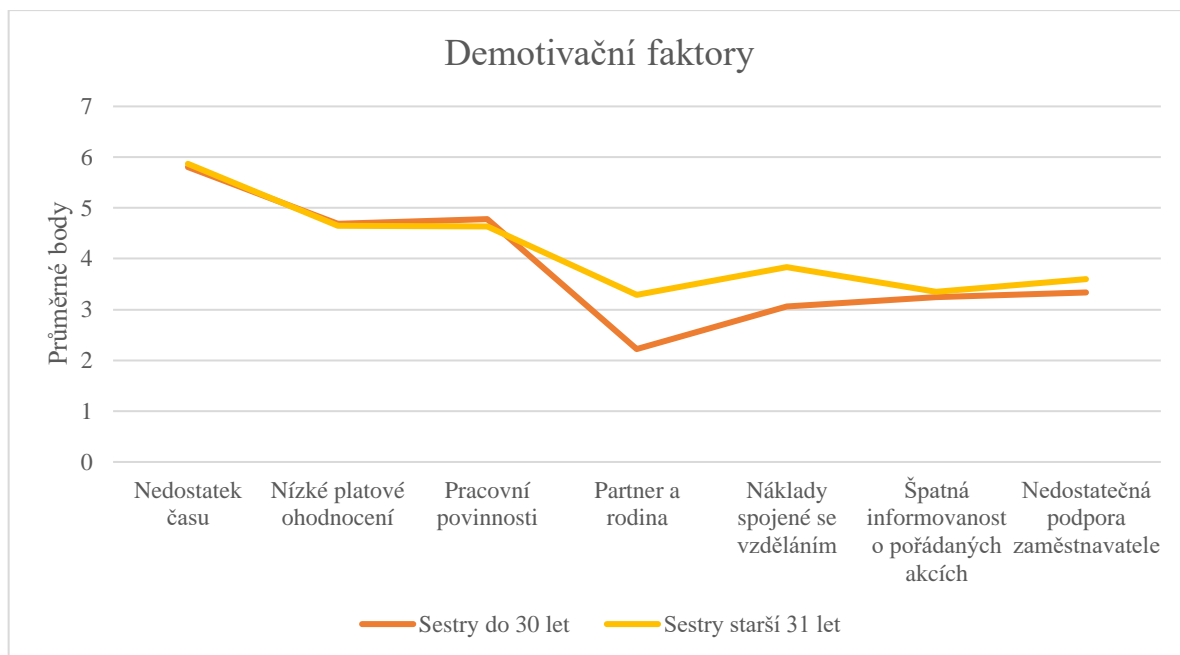
partner a rodina, a to u mladších sester v průměrné hodnotě 2,22 (SD 1,623) a u starších sester v průměrné hodnotě 3,29 (SD 1,758). Průměrné celkové skóre demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání byl u mladších sester 27,14 (SD 6,184) a u starších sester 29,23 (SD 6,678). Průměrné skóre téměř všech prvků demotivačních faktorů i průměrné celkové bodové skóre ze všech prvků demotivačních faktorů byl vyšší u starších sester 31 let oproti sestrám do 30 let, vyjma prvku nízké platové ohodnocení, kdy bylo průměrné skóre nižší o 0,04 bodů u starších sester oproti mladším sestrám. Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků demotivujících faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi mladšími a staršími sestrami, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však byl zjištěn pouze u prvků náklady spojené se vzděláním ($p = 0,020$) a partner a rodin ($p = 0,003$). P-hodnota ostatních prvků demotivačních faktorů se pohybovala v rozmezí hodnot 0,447 až $> 0,999$ a nenabývaly tudíž statisticky významných hodnot. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,121$), který byl vyhodnocen pomocí Studentova t-testu na hladině významnosti 5 % (Shapiro-Wilkovým testem zde byla potvrzena normalita dat) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech prvků demotivujících faktorů pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 17: Demotivační faktory k CŽV dle věku sester

	Sestry do 30 let (N = 36)				Sestry starší 31 let (N = 69)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Nedostatek času	5,81	1,527	1	7	5,87	1,413	1	7	> 0,999**
Nízké platové ohodnocení	4,69	1,770	1	7	4,65	1,862	1	7	0,920**
Pracovní povinnosti	4,78	1,958	1	7	4,64	1,706	1	7	0,490**
Partner a rodina	2,22	1,623	1	7	3,29	1,758	1	7	0,003**
Náklady spojené se vzděláním	3,06	1,672	1	7	3,84	1,642	1	7	0,020**
Špatná informovanost o pořádaných akcích	3,25	1,628	1	7	3,35	1,756	1	7	0,865**
Nedostatečná podpora zaměstnavatele	3,33	1,656	1	7	3,59	1,760	1	7	0,447**
Celkové skóre	27,14	6,184	9	39	29,23	6,678	13	49	0,121** *

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD – směr. odchylka

*** Studentův t-test (hladina významnosti 5 %)



Graf č. 8: Demotivační faktory k CŽV dle věku sester

Hypotéza č. 9

Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let, a to u prvků odborné stáže a studium navazujících studijních programů. Nulová hypotéza subjektivní intenzity pro preferenci forem CŽV dle věku sester byla přijata u položek specializačního vzdělávání, certifikovaných a inovačních kurzů, školicích akcí, konferencí, kongresů a symposií, publikační, pedagogické a výzkumné činnosti, e-learningových kurzů, samostatného studia odborné literatury a celkového skóre preference forem CŽV. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity pro preferenci forem CŽV dle věku sester byla přijata pouze u odborné stáže a studia navazujících studijních programů.

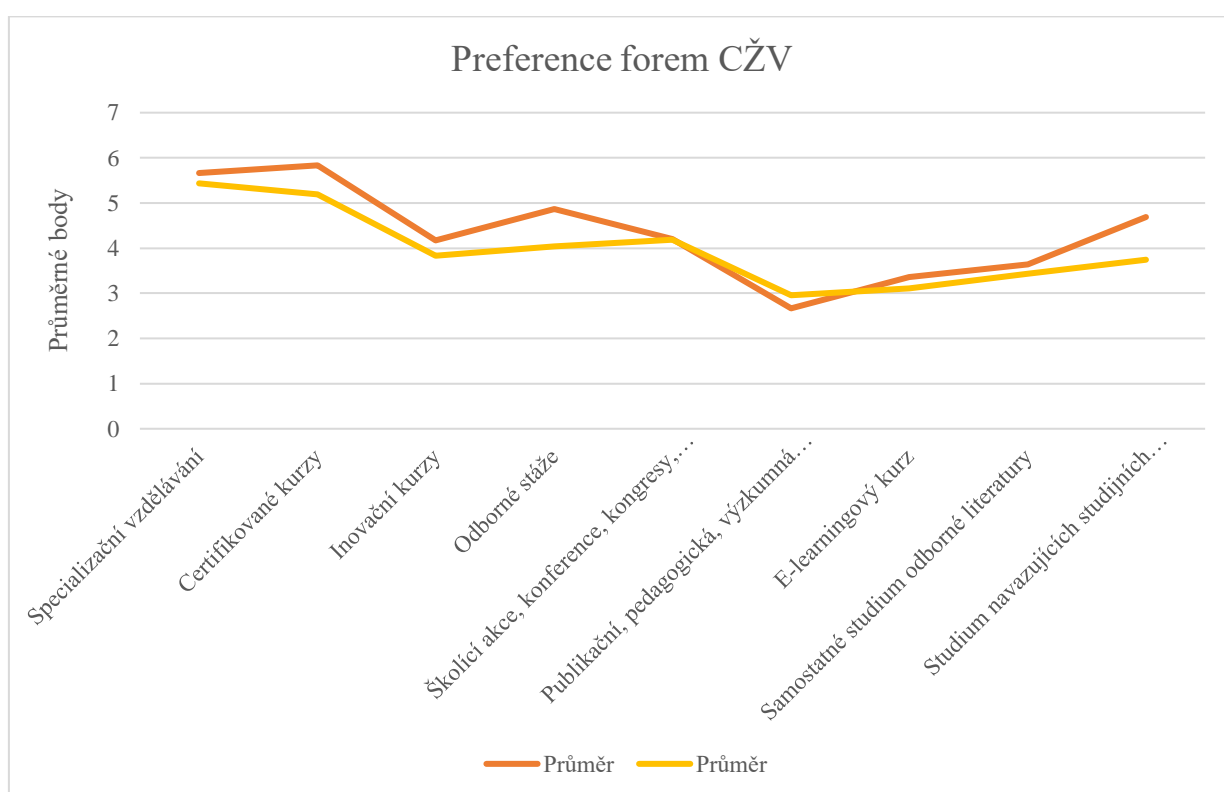
Sestry do 30 let ve zkoumaném souboru nejvíce preferovaly jako formu celoživotního vzdělávání certifikované kurzy, kdy byl průměrný počet bodů 5,83 (SD 1,082), druhou nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání bylo u mladších sester specializační vzdělávání (průměrná hodnota 5,67; SD 1,673). U starších sester ve zkoumaném souboru byly tyto dvě formy vzdělávání také nejpreferovanější, avšak v opačném pořadí. Více starší sestry preferovaly specializační vzdělávání (průměrná hodnota 5,43; SD 1,753) a až jako druhé v pořadí certifikované kurzy (průměrná hodnota 5,19; SD 1,709). Nejméně preferovanou formou

celoživotního vzdělávání u mladších sester byla publikační, pedagogická a výzkumná činnost (průměrná hodnota 2,67; SD 1,414) stejně jako u starších sester (průměrná hodnota 2,96; SD 1,818). Průměrné celkové skóre všech prvků pro preferenci forem celoživotního vzdělávání bylo u sester mladších vyšší (průměrná hodnota 39,08; SD 6,513) oproti sestrám starších 31 let, kdy bylo průměrné celkové skóre preference forem celoživotního vzdělávání 35,91 bodů (SD 9,262). U sester do 30 let byla vyšší hodnota preferencí forem celoživotního vzdělávání oproti starším sestrám téměř u všech forem celoživotního vzdělávání oproti sestrám starším. Pouze u publikační, pedagogické a výzkumné činnosti byl vyšší průměrný počet bodů u starších sester oproti mladším sestrám. Statisticky významný rozdíl v porovnání preference forem celoživotního vzdělávání mezi sestrami dle věku, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však byl zjištěn pouze u dvou forem celoživotního vzdělávání, a to u odborných stáží ($p = 0,029$) a studia navazujících studijních programů ($p = 0,017$). U obou těchto forem celoživotního vzdělávání dosahovaly vyšších průměrných hodnot mladší sestry oproti sestrám starším 31 let. P-hodnota u ostatních forem celoživotního vzdělávání, kde nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi porovnávanými skupinami, se pohybovala v rozmezí hodnot 0,126 až 0,976. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,168$), nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech preferencí forem pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 18: Preference forem CŽV dle věku sester

	Sestry do 30 let (N = 36)				Sestry starší 31 let (N = 69)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Specializační vzdělávání	5,67	1,673	1	7	5,43	1,753	1	7	0,555**
Certifikované kurzy	5,83	1,082	3	7	5,19	1,709	1	7	0,126**
Inovační kurzy	4,17	1,464	1	7	3,83	1,571	1	7	0,368**
Odborné stáže	4,86	1,624	1	7	4,04	1,744	1	7	0,029**
Školící akce, konference, kongresy, sympozia	4,19	1,786	1	7	4,19	1,793	1	7	0,976**
Publikační, pedagogická, výzkumná činnost	2,67	1,414	1	6	2,96	1,818	1	7	0,660**
E-learningový kurz	3,36	1,930	1	7	3,10	1,979	1	7	0,465**
Samostatné studium odborné literatury	3,64	2,002	1	7	3,43	1,989	1	7	0,617**
Studium navazujících studijních programů	4,69	1,925	1	7	3,74	1,796	1	7	0,017**
Celkové skóre	39,08	6,513	27	55	35,91	9,262	9	53	0,168**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 9: Preference forem CŽV dle věku sester

Hypotéza č. 10

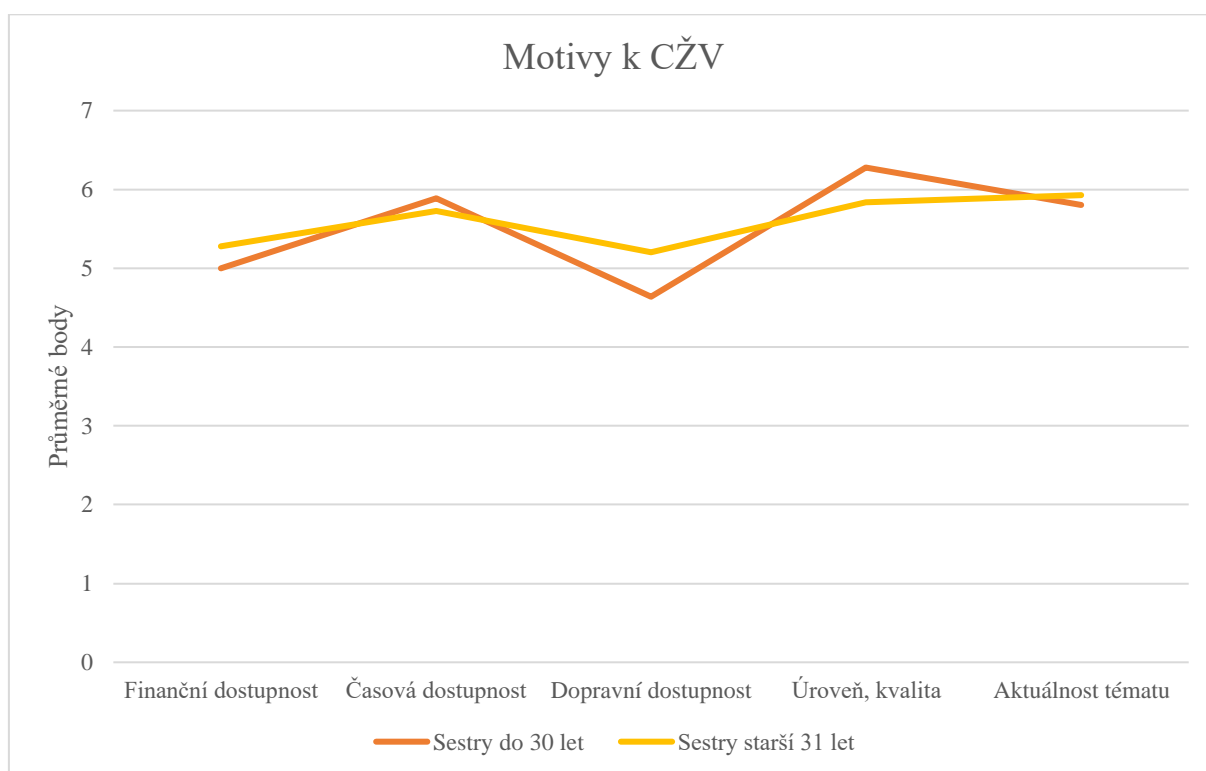
Nebyl zjištěn signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester do 30 let a sester starších 31 let. Nulová hypotéza byla přijata.

