FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ TUL

Bakalářská práce

Motivace všeobecných sester pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče

Studijní program: B0913P360030 Všeobecné ošetřovatelství
Autor práce: **Michaela Kožíková**
Vedoucí práce: Mgr. Anna Rousková
Fakulta zdravotnických studií

Liberec 2024

Zadání bakalářské práce

Motivace všeobecných sester pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče

Jméno a příjmení:	**Michaela Kožíková**
Osobní číslo:	D21000043
Studijní program:	B0913P360030 Všeobecné ošetřovatelství
Zadávající katedra:	Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok:	2022/2023

Zásady pro vypracování:

Cíle:
1 cíl: Zjistit, motivační faktory všeobecných sester pro výkon povolání na ICU.
2 cíl: Zjistit, zda finanční faktory ovlivňují rozhodnutí pracovat na ICU.
3 cíl: Zjistit, jak nefinanční faktory rozhodují pro práci na ICU.
Výzkumné předpoklady/ výzkumné otázky:
VP1: Předpokládáme, že všeobecné sestry motivují jak finanční, tak i nefinanční motivační faktory pro práci na ICU.
VP2: Předpokládáme, že u 50 % a více všeobecných sester ovlivňují rozhodnutí pracovat na ICU finanční faktory.
VP3: Předpokládáme, že z 50 % a více jsou nefinanční faktory silně rozhodující pro práci na ICU.
Teoretická východiska (včetně výstupu z kvalifikační práce):
Oddělení intenzivní péče je velmi náročné pracoviště. Jak z hlediska psychické stránky, tak i po stránce fyzické. Díky tomu může častěji docházet k syndromu vyhoření a k nezkvalitnění práce, kterou provádí všeobecné sestry. Proto je potřeba, aby všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče byly dostatečné motivované a ohodnocené za jejich práci. Výstupem z práce bude přednáška o tom, jak lépe motivovat všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče.
Metody práce:
Metoda: Kvantitativní.
Technika práce, vyhodnocení dat: technika práce bude zpracovaná dotazníkem. Data budou zpracována v programu Microsoft Word a vyhodnocená prostřednictvím specifických metod pro kvantitativní výzkum.
Místo a čas realizace výzkumu: Dle harmonogramu akademického roku na adekvátním pracovišti k tomu určeném.
Vzorek: Všeobecné sestry pracující na ICU, počet: 100-150
Rozsah práce: Rozsah bakalářské práce činí 40-60 stran (tzn. 1/3 teoretická část, 2/3 výzkumná část).
Forma zpracování kvalifikační práce: Tištěná a elektronická.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce: tištěná/elektronická
Jazyk práce: čeština

Seznam odborné literatury:

1. BARTŮNĚK, Petr et al., eds. 2016. *Vybrané kapitoly z intenzivní péče*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4343-1.
2. HONZÁK, Radkin. 2022. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 4. vydání. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7601-668-2.
3. KROCOVÁ, Jitka et al. 2018. Postoj sester k profesi a jejich motivace k dalšímu vzdělávání. Florence. **14**(4), 18-20. ISSN 1801-464X.
4. MACRAE, Ian a Adrian FURNHAM. 2017. *Motivation and Performance: a guide to motivating a diverse workforce*. London: Kogan Page. ISBN: 0749478136.
5. MASLOW, Abraham H. 2021. Motivace a osobnost. Praha: Portál. ISBN 9788026217282.
6. MEDLÍKOVÁ, Olga. 2021. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3005-4
7. PATHÉ, Nicole. 2020. *Buďte v práci spokojenější*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-1383-5.
8. ORLITA, Vlastimil. 2020 *Motivace*. Praha: Powerprint. ISBN 978-80-7568-296-3.
9. RAMBOUSKOVÁ, Anna a Kateřina RATISLAVOVÁ, 2018. *Motivace v profesi všeobecných sester. Ošetřovatelské perspektivy*. **1**(2), 29-37. ISSN 2570-785X.
10. URBAN, Jan. 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0227-3.
11. VÉVODA, Jiří et al. 2013. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4732-3.

Vedoucí práce: Mgr. Anna Rousková
Fakulta zdravotnických studií

Datum zadání práce: 10. července 2023
Předpokládaný termín odevzdání: 30. dubna 2024

L.S.

prof. MUDr. Karel Cvachovec, CSc., MBA
děkan

prof. MUDr. Petr Suchomel, Ph.D.
garant studijního programu

V Liberci dne 30. listopadu 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

17. dubna 2024 Michaela Kožíková

Poděkování

Děkuji Mgr. Anně Rouskové za vedení mé bakalářské práce, za cenné rady, podněty a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat všem všeobecným sestrám, co si našly čas na vyplnění mého dotazníku.

ANOTACE

Jméno a příjmení autora: Michaela Kožíková

Instituce: Fakulta zdravotnických studií, Technická univerzita v Liberci

Název práce: Motivace všeobecných sester pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče

Vedoucí práce: Mgr. Anna Rousková

Počet stran: 55

Počet příloh: 2

Rok obhajoby: 2024

Anotace:

Bakalářská práce se zabývá motivací všeobecných sester pracujících na jednotkách intenzivní péče. Je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je popsána motivace, motivační faktory, a faktory které motivaci ovlivňují. Na to navazuje kapitola o tom, co představuje oddělení intenzivní péče, a co vše musí splňovat všeobecná sestra. Poslední kapitola se zabývá syndromem vyhoření, který je velkým problémem u tohoto povolání. Už jen z toho důvodu, že hodně sester odchází do předčasného důchodu, nebo do jiných zemí za lepší prací. Praktická část této bakalářské práce se skládá z cílů, výzkumných předpokladů a jeho metodiky. Tato část mapuje motivaci všeobecných sester na oddělení intenzivní péče.

Klíčová slova

Motivace, Motivační faktory, Pracovní motivace, Pracovní spokojenost, Intenzivní péče

Annotation

Name and surname:	Michaela Kožíková
Institution:	Faculty of Health Studies, Technical University of Liberec

Title:	The motivation of nurses to work in the Intensive care unit
Supervisor:	Mgr. Anna Rousková
Pages:	55
Apendix:	2
Year:	2024

Annotation:

The bachelor thesis deals with the motivation of general nurses working in intensive care units. It is divided into a theoretical and a practical part. The theoretical part describes motivation, motivational factors, and factors that influence motivation. This is followed by a chapter on what constitutes an intensive care unit and what a general nurse must fulfill. The final chapter deals with burnout, which is a major problem in this profession. If only for the reason that many nurses retire early or go to other countries for better work. The practical part of this bachelor thesis consists of objectives, research assumptions and its methodology. This section maps the motivation of general nurses in the intensive care unit.

Keywords

Motivation, Motivational factors, Work motivation, Job satisfaction, Intensive care

Obsah

Seznam symbolů a zkratek 9

1 Úvod 10

2 Teoretická část 11

2.1 Motivace 11

2.1.1 Stimuly 11

2.1.2 Motivy 12

2.1.3 Nevědomá motivace 12

2.2 Motivační faktory, jejich druhy a působení 13

2.2.1 Hierarchické třídění potřeb 14

2.2.2 Vnitřní a vnější faktory motivace 14

2.2.3 Motivace hmotná a nehmotná 15

2.2.4 Motivace, spokojenost a nespokojenost 16

2.3 Pracovní motivace 17

2.4 Pracovní motivace: základní nástroje 18

2.4.1 Odměny 18

2.4.2 Sankce 18

2.5 Individuální rozdíly v pracovní motivaci 19

2.6 Pracovní spokojenost 19

2.6.1 Fluktuace 20

2.6.2 Modely pracovní spokojenosti 21

2.7 Pracoviště intenzivní péče 21

2.7.1 Sestra pro intenzivní péči 22

2.8 Syndrom vyhoření 23

2.8.1 Dvanáct fází syndromu vyhoření 24

2.8.2 Syndrom vyhoření ve zdravotnictví 24

2.8.3 Léčba syndromu vyhoření 25

3 Praktická část 26
3.1 Cíle a výzkumné předpoklady/otázky 26
3.2 Metody 26
3.3 Analýza výzkumných dat 27
3.4 Vyhodnocení cílů a výzkumných otázek/předpokladů 41
4 Diskuze 45
5 Návrh doporučení pro praxi 47
6 Závěr 49
Seznam použité literatury 51
Seznam grafů 53
Seznam tabulek 54
Seznam příloh 55
Příloha A: Protokol k realizaci výzkumu 56
Příloha B: Dotazník 57

Seznam symbolů a zkratek

Atd.	a tak dále
Apod.	a podobně
Č.	Číslo
ICU	Intensive care unit (Oddělení intenzivní péče)
KNL	Krajská nemocnice Liberec
Např.	například
Tj.	tak jinak
Tzv.	takzvaně

1 Úvod

Profese všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče, není jen o naučených metodách z knih a jejich následné provádění v praxi. Jedná se i o to, jak mluvit s pacientem, jak komunikovat s jeho rodinou, jak sdělovat těžké stavy rodině, jak zvládat nekončící stres a vyčerpání, jak se zachovat v ohrožení života pacienta. Povolání všeobecné sestry je o každém jednotlivém člověku o jeho osobnosti a jedinečnosti. S každou jedinečností a osobností všeobecné sestry je i úzce spjata její motivace a smysl této práce. Motivace je velkou hnací silou každého pracovníka. Motivace se také podílí na zvládání stresových situací, dosažení cíle, něčeho dosáhnout, někam se posunout. Motivace dává všeobecným sestrám sílu, proto aby zvládly každodenní nástrahy, kterém jim jejich povolání přináší.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část bakalářské práce se zabývá motivací, a jejich faktory. Následně na motivační faktory navazuje pracovní motivace, která je nejdůležitější pro výkon tohoto povolání. Pracovní motivace úzce souvisí s pracovní spokojeností, kde se zabýváme fluktuací pracovníku. Zvýšená fluktuace a nestabilita sester z důvodů nízké pracovní motivace přináší problémy pro celou společnost. Častý nábor nových sester je nevýhodný pro správný chod oddělení, dochází k snížení času adaptace, orientace a zaškolování. Motivace je pro všeobecné sestry takovou hnací silou neboli ochranou jejich psychického i fyzického zdraví. Další kapitola teoretické části se zabývá oddělením intenzivní péče, co pro všeobecné sestry obnáší práce na oddělení intenzivní péče. Jaké kompetence musí mít všeobecná sestra. Jelikož práce ve zdravotnictví je často psychicky i fyzicky náročná, protože jde o pomáhající profesi, jsou pracovníci nejčastěji ohroženi syndromem vyhoření. Poslední část se tedy zabývá syndromem vyhoření a jak syndromu vyhoření předcházet.

Praktická část je zpracována kvantitativní metodou za použití nestandardizovaného dotazníku, kde je zjišťována motivovanost všeobecných sester na oddělení intenzivní péče.

2 Teoretická část

Teoretická část bakalářské práce se zabývá popisem motivace a motivačních faktorů, které mají na motivaci vliv. Následující kapitoly se věnují pracovní motivaci a pracovní spokojenosti, která je důležitá pro práci ve zdravotnictví. Další kapitola se zabývá samotným oddělením intenzivní péče a kompetencí všeobecné sestry. Závěr bakalářské práce je věnován problematice syndromu vyhoření, který je nedílnou součástí každé zdravotnické profese a má vliv na motivaci zdravotnického pracovníka.