Sestry do 30 let ve zkoumaném souboru v motivech k celoživotnímu vzdělávání nejvíce preferovaly úroveň a kvalitu (průměrná hodnota 6,28; SD 1,003). Sestry starší 31 let ve zkoumaném souboru preferovaly nejvíce aktuálnost tématu, kdy byla průměrná hodnota 5,93 (SD 1,438). Starší sestry dále v motivech k celoživotnímu vzdělávání též preferovaly úroveň a kvalitu (průměrná hodnota 5,84; SD 1,501) a časovou dostupnost (průměrná hodnota 5,72; SD 1,454). Mladší sestry v motivech preferovaly jako druhou nejdůležitější časovou dostupnost (průměrná hodnota 5,89; SD 1,389) a třetí nejčastější preferencí byla u mladších sester aktuálnost tématu (průměrná hodnota 5,81; SD 1,508). Nejméně preferovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání jak mladší, tak starší sestry dopravní dostupnost. Průměrná hodnota pro dopravní dostupnost u mladších sester byla 4,64 (SD 1,743) a u starších sester 5,20 (SD 1,720). Vyšší hodnoty dosahovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání – finanční dostupnost, dopravní dostupnost a aktuálnost tématu starší sestry oproti mladším sestrám. Naopak vyšší hodnoty dosahovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání – časová dostupnost a úroveň a kvalita mladší sestry oproti sestrám starším 31 let. Celkové skóre pro motivy k celoživotnímu vzdělávání bylo pro obě porovnávané skupiny téměř totožné. Mladší sestry měly průměrné skóre 27,61 (SD 4,163) a starší sestry měly průměrné celkové skóre 27,97 (SD 5,970). Statisticky významný rozdíl v porovnání motivů k celoživotnímu vzdělávání mezi sestrami do 30 let a sestrami staršími 31 let, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však nebyl zjištěn u žádného z motivů k celoživotnímu vzdělávání. P-hodnota se pohybovala v rozmezí hodnot 0,078 až 0,667. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,238$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech motivů k celoživotnímu vzdělávání.

Tabulka č. 19: Motivy k CŽV dle věku sester

	Sestry do 30 let (N = 36)				Sestry starší 31 let (N = 69)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Finanční dostupnost	5,00	1,656	1	7	5,28	1,580	1	7	0,390**
Časová dostupnost	5,89	1,389	1	7	5,72	1,454	1	7	0,555**
Dopravní dostupnost	4,64	1,743	1	7	5,20	1,720	1	7	0,078**
Úroveň, kvalita	6,28	1,003	3	7	5,84	1,501	1	7	0,298**
Aktuálnost tématu	5,81	1,508	1	7	5,93	1,438	1	7	0,667**
Celkové skóre	27,61	4,163	14	35	27,97	5,970	5	35	0,238**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 10: Motivy k CŽV dle věku sester

Hypotéza č. 11

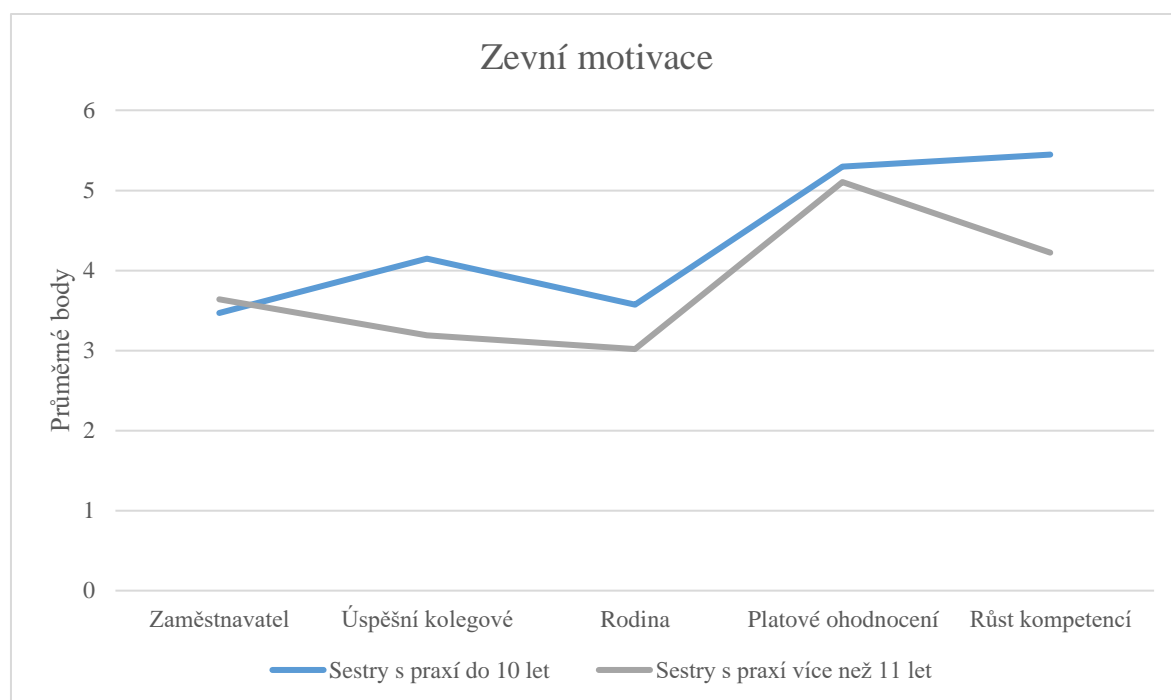
Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity zevní motivace (úspěšní kolegové, růst kompetencí a celkové skóre zevní motivace) mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let. Nulová hypotéza subjektivní intenzity zevní motivace k CŽV dle délky praxe sester byla přijata u položek zaměstnavatel, rodina a platové ohodnocení. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity zevní motivace k CŽV dle délky praxe sester byla přijata u položek úspěšní kolegové, růst kompetencí a pro celkové skóre zevní motivace.

Pro sestry ve zkoumaném souboru s délkou praxe do 10 let byl nejvíce motivující růst kompetencí, kdy průměrná hodnota dosahovala hodnoty 5,45 (SD 1,501). Naopak pro sestry ve zkoumaném souboru s délkou praxe více než 11 let bylo nejvíce motivujícím zevním faktorem platové ohodnocení, které dosahovalo průměrné hodnoty 5,10 (SD 2,158). Druhým nejvíce motivujícím zevním faktorem pro celoživotní vzdělávání bylo pro sestry s délkou praxe do 10 let platové ohodnocení, kdy byla průměrná hodnota 5,30 (SD 1,864) a pro sestry s délkou praxe více než 11 let růst kompetencí (průměrná hodnota 4,22; SD 2,027). Nejméně motivující faktorem pro sestry s praxí do 10 let byl zaměstnavatel (průměrná hodnota 3,47; SD 1,755) a pro sestry s délkou praxe více než 11 let rodina (průměrná hodnota 3,02; SD 1,732). Průměrné skóre téměř všech prvků zevní motivace i průměrné celkové bodové skóre ze všech prvků zevní motivace bylo nižší u sester s délkou praxe nad 11 let oproti sestrám s délkou praxe do 10 let, kromě prvku zaměstnavatel, kde bylo průměrné skóre nižší (3,47) u sester s délkou praxe do 10 let oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let (3,64). Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků zevní motivace mezi sestrami s délkou praxe do 10 let a sestrami s délkou praxe více než 11 let, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však byl zjištěn pouze u 3 prvků zevní motivace. Statisticky významně více byly zevně motivující pro sestry s délkou praxe do 10 let úspěšní kolegové ($p = 0,021$) a růst kompetencí ($p = 0,002$) oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,042$) byl zjištěn i v celkovém skóre součtu všech prvků zevní motivace pro celoživotní vzdělávání, kde většího průměrného skóre dosahovaly sestry s délkou praxe do 10 let, oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let. P-hodnota ostatních prvků zevní motivace se pohybovala v rozmezí hodnot 0,121 až 0,834.

Tabulka č. 20: Zevní motivace k CŽV dle délky praxe sester

	Sestry s praxí do 10 let (N = 47)				Sestry s praxí více než 11 let (N = 58)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Zaměstnavatel	3,47	1,755	1	7	3,64	1,926	1	7	0,719* *
Úspěšní kolegové	4,15	2,147	1	7	3,19	1,887	1	7	0,021* *
Rodina	3,57	1,920	1	7	3,02	1,732	1	7	0,121* *
Platové ohodnocení	5,30	1,864	1	7	5,10	2,158	1	7	0,834* *
Růst kompetencí	5,45	1,501	1	7	4,22	2,027	1	7	0,002* *
Celkové skóre	21,94	5,546	8	32	19,17	6,454	5	31	0,042* *

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 11: Zevní motivace k CŽV dle délky praxe sester

Hypotéza č. 12

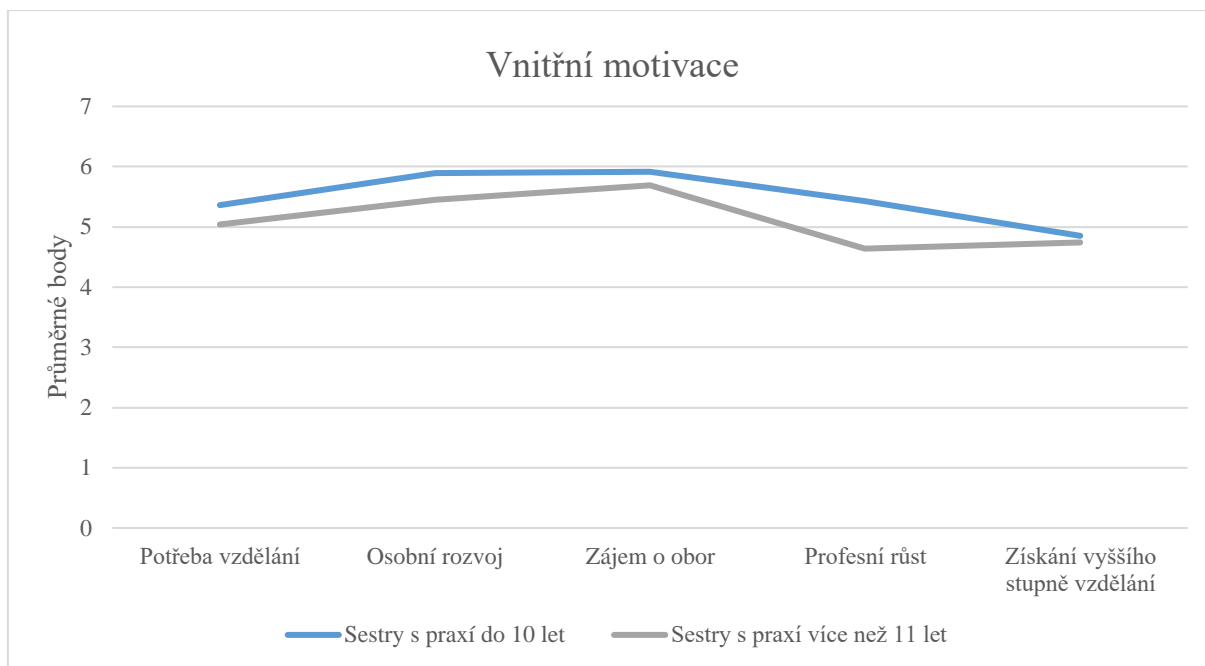
Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity vnitřní motivace mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let, ale pouze u profesního růstu. Nulová hypotéza subjektivní intenzity vnitřní motivace k CŽV dle délky praxe sester byla přijata u položek potřeba vzdělání, osobní rozvoj, zájem o obor, získání vyššího stupně vzdělání a pro celkové skóre vnitřní motivace. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity vnitřní motivace k CŽV dle délky praxe sester byla přijata pouze u položky profesního růstu.

Pro sestry s délkou praxe do 10 let ve zkoumaném souboru byl nejvíce motivujícím vnitřním faktorem zájem o obor (průměrná hodnota 5,91; SD 1,231) stejně jako pro sestry s délkou praxe nad 11 let ve zkoumaném souboru (průměrná hodnota 5,69; SD 1,441). Druhým nejvíce motivujícím vnitřním faktorem pro celoživotní vzdělávání byl u sester s délkou praxe do 10 let osobní rozvoj, kdy byla průměrná hodnota velmi podobná zájmu o obor, a to 5,89 (SD 1,493), stejně jako u sester s délkou praxe větší než 11 let (průměrná hodnota 5,45; SD 1,558). Nejméně motivující faktorem pro vnitřní motivaci k celoživotnímu vzdělávání bylo pro sestry s délkou praxe do 10 let získání vyššího stupně vzdělání (průměrná hodnota 4,85; SD 1,793) a u sester s délkou praxe více než 11 let profesní růst (průměrná hodnota 4,64; SD 1,813). Více průměrných bodů ve všech prvcích vnitřní motivace i celkového skóre ze všech prvků vnitřní motivace měly sestry s délkou praxe do 10 let oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let. Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků vnitřní motivace mezi sestrami dle délky praxe, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), byl zjištěn pouze u prvku profesní růst ($p = 0,037$), kdy vyššího skóre dosahovaly sestry s délkou praxe do 10 let oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let. P-hodnota ostatních prvků vnitřní motivace se pohybovala v rozmezí hodnot 0,099 až 0,841. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,116$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech prvků vnitřní motivace pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 21: Vnitřní motivace k CŽV dle délky praxe sester

	Sestry s praxí do 10 let (N = 47)				Sestry s praxí více než 11 let (N = 58)				p-hod.
	Průměr	SD	Min	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Potřeba vzdělání	5,36	1,823	1	7	5,03	1,654	1	7	0,190* *
Osobní rozvoj	5,89	1,493	1	7	5,45	1,558	1	7	0,099* *
Zájem o obor	5,91	1,231	2	7	5,69	1,441	1	7	0,478* *
Profesní růst	5,43	1,331	2	7	4,64	1,813	1	7	0,037* *
Získání vyššího stupně vzdělání	4,85	1,793	1	7	4,74	1,850	1	7	0,841* *
Celkové skóre	27,45	5,258	13	35	25,55	6,652	5	35	0,177* *

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD – směr. odchylka



Graf č. 12: Vnitřní motivace k CŽV dle délky praxe sester

Hypotéza č. 13

Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let u prvků partner a rodina a nákladů spojených se vzděláním. Nulová hypotéza subjektivní intenzity demotivačních faktorů k CŽV dle délky praxe sester byla přijata u položek nedostatku času, nízkého platového ohodnocení, pracovních povinností, špatné informovanosti o pořádaných akcích, nedostatečné podpory zaměstnavatele a celkového skóre demotivačních faktorů. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity demotivačních faktorů k CŽV dle délky praxe sester byla přijata pouze u položek partner a rodina a nákladů spojenými se vzděláním.

Nejvíce demotivujícím faktorem pro sestry s délkou praxe do 10 let ve zkoumaném souboru byl nedostatek času, kdy průměrná hodnota dosahovala hodnoty 5,70 (SD 1,573), stejně jako pro sestry s délkou praxe více než 11 let ve zkoumaném souboru (průměrná hodnota 5,97; SD 1,337). Dalšími demotivačními faktory v souboru sester s praxí do 10 let bylo nízké platové ohodnocení (průměrná hodnota 4,62; SD 1,871) a pracovní povinnost (průměrná hodnota 4,57; SD 1,975). V souboru sester s délkou praxe více než 11 let byly stejně jako u sester s délkou praxe do 10 let dalšími demotivačními faktory nízké platové ohodnocení (průměrná hodnota 4,71; SD 1,797) a pracovní povinnost (průměrná hodnota 4,78; SD 1,633) avšak v opačném pořadí. Pro oba porovnávané soubory byl nejméně demotivujícím faktorem

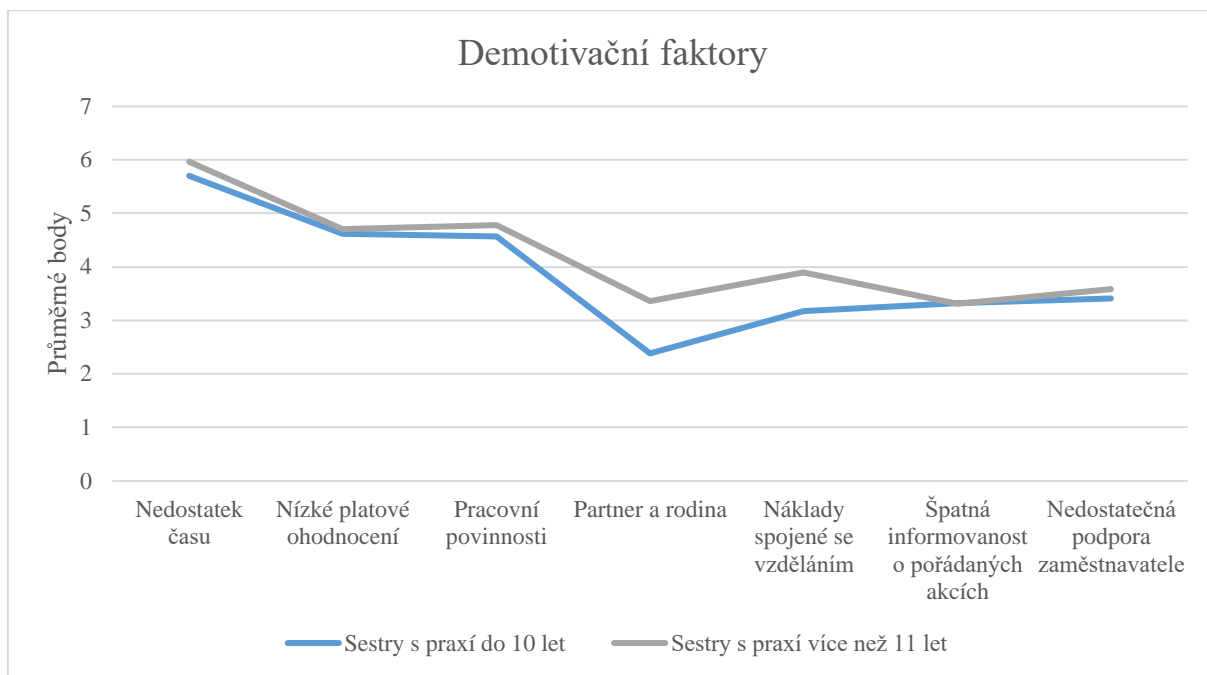
partner a rodina, a to u sester s délkou praxe do 10 let v průměrné hodnotě 2,38 (SD 1,568) a u sester s délkou praxe více než 11 let v průměrné hodnotě 3,36 (SD 1,832). Průměrné celkové skóre demotivačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání bylo u sester s délkou praxe do 10 let 27,17 (SD 6,492) a u sester s délkou praxe více než 11 let 29,60 (SD 6,464). Průměrné skóre téměř všech prvků demotivačních faktorů i průměrné celkové bodové skóre ze všech prvků demotivačních faktorů bylo vyšší u sester s délkou praxe do 10 let oproti sestrám s délkou praxe do 10 let, vyjma prvku špatná informovanost o pořádaných akcích, kdy bylo průměrné skóre nižší o 0,01 bodů u sester s praxí více než 11 let oproti sestrám s délkou praxe do 10 let. Statisticky významný rozdíl v porovnání prvků demotivujících faktorů k celoživotnímu vzdělávání mezi porovnávanými soubory sester v souvislosti s délkou praxe, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však byl zjištěn pouze u prvků partner a rodina ($p = 0,006$) a nákladů spojených se vzděláním ($p = 0,023$). P-hodnota ostatních prvků demotivačních faktorů se pohybovala v rozmezí hodnot 0,459 až 0,952. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,058$), který byl vyhodnocen pomocí Studentova t-testu na hladině významnosti 5 % (Shapiro-Wilkovým testem zde byla potvrzena normalita dat) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech prvků demotivujících faktorů pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 22: Demotivační faktory k CŽV dle délky praxe sester

	Sestry s praxí do 10 let (N = 47)				Sestry s praxí více než 11 let (N = 58)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Nedostatek času	5,70	1,573	1	7	5,97	1,337	1	7	0,459* *
Nízké platové ohodnocení	4,62	1,871	1	7	4,71	1,797	1	7	0,881* *
Pracovní povinnosti	4,57	1,975	1	7	4,78	1,633	1	7	0,826* *
Partner a rodina	2,38	1,568	1	7	3,36	1,832	1	7	0,006* *
Náklady spojené se vzděláním	3,17	1,672	1	7	3,90	1,640	1	7	0,023* *
Špatná informovanost o pořádaných akcích	3,32	1,589	1	7	3,31	1,808	1	7	0,952* *
Nedostatečná podpora zaměstnavatele	3,40	1,753	1	7	3,59	1,707	1	7	0,522* *
Celkové skóre	27,17	6,492	9	41	29,60	6,464	13	49	0,058* **

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka

*** Studentův t-test (hladina významnosti 5 %)



Graf č. 13: Demotivační faktory k CŽV dle délky praxe sester

Hypotéza č. 14

Byl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let. Nulová hypotéza subjektivní intenzity pro preferenci forem CŽV dle délky praxe sester byla přijata u položek specializačního vzdělávání, certifikovaných a inovačních kurzů, odborných stáží, školicích akcí, konferencí, kongresů a symposií, publikační, pedagogické a výzkumné činnosti, e-learningových kurzů, samostatného studia odborné literatury a celkového skóre preference forem CŽV. Alternativní hypotéza subjektivní intenzity pro preferenci forem CŽV dle délky praxe sester byla přijata pouze u studia navazujících studijních programů.

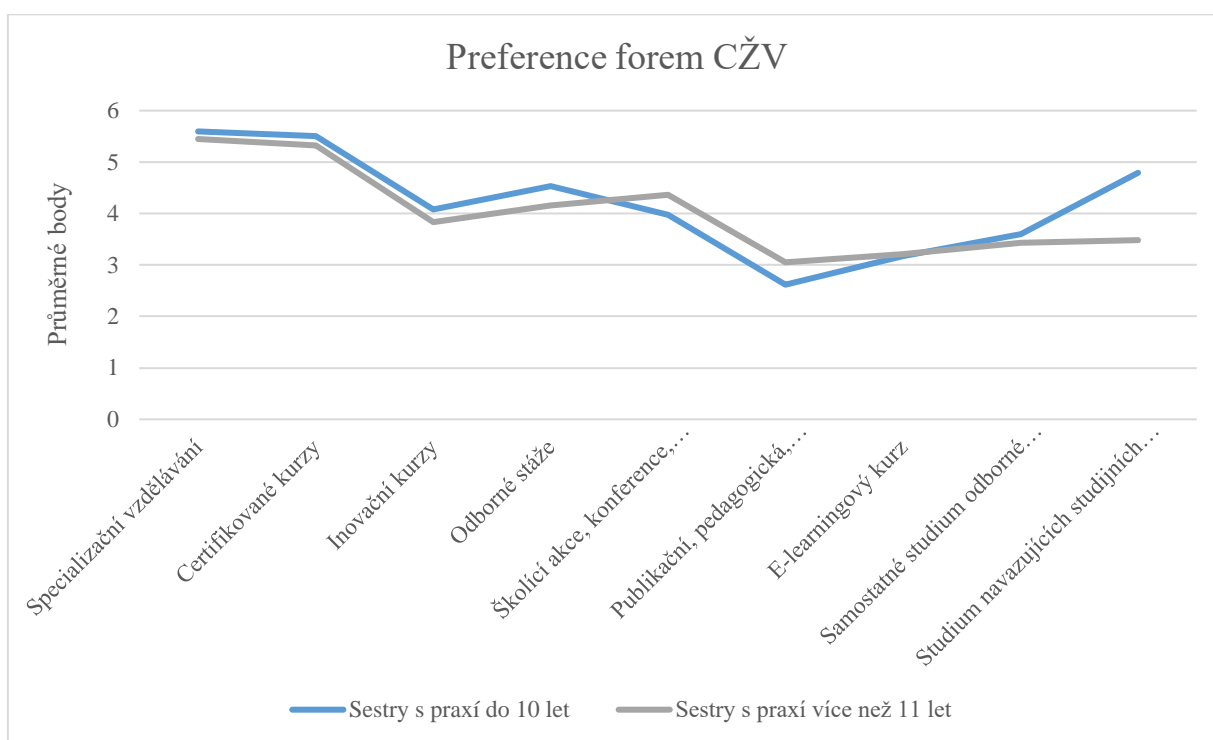
Sestry s délkou praxe do 10 let ve zkoumaném souboru nejvíce preferovaly jako formu celoživotního vzdělávání specializační vzdělávání, kdy byl průměrný počet bodů 5,60 (SD 1,651), druhou nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly u sester s délkou praxe do 10 let certifikované kurzy (průměrná hodnota 5,51; SD 1,249). U zkoumaného souboru sester s délkou praxe více než 11 let byly tyto dvě formy vzdělávání také nejpreferovanější. Sestry s délkou praxe do 10 let preferovaly nejvíce (stejně jako sestry s délkou praxe do 10 let) specializační vzdělávání (průměrná hodnota 5,45; SD 1,789) a certifikované kurzy (průměrná hodnota 5,33; SD 1,761). Nejméně preferovanou formou celoživotního vzdělávání byla u obou porovnávaných souborů publikační, pedagogická