2.1 Motivace

Běžně platí, že motivace je intrapsychicky probíhající proces, který plyne z potřeby, z které vyplyne v konečný žádoucí vnitřní stav, proces, který je podnícen endogenně (vnitřní pohnutka) nebo exogenně (finanční pobídka). U obou případů se čeká s interakcí vnitřních i vnějších činitelů. (Nakonečný, 2014) Je to tedy plně pod vlivem vnějších podnětů neboli stimulů nebo vnitřních pohnutek tedy motivů, můžou také působit společně. (Plamínek, 2015) Vnitřní motivace je něco, co skutečně chceme, co vychází z vnitřku nás. Nýbrž vnější motivace je něco, co dělat nechceme, jen abychom dostali to, co chceme. Někdo cizí nás pomocí vnějších faktorů ovlivňuje, abychom dělali něco, co nechceme. (Orlita, 2020)

2.1.1 Stimuly

Materiální stimuly hrají velkou roli v povzbuzování lidí k pracovnímu výkonu. Stimulace má obrovskou výhodu v tom, že je poměrně jednoduchá. Dokud lidem něco dáváme, odměny, kompenzace, můžeme očekávat, že budou pracovat. Jenomže jakmile ukončíme poskytování odměn přestane i daný člověk pracovat. To je jedna z velkých nevýhod stimulace, musí být přítomny stimuly, aby to fungovalo. (Plamínek, 2015) Vnější motivace je nezbytná, jelikož každý někdy potřebuje nakopnout, aby začal znovu pracovat na plný výkon. Můžeme u ní poznat nové lidi nebo prožít vzrušující zážitky. Jen její velkou nevýhodou je to, že je krátkodobá. (Medlíková, 2021)

Mezi vnější motivátory můžeme zařadit:

- Kvantifikovatelné hodnocení podle známých pravidel (např. peníze)
- Iniciativy v zaměstnání i jinde (dárkové poukazy, výlety)
- Zajímavé, příjemné a cílevědomé prostředí (relaxační místo)
- Pokroky, výsledky, úspěchy (osobnost měsíce)
- Motivační prostředky (kouč)
- Vytváření sítí (facebookové skupiny) (Medlíková, 2021)

2.1.2 Motivy

Motiv neboli prožitek nebo způsob jednání, co nám přináší uspokojení. Motiv je vnitřní psychologická příčina, kterou tvoří končící se reakce neboli pocit uspokojení. Musíme tedy odlišit druhy a formy motivů. Druhy se liší svým obsahem, např motiv nasycení. Formy motivů představují psychologické příčiny chování s různou funkční vztažností. Někdy se uvádějí i pojmy ideály, zájmy a potřeby, které moc nedávají smysl, jelikož potřeba vyjadřuje stav, který je východiskem procesu motivace. (Nakonečný, 2014) Na vnitřní motivaci je dobré, že nás udrží na cestě, posílí naši vůli, sebevědomí a pocit lidské hodnoty. Díky vnitřní motivaci se stáváme konzistentní a autentičtí, jinak řečeno okolí nám bude víc věřit a my toho víc zvládneme. (Medlíková, 2021) Za celý život se nám vytvoří relativně stálý soubor motivů, který označujeme jako motivační systém osobnosti. (Sigmund et al., 2014)

Existuje i několik vnitřních motivátorů:

- Silná osobní vize, touha, cíl (zhubnout dvacet kilo)
- Vědomí dalších výhod/pozitiv, jež přijdou spolu s naplňováním velkého cíle (naučit se být samostatný, poznávat nové lidi)
- Dostávání postupných odměn, a celkovou odměnu za celkový výsledek (např. nejprve se někam pojedu podívat, abych věděl, jak tam budu následně žít) (Medlíková, 2021)

2.1.3 Nevědomá motivace

Také existuje něco jako nevědomá motivace, je to jev kdy člověk činí něco, o čem ani neví proč to dělá, nezná skutečnou psychologickou příčinu. Nevědomá motivace tedy mohou být i způsoby chování, city a snahy, u kterých člověk nezná

skutečnou psychologickou příčinu, nebo si svoje chování vysvětluje chybně. (Nakonečný, 2014)

Nevědomou motivaci bychom mohli také označit jako nemotivované chování, kde dochází k uspokojení potřeby člověka, tj. o usilování toho, co nám chybí nebo co potřebujeme. (motivace a osobnost) Jako příklad nevědomé motivace můžu uvést např. když rodič ukládá dítěti nepříjemné úkoly a tím ho nevědomě trestá, aniž by si to uvědomoval, nebo člověk co v hostinci hledá pocit bezpečí a vlastně vůbec neví, co dělá. (Nakonečný, 2014)

2.2 Motivační faktory, jejich druhy a působení

Motivace popisuje faktory, které vyvolávají a usměrňují chování člověka. Každý pracovník do práce přináší různé cíle a potřeby, proto se intenzita motivace mezi pracovníky liší. Pro manažery je mnohem lepší zaměstnat motivovaného pracovníka než pracovníka, co je nemotivovaný. Motivovaní pracovníci jsou pracovitější a mají mnohem lepší výsledky. Proto je motivace velmi důležitá pro zvyšování výkonu pracovníků. Motivovaní pracovníci také lépe působí na své okolí a na zákazníky či partnery. (Magerčiaková a Kober, 2023)

Pokud chceme motivovat pracovníky musíme pochopit vše, co přispívá k jejich motivaci, ale i co jí brání. Toto se souhrnně označuje jako motivační faktory. Jejich cílem je uspokojit lidské potřeby, anebo zabránit v jejich uspokojení. (Urban, 2017)

Motivačních faktorů je velká škála. Můžeme je také rozdělit do několika společných skupin, a to z několika hledisek. Maslowovo třídění motivačních faktorů, které se opírá o třídění lidských potřeb a jejich hierarchii. Dělí se na pět skupin potřeb, kam se řadí základní fyziologické potřeby až po potřeby seberealizace. (Urban, 2017)

Existují také jiné třídění motivačních faktorů, jedním z nich je dělení na vnitřní a vnější, jejichž podstatou je, zda zdrojem uspokojení potřeb je práce, nebo její výsledek. Dalším rozdělením, které se podobá tomuto je dělení na hmotné a nehmotné motivační faktory. A poslední třídění podle Herzbergovi dvoufaktorové teorie, které motivační faktory rozděluje podle toho, jestli vyvolávají spokojenost nebo nespokojenost. (Urban, 2017)

2.2.1 Hierarchické třídění potřeb

Jedním z nejčastěji používaných modelů pracovní motivace je hierarchické třídění potřeb, které napsal Abraham H. Maslow. Maslow vymyslel hierarchický systém, tzv. pyramidu potřeb, kde nejzákladnější potřebou jsou fyziologické potřeby a ta nejvyšší potřeba je seberealizace. Maslow ve své teorii také rozděluje základní tzv. nižší potřeby, které vycházejí z nedostatku (deficitu) a vyšší potřeby, které vycházejí z růstu člověka (bytí), takže když uspokojíme vyšší potřebu tak člověk nesnižuje intenzitu motivace, ale spíše roste. Vychází z toho, že lidskou přirozeností je touha růst a vyvíjet se směrem k naplnění svého potenciálu. (Sigmund et al., 2014)

K pěti skupinám motivačních faktorů, ze kterých se Maslowova pyramida potřeb skládá, patří:

- Potřeby fyziologické, jsou to nejhlavnější potřeby, které předčí všechny ostatní. Uspokojuje je většinou mzda za práci.
- Potřeby jistoty neboli bezpečí a zdraví, mohou sloužit jako faktory chování. Jejich uspokojení zajišťuje prostředí pracoviště a pracovní podmínky.
- Potřeby sociální, náležení a lásky, k jejich uspokojení slouží dobrý kolektiv, příjemná atmosféra, které může najít v práci.
- Potřeby uznání, tj. úcty, k uspokojení této potřeby bude sloužit pochvala, uznání od vedoucího pracoviště. Tyto potřeby může také nazvat jako potřeby vlastního ega.
- Potřeby seberealizace, člověk musí být přirozený, dělat co ho baví, a co je jeho podstatou a charakterizuje jeho osobu. (Maslow, 2021)

Z Maslowovy teorie tedy plyne, že ovlivňuje především neuspokojené potřeby. Jelikož podle něho není potřeba s uspokojenými potřebami už nic dělat, už nás nadále nemotivují. Toto tvrzení však neplatí pro nejvyšší potřebu seberealizace, které nemůže být zcela nikdy plně uspokojena, pouze uspokojováním nabývá na síle. (Urban, 2017)

2.2.2 Vnitřní a vnější faktory motivace

Tyto faktory motivace se zabývají spíše procesem motivace. Dělíme je tedy na dvě vnitřní faktory, které se zabývají prací jako takovou, tyto potřeby si lidé

uspokojují již při výkonu práce. A vnější faktory jsou odměny, co za odvedenou práci dostaneme. (Urban, 2017)

Vnitřní motivační faktory neboli motivy jinak, řadíme mezi ně např. potřebu podílet se na úspěchu organizace, potřeba zdokonalovat se, učit se, potřeba dělat práci, která člověka baví a ve které může ukázat svoje přednosti, kreativitu a osobní hodnoty. Vnitřní motivační faktory tvoří také zodpovědnost za práci, za sebe a svůj život, příležitost k funkčnímu postupu. Vnitřní motivátory mají hlubší a dlouhodobější účinek, protože vycházejí ze samotného člověka a nejsou mu vnuceny. (Magerčiaková a Kober, 2023)

Vnější motivační faktory neboli stimuly, působí z vnějšího prostředí na pracovníka. Může to být např. spravedlivá odměna, jistota v zaměstnání, vhodné pracovní podmínky, konstruktivní zpětná vazba, hodnocení pracovníka. Vnější motivátory většinou nepůsobí dlouhodobě, jelikož jsou založeny spíše na odměnách a nevychází z naší podstaty. (Magerčiaková a Kober, 2023)

Můžeme tam také zařadit demotivační faktory mezi které se řadí negativní prostředí na pracovišti, nevhodný přístup řízení a chování vedoucího pracovníka, nespravedlivé ohodnocení, nedostatečná zpětná vazba, nedůvěra, strach z chyby a mnoho dalšího. (Magerčiaková a Kober, 2023)

2.2.3 Motivace hmotná a nehmotná

Velká část motivace je založena na nehmotných faktorech. Patří k nim hlavně vnitřní faktory, ale i část vnějších faktorů. Mezi nehmotné motivační faktory můžeme zařadit např. uznání, pochvaly, nové zkušenosti. Tyto faktory bývají vedoucími organizace podceňovány. Pro zaměstnance jsou, ale tyto nehmotné faktory podstatné hlavně v motivaci jich samotných, jelikož spokojenost se nezaplatí penězi. Můžeme tady např. použít jeden z pěti motivačních faktorů z Maslowova modelu, a to poslední seberealizace, což je pro člověka velmi důležité, aby se vyvíjel a rozvíjel svoje schopnosti. (Urban, 2017)