a výzkumná činnost, a to u sester s délkou praxe do 10 let 2,62 (SD 1,438) a u sester s délkou praxe více než 11 let 3,05 (SD 1,858). Průměrné celkové skóre prvků pro preferenci forem celoživotního vzdělávání bylo u sester s délkou praxe do 30 let vyšší (průměrná hodnota 37,87; SD 7,261) oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let, kdy bylo průměrné celkové skóre preference forem celoživotního vzdělávání 36,29 bodů (SD 9,427). U sester s délkou praxe do 10 let byla vyšší hodnota preferencí forem celoživotního vzdělávání u specializační vzdělávání, certifikovaných kurzů, inovačních kurzů, odborných stáží, samostatného studia odborné literatury a studia navazujících magisterský oborů oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let. Pouze u školících akcí, konferencí, kongresů a sympózií, publikační, pedagogické a výzkumné činnosti a e-learningových kurzů byl vyšší průměrný počet bodů u sester s délkou praxe více než 11 let oproti sestrám s délkou praxe do 10 let. Statisticky významný rozdíl v porovnání preference forem celoživotního vzdělávání mezi sestrami dle délky praxe, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), však byl zjištěn pouze u formy celoživotního vzdělávání – studia navazujících studijních programů ($p < 0,001$), kdy je větší průměrné skóre u sester s délkou praxe do 10 let oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let. P-hodnota u ostatních forem celoživotního vzdělávání, kde nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi porovnávanými soubory, se pohybovala v rozmezí hodnot 0,276 až 0,960. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,772$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech preferencí forem pro celoživotní vzdělávání.

Tabulka č. 23: Preference forem CŽV dle délky praxe sester

	Sestry s praxí do 10 let (N = 47)				Sestry s praxí více než 11 let (N = 58)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Specializační vzdělávání	5,60	1,651	1	7	5,45	1,789	1	7	0,779**
Certifikované kurzy	5,51	1,249	3	7	5,33	1,761	1	7	0,952**
Inovační kurzy	4,09	1,427	1	7	3,83	1,624	1	7	0,490**
Odborné stáže	4,53	1,666	1	7	4,16	1,795	1	7	0,337**
Školící akce, konference, kongresy, sympozia	3,98	1,788	1	7	4,36	1,774	1	7	0,276**
Publikační, pedagogická, výzkumná činnost	2,62	1,438	1	6	3,05	1,858	1	7	0,352**
E-learningový kurz	3,17	1,869	1	7	3,21	2,041	1	7	0,960**
Samostatné studium odborné literatury	3,60	1,896	1	7	3,43	2,070	1	7	0,617**
Studium navazujících studijních programů	4,79	1,887	1	7	3,48	1,688	1	7	< 0,001**
Celkové skóre	37,87	7,261	24	55	36,29	9,427	9	51	0,772**

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD – směr. odchylka



Graf č. 14: Preference forem CŽV dle délky praxe sester

Hypotéza č. 15

Byl zjištěn signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a s délkou praxe nad 11 let, ale pouze u dopravní dostupnosti. Nulová hypotéza v motivech pro CŽV dle délky praxe sester byla přijata u položek finanční a časové dostupnosti, úrovně a kvality a aktuálnosti tématu a celkovému skóre z motivů k CŽV. Alternativní hypotéza v motivech pro CŽV dle délky praxe sester byla přijata pouze u položky dopravní dostupnosti.

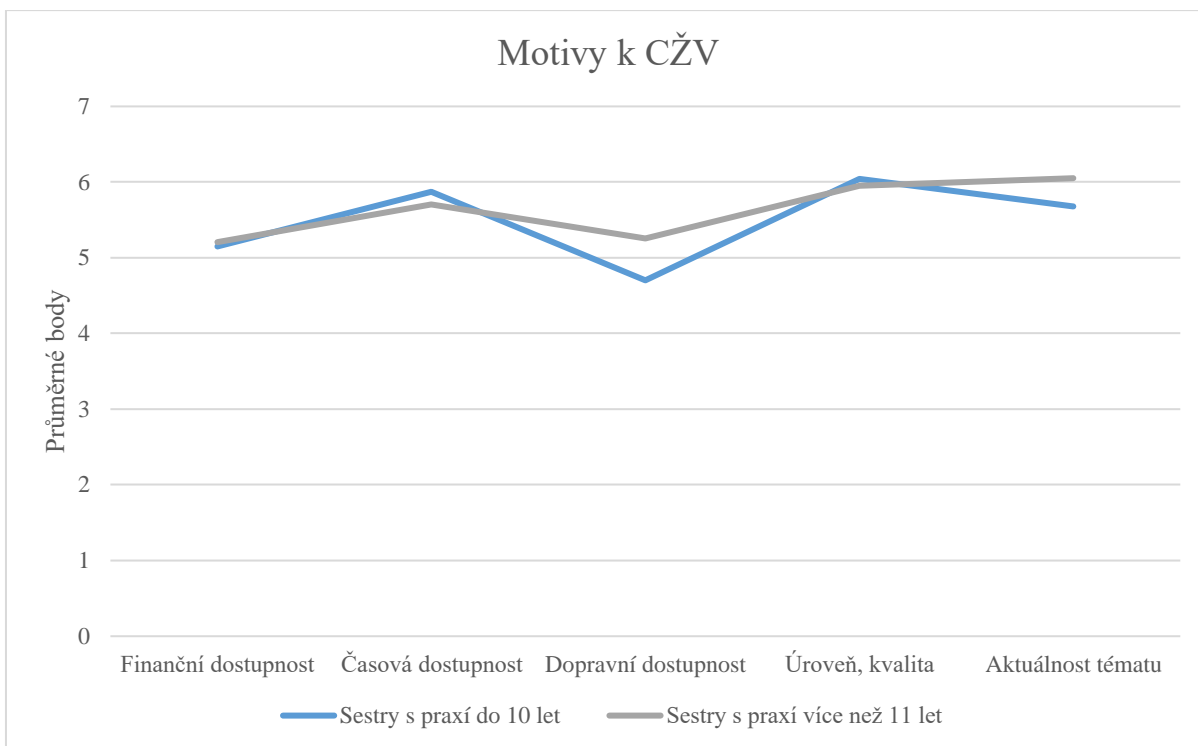
Sestry s délkou praxe do 10 let ve zkoumaném souboru nejvíce v motivech k celoživotnímu vzdělávání preferovaly úroveň a kvalitu (průměrná hodnota 6,04; SD 1,301). Sestry s délkou praxe více než 11 let ve zkoumaném souboru v motivech k celoživotnímu vzdělávání nejvíce preferovaly aktuálnost tématu, kdy byla průměrná hodnota 6,05 (SD 1,382). Sestry s délkou praxe více než 11 let dále preferovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání úroveň a kvalitu (průměrná hodnota 5,95; SD 1,419) a časovou dostupnost (průměrná hodnota 5,71; SD 1,451). Sestry s délkou praxe do 10 let v motivech k celoživotnímu vzdělávání preferovaly jako druhou nejdůležitější časovou dostupnost (průměrná hodnota 5,87; SD 1,408) a třetí nejčastější byla u sester do 30 let aktuálnost tématu

(průměrná hodnota 5,68; SD 1,534). Nejméně v motivech k celoživotnímu vzdělávání preferovaly sestry s délkou praxe do 10 let dopravní dostupnost (průměrná hodnota 4,70; SD 1,667) a sestry s délkou praxe více než 11 let finanční dostupnost (průměrná hodnota 5,21; SD 1,630). Vyšší hodnoty dosahovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání – finanční dostupnost, dopravní dostupnost a aktuálnost tématu sestry s délkou praxe více než 11 let oproti sestrám s délkou praxe do 10 let. Naopak vyšší hodnoty dosahovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání – časová dostupnost a úroveň a kvalita sestry s délkou praxe do 10 let oproti sestrám s délkou praxe více než 11 let. Sestry s délkou praxe do 10 let měly průměrné skóre 27,45 (SD 4,643) a sestry s délkou praxe více než 11 let měly průměrné celkové skóre 28,17 (SD 5,965). Statisticky významný rozdíl v porovnání motivů k celoživotnímu vzdělávání mezi sestrami s délkou praxe do 10 let a sestrami s délkou praxe více než 11 let, který byl hodnocen pomocí neparametrického Mann-Whitney testu na hladině významnosti 5 % (normalita dat byla ověřena Shapiro-Wilkovým testem), byl zjištěn pouze u motivu k celoživotnímu vzdělávání - dopravní dostupnosti ($p = 0,043$). P-hodnota u ostatních motivů k celoživotnímu vzdělávání se pohybovala v rozmezí hodnot 0,215 až 0,787. Statisticky významný rozdíl ($p = 0,171$) nebyl zjištěn ani v celkovém skóre součtu všech motivů k celoživotnímu vzdělávání.

Tabulka č. 24: Motivy k CŽV dle délky praxe sester

	Sestry s praxí do 10 let (N = 47)				Sestry s praxí více než 11 let (N = 58)				p-hod.
	Průměr	SD	Min.	Max.	Průměr	SD	Min.	Max.	
Finanční dostupnost	5,15	1,588	1	7	5,21	1,630	1	7	0,787* *
Časová dostupnost	5,87	1,408	1	7	5,71	1,451	1	7	0,441* *
Dopravní dostupnost	4,70	1,667	1	7	5,26	1,773	1	7	0,043* *
Úroveň, kvalita	6,04	1,301	3	7	5,95	1,419	1	7	0,726* *
Aktuálnost tématu	5,68	1,534	1	7	6,05	1,382	1	7	0,215* *
Celkové skóre	27,45	4,643	14	35	28,17	5,965	5	35	0,171* *

** Mann-Whitney test (hladina významnosti 5 %); Min. - minimum; Max. - maximum, SD - směrodatná odchylka



Graf č. 15: Motivy k CŽV dle délky praxe sester

4 DISKUSE

4.1 POPIS REŠERŠE K VYHLEDÁVÁNÍ VÝZKUMNÝCH STUDIÍ

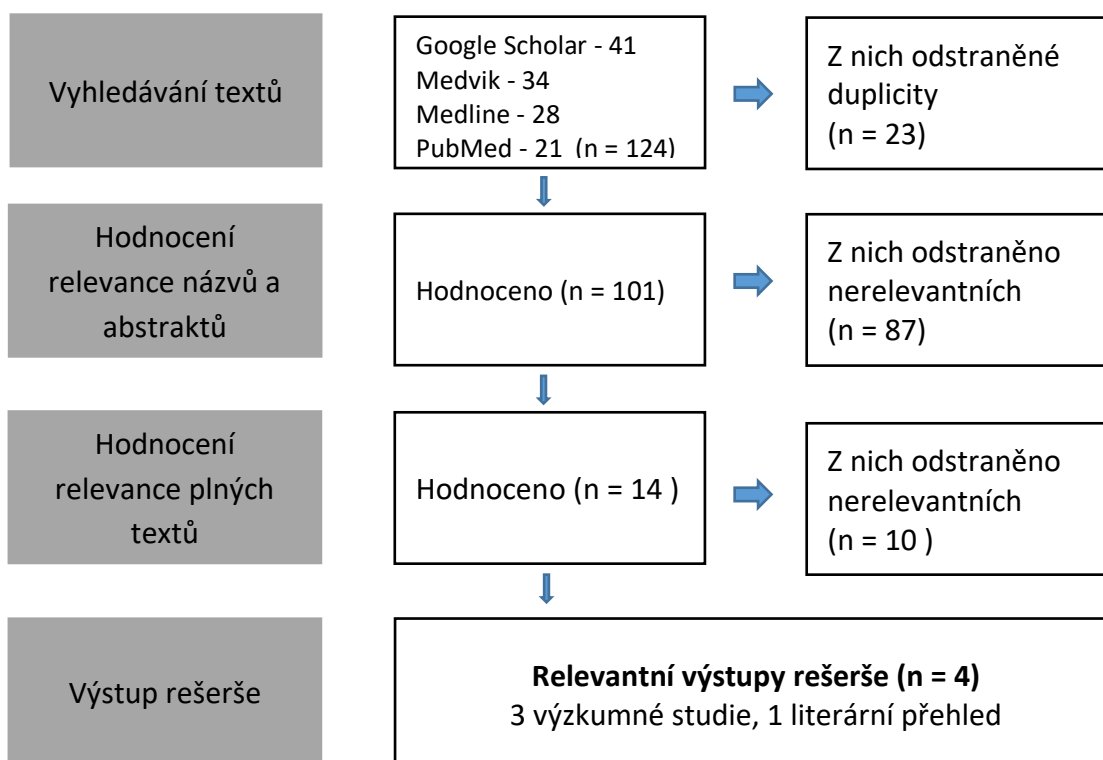
První rešeršní otázka (RO) k vyhledání studií ke tvorbě diskuse byla formulována ve znění: Jaké jsou dostupné texty o motivaci (výsledek) praktických a všeobecných sester (participant) k celoživotnímu vzdělávání (intervence)? K vyhledávání byla využita hesla: motivace OR motivační faktory, hesla: praktická sestra OR všeobecná sestra OR zdravotní sestra a hesla: celoživotní vzdělávání OR vzdělávání. Rešerše byla provedena 7. 2. 2024 prostřednictvím vyhledávače Google Scholar. Publikační období výstupů bylo omezeno na český jazyk mezi lety 2014-2024 a vyřazujícími kritérii byla práce bakalářská, diplomová, disertační a kvalifikační. Též 7. 2. 2024 byla provedena rešerše se stejnou RO v databázi Medvik. Hesla pro vyhledávání a publikační období bylo stejné jako v Google Scholar s omezením výsledků na český jazyk. Po vyhodnocení relevance obsahu textů vůči RO z obou e-zdrojů byly mezi relevantní výsledky rešerši zařazeny 3 texty, z toho 2 výzkumné studie a 1 literární přehled.

Druhá RO k vyhledání studií ke tvorbě diskuse byla formulována ve znění: What texts are available on the motivation (outcome) of practical and general nurses (participants) for lifelong learning (intervention)? Vyhledávání bylo provedeno v databázi Google Scholar dne 7. 2. 2024 a byla uplatněna rešeršní strategie s hesly pro výsledek: motivation OR motivational factors, hesly pro participanty: practical and general nurse OR nurse a s hesly pro intervenci: lifelong learning OR education. Vyhledané texty byly omezeny pouze na anglický jazyk s vyřazujícími kritérii na práci bakalářskou, diplomovou, disertační a kvalifikační. Publikační období bylo zvoleno mezi lety 2014-2024. Ve stejný den byla provedena rešerše se stejnou RO v databázích MedLine a PubMed. Hesla pro vyhledávání a publikační období bylo stejné jako v Google Scholar. Po vyhodnocení relevance obsahu textů vůči RO byla mezi relevantní výstupy zařazena 1 výzkumná studie.

Tabulka č. 25: Komponenty pro tvorbu cílené rešeršní otázky

Primární hesla česky	Primární hesla s příbuzným pojmem česky
P = participant/účastník praktická a všeobecná sestra	P = participant/účastník praktická a všeobecná sestra OR zdravotní sestra
I = intervence celoživotní vzdělávání	I = intervence celoživotní vzdělávání OR vzdělávání
O = výsledek motivace	O = výsledek motivace OR motivační faktory
Primární hesla anglicky	Primární hesla s příbuzným pojmem anglicky
P = participant practical and general nurse	P = participant practical and general nurse OR nurse
I = intervention lifelong learning	I = intervention lifelong learning OR education
O = outcome motivation	O = outcome motivation OR motivational factors

Tabulka č. 26: Postupový diagram rešerše



Bibliografické citace relevantních výstupů řešerše:

ADAMCZYK, Roman. Celoživotní učení a vzdělávání sester – přítomnost, výzkum a vize. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, 2015, roč. 5, č. 1, s. 91–101. ISSN 1804-526X. [cit. 2024-2-7]. Dostupné z:

https://lifelonglearning.mendelu.cz/media/pdf/LLL_20150501091.pdf

RAMBOUSKOVÁ, A. a RATISLAVOVÁ, K. Motivace v profesi všeobecných sester.

Ošetrovatelské perspektivy. 2018, roč. 1, č. 2, s. 29–37. ISSN 2570-785X. [cit. 2024-2-7].

Dostupné z: https://osp.slu.cz/artkey/osp-201802-0002_motivace-v-profesi-vseobecnych-sester.php

RATISLAVOVÁ, Kateřina a KRAVCOVÁ, Kateřina. Orientace studentů ošetrovatelství na péči a profesní odbornost. *Ošetrovatelské perspektivy*. 2020, 3(1), 59-69. ISSN 2570-785X.

[cit. 2024-2-7]. Dostupné z: doi:10.25142/osp.2020.001

TACHTSOGLOU, K., ZIOGA, O., ILIADIS, C., FRANTZANA, A., KOURKOUTA, L. Factors Affecting Nurses' Lifelong Learning,, *International Health Administration and Education (Sanitas Magisterium)*, 2020, 6(2), 1-9. [cit. 2024-2-7]. Dostupné z: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijhadec>

4.2 TEXT DISKUSE

Hlavním cílem výzkumné části diplomové práce bylo zjistit subjektivní intenzitu faktorů působících na motivaci praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání. Dílčí cíle byly zaměřeny na identifikaci subjektivní intenzity prvků zevní motivace, prvků vnitřní motivace, demotivačních faktorů, preferencí forem celoživotního vzdělávání a motivů k celoživotnímu vzdělávání. Výzkumné studie se zúčastnilo celkem 105 (100 %) respondentů, z toho 15 (14,3 %) praktických sester a 90 (85,7 %) všeobecných sester. V analyzovaném souboru bylo celkem 96 žen (91,4 %) a 9 mužů (8,6 %). U praktických sester převládala věk v rozmezí 21-30 let (7 osob; 46,7 %) stejně jako u všeobecných sester (28 osob; 31,1 %). Ve stejném zastoupení byly u všeobecných sester také sestry ve věku 41-50 let. Všechny praktické sestry měly vzdělání středoškolské. Všeobecné sestry měly nejčastěji vzdělání vysokoškolské bakalářské (36 osob; 40,0 %), poté následovalo vzdělání vysokoškolské magisterské (23 osob; 25,6 %) a vzdělání vyšší odborné s titulem DiS. (16 osob; 17,8 %). Nejméně bylo zastoupeno vzdělání středoškolské, a to pouze u 15 osob (16,7 %). Praktické sestry měly nejčastěji praxi ve zdravotnictví do 5 let (6 osob; 40 %). Naopak

všeobecné sestry měly praxi ve zdravotnictví do 5 let pouze v 16 případech (17,8 %). Nejčastěji měly všeobecné sestry praxi 21 let a více (32 osob; 35,6 %). Výsledky výzkumné studie diplomové práce nebyly vůbec překvapující a shodovaly se s již dříve provedenými výzkumnými studiemi. Ratislavová a Kravcová (2020) ve své výzkumné studii též uvádějí, že výsledky dle úrovně vzdělání sester se statisticky významně neliší.

První dílčí cíl výzkumné části diplomové práce byl zaměřen na identifikaci subjektivní intenzity prvků zevní motivace. Pro praktické sestry ve zkoumaném souboru bylo nejvíce motivující platového ohodnocení, kdy průměrná hodnota dosahovala hodnoty 6,13 (SD 1,187), stejně jako pro všeobecné sestry ve zkoumaném souboru, kdy platové ohodnocení dosahovalo průměrné hodnoty 5,03 (SD 2,096). Toto zjištění bylo publikováno již před mnoha lety a sestry se i nadále cítí nedostatečně finančně ohodnocené. Ke stejnému závěru došel ve své výzkumné studii i Vévoda et al. (2010), Jirkovská et al. (2012) a Ivanová et al. (2013). I přesto, že došlo k několika platovým navýšením pro sestry ve směnném provozu, výsledky současných studií ukazují i nadále stejné výsledky. Ve výzkumné studii Rambouskové a Ratislavové (2018) byla mzda též označena jako nejvíce prioritní faktor pro praktické i všeobecné sestry. V této studii byly navíc zkoumány rozdíly mezi sestrami na standardních odděleních a na odděleních intenzivní péče, ale ani zde nebyl zjištěn žádný statistický významný rozdíl. Stejně tak ve výzkumné studii Ratislavové a Kravcové (2020) se hlavním motivačním faktorem stala mzda. Druhým nejvíce motivujícím faktorem pro celoživotní vzdělávání byl růst kompetencí, a to jak u praktických sester (průměrná hodnota 4,73; SD 1,831), tak u všeobecných sester (průměrná hodnota 4,78; SD 1,924). Podle mého názoru jsou kompetence všeobecné sestry naprosto nenahraditelné a v péči o pacienty klíčové. Ve studii Rambouskové a Ratislavové (2018) se na druhém místě umístil faktor jistota pracovního místa a dále faktor péče o pacienty. Ve studii Ratislavové a Kravcové (2020) se na druhém místě umístil faktor dobrý pracovní kolektiv. Nejméně motivujícím faktorem pro oba porovnávané soubory byla rodina. Průměrné skóre pro motivaci k celoživotnímu vzdělávání rodinou bylo u praktických sester 3,8 (SD 1,897) a u všeobecných sester 3,18 (SD 1,815). ***Při testování hypotézy č. 1 nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity prvků zevní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.***

Druhý dílčí cíl výzkumné části diplomové práce byl zaměřen na identifikaci subjektivní intenzity prvků vnitřní motivace. Pro praktické sestry ve zkoumaném souboru byl nejvíce motivujícím vnitřním faktorem zájem o obor (průměrná hodnota 6,07; SD 1,580) stejně jako pro všeobecné sestry ve zkoumaném souboru (průměrná hodnota 5,74; SD 1,312). Druhým nejvíce motivujícím vnitřním faktorem pro celoživotní vzdělávání byl u všeobecných sester

osobní rozvoj, kdy byla průměrná hodnota velmi podobná zájmu o obor, a to 5,7 (SD 1,465). U praktických sester byla naopak druhým nejdůležitějším prvkem vnitřní motivace potřeba vzdělání (průměrná hodnota 5,4; SD 1,682). Nejméně motivujícím faktorem pro vnitřní motivaci k celoživotnímu vzdělávání bylo pro oba porovnávané soubory získání vyššího stupně vzdělání. U praktických sester byla průměrná hodnota získání vyššího stupně vzdělání pouze 5 (SD 2,000) a u všeobecných sester ještě nižší, a to 4,76 (SD 1,795). Více průměrných bodů u potřeby vzdělání, zájmu o obor, profesního růstu, získání vyššího stupně vzdělání a celkového skóre ze všech prvků vnitřní motivace měly praktické sestry oproti všeobecným sestřím. Naopak tomu bylo u osobního rozvoje, kde všeobecné sestry dosahovaly vyššího průměrného počtu bodů (5,7) oproti praktickým sestřím (5,33). Adamczyk (2015) ve svém literárním přehledu uvedl jako nejdůležitější faktory vnitřní motivace profesní zlepšení, zlepšení znalostí a dovedností a v konečném důsledku osobní výhody. Tento literární přehled také ukázal, že sestry potřebují aktualizovat své znalosti prostřednictvím dalšího vzdělávání sester. Uvedl, že sestry se zajímají především o informace o vývoji zdravotní péče a o získávání nových odborných znalostí. ***Při testování hypotézy č. 2 nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity prvků vnitřní motivace mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.***

Třetí dílčí cíl výzkumné části diplomové práce byl zaměřen na identifikaci subjektivní intenzity demotivačních faktorů. Nejvíce demotivujícím faktorem pro všeobecné sestry ve zkoumaném souboru byla pracovní povinnost, kdy průměrná hodnota dosahovala hodnoty 4,79 (SD 1,712). Nejvíce demotivujícím faktorem pro praktické sestry ve zkoumaném souboru bylo naopak nízké platové ohodnocení, kdy byla průměrná hodnota 4,67 bodů (SD 1,718). Dalšími demotivačními faktory v souboru praktických sester byly pracovní povinnosti (průměrná hodnota 4,07; SD 2,154) a nedostatečná podpora zaměstnavatele (průměrná hodnota 3,6; SD 1,454). V souboru všeobecných sester byly dalšími demotivačními faktory nízké platové ohodnocení (průměrná hodnota 4,67; SD 1,848) a náklady spojené se vzděláním (průměrná hodnota 3,58; SD 1,669). Pro oba porovnávané soubory byl nejméně demotivujícím faktorem nedostatek času, a to u praktických sester v průměrné hodnotě 1,58 (SD 5,933) a u všeobecných sester v průměrné hodnotě 1,43 (SD 5,833). Naopak ve výzkumné studii Rambouskové a Ratislavové (2018) byl jako nejvíce demotivační faktor označen nedostatek času. Dále nízké finanční ohodnocení, práce přesčas, stres a velké množství pacientů. Adamczyk (2015) uvedl jako nejčastější demotivační faktory nestabilní rodinné zázemí, nedostatek času způsobený péčí o děti či problematické rodinné vztahy. ***Při testování hypotézy č. 3 nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity demotivačních faktorů***

k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.