Mezi hmotnými faktory dominují peníze, které slouží k uspokojení pracovníka, jelikož platí jeho nejrůznější potřeby. Jenže motivační účinek peněz není dlouho trvající, a po nějaké době přestane na člověka působit uspokojivým dojmem. Stejně

jako většina hmotných faktorů. Řadí se to tedy do krátkodobé motivace, kterou musíme stále přiživovat, buď povýšením, z čehož plyne více času v práci a více demotivace. Jelikož posléze přestanou na úkor času motivovat i velké výplaty na účtu. Proto je dobré mít vyvážené hmotné i nehmotné faktory, aby byl člověk spokojený ve všech směrech. (Urban, 2017)

2.2.4 Motivace, spokojenost a nespokojenost

Další dělení motivačních faktorů je podle amerického psychologa Fredericka Herzberga, tato teorie vychází z toho, že některé z motivačních faktorů zvyšují pracovní spokojenost i motivaci. Například to může být možnost vykonávat zajímavou práci, projevy uznání nebo možnost osobního růstu. Ale tato motivace může působit i opačným způsobem. Může odstranit pracovní nespokojenost či demotivaci pracovníků, ale bohužel nevedou k vyšší motivaci, nebo ji vyvolají jen krátkodobě. (Macrae a Furnham, 2017)

Teorie F. Herzberga, která vysvětluje dvoufaktorovou teorii. Kde motivační faktory dělí na dvě skupiny, a to motivátory a „hygienické faktory“. Mezi motivátory můžeme zařadit okolnosti, o které mohou pracovníci usilovat, patří tam např. finanční odměny či možnost povýšení. (MacRae a Furnham, 2017)

Hygienické faktory motivační účinky nemají, ale pokud někomu schází tak můžou člověka demotivovat. Hygienické faktory se týkají hlavně pracovních podmínek, můžeme tam zařadit horší podmínky na pracovišti – mzda pracovní, žádné zaměstnanecké výhody, špatný kolektiv, neshody s vedoucím. Hlavní zdrojem demotivace a nespokojenosti pracovníků bývají především nespravedlivé hodnocení vedoucím, osočováním, povyšováním zaměstnanců či dokonce nespravedlivé zacházení vedoucího se zaměstnanci apod. (Urban, 2017)

Z Herzbergovy teorie tedy vyplývají dva důležité závěry. První teorie je, že nespokojené a nemotivované pracovníky, je těžké namotivovat tak, aby pracovali výkonně, práce je bavila a nebrali ji jako nevýznamnou část svého života, kterou můžou odbývat. Také tyto pracovníky je těžké namotivovat, stojí to hodně úsilí, a jejich motivace bývá dražší. (MacRae a Furnham, 2017)

Druhý závěr Herzbergovy teorie, mluví o tom, že zbavení se nespokojenosti u zaměstnanců nevede vždy ke zvyšování jejich motivaci. V této teorii uvádí, že spousta pracovníků si mylně myslí, že pokud dají zaměstnanců vysoké mzdy, pěkné prostředí a dobré zaměstnanecké výhody, jejich pracovní motivace bude růst. Většinou se, ale stane to, že pracovníci svoji motivaci nenavyšují a jejich motivace zůstává pořád stejná, i když jsou spokojení. Důvodem je to, že většinou jsou v práci spokojeni díky benefitům a vysoké mzdě, ale nedělají práci od srdce, proto tam motivace chybí. (MacRae a Furnham, 2017)

2.3 Pracovní motivace

Pracovní motivace je jev, ve kterém spolu funguje vnitřní a vnější motivace a společně se doplňují. Jádro efektivity a produktivity zaměstnanců se nachází v jejich motivaci. Pracovní motivace je zaměřena na podávání výkonů, požadované pracovní chování apod. Pracovní motivaci můžeme také definovat jako soubor činností, které vedou k uspokojení potřeb pracovníka a splnění cílů organizace. Nachází se tady dva typy motivace, a to vnitřní pohnutky, ambice, zájmy a potřeby pracovníka. A druhá, která je spíše založená na vnějších motivacích, a to jsou odměny, povýšení, pochvala a jiné. (Magerčiaková a Kober, 2023)

Pracovní motivaci můžeme také definovat podle Szarkové, které říká, že pracovní motivace vzniká v pracovní procesu a je úzce spjata s pracovní činností. Tato motivace má důležitý vliv na formování pracovních návyků, stereotypů a dovedností. Na základě odpovědí pracovníků na otázku, proč lidé pracují, se vydefinovaly čtyři teorie pracovní motivace:

- Ekonomická teorie – tato teorie vysvětluje volbu mezi prací/ pracovní činností a volným časem, tj. nečinností neboli lenošením
- Maslowova teorie potřeb – tato teorie říká, že člověk chce uspokojovat hlavně své potřeby, které uspokojuje hlavně v pracovním procesu
- Teorie posilování – pracovní motivace spočívá v budoucích prožitcích, ale také v analyzování minulých prožitků, díky kterým poté posilují prožitek z budoucího
- Kognitivní teorie – je založena na tom, že lidé jednají v důsledku vědomého procesu myšlení, přičemž berou na vědomí svoje chování,

díky čemuž chtějí dosáhnout lepších výsledků (Magerčiaková a Kober, 2023)

2.4 Pracovní motivace: základní nástroje

Pro úspěšnou motivaci pracovníků jsou podstatné správné dobře zvolené motivační faktory, které odpovídají podmínkám a možnostem organizace. A také správné využití těchto faktorů. Ze správně využitých motivačních faktorů se poté stávají důležité motivační nástroje. (Urban, 2017)

2.4.1 Odměny

Většina pracovníků je motivováno představou, že za svoji vykonanou práci získají něco, co jejich potřeby uspokojí. Uspokojení potřeb pracovníka můžeme chápat vše, co pracovník dostane za svoji vykonanou práci, lze to také chápat jako odměna za vykonanou práci. Odměna ne vždy musí být finančního rázu, ale je to vše, co zaměstnance uspokojí, a co je mu příjemné. (MacRae a Furnham, 2017)

V případě vnitřních motivačních faktorů, to mohou být odměny, které souvisí s prací samotnou, jako odměnu může pracovník chápat dokonanou práci, výsledky, na které může být hrdý, také tam může patřit pocit uspokojení, že je důležitý a jeho práce je významná pro fungování organizace. (MacRae a Furnham, 2017)

Vnější faktory motivační, jsou většinou myšleny peníze, které ne vždy jsou dlouhodobou motivací a někdy je zaměstnance berou jako samozřejmost. Proto by měli být zaměstnanci odměňováni za dobře odvedenou práci, a hlavně za viditelné výsledky, aby to nezačali brát jako samozřejmost. Motivaci na základě odměn označujeme jako pozitivní motivaci. Tato motivace slouží k podpoře chování, což je pro organizaci žádoucí ji podpořit. (MacRae a Furnham, 2017)

2.4.2 Sankce

Sankce označujeme jako negativní motivaci, která doprovází většinou pozitivní motivaci. Sankcemi můžeme označit hrozbu nebo trest, které uděluje zaměstnavatel zaměstnanci. Sankce zaměstnavatel uděluje za špatně vykonanou práci nebo za práci

vykonanou pozdě. Sankce je pro zaměstnance vždy nepříjemná záležitost a můžeme ji také rozdělit na hmotnou a nehmotnou, např. nehmotná sankce je kritika, která je většinou nepříjemná. Pozitivní motivace je účinnější pro lepší pracovní výkon a pro lepší pracovní spokojenost, ale negativní motivace zamezuje lenosti a zamezení určitému jednání pracovníka. (Urban, 2017)

2.5 Individuální rozdíly v pracovní motivaci

Motivační faktory, které jsou uváděny v kapitole 2.5 jsou univerzální a měly by působit na většinu zaměstnanců. Neměli bychom, ale zapomínat na to, že každý člověk je individuální a na každého působí něco trochu jinak. Něco, co na jednoho pracovníka bude působit jako motivátor, tak na druhého to může mít demotivační účinek a nemusí to zabírat. Proto je velmi důležité rozeznat individualitu zaměstnance, abychom pochopili, jak s ním jednat, jak ho motivovat a jak bude pracovník v určitých situacích jednat. Je to také velmi důležité pro správný chod daného pracoviště. (Urban, 2017)

Rozdíl v individuální pracovní motivaci souvisí se schopnostmi, zkušenostmi, věkem, ale i životní fází pracovníka. Převládá-li u pracovníka některá potřeba více mluvíme o převažujícím typu individuální pracovní motivace. Máme několik hlavních typů této motivace:

- Výrazná finanční či materiální motivace
- Motivace založená na zajímavosti práce
- Výkonová práce
- Motivace založená na osobní či odborné pověsti
- Motivace vycházející ze společenského významu práce
- Motivace opírající se o potřebu moci
- Motivace založená na potřebě sounáležitosti (Urban, 2017)

2.6 Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost můžeme rozdělit do tří rozměrů. Za prvé jako emocionální odpověď na práci, za druhé to může být reakce na splnění nebo nesplnění pracovních podmínek a prostředí, a za třetí jev, který vyjadřuje některé postoje, které se proplétají

a jsou spolu spjaté. Chování pracovníka můžeme brát jako výsledek, jestli je spokojen nebo nespokojen se svým pracovním výkonem. Také bereme na zřetel jeho potřeby, cíle a hodnoty. Pokud je pracovník nespokojen se svým výsledkem hledá příležitost na zlepšení sebe sama. V pracovní nespokojenosti vidí následné chování, které poté může vést k fluktuaci nebo nemocnosti. (Vévoda et al., 2013)

Existuje několik faktorů, které souvisí s pracovní spokojeností a tyto faktory jsou navzájem propojeny a nemůžeme je zanedbávat. Mezi faktory řadíme osobnostní faktory, faktory v práci, faktory kontrolované managementem. Tyto faktory se můžou také měnit, proto jim musíme věnovat pozornost. (Magerčiaková a Kober, 2023)

Pracovní spokojenost můžeme srovnávat s chováním pracovníků. Pozitivní chování souvisí se spokojeností pracovníka a negativní chování s nespokojeností pracovníka. Častým důsledkem pracovní nespokojenosti je fluktuace zaměstnanců. (Magerčiaková a Kober, 2023)

Fluktuace zaměstnanců je důležitý ukazatel pro organizace a firmy o tom, jestli jsou tam pracovníci spokojeni. Mohou díky tomu zjistit proč pracovníci opouštějí pracovní místa, díky čemuž mohou zamezit odcházení dalších pracovníků, nebo získat talentované lidi na volná pracovní místa díky lepší pracovní strategii. Vliv fluktuace na práci získal pozornost vrcholového managementu, odborníků v oblasti lidských zdrojů a psychologů. Je to jeden z nejdražších a nevyřešitelných problémů na celém světě. (Magerčiaková a Kober, 2023)

2.6.1 Fluktuace

Fluktuace znamená výměnu pracujících osob, může být buď dobrovolná nebo vynucená. Dobrovolná fluktuace znamená, když zaměstnanec odejde z firmy z vlastního rozhodnutí. Nucená fluktuace vzniká, když zaměstnavatel zaměstnance vyhodí z důvodů nespokojenosti s jeho prací. (Winiczuk, 2023) Mírná fluktuace ve firmách je potřeba, aby docházelo pořád k rozvoji, prosperitě a inovacím ve firmě. Na druhou stranu vysoká míra fluktuace není moc dobrá pro správné fungování firmy, souvisí s tím odcházení a znovu přijímání zaměstnanců a také jejich adaptace na chod firmy. (HR poradna, Galerie zdravotnictví, 2021)

2.6.2 Modely pracovní spokojenosti

V této kapitole si popíšeme několik modelů, které mají sloužit zaměstnancům, k tomu, aby věděli, co se ve firmách odehrává a jejich pracovní výkon a jednání v určitých situacích bylo lepší.