Čtvrtý dílčí cíl výzkumné části diplomové práce byl zaměřen na identifikaci subjektivní intenzity preferencí forem celoživotního vzdělávání. Všeobecné sestry ve zkoumaném souboru nejvíce preferovaly jako formu celoživotního vzdělávání specializační vzdělávání, kdy byl průměrný počet bodů 5,62 (SD 1,680), druhou nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly u všeobecných sester certifikované kurzy (průměrná hodnota 5,43; SD 1,573) a třetí nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly odborné stáže, kdy byla průměrná hodnota 4,24 (SD 1,78). Tyto 3 preference celoživotního vzdělávání jsou také nejvíce preferovanými formami celoživotního vzdělávání u zkoumaného souboru praktických sester, kdy nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly certifikované kurzy (průměrná hodnota 5,27; SD 1,438), druhou nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání bylo specializační vzdělávání (průměrná hodnota 4,87; SD 1,885) a třetí nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly odborné stáže (průměrná hodnota 4,8; SD 1,424). Podle autorky diplomové práce praktické i všeobecné sestry preferovaly celoživotní vzdělávání ve formě specializačního vzdělávání, protože po jeho úspěšném dokončení se zvyšuje platová třída jedince, což opět souvisí s dílčím cílem č. 1. Nejméně preferovanou formou celoživotního vzdělávání u všeobecných sester byla publikační, pedagogická a výzkumná činnost (průměrná hodnota 2,73; SD 1,661) a u praktických sester samostatné studium odborné literatury (průměrná hodnota 3,53; SD 1,995). Adamczyk (2015) ve svém literárním přehledu uvedl i důležitost neformálních a informálních učebních příležitostí, díky kterým též dochází k rozvoji znalostí, dovedností a zkušeností sester. Tato práce také poukazuje na potřebu, aby se sestry účastnily programů dalšího vzdělávání, které jsou zajímavé a díky nimž je učení zábavné a atraktivní. ***Při testování hypotézy č. 4 nebyl zjištěn signifikantní rozdíl subjektivní intenzity pro preferenci forem celoživotního vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.***

Pátý dílčí cíl výzkumné části diplomové práce byl zaměřen na identifikaci subjektivní intenzity motivů k celoživotnímu vzdělávání. Praktické sestry ve zkoumaném souboru nejvíce v motivech k celoživotnímu vzdělávání preferovaly úroveň a kvalitu (průměrná hodnota 5,93; SD 1,438) stejně jako všeobecné sestry ve zkoumaném souboru, kdy byla průměrná hodnota 6,00 (SD 1,357). Praktické sestry dále preferovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání aktuálnost tématu (průměrná hodnota 5,33; SD 1,759) a časovou dostupnost (průměrná hodnota 5,20; SD 2,111). Všeobecné sestry preferovaly při výběru jako druhou nejdůležitější aktuálnost tématu (průměrná hodnota 5,98; SD 1,390) a stejně jako praktické sestry byla třetí nejčastější

preferencí časová dostupnost (průměrná hodnota 5,88; SD 1,270). Nejméně preferovaly v motivech k celoživotnímu vzdělávání jak praktické, tak všeobecné sestry dopravní dostupnost. Průměrná hodnota pro dopravní dostupnost u praktických sester byla 4,67 (SD 1,988) a u všeobecných sester 5,07 (SD 1,701). Tachtsoglou et al. (2020) ve své studii navrhli, aby byla upravena pracovní doba zaměstnanců tak, aby nemuseli sloužit během účasti na programech celoživotního vzdělávání. Sestry uvedly, že kvůli rodinným povinnostem jim nezbyvá dostatečné množství času na celoživotní vzdělávání. Dále by preferovaly možnost vzdělávat se v místě jejich pracoviště. ***Při testování hypotézy č. 5 nebyl zjištěn signifikantní rozdíl v motivech k celoživotnímu vzdělávání mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester.***

Vzhledem k tomu, že při testování hypotéz č. 1-5 nebyl zjištěn žádný signifikantní rozdíl mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester, byla diplomová práce dále rozšířena. Dílčí cíle a hypotézy č. 6-10 byly zaměřeny na zjištění signifikantních rozdílů mezi souborem sester do 30 let a souborem sester starších 31 let. Dílčí cíle a hypotézy č. 11-15 byly zaměřeny na zjištění signifikantních rozdílů mezi souborem sester s délkou praxe do 10 let a souborem sester s délkou praxe nad 11 let. V této analýze dat již vyšly některé signifikantní rozdíly v porovnávaných souborech respondentů, které jsou popsány v diplomové práci výše.

Limitace předložené studie

Předložená výzkumná studie byla zatížena několika omezeními. Výrazným omezením byl malý počet respondentů, který byl v porovnávaných skupinách nerovnoměrně rozložený. Výzkumné studie se zúčastnilo pouze 15 (14,3 %) praktických sester, kdežto všeobecných sester bylo 90 (85,7 %). Jedná se o výrazné omezení ve smyslu zkreslení výsledků této studie. Dalším omezením předložené výzkumné studie bylo opomenutí faktu, že na Klinice anesteziologie a resuscitace, kde probíhal sběr dat, pracují i zdravotničtí záchranáři. Několik správně vyplněných formulářů pro sběr dat od zdravotnických záchranářů nemohlo být ve výzkumné části diplomové práce použito, jelikož se práce týkala pouze praktických a všeobecných sester. Autorka diplomové práce si je nyní vědoma toho, že pilotáž měla proběhnout na všech 3 klinikách, kde následně probíhal sběr dat, a nikoliv pouze na Ortopedicko-traumatologické klinice.

Pro neúplnost či špatné vyplnění bylo vyřazeno dalších 20 formulářů pro sběr dat.

5 SOUHRN A ZÁVĚRY

Souhrn

Ve výzkumné části diplomové práce byl uplatněn kvantitativní přístup ke zkoumání, konkrétně se jednalo o observační analytický průřezový design výzkumné studie. S četností 105 osob byl zkoumaný soubor složený ze dvou skupin respondentů, které byly vytvořeny záměrným výběrem. Pro výzkumnou část diplomové práce byla využita metoda dotazování a byl využit formulář ke sběru dat vlastní konstrukce. Hlavním cílem výzkumné části diplomové práce bylo zjistit subjektivní intenzitu faktorů působících na motivaci praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání. Dílčí cíle byly zaměřeny na identifikaci subjektivní intenzity prvků zevní motivace, prvků vnitřní motivace, demotivačních faktorů, preferencí forem celoživotního vzdělávání a motivů k celoživotnímu vzdělávání.

Výsledky výzkumné části diplomové práce nebyly dle autorky diplomové práce nijak překvapující. V žádné z hypotéz nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi souborem praktických sester a souborem všeobecných sester. Pro praktické i všeobecné sestry bylo největším motivačním faktorem finanční ohodnocení. Toto zjištění bylo publikováno již před mnoha lety a sestry se i nadále cítí nedostatečně finančně ohodnocené. I přesto, že došlo k několika platovým navýšením pro sestry ve směnném provozu, výsledky současných studií ukazují i nadále stejné výsledky. Ze současných studií byly výsledky diplomové práce porovnávány se studií Rambouskové a Ratislavové (2018), Ratislavové a Kravcové (2020) a s literárním přehledem Adamczyka (2015). Ze zahraničních studií byla využita studie Tachtsoglou at al. (2020), která byla provedena v Řecku. Jediným rozdílem při porovnávání výsledků s výše uvedenými studiemi byl faktor nedostatek času na celoživotní vzdělávání, který sestry ve zkoumaném souboru uvedly jako nejméně prioritní, avšak ve výzkumné studii Rambouskové a Ratislavové (2018) byl nedostatek času označen jako nejvíce prioritní.

Závěry

Výsledky diplomové práce nebyly nijak překvapující. Jak bylo zjištěno již v dříve provedených studiích, největším motivačním faktorem pro celoživotní vzdělávání sester bylo platové ohodnocení. Nároky všech sester na pracovní podmínky, platové ohodnocení, ostatní benefity, ale i volný čas a osobní život se stále zvyšují, a tak je na místě si položit otázku, zda je systém českého zdravotnictví schopen vyrovnat nabídku s poptávkou a udržet si tak alespoň stávající počet zdravotnických pracovníků. Současný trend plošného zvyšování

platů, příplatků a různorodost benefitů je tak možná jedinou součástí řešení nedostatku praktických i všeobecných sester.

Podle autorky diplomové práce je zásadní rolí vedoucího pracovníka informovat sestry o široké škále a nabídce různých vzdělávacích akcích a forem celoživotního vzdělávání. Dále je nutné zajistit, aby sestry měly prostor tyto akce navštěvovat, a to i v rámci své pracovní doby. Je důležité, aby sestrám každá vzdělávací akce přinesla nové poznatky, zkušenosti či dovednosti, které by byly využitelné pro praxi. Protože pouze vzdělaná sestra může být přínosem pro zdravotnictví.

SEZNAM ZKRATEK

RO – rešeršní otázka

KAR – klinika anesteziologie a resuscitace

CŽV – celoživotní vzdělávání

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Články, výzkumné studie:

1. ADAMCZYK, Roman. Celoživotní učení a vzdělávání sester – přítomnost, výzkum a vize. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, 2015, roč. 5, č. 1, s. 91–101. ISSN 1804-526X. [cit. 2023-9-15]. Dostupné z:
https://lifelonglearning.mendelu.cz/media/pdf/LLL_20150501091.pdf
2. AL-MAJID, Sadekka, AL-MAJED, Hashmiya, RAKOVSKI, Cyril. S. a OTTEN, Rebecca. A. Nurses' perceptions of and participation in continuing nursing education: Results from a study of Psychiatric Hospital nurses in Bahrain. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2011, 43(5), 230-240. [cit. 2023-8-28]. Dostupné z:
<https://journals.healio.com/doi/10.3928/00220124-20120103-01>
3. ALONDERE, Linda. The nursing program choice motives. In: *Ošetrovatelský výzkum a praxe založená na důkazech*. 2010, s. 6-13. ISBN 978-80-7368-694-9. [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: <http://www.medvik.cz/link/bmc11005851>
4. ARGAYOVÁ, I. a kol. Motivačné faktory v povolání sestry v ošetrovateľskej praxi. *Medicínsko-ošetrovateľské listy Šariša, zv. 11*. 2015. s. 7 - 10. [cit. 2023-10-18]. Dostupné na: <http://www.unipo.sk/public/media/22405/004MOLISA%2011.pdf>
5. BARKASI, Daniela a VANSÁČ, Peter. Motivácia k voľbe štúdia ako prediktor kvality výkonu pomáhajúcej profesie *Cesta k modernému ošetrovateľství XX*. Fakultní nemocnice v Motole. 2018, roč. 20, s. 153-160. ISBN 978-80-87347-40-9. [cit. 2023-9-15]. Dostupné z: <http://www.medvik.cz/link/bmc18040435>
6. BEŇADIKOVÁ, Daniela. Vliv úrovně vzdělání sestry na kvalitu poskytované péče. *Sestra*. 2013, 3, 28. ISSN 1210-0404.
7. ČERNÁ-ŠÍPKOVÁ, Hana. Celoživotní vzdělávání, zákony, vyhlášky, praxe, ... In: *Sestra*. 2007, roč. 17, č. 1, str. 17-18. ISSN 1210-0404.
8. DAVIS, Lisa, TAYLOR, Heidi, REYES, Helen. Lifelong Learning in Nursing: A Delphi Study. *Nurse Education Today*. 2014. Vol. 34, no. 3, pp. 441–445–70. ISSN 1532-2793. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691713001391?via%3Dihub>
9. DESJARDINS, Richard a RUBENSON, Kjell. Participation patterns in adult education: The role of institutions and public policy frame works in resolving coordination problems. *European Journal of Education*. 2013, 48(2), 262–280. [cit. 2023-10-05].

Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/264320023_Participation_Patterns_in_Adult_Education_the_role_of_institutions_and_public_policy_frameworks_in_resolving_coordination_problems

10. FERN, Siew, Wei a SZE, Nee, Loh, Cindy. Participation of Nurses in Continuing Professional Development (CPD) in a Private Hospital in Melaka, Malaysia. *International E-Journal of Science, Medicine & Education*. 2016; 10(3), 4-13. [cit. 2023-9-14]. Dostupné z: https://iejsme.imu.edu.my/wp-content/uploads/2021/09/2.-Original-Article_WeiFern-Siew-1.pdf
11. FERRI, P., LAFFI, P., ROVESTI, S. et al. Motivational factors for choosing the degree course in nursing: a focus group study with nursing students. *Acta bio-medica: Atenei Parmensis*. 2016, vol. 87, no. 2, p. 19–27. ISSN 0392-4203. [cit. 2023-9-30]. Dostupné z: https://www.academia.edu/74873697/Motivational_factors_for_choosing_the_degree_course_in_nursing_a_focus_group_study_with_nursing_students
12. GERLICOVÁ, Katarína a POLIAKOVÁ, Nikoleta. Využitie E-learningu v profesijnej príprave sestier. *Cesta k modernému ošetrovatelstvu XX*. Fakultní nemocnice v Motole. 2018, roč. 20, s. 175-176. ISSN 978-80-87347-40-9. [cit. 2023-10-22]. Dostupné z: <http://www.medvik.cz/link/bmc18040438>
13. GUTOVÁ, Lenka. Práce ve zdravotnictví nabízí sestřám jistotu-rozhovor. *Zdravotnictví a medicína. Sestra*. 2017, 2017(1), 24-25. ISSN 2336-2987. [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: <http://www.medvik.cz/link/bmc18000808>
14. HAVLÍČKOVÁ, Jana. Postoje zdravotních sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání. *Studia Paedagogica*. 2012; 17(1), 183-195. [cit. 2023-9-21]. Dostupné z: doi: 10.5817/SP2012-1-11.
15. IVANOVÁ, Kateřina, VÉVODA, Jiří, NAKLÁDALOVÁ, Marie a MAREČKOVÁ, Jana. Trendy pracovní spokojenosti všeobecných sester. *Kontakt*. 2013, roč. 15, č. 2, s. 115-127. ISSN 1804-7122. [cit. 2024-2-14]. Dostupné z: https://kont.zsf.jcu.cz/artkey/knt-201302-0002_trendy-pracovni-spokojenosti-vseobecnych-sester.php?l=cz
16. JIRKOVSKÁ, B., MUDD, D., ŘEPA, M. a BRILOVÁ, M. Průzkum motivačních faktorů u nelékařských zdravotnických pracovníků. *Praktický lékař*. 2012, roč. 92, č. 1, str. 45-49. ISSN 0032-6739. [cit. 2024-2-14]. Dostupné z: <https://www.prolekare.cz/casopisy/prakticky-lekar/2012-1/pruzkum-motivacnich-faktoru-u-nelekarskych-zdravotnickych-pracovniku-37328>

17. KALENDA, Jan a KOČVAROVÁ, Ilona. Proměny bariér ke vzdělávání dospělých v České republice: 2005–2015. *Studia paedagogica* vol. 22, n. 3, 2017. [cit. 2023-9-28]. Dostupné z: https://digilib.phil.muni.cz/_flysystem/fedora/pdf/137155.pdf
18. KILPI-JAKONEN, Elina, VONO DE VILHENA, Daniela a BLOSSFELD, Hans-Peter. Adult learning and social-inequalities: Processes of equalisation or cumulated is advantage? *International Review of Education*. 2015, 61(4), 529–546. [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/280575378_Adult_learning_and_social_inequalities_Processes_of_equalisation_or_cumulative_disadvantage
19. KROCOVÁ, Jitka, RAMBOUSKOVÁ, Anna, RATISLAVOVÁ, Kateřina a ŠLEHOFER, Pavla. Postoj sester k profesi a jejich motivace k dalšímu vzdělávání. *Florence*. 2018, 14(4), 18-20. ISSN 1801-464X. [cit. 2023-9-10]. Dostupné z: <http://www.medvik.cz/link/bmc18032128>
20. LASOVSKÁ, Alena a KRÁLOVÁ, Jaroslava. Motivace všeobecných sester ke zvyšování kvalifikace. *Profese online*. 2011, 4(1): s. 11-15. ISSN 1803-4330. [cit. 2023-9-28]. Dostupné z: https://profeseonline.upol.cz/artkey/pol-201101-0003_Motivace_vseobecnnych_sester_ke_zvysovani_kvalifikace.php
21. MAŇHALOVÁ, Jana. Podporujme vysokoškolské vzdělávání sester. *Zdravotnictví a medicína*. 2018, 2018(5), 36-37. ISSN 2336-2987. [cit. 2023-9-26]. Dostupné z: <http://www.medvik.cz/link/bmc18031178>
22. MERHAUTOVÁ, Iva. Bez celoživotního vzdělávání se neobejdeme. In: *Sestra*. 2006, roč. 16, č. 5, str. 12. ISSN 1210-0404.
23. MOONEY, M., GLACKEN, M. and O'BRIEN, F. Choosing nursing as a career: a qualitative study. *Nurse education today*. 2008, vol. 28, no. 3, p. 385–392. ISSN 0260-6917. [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: https://www.academia.edu/21294847/Choosing_nursing_as_a_career_A_qualitative_study
24. RAMBOUSKOVÁ, A. a RATISLAVOVÁ, K. Motivace v profesi všeobecných sester. *Ošetrovateľské perspektivy*. 2018, roč. 1, č. 2, s. 29–37. ISSN 2570-785X. [cit. 2023-10-22]. Dostupné z: https://osp.slu.cz/artkey/osp-201802-0002_motivace-v-profesi-vseobecnnych-sester.php
25. RATISLAVOVÁ, Kateřina a KRAVCOVÁ, Kateřina. Orientace studentů ošetrovateľství na péči a profesní odbornost. *Ošetrovateľské perspektivy*. 2020, 3(1), 59-69. ISSN 2570-785X. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: doi:10.25142/osp.2020.001

26. RUBENSON, Kjell a DESJARDINS, Richard. The impact of welfare state requirements on barriers to participation in adult education. A bounded agency model. *Adult Education Quarterly*. 2009, 59(3), 187–207. [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/234727861_The_Impact_of_Welfare_State_Regimes_on_Barriers_to_Participation_in_Adult_Education_A_Bounded_Agency_Model
27. ŠEĎOVÁ, Klára a NOVOTNÝ Petr. Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých. *Pedagogika*. 2006, 2, s. 140-152. ISSN 2336-2189. [cit. 2023-9-28]. Dostupné z: <https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=1559%20title=>
28. TACHTSOGLOU, K., ZIOGA, O., ILIADIS, C., FRANTZANA, A., KOURKOUTA, L. Factors Affecting Nurses' Lifelong Learning, International Health Administration and Education (*Sanitas Magisterium*), 2020, 6(2), 1-9. [cit. 2023-9-24]. Dostupné z: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijhadec>
29. VÉVODA, Jiří, VÉVODOVÁ, Šárka a PROŠKOVÁ, Eva. The continuing education on personal work values of general nurses working in hospitals of the Czech Republic: A Euclidean distance-based measure. *Kontakt*. 2018, 20(1), 24-31. ISSN 1212-4117. [cit. 2023-10-21]. Dostupné z: <http://www.medvik.cz/link/bmc18011822>
30. VÉVODA, Jiří, IVANOVÁ, Kateřina, NAKLÁDALOVÁ, Marie a MAREČKOVÁ, Jana. Pracovní spokojenost všeobecných sester. *Profese online*. 2010, roč. 3, č. 3, s. 207-220. ISSN 1803-4330. [cit. 2024-2-14]. Dostupné z: <https://profeseonline.upol.cz/pdfs/pol/2010/03/08.pdf>

Knižní publikace, učebnice, monografie:

1. ARMSTONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada, 2015. s. 49. ISBN 978-80-247-9882-0.
2. BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. s. 119. ISBN 978-80-247-2914-5.
3. HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010. s. 320. ISBN 978-80-7367-686-5.
4. HEKELOVÁ, Zuzana. *Manažerské znalosti a dovednosti pro sestry*. Praha: Grada, 2012. *Sestra (Grada)*. s. 74, 193. ISBN 978-80-247-4032-4.
5. HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie: Učebnice pro střední školy a bakalářská studia na VŠ*. Praha: Grada, 2011. *Psyché (Grada)*. s. 323. ISBN 978-80-247-3037-0.

6. HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. 2. vydání., Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 146. ISBN 978-80-86723-75-4.
7. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). s. 62, 158. ISBN 9788024753263
8. MAGERČIAKOVÁ, Mariana a KOBER, Lukáš. *Motivace sester-po pandemii covidu-19*. Praha: Grada, 2023. s. 26-27. ISBN 978-80-271-3730-5.
9. MAREČKOVÁ, Jana a KLUGAROVÁ, Jitka et al. *Evidence-Based Healthcare: Zdravotnictví založené na vědeckých důkazech* [online]. 1. Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. s. 39-41. [cit. 2023-24-11]. ISBN 978-80-244-4781-0. Dostupné z:
10. <https://cebhckt-jbi.med.muni.cz/res/file/publications/monographs/mareckova-2015-zdravonictvi-zalozene-na-dukazech.pdf>
11. MEDLÍKOVÁ, Olga. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada, 2021. s. 19. ISBN 978-80-271-3005-4.
12. MÜHLFEIT, Jan a COSTI, Melina. *Pozitivní leader: jak energie a štěstí pohánějí špičkové týmy na cestě k úspěchu*. Brno: Management Press, 2017. s. 28. ISBN 978-80-265-0591-4.
13. PETRUSEK, Miloslav. *Základy sociologie*. Praha: Akademie veřejné správy, 2009, s. 189. ISBN 978-808-7207-024.
14. PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých*. 2. rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. s. 26. ISBN 978-80-247-4806-1.
15. PLEVOVÁ, Ilona. *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). s. 206. ISBN 978-80-247-3871-0.
16. PLEVOVÁ, Ilona. *Ošetrovatelství I*. 2., přepracované a doplněné vydání. Sestra (Grada). Praha: Grada Publishing, 2018. s. 148. ISBN 978-80-271-0888-6.
17. PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). s. 88. ISBN 978-80-247-5232-7.
18. RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC Ladislav. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 339. ISBN 978-80-210-4779-2.
19. RABUŠICOVÁ, Milada, RABUŠIC, Ladislav a ŠEĎOVÁ, Klára. *Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých*. In RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav. Učíme se

- po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 97-112. Studie. ISBN 978-80-210-4779-2.
20. SLAVÍK, Milan. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012. Pedagogika (Grada). s. 107. ISBN 978-80-247-4054-6.
21. ŠAMÁNKOVÁ, Marie. *Lidské potřeby ve zdraví a nemoci: aplikované v ošetrovatelském procesu*. Praha: Grada, 2011. s.16. ISBN 978-80-247-3223-7.
22. URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. s. 8-11 ISBN 978-80-271-0227-3.
23. VÉVODA, Jiří. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2013. Sestra (Grada). s. 33-37. ISBN 978-80-247-4732-3.
24. VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). s. 102-103. ISBN 978-80-247-3651-8.
25. ZACHAROVÁ, Eva a Jitka ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ. *Základy psychologie pro zdravotnické obory*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). s. 151-170. ISBN 978-80-247-4062-1.
26. ZÍTKOVÁ, Marie, POKORNÁ Andrea a MIČUDOVÁ, Erna. *Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi: pro staniční a vrchní sestry*. Praha: Grada, 2015. s. 350, 367. ISBN 978-80-247-5094-1.
27. ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Pedagogika (Grada). Praha: Grada, 2017. s. 56. ISBN 978-80-271-0051-4.

Zákony, vyhlášky:

1. Nařízení vlády č. 31/2010 Sb., Nařízení vlády o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2023-9-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-31>
2. Vyhláška č. 423/2004 Sb., Vyhláška, kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2023-9-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-423>
3. Zákon č. 96/2004 Sb., Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-12-06]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

SEZNAM TABULEK

- Tabulka č. 1 Zevní motivace
- Tabulka č. 2 Vnitřní motivace
- Tabulka č. 3 Demotivační faktory
- Tabulka č. 4 Preference formy celoživotního vzdělávání
- Tabulka č. 5 Motivy k celoživotnímu vzdělávání
- Tabulka č. 6 Výsledky pilotáže
- Tabulka č. 7 návratnost formuláře ke sběru dat
- Tabulka č. 8 Charakteristika souboru
- Tabulka č. 9 Charakteristika souboru – vzdělávací akce
- Tabulka č. 10 Zevní motivace k CŽV dle pracovní pozice
- Tabulka č. 11 Vnitřní motivace k CŽV dle pracovní pozice
- Tabulka č. 12 Demotivační faktory k CŽV dle pracovní pozice
- Tabulka č. 13 Preference forem CŽV dle pracovní pozice
- Tabulka č. 14 Motivy k CŽV dle pracovní pozice
- Tabulka č. 15 Zevní motivace k CŽV dle věku sester
- Tabulka č. 16 Vnitřní motivace k CŽV dle věku sester
- Tabulka č. 17 Demotivační faktory k CŽV dle věku sester
- Tabulka č. 18 Preference forem CŽV dle věku sester
- Tabulka č. 19 Motivy k CŽV dle věku sester
- Tabulka č. 20 Zevní motivace k CŽV dle délky praxe sester
- Tabulka č. 21 Vnitřní motivace k CŽV dle délky praxe sester
- Tabulka č. 22 Demotivační faktory k CŽV dle délky praxe sester
- Tabulka č. 23 Preference forem CŽV dle délky praxe sester
- Tabulka č. 24 Motivy k CŽV dle délky praxe sester
- Tabulka č. 25 Komponenty pro tvorbu cílené rešeršní otázky
- Tabulka č. 26 Postupový diagram rešerše

SEZNAM GRAFŮ

- Graf č. 1 Zevní motivace k CŽV dle pracovní pozice
- Graf č. 2 Vnitřní motivace k CŽV dle pracovní pozice
- Graf č. 3 Demotivační faktory k CŽV dle pracovní pozice
- Graf č. 4 Preference forem CŽV dle pracovní pozice
- Graf č. 5 Motivy k CŽV dle pracovní pozice
- Graf č. 6 Zevní motivace k CŽV dle věku sester
- Graf č. 7 Vnitřní motivace k CŽV dle věku sester
- Graf č. 8 Demotivační faktory k CŽV dle věku sester
- Graf č. 9 Preference forem CŽV dle věku sester
- Graf č. 10 Motivy k CŽV dle věku sester
- Graf č. 11 Zevní motivace k CŽV dle délky praxe sester
- Graf č. 12 Vnitřní motivace k CŽV dle délky praxe sester
- Graf č. 13 Demotivační faktory k CŽV dle délky praxe sester
- Graf č. 14 Preference forem CŽV dle délky praxe sester
- Graf č. 15 Motivy k CŽV dle délky praxe sester

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1 Formulář ke sběru dat
- Příloha č. 2 Ověření využitelnosti nástroje ke sběru dat
- Příloha č. 3 Žádosti o sběr dat
- Příloha č. 4 Informovaný souhlas

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Formulář ke sběru dat

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

jmenuji se Aneta Kalfařová a pracuji ve Fakultní nemocnici Královské Vinohrady na Ortopedicko-traumatologické klinice. Zároveň jsem studentkou 2. ročníku Pedagogické fakulty na Univerzitě Palackého v Olomouci. V současné době pracuji na dokončení mé diplomové práce s názvem Motivace praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání pod odborným vedením doc. PhDr. Jany Marečkové, Ph.D.