- Model VUCA – pochází z americké vojenské školy. Zkratky písmen znamenají volatility (proměnlivost), uncertainty (nejistota), complexity (komplexnost) a ambiguity (nejednoznačnost). Tento model vysvětluje výzvy a šance našeho pracovního světa.
- Fáze vývoje týmu – model se zabývá pracovním týmem, což je důležitou součástí každé firmy. Výsledku, kterého dosáhne tým by jednotlivec nikdy nedosáhne, proto je důležité utvářet dobré pracovní vztahy.
- Úrovně komunikace – tento model upozorňuje na důležitost sociálních vztahů na pracovišti. Komunikace má vliv na emoce pracovníků na jejich vztahy, což také hraje velkou roli v úspěchu a spokojenosti na pracovišti.
- Osobnostní model Myers-Briggs Type Indicator – tento model pomáhá lépe chápat sebe i ostatní lidi ve firmě.
- Cyklus změny – tento model vysvětluje emoce lidí ke změnám, co se ve firmě mohou nastat. Existuje osm fází změny: tušení (obava), šok, odmítání, racionální vhled, emocionální přijetí, učení, poznání, integrace (Pathé, 2020)

2.7 Pracoviště intenzivní péče

Efektivně fungující jednotka intenzivní péče slouží pro přiměřené množství přiměřeně nemocných pacientů. Provoz oddělení intenzivní péče musí být zajištěn 24 hodin denně s plně kvalifikovaným lékařským i nelékařským zdravotnickým personálem, a také s plně vybavenou jednotkou přístroji a technikou přiměřenou pro toto oddělení. (Bartůněk et al., 2016)

Pracoviště intenzivní péče je určeno pro pacienty s hrozícím nebo již probíhajícím orgánovým selháním, také pacientům, u kterých hrozí selhání základních životních funkcí, nebo těm u kterých selhání už proběhlo. Intenzivní péči můžeme rozdělit na tři stupně:

- Nejvyšší III. stupeň slouží pro pacienty, u kterých dochází k selhání jednoho či více orgánů. Jsou závislí na farmakologické a přístrojové podpoře.
- II. stupeň tam spadají pacienti, kteří potřebují kontinuální monitoring, farmakologickou a přístrojovou podporu, jelikož u nich došlo k selhání jedné životní funkce.
- Nejnižší, I. stupeň tam patří pacienti u kterých dochází k orgánové dysfunkci a potřebují kontinuální monitoring a menší farmakologickou a přístrojovou podporu. (Kapounová, 2020)

Intenzivní medicína vyžaduje spolupráci mezi lékaři a nelékařským zdravotnickým personálem. Úkoly a odpovědnosti musí být přesně definované. Za ošetřovatelskou péči sester je zodpovědná vrchní sestra a za koordinaci ošetřovatelské péče a ostatních zdravotnických pracovníků zodpovídá staniční sestra. Když není přítomna staniční sestra, její pravomoci přebírá vedoucí směny. (Bartůněk et al., 2016)

2.7.1 Sestra pro intenzivní péči

Sestra pro intenzivní péči není profese, ale znamená to specializace nelékařského zdravotníka v povolání všeobecné sestry. Z toho také plyne, že sestra, co má specializaci v oboru intenzivní péče může vykonávat povolání všeobecné sestry. Proto není možné jako dříve získat jen titul specializované sestry v oboru intenzivní péče, ale musí člověk mít titul všeobecné sestry, aby mohl získat tuto specializaci. (Bartůněk et al., 2016)

Všeobecná sestra musí také splňovat podmínky zdravotní způsobilosti a bezúhonnosti. Pokud chce toto povolání provádět bez odborného dohledu musí být držitelkou osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu, tedy být registrovanou všeobecnou sestrou. (Bartůněk et al., 2016) Sestra se také musí řídit Kompetence všeobecných sester jsou uvedeny ve *vyhlášce 158/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 55/2017 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.* (Ministerstvo zdravotnictví, 2023)

Specializovanou způsobilost může všeobecná sestra získat přímo ze zákona absolvováním některého z předepsaných typů vzdělání, jejím přiznáním správním rozhodnutím nebo uznáním kvalifikace získané v cizině. Specializovanou způsobilost ze zákona může všeobecná sestra získat složením atestačních zkoušek anebo ukončením navazujícího magisterského studia. (Bartůněk et al., 2016)

2.8 Syndrom vyhoření

Vyhoření jako fenomén poprvé popsal psycholog Herbert Freudenberger v roce 1974. Syndrom vyhoření je definován jako stav fyzického a psychického vyčerpání, který souvisí s pečovatelskou činností a vzniká díky častému vystavování se stresorům v práci. Světová zdravotnická organizace to nazvala „stavem vitálního vyčerpání“. Syndrom vyhoření má tři hlavní dimenze – emoční vyčerpání, depersonalizaci a cynismus a pocity neefektivity a nedostatečného osobního úspěchu. Odhaduje se, že tento syndrom má 50 % zdravotnických pracovníků. (Nene a Tadi, 2024)

Duševní únava také souvisí se somatickými symptomy jako je úzkost, nespavost a ztráta motivace. Vyhoření je pozitivně spojeno s pracovním přetížením. Na druhou stranu u syndromu vyhoření byla prokázána přítomnost jak stresujícího faktoru, tak i ochranného faktoru. Duševní únava souvisí s vyčerpáním v produktivní, fyzické i psychické dimenzi jednotlivců. (Urrejola-Contreras, 2022)

Faktory, které souvisejí se syndromem vyhoření:

- Silná touha po společenském uznání
- Nadnesené představy o vztazích mezi lidmi
- Myslet si, že vše půjde snadno
- Dělat si příliš rychle špatné závěry
- Z komára udělat velblouda
- Dbát na věcech, které nejsou podstatné
- Z jednoho detailu uděláme špatný závěr
- Černobílé myšlení, řešení problémů typem buď – anebo
- Brát si věci až moc osobně (Honzák, 2022)

2.8.1 Dvanáct fází syndromu vyhoření

Tento cyklus, jak dospět k syndromu vyhoření začali skládat Herbert Freudenberger a Gail North. Cyklus má dvanáct fází, které nemusí jít postupně za sebou a také se nemusí objevit všechny tyto fáze.

- Touha po prosazení sebe sama za každou cenu
- Člověk na sobě začíná pracovat více a tvrději
- Člověk nehledí na potřeby druhých
- Odložení konfliktu – objevují se první příznaky stresu
- Přehlížení a posunutí hodnot – v této fázi dominuje práce a dochází k otupení citů
- Člověk si nepřipouští vznikající problémy – narůstá agrese a sarkasmus
- Stažení sama do sebe – vyhledává drogy, pocity beznaděje a ztráty smyslu života
- Viditelné změny chování
- Depersonalizace – vykonává pouze mechanické funkce, není schopen vnímat sebe ani okolí
- Vnitřní prázdnota
- Deprese – život ztratil smysl, přibývá psychických a fyzických potíží
- Syndrom vyhoření (Honzák, 2022)

2.8.2 Syndrom vyhoření ve zdravotnictví

Práce ve zdravotnictví je nesmírně stresující, souvisí to s dlouhou pracovní dobou, náročnými pracovními rozvrhy a nedostatkem času na svoji domácnost. Několik stresorů predisponuje pracovníky k syndromu vyhoření, jako je nedostatek spánku, konflikty se spolupracovníky, potíže s adaptací na nové prostředí, náročná péče o pacienta a nedostatek kontroly nad řízením vlastního času. Jedinci, kteří jsou ze své podstaty neurotičtí nebo introvertní, jsou vystaveni vyššímu riziku. (Nene a Tadi, 2024)

Syndrom vyhoření se může projevovat fyzickými příznaky, kterou mohou narušovat schopnost člověka efektivně pracovat, např. bolest hlavy, únava, gastrointestinální potíže, chřipka, změny spánku a nechuť k jídlu. Mohou být přítomny také psychické příznaky, kam patří podrážděnost a snížená koncentrace. Může tam také

patřit prokrastinace, denní snění, užívání návykových látek a odkládání úkolů. (Urrejola-Contreras, 2022)

Syndrom vyhoření z větší části souvisí s péčí o pacienty s jejich spokojeností a délkou zotavení po operaci nebo nemoci. Pacienti, kteří jsou nespokojení mají špatný vliv na psychiku zdravotnického personálů a přispívá to k rozvoje syndromu vyhoření. (Nene a Tadi, 2024)

2.8.3 Léčba syndromu vyhoření

Léčba syndromu vyhoření se dělí na dvě odvětví preventivní strategie a terapeutická strategie. Preventivní strategie tam můžeme zařadit budování odolnosti mezi pracovníky. Odolnost můžeme definovat jako schopnost odrazit se a zotavit se ze stresu. Pracovní rozmanitost a přiměřená pracovní zátěž na zdravotníka. Podpora pozitivního pracovního prostředí prostřednictvím pružné pracovní doby, zvýšená jistota zaměstnání a ochrana před vyskytujícími se pracovními problémy. (Nene a Tadi, 2024)

Terapeutická strategie tam můžeme zařadit programy na zvládání stresu s pravidelnými posilovacími lekcemi proti stresu. Poskytnutí wellness programů, kde se člověk naučí relaxovat, meditovat a soustředěně dýchat. Dále tam můžeme zařadit obecná opatření, jako jsou konference, účast na skupinových diskuzích, poskytnutí kontaktu na odborníky vyškolené v boji proti syndromu vyhoření, hudba, masáže, duchovní aktivity a trávení volného času efektivně nebo trávení volného času s rodinou. (Nene a Tadi, 2024)

3 Praktická část

Pro praktickou část bakalářské práce jsou stanovené celkem tři cíle. První cíl se zabývá, jaké jsou motivační faktory pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče. Druhý cíl se zaměřuje na finanční faktory a jejich souvislost s výběrem povolání na oddělení intenzivní péče. Poslední cíl je zaměřen na nefinanční faktory a jak ty jsou rozhodující pro výběr tohoto povolání.

3.1 Cíle a výzkumné předpoklady/otázky

Cíle:

1 Cíl: Zjistit, motivační faktory všeobecných sester pro výkon povolání na ICU.

2 Cíl: Zjistit, zda finanční faktory ovlivňují rozhodnutí pracovat na ICU.

3 Cíl: Zjistit, jak nefinanční faktory rozhodují pro práci na ICU.

Výzkumné předpoklady:

VP1: Předpokládáme, že všeobecné sestry motivují jak finanční, tak nefinanční motivační faktory pro práci na ICU.

VP2: Předpokládáme, že u 50 % a více všeobecných sester ovlivňují rozhodnutí pracovat na ICU finanční faktory.

VP3: Předpokládáme, že z 50 % a více jsou nefinanční faktory silně rozhodující pro práci na ICU.

3.2 Metody

Praktická část bakalářské práce je zpracována kvantitativní metodou, za pomoci nestandardizovaného dotazníku, který je zaměřený na motivovanost všeobecných sester pracujících na oddělení intenzivní péče. Nestandardizovaný dotazník (viz Příloha B)

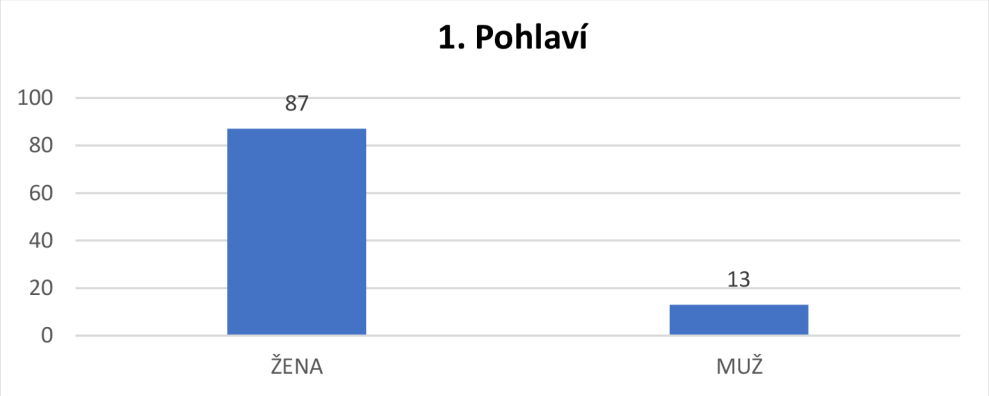
obsahoval celkem 21 otázek. Z toho počtu je 20 otázek uzavřených a v jedné měli respondenti seřadit své priority od 1 po 10, podle toho, jak je daná věc motivuje (otázka č. 8).

Výzkumné šetření bylo provedeno v Krajské nemocnici Liberec a poté rozesláno online formou mezi všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče. Výzkum byl proveden v období od prosince 2023 do ledna 2024, aby bylo zajištěno získání potřebného množství respondentů. Celkem se nám vrátilo 138 dotazníku. Při kontrole úplnosti a správnosti vyplnění dotazníků jsme museli 38 dotazníků z výzkumného šetření vyřadit. Analýzu dat jsme tedy provedli ze 100 (72,46 %) správně vyplněných dotazníků. Pro realizaci výzkumu byl udělen souhlas od hlavní sestry Krajské nemocnice Liberec (viz Příloha A).

3.3 Analýza výzkumných dat

Získaná data z dotazníkového šetření byla zpracována a vyhodnocena pomocí grafů a tabulek v programu Microsoft Office Excel a Microsoft Office Word. Data jsou u každé výzkumné otázky uvedena v celých číslech v absolutní četnosti (ni), tzn. v celých číslech podle počtu respondentů. V procentech v relativní čestnosti (fi), kde jsou procenta zaokrouhlena na dvě desetinná místa. V této celé práci byly použité stejné grafy, a to sloupcové. Ke grafu vždy náleží slovní popis.

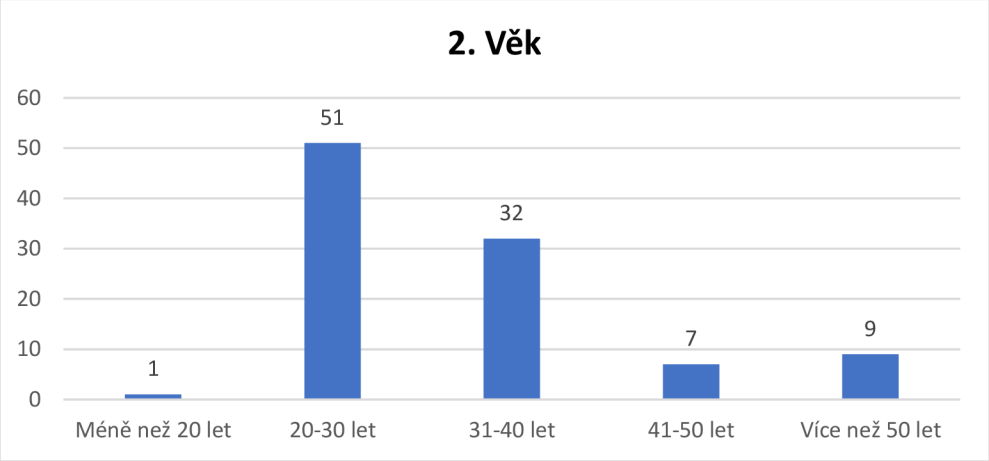
Analýza dotazníkové otázky č. 1: Pohlaví



Graf 1 Pohlaví

Otázka č. 1 se týká pohlaví respondentů. Na otázku č. 1 odpovědělo celkem 100 respondentů (100 %). Z toho bylo 87 (87,00 %) žen a 13 (13,00 %) mužů.

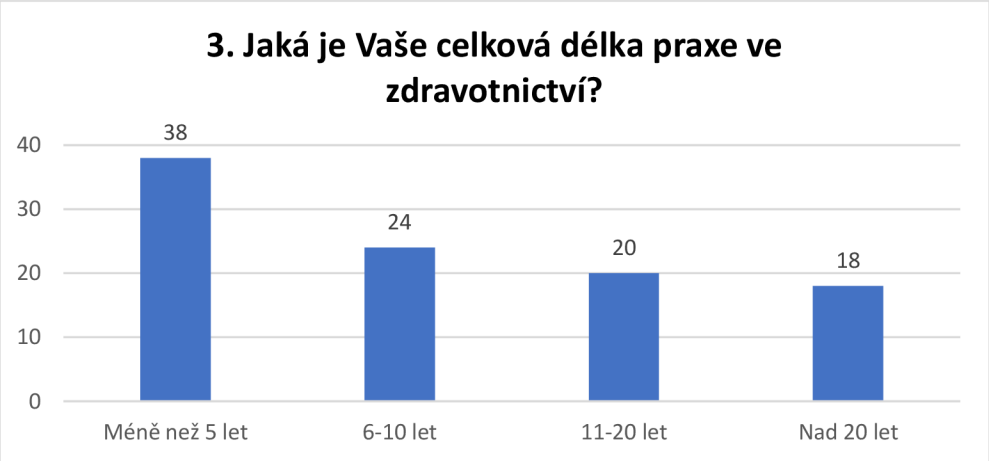
Analýza dotazníkové otázky č. 2: Věk



Graf 2 Věk

Otázka č. 2 se týká věku respondentů. Odpovědělo na ni celkem 100 respondentů (100 %). Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věku 20-30 let, kterých je 51 (51,00 %). Druhou nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věku 31-40 let, kterých je 32 (32,00 %). Respondentů ve věku více než 50 let je 9 (9,00 %). Předposlední skupinu, kterou tvoří respondenti ve věku 41-50 let je 7 (7,00 %). A nejméně početnou skupinu tvoří respondenti ve věku méně než 20 let, tvoří ji 1 (1,00 %) respondent.

Analýza dotazníkové otázky č. 3: Jaká je Vaše celková délka praxe ve zdravotnictví?

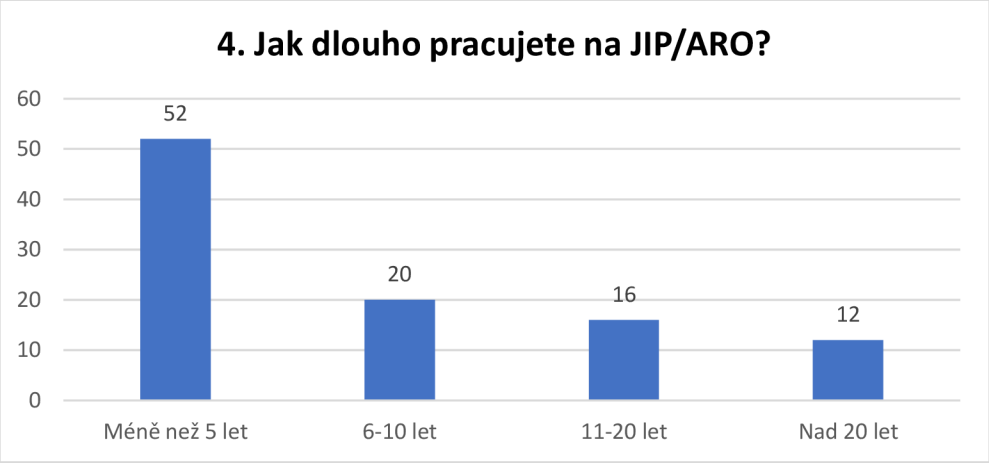


Graf 3 Celková délka praxe ve zdravotnictví

Na otázku „Jaká je celková délka praxe ve zdravotnictví“ odpovědělo celkem 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti, kteří pracují

ve zdravotnictví méně než 5 let, kterých je 38 (38,00 %). Další početnou skupinu tvoří respondenti pracující ve zdravotnictví 6-10 let, což tvoří 24 (24,00 %) respondentů. Respondentů pracujících ve zdravotnictví 11-20 let je 20 (20,00 %). A nejméně početnou skupinu pracující ve zdravotnictví tvoří respondenti pracující nad 20 let, což je 18 (18,00 %) respondentů.

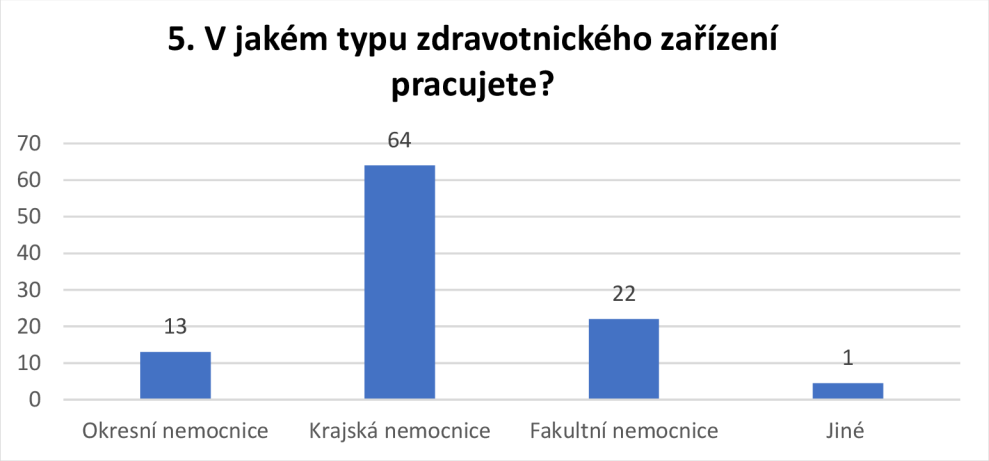
Analýza dotazníkové otázky č. 4: Jak dlouho pracujete na JIP/ARO?



Graf 4 Jak dlouho pracujete na JIP/ARO

Na otázku č. 4, která zkoumá, jak dlouho respondenti pracují na JIP/ARO, odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti, co na JIP/ARO pracují méně než 5 let, což je 52 (52,00 %) respondentů. Další skupinu pracující na JIP/ARO tvoří respondenti pracující 6-10 let, což je 20 (20,00 %) respondentů. Další skupinu pracující na JIP/ARO tvoří respondenti pracující 11-20 let, což je 16 (16,00 %) respondentů. Poslední nejméně početnou skupinu tvoří lidé pracující na JIP/ARO nad 20 let, což je 12 (12,00 %) respondentů.

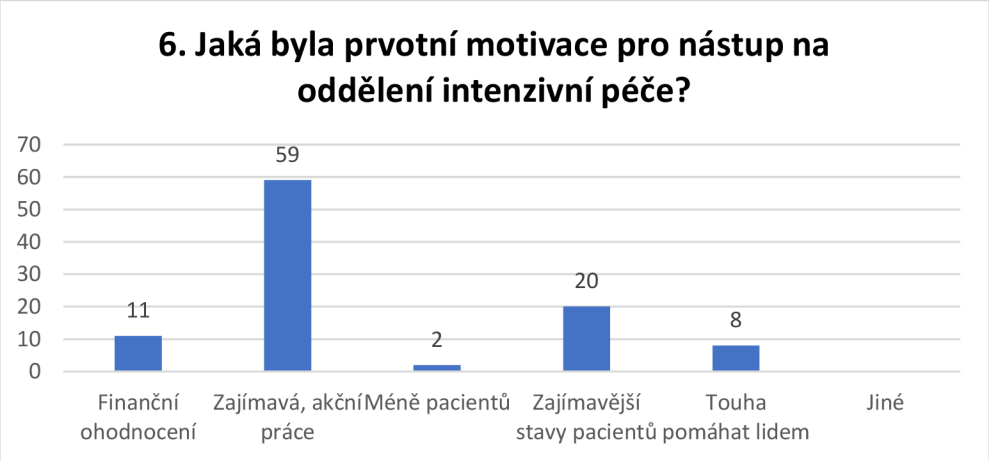
Analýza dotazníkové otázky č. 5: V jakém typu zdravotnického zařízení pracujete?



Graf 5 Pracoviště

Otázka č. 5 byla zaměřena na to, na jakém pracovišti respondenti pracují. Celkem odpovědělo na otázku 100 (100,00 %) respondentů. Z toho 64 (64,00 %) respondentů pracuje v krajské nemocnici. Další skupinu tvoří 22 (22,00 %) respondentů pracujících ve fakultní nemocnici. Následující skupinu tvoří 13 (13,00 %) respondentů pracujících v okresní nemocnici. 1 (1,00 %) respondentů odpovědělo, že pracuje v jiné nemocnici, než bylo nabízeno v odpovědích.

Analýza dotazníkové otázky č. 6: Jaká byla prvotní motivace pro nástup na oddělení intenzivní péče?

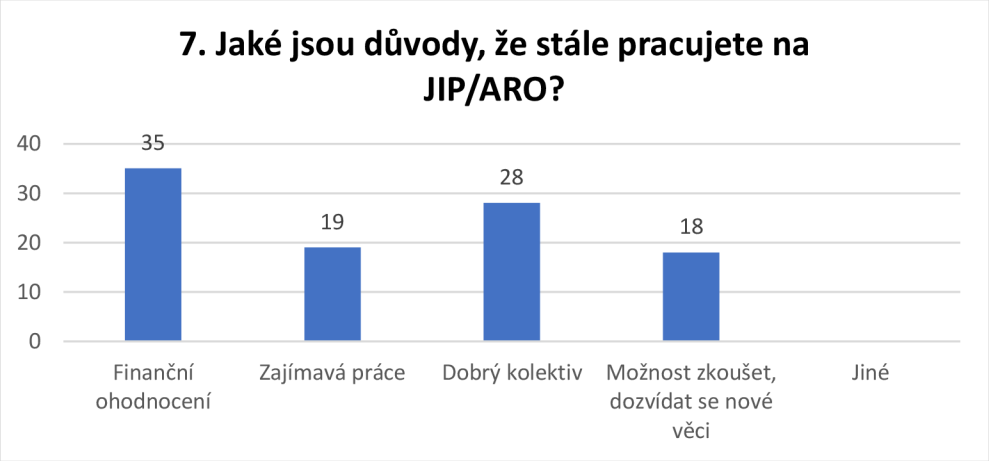


Graf 6 Prvotní motivace pro nástup na oddělení intenzivní péče

Otázka č. 6 je zaměřena na prvotní motivaci respondentů pro nástup na oddělení intenzivní péče. Na tuto otázku odpovědělo celkem 100 (100,00 %) respondentů. Z toho

59 (59,00 %) respondentů odpovědělo, že prvotní motivace pro nástup na ICU byla zajímavá, akční práce. Další početnou skupinu o 20 (20,00 %) respondentech prvotně motivovaly zajímavější stavy pacientů. Další skupinu 11 (11,00 %) respondentů prvotně motivovalo finanční ohodnocení. Skupina o 8 (8,00 %) respondentů byla prvotně motivovaná touhou pomáhat lidem. Předposlední skupinu 2 (2,00 %) respondentů prvotně motivovalo méně pacientů na ICU. A žádný z respondentů si nezvolil odpověď jiné.

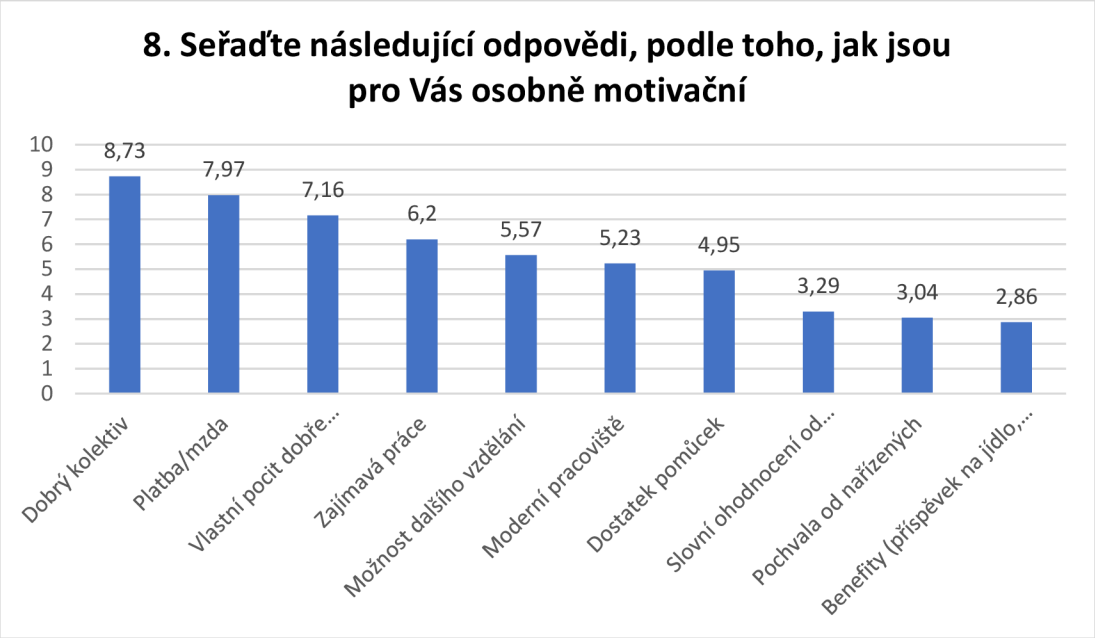
Analýza dotazníkové otázky č. 7: Jaké jsou důvody, že stále pracujete na JIP/ARO?



Graf 7 Pracovní motivace

Otázka č. 7 se zaměřuje na důvody proč respondenti stále pracují na ICU. Celkem na tuto otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Z toho 35 (35,00 %) respondentů si zvolilo jako hlavní důvod práce na ICU finanční ohodnocení. Druhá početná skupina 28 (28,00 %) respondentů uvádí, že hlavní důvod práce na ICU je dobrý kolektiv. Další skupinu 19 (19,00 %) respondentů uvádí, jako hlavní důvod práce na ICU, to že se jedná o zajímavou práci. Poslední skupina 18 (18,00 %) respondentů uvádí, že hlavní důvod práce na ICU je možnost zkoušet a dozvídat se nové věci. Nikdo z respondentů nezvolil možnost jiné.

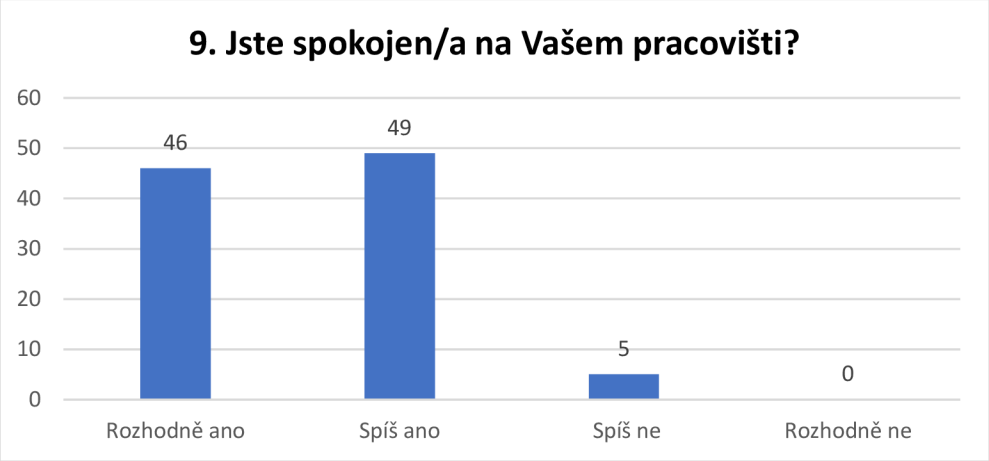
Analýza dotazníkové otázky č. 8: Seřaďte následující odpovědi, podle toho, jak jsou pro Vás osobně motivační



Graf 8 Motivační preference

Otázka č. 8 se zabývá tím, jak byly pro respondenty jednotlivě motivující nabízené motivační faktory. V grafu jsou ukázané průměrné hodnoty (aritmetické průměry. Motivační faktor **dobrý kolektiv** označili respondenti jako prioritní a nejdůležitější při jejich práci. Naopak motivační faktor **Benefity** je pro respondenty nejméně důležitý při jejich práci a většina respondentů ho umístila na poslední místo v pořadí motivačních faktorů. Druhým nejdůležitějším motivačním faktorem je **mzda/plat** pro respondenty a třetím nejdůležitějším motivačním faktorem respondentů při jejich práci byl nejvíce volen **vlastní pocit dobře vykonané práce**.

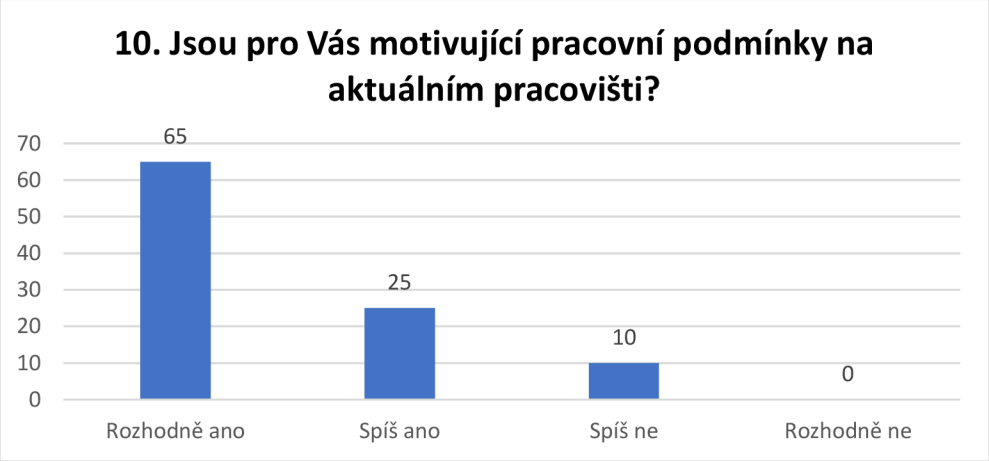
Analýza dotazníkové otázky č. 9: Jste spokojena na Vašem pracovišti?



Graf 9 Spokojenost na pracovišti

Na otázku č. 9 zda jsou respondenti spokojeni na svém pracovišti odpovědělo celkem 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupinu 49 (49,00 %) respondentů zvolilo odpověď spíš ano. Další početnou skupinu 46 (46,00 %) respondentů zvolilo odpověď rozhodně ano. Další skupinu 5 (5,00 %) respondentů zvolilo odpověď. Spíš ne. Nikdo z respondentů si nezvolil odpověď rozhodně ne.

Analýza dotazníkové otázky č. 10: Jsou pro Vás motivující pracovní podmínky na aktuálním pracovišti?

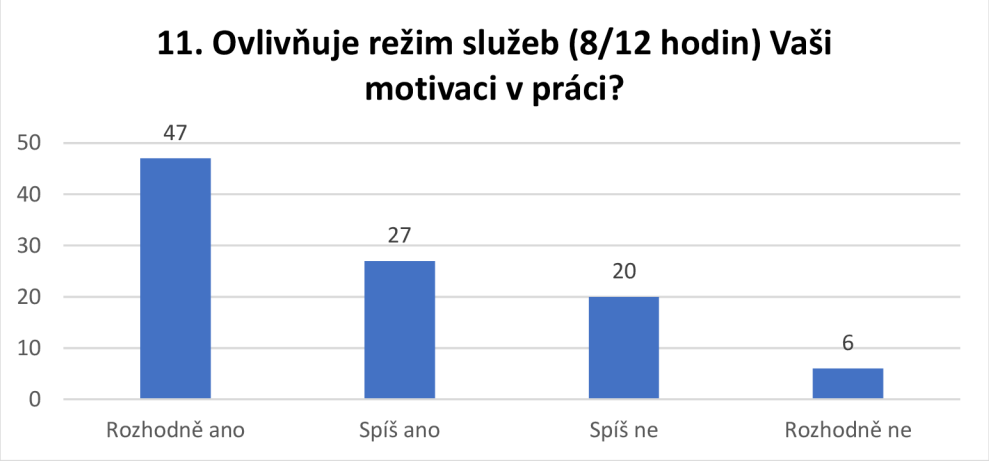


Graf 10 Pracovní podmínky

Otázka č. 10 zabývající se pracovními podmínkami na pracovišti respondentů. Na tuto otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Z toho 65 (65,00 %) respondentů zvolilo odpověď rozhodně ano. Další skupinu tvoří 25 (25,00 %)

respondentů, kteří zvolili odpověď spíš ano. Nejméně početná skupina 10 (10,00 %) respondentů si zvolilo odpověď spíš ne. Nikdo z respondentů si nezvolil odpověď rozhodně ne.

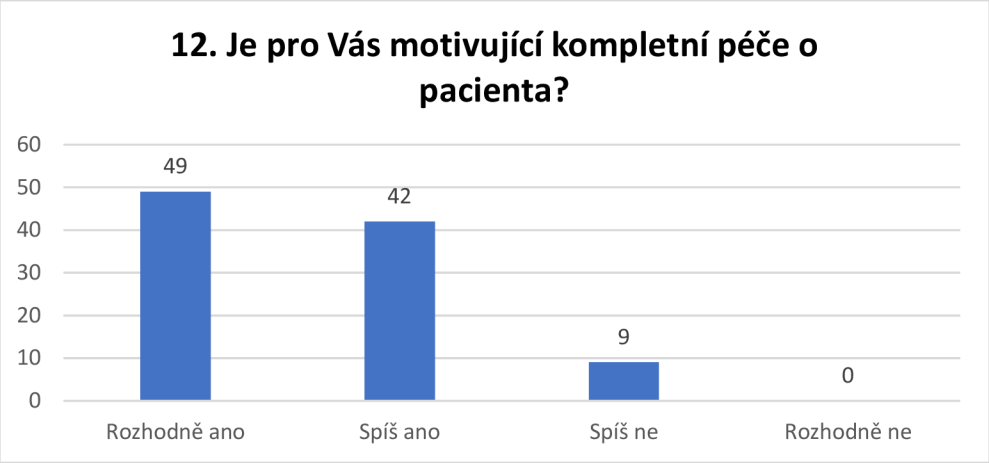
Analýza dotazníkové otázky č. 11: Ovlivňuje režim služeb (8/12 hodin) Vaši motivaci v práci?



Graf 11 Režim služeb

Na otázku č. 11 zda respondenty ovlivňuje režim služeb (8/12 hodin), odpovědělo celkem 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupina 47 (47,00 %) respondentů odpovědělo rozhodně ano. Další početná skupina 27 (27,00 %) respondentů odpovědělo spíš ano. Další skupina 20 (20,00 %) respondentů odpovědělo spíš ne. A nejméně početná skupina 6 (6,00 %) respondentů odpověděla rozhodně ne.

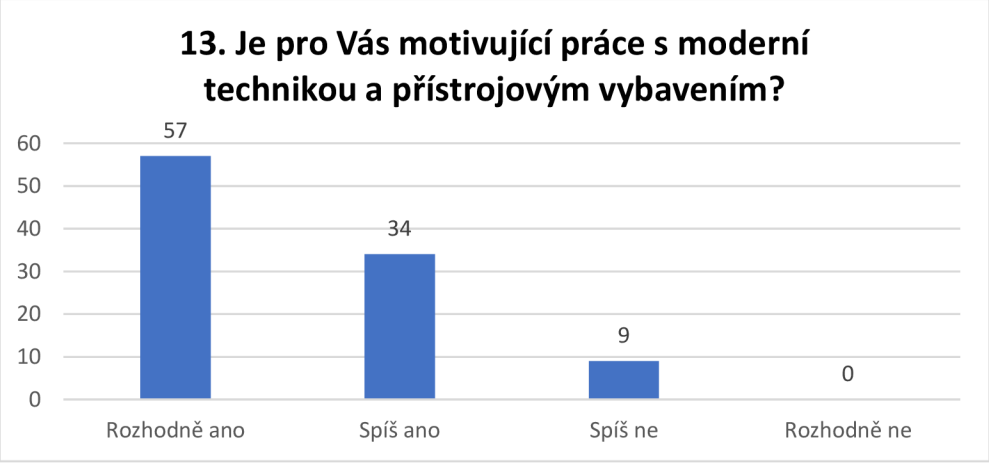
Analýza dotazníkové otázky č. 12: Je pro Vás motivující kompletní péče o pacienta?



Graf 12 Kompletní péče o pacienta

Na otázku č. 12 která se zabývá tím, jestli respondenty motivuje kompletní péče o pacienta, odpovědělo celkem 100 (100,00 %) respondentů. Z toho nejpočetnější skupina 49 (49,00 %) respondentů odpovědělo rozhodně ano. Další početná skupina 42 (42,00 %) respondentů odpovědělo spíš ano. A poslední nejméně početná skupina 9 (9,00 %) respondentů odpovědělo spíš ne. Nikdo z respondentů neodpověděl rozhodně ne.

Analýza dotazníkové otázky č. 13: Je pro Vás motivující práce s moderní technikou a přístrojovým vybavením?

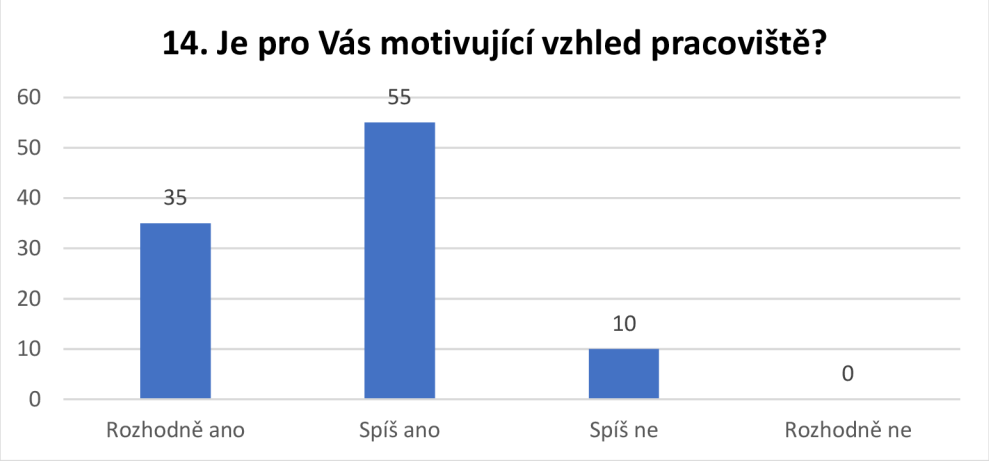


Graf 13 Moderní technika a přístrojové vybavení

Na otázku č. 13 která se zabývá prací respondentů s moderní technikou a přístrojovým vybavením, odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější

skupinu 57 (57,00 %) respondentů zvolilo variantu odpovědi rozhodně ano. Další početná skupina 34 (34,00 %) respondentů zvolilo variantu odpovědi spíš ano. Poslední nejméně početnou skupinu 9 (9,00 %) respondentů zvolilo odpověď spíš ne. Nikdo z respondentů si nezvolil variantu odpovědi rozhodně ne.

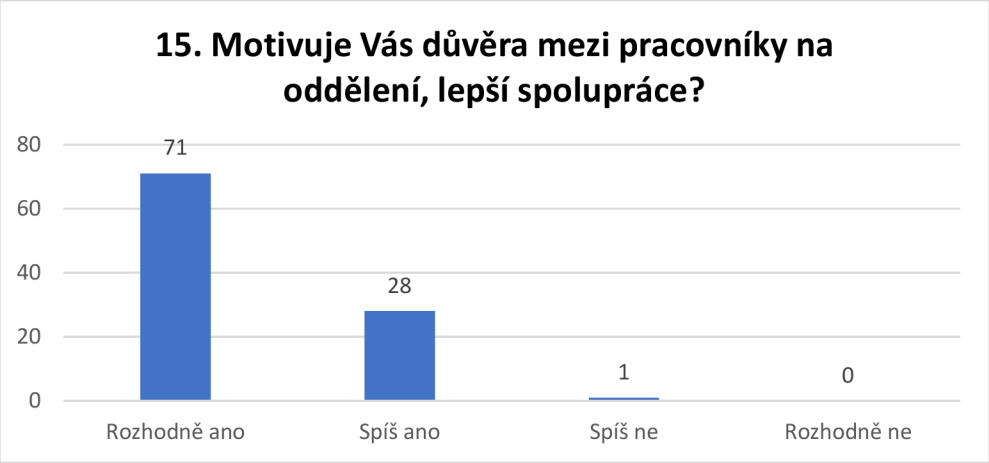
Analýza dotazníkové otázky č. 14: Je pro Vás motivující vzhled pracoviště?



Graf 14 Vzhled pracoviště

Otázka č. 14 zabývající se vzhledem pracoviště respondentů. Na tuto otázku odpovědělo celkem 100 (100,00 %) respondentů. Nejvíce početnou skupinu 55 (55,00 %) respondentů si zvolili variantu spíš ano. Druhou nejvíce početnou skupinu 35 (35,00 %) respondentů si zvolili variantu rozhodně ano. Nejméně početnou skupinu 10 (10,00 %) respondentů si zvolili variantu odpovědi spíš ne. Nikdo z respondentů si nezvolil variantu odpovědi rozhodně ne.

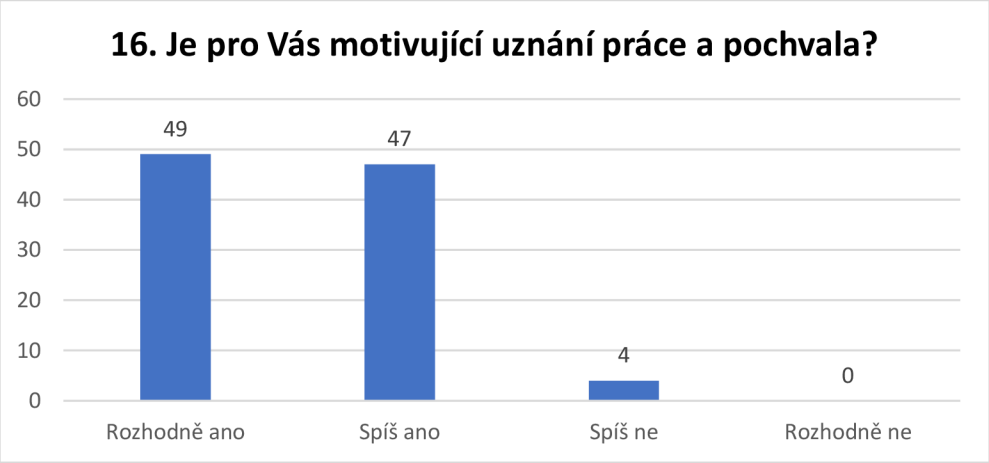
Analýza dotazníkové otázky č. 15: Motivuje Vás důvěra mezi pracovníky na oddělení, lepší spolupráce?



Graf 15 Důvěra mezi pracovníky na oddělení

Otázka č. 15 se zabývá důvěrou mezi pracovní na oddělení a lepší spoluprací zaměstnanců. Celkem na tuto otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupinu 71 (71,00 %) respondentů na tuto otázku odpovědělo rozhodně ano. Dalších 28 (28,00 %) respondentů na tuto otázku odpovědělo spíš ano. Nejméně početnou skupinu 1 (1,00 %) respondentů odpovědělo na tuto otázku spíš ne. Nikdo z respondentů si nezvolil odpověď rozhodně ne.

Analýza dotazníkové otázky č. 16: Je pro Vás motivující uznání práce a pochvala?

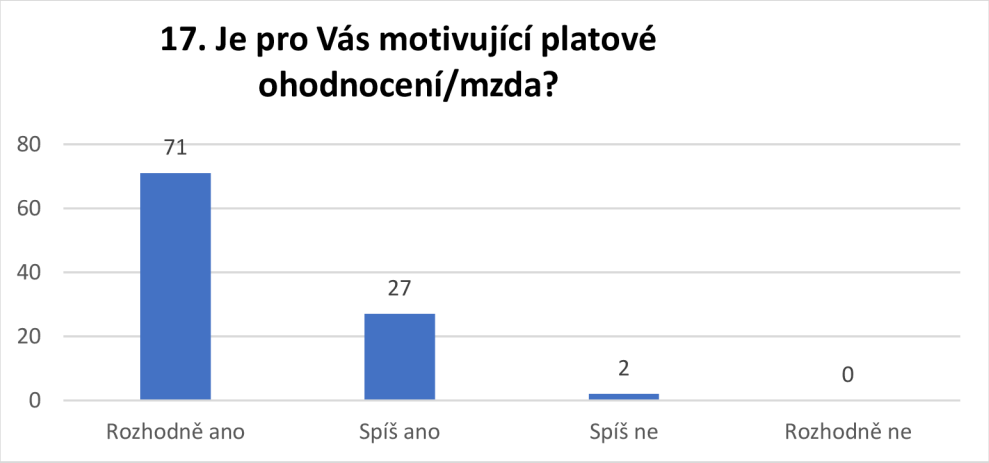


Graf 16 Uznání práce a pochvala

Otázka č. 16 se zabývá uznáním práce a pochvalou. Celkem na tuto otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupinu 49 (49,00 %)

respondentů na tuto otázku odpovědělo rozhodně ano. Další početnou skupinu 47 (47,00 %) respondentů odpovědělo na tuto otázku spíš ano. Nejméně početnou skupinu 4 (4,00 %) respondentů odpovědělo na otázku spíš ne. Nikdo z respondentů si nezvolil odpověď rozhodně ne.

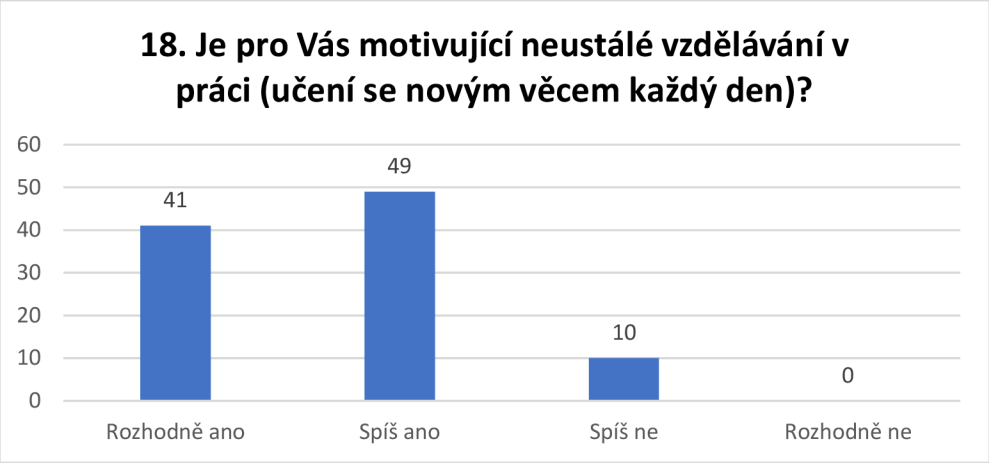
Analýza dotazníkové otázky č. 17: Je pro Vás motivující platové ohodnocení/mzda?



Graf 17 Platové ohodnocení/mzda

Otázka č. 17 se zabývá platovým ohodnocením a mzdou v práci. Celkem na otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupinu 71 (71,00 %) respondentů odpovědělo na otázku rozhodně ano. Další skupina 27 (27,00 %) respondentů odpovědělo na otázku spíš ano. Nejméně početná skupina 2 (2,00 %) respondentů odpovědělo na otázku spíš ne. Žádný z respondentů si nevybral z nabízených možností rozhodně ne.

Analýza dotazníkové otázky č. 18: Je pro Vás motivující neustálé vzdělávání v práci (učení se novým věcem každý den)?



Graf 18 Vzdělávání v práci

Otázka č. 18 se zabývá vzděláváním v práci neboli neustálým učením se novým věcem každý den. Celkem na otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupina 49 (49,00 %) respondentů na otázku odpovědělo spíš ano. Další početná skupina 41 (41,00 %) respondentů odpovědělo na otázku rozhodně ano. Nejméně početná skupina 10 (10,00 %) respondentů odpověděla spíš ne. Žádný z respondentů si nevybral odpověď rozhodně ne.

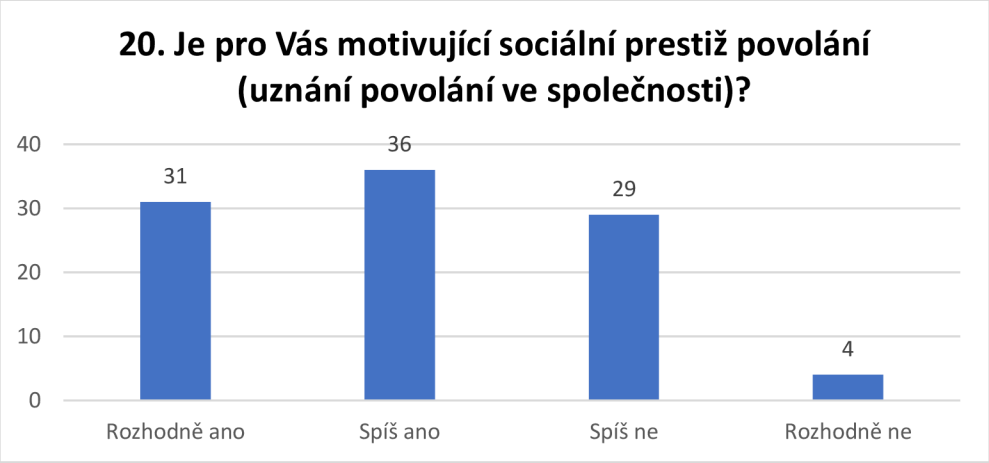
Analýza dotazníkové otázky č. 19: Je pro Vás motivující možnost postupu v hierarchii na pracovišti?

Graf 19 Postup v hierarchii na pracovišti

Otázka č. 19 se zabývá možností postupu v hierarchii na pracovišti. Celkem na otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Skupina, která odpověděla spíš ano

se skládala z 36 (36,00 %) respondentů, tato skupina odpověděla stejně jako skupina, co odpověděla na otázku spíš ne. Další skupina 19 (19,00 %) respondentů odpověděla na otázku rozhodně ano. Nejméně početná skupina 9 (9,00 %) respondentů odpověděla rozhodně ne.

Analýza dotazníkové otázky č. 20: Je pro Vás motivující sociální prestiž povolání (uznání povolání ve společnosti)?



Graf 20 Sociální prestiž povolání

Otázka č. 20 se zabývá sociální prestiží povolání neboli uznáním povolání ve společnosti. Celkem na otázku odpovědělo 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupina 36 (36,00 %) respondentů odpověděla na otázku spíš ano. Další početná skupina 31 (31,00 %) respondentů odpověděla na otázku rozhodně ano. Další početná skupina 29 (29,00 %) respondentů na otázku odpověděla spíš ne. Nejméně početná skupina 4 (4,00 %) respondentů odpověděla na otázku rozhodně ne.

Analýza dotazníkové otázky č. 21: Uveďte, zda motivační faktory mají vliv na Váš pracovní výkon a Vaši pracovní spokojenost?

Graf 21 Pracovní výkon a pracovní spokojenost

Otázka č. 21 se zabývá tím jaký vliv má pracovní výkon a pracovní spokojenost na motivaci respondentů. Otázku zodpovědělo celkem 100 (100,00 %) respondentů. Nejpočetnější skupina 52 (52,00 %) respondentů odpovědělo na otázku spíš ano. Druhá nejpočetnější skupina 39 (39,00 %) respondentů odpovědělo na otázku rozhodně ano. Další skupina 8 (8,00 %) respondentů odpověděla na otázku spíš ne. Poslední nejméně početná skupina