Touto cestou bych Vás chtěla moc poprosit o vyplnění krátkého dotazníku s pěti okruhy, každý s několika řádky.

U každé položky uveďte na stupnici míru Vašeho souladu s tvrzením. 1 znamená nejméně a 7 nejvíce.

Po okruzích následuje 10 uzavřených či polouzavřených otázek, které se týkají charakteristik respondentů. Vždy, prosím, označte pouze jednu odpověď, pokud u otázky není uvedeno jinak.

Děkuji Vám za případnou vstřícnost a vyplnění dotazníku.

Bc. Aneta Kalfařová
studentka 2. ročníku
obor Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy
PdF UP v Olomouci

FORMULÁŘ KE SBĚRU DAT

Okruhy/domény:

1. Zevní motivace

<i>K celoživotnímu vzdělávání mne motivuje: 1 - nejméně, 7 -nejvíce</i>							
f) zaměstnavatel	1	2	3	4	5	6	7
g) úspěšní kolegové	1	2	3	4	5	6	7
h) rodina	1	2	3	4	5	6	7
i) platové ohodnocení	1	2	3	4	5	6	7
j) růst kompetencí	1	2	3	4	5	6	7

2. Vnitřní motivace

<i>K celoživotnímu vzdělávání mne motivuje: 1 - nejméně, 7 -nejvíce</i>							
f) potřeba vzdělání	1	2	3	4	5	6	7
g) osobní rozvoj	1	2	3	4	5	6	7
h) zájem o obor	1	2	3	4	5	6	7
i) profesní růst	1	2	3	4	5	6	7
j) získání vyššího stupně vzdělání	1	2	3	4	5	6	7

3. Demotivační faktory

<i>Od celoživotního vzdělávání mne odrazuje: 1 - nejméně, 7 -nejvíce</i>							
h) nedostatek času	1	2	3	4	5	6	7
i) nízké platové ohodnocení	1	2	3	4	5	6	7
j) pracovní povinnosti	1	2	3	4	5	6	7
k) partner a rodina	1	2	3	4	5	6	7
l) náklady spojené se vzděláváním	1	2	3	4	5	6	7
m) špatná informovanost o pořádaných akcích	1	2	3	4	5	6	7
n) nedostatečná podpora zaměstnavatele	1	2	3	4	5	6	7

4. Preference formy celoživotního vzdělávání

<i>Jakou formu celoživotního vzdělávání preferuji: 1 - nejméně, 7 -nejvíce</i>							
j) specializační vzdělávání	1	2	3	4	5	6	7
k) certifikované kurzy	1	2	3	4	5	6	7
l) inovační kurzy	1	2	3	4	5	6	7
m) odborné stáže	1	2	3	4	5	6	7
n) školicí akce, konference, kongresy, sympozia	1	2	3	4	5	6	7
o) publikační, pedagogická, výzkumná činnost	1	2	3	4	5	6	7
p) e-learningový kurz	1	2	3	4	5	6	7
q) samostatné studium odborné literatury	1	2	3	4	5	6	7
r) studium navazujících studijních programů	1	2	3	4	5	6	7

5. Motivy k celoživotnímu vzdělávání

<i>Při výběru typu celoživotního vzdělávání preferuji: 1 - nejméně, 7 -nejvíce</i>							
f) finanční dostupnost	1	2	3	4	5	6	7
g) časovou dostupnost	1	2	3	4	5	6	7
h) dopravní dostupnost	1	2	3	4	5	6	7
i) úroveň, kvalitu	1	2	3	4	5	6	7
j) aktuálnost tématu	1	2	3	4	5	6	7

Jaké je Vaše pohlaví?

- žena
- muž

Jaký je Váš věk?

- do 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51 let a více

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- středoškolské
- vyšší odborné, Dis.
- vysokoškolské, Bc.
- vysokoškolské, Mgr.
- jiné.....

Jak dlouho pracujete ve zdravotnictví?

- 0-5 let
- 6-10 let
- 11-15 let
- 16-20 let
- 21 let a více

Na jakém typu oddělení pracujete?

- standardní oddělení
- JIP, ARO

Jaká je Vaše pracovní pozice?

- praktická sestra
- všeobecná sestra

Jak často se zúčastňujete akce v rámci celoživotního vzdělávání?

- vůbec se nezúčastňuji
- 1-2 x/rok
- 3-4 x /rok
- více než 4x /rok

Zúčastnil/a jste se vzdělávací akce v rámci celoživotního vzdělávání i nad rámec vašich povinností?

- ano
- ne

Kdy navštěvujete vzdělávací akce? (můžete označit i více odpovědí)

- v době volna
- v době dovolené

- ve dnech placeného volna

Jak získáváte informace o vzdělávacích akcích?

- od vrchní, staniční sestry
- od lékaře
- od kolegyní
- zjišťuji si je sama
- nemám žádné informace

OVĚŘENÍ VYUŽITELNOSTI NÁSTROJE KE SBĚRU DAT

Kolik času Vám zabralo vyplnění dotazníku?

- méně než 5 minut
- 5-10 minut
- 11-15 minut
- více než 15 minut

Je pro Vás akceptovatelná délka dotazníku?

- ano
- ne
- jiné:

Je pro Vás srozumitelná formulace otázek v dotazníku?

- ano
- ne

Pokud jste označili odpověď „ne“, uveďte, prosím, o jakou/é otázku/y se jedná:

.....
.....

Chybějí podle Vás v dotazníku nějaké podstatné otázky?

- ano
- ne

Pokud jste označili odpověď „ano“, uveďte, prosím, které a v jaké části dotazníku:

.....
.....

Chybějí podle Vás v dotazníku některé důležité varianty u nabízených možností odpovědí?

- ano
- ne

Pokud jste označili odpověď „ano“, uveďte, prosím, které a v jaké části dotazníku:

.....
.....

Rozumíte způsobu vyplňování připravených tabulek?

- ano
- ne
- jiné:

Vyhovuje grafika připraveného formuláře Vaším potřebám?

- ano
- ne

Pokud jste označili odpověď „ne“, uveďte, prosím, co by se podle Vás mělo změnit:

.....

Máte-li konkrétní doporučení k úpravě dotazníku? Prosím, uveďte je:

Příloha č. 3 Žádosti o sběr dat – Ortopedicko-traumatologická klinika

Vážená pani
Mgr. Hana Kárníková
vrchní sestra
Fakultní nemocnice Královské Vinohrady
Ortopedicko-traumatologická klinika
Šrobárova 1150/50, Praha 10, 100 34

Žádost o udělení souhlasu ke sběru dat

Vážená pani magistro Kárníková,
obracím se na Vás se žádostí o udělení souhlasu k realizaci výzkumného šetření, které je plánováno jako součást mé diplomové práce pod odborným vedením doc. PhDr. Jany Marečkové, Ph.D. Výzkum by byl zaměřen na motivaci praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání a využita by byla kvantitativní metoda sběru dat realizovaná pomocí anonymních polostrukturovaných dotazníků. Do zkoumaného souboru by byly zařazeny praktické a všeobecné sestry z Vaší kliniky, avšak pouze ty, které by vyjádřily souhlas. V případě Vašeho souhlasu bych anonymní sběr dat realizovala od listopadu 2022 do ledna 2023. Děkuji Vám za případnou vstřícnost a Vaše vyjádření.


Bc. Aneta Kalfařová
studentka 2. ročníku
obor Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy
PdF UP v Olomouci

VYJÁDŘENÍ K REALIZACI VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ:

souhlasím x nesouhlasím

v Praze, dne: 28. 11. 2022

podpis:


Mgr. Hana Kárníková - MHE-E
vrchní sestra
Fakultní nemocnice Královské Vinohrady
Ortopedicko-traumatologická klinika
Šrobárova 1150/50, Praha 10
100 34

Příloha č. 3 Žádosti o sběr dat – Chirurgická klinika

Vážená paní
Mgr. Martina Bartošková
vrchní sestra
Fakultní nemocnice Královské Vinohrady
Chirurgická klinika
Šrobárova 1150/50, Praha 10, 100 34

Žádost o udělení souhlasu ke sběru dat

Vážená paní magistro Bartošková,
obracím se na Vás se žádostí o udělení souhlasu k realizaci výzkumného šetření, které je plánováno jako součást mé diplomové práce pod odborným vedením doc. PhDr. Jany Marečkové, Ph.D. Výzkum by byl zaměřen na motivaci praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání a využita by byla kvantitativní metoda sběru dat realizovaná pomocí anonymních polostrukturovaných dotazníků. Do zkoumaného souboru by byly zařazeny praktické a všeobecné sestry z Vaší kliniky, avšak pouze ty, které by vyjádřily souhlas. V případě Vašeho souhlasu bych anonymní sběr dat realizovala od listopadu 2022 do ledna 2023. Děkuji Vám za případnou vstřícnost a Vaše vyjádření.

Bc. Aneta Kalfařová
studentka 2. ročníku
obor Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy
PdF UP v Olomouci

VIJÁDŘENÍ K REALIZACI VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ:

souhlasím x nesouhlasím

v Praze, dne:

28. 11. 2022

podpis:

Mgr. Martina Bartošková
Vrchní sestra
10136

Příloha č. 3 Žádosti o sběr dat – Klinika anesteziologie a resuscitace

Vážená paní
Mgr. Ivana Trnková
vrchní sestra
Fakultní nemocnice Královské Vinohrady
Klinika anesteziologie a resuscitace
Šrobárova 1150/50, Praha 10, 100 34

Žádost o udělení souhlasu ke sběru dat

Vážená paní magistro Trnková,
obracím se na Vás se žádostí o udělení souhlasu k realizaci výzkumného šetření, které je plánováno jako součást mé diplomové práce pod odborným vedením doc. PhDr. Jany Marečkové, Ph.D.

Výzkum by byl zaměřen na motivaci praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání a využita by byla kvantitativní metoda sběru dat realizovaná pomocí anonymních polostrukturovaných dotazníků. Do zkoumaného souboru by byly zařazeny praktické a všeobecné sestry z Vaší kliniky, avšak pouze ty, které by vyjádřily souhlas.

V případě Vašeho souhlasu bych anonymní sběr dat realizovala od listopadu 2022 do ledna 2023.

Děkuji Vám za případnou vstřícnost a Vaše vyjádření.

Bc. Aneta Kalfařová
studentka 2. ročníku
obor Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy
PdF UP v Olomouci

VYJÁDŘENÍ K REALIZACI VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ:

souhlasím x nesouhlasím

v Praze, dne:

4. 12. 2022

podpis:



TRNKOVÁ I. V. KALFAŘOVÁ

INFORMOVANÝ SOUHLAS

Vážená paní, vážený pane,

v souladu se zásadami etiky výzkumu* se na Vás obracím s prosbou o zapojení do studie, jejíž výsledky budou součástí mé diplomové práce s názvem Motivace praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání.

Vaše účast je zcela dobrovolná. V průběhu realizace můžete kdykoliv svobodně odmítnout či odstoupit. Získané údaje nebudou uváděny ve spojitosti s Vaší osobou, budou vyhodnoceny a prezentovány anonymně a tento Informovaný souhlas bude uchován odděleně od dat a výsledků**.

Cílem výzkumné části diplomové práce je zjistit subjektivní vnímání intenzity faktorů působících na motivaci praktických a všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání. Dílčími cíli výzkumné části diplomové práce bude poznání Vašeho subjektivního vnímání intenzity prvků zevní motivace, prvků vnitřní motivace, demotivačních faktorů, preferencí forem celoživotního vzdělávání a preferencí klíčových faktorů při volbě formy celoživotního vzdělávání.

Výzkumná studie bude realizovaná kvantitativní metodou prostřednictvím polostrukturovaných dotazníků, jejichž vyplnění bude zcela anonymní a zabere Vám asi 20 minut.

**Sbírka mezinárodních smluv Sb. M. s. 96/2001 a 97/2001, Směrnice děkana PdF UP č. 3/2015- Statut Etické komise PdF UP v Olomouci pro oblast výzkumné činnosti*

***Údaje budou zpracovány dle Zákona 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů*

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že SOUHLASÍM S ÚČASTÍ V UVEDENÉ STUDII.

Studentka Aneta Kalfařová mne informovala o její podstatě a seznámila mne s cíli, metodami a postupy, které budou používány. Souhlasím s tím, že všechny získané údaje budou využity jen pro účely zkoumání a výsledky mohou být anonymně publikovány. Jsem informován/a o tom, že mám možnost kdykoliv od spolupráce na zkoumání odstoupit, a to i bez udání důvodu.

Měl/a jsem možnost si vše řádně, v klidu a v dostatečně poskytnutém čase zvážit. Měl/a jsem možnost se zeptat na vše, co jsem považoval/a za potřebné znát a na dotazy jsem dostal/a jasné a srozumitelné odpovědi.

Tento informovaný souhlas je vyhotoven ve dvou stejnopisech, každý s platností originálu, z nichž jeden obdrží moje osoba a druhý studentka Aneta Kalfařová - autorka diplomové práce.

jméno, příjmení a podpis studentky: Aneta KALFAŘOVÁ

v Praze dne: _____

jméno, příjmení a podpis účastníka výzkumu:

v Praze dne: _____

V PŘÍPADĚ DALŠÍCH DOTAZŮ KE STUDII MNE MŮŽETE KONTAKTOVAT:

tel: 605081812

e-mail: a.kalfarova@seznam.cz

studijní obor: Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy

ročník: 2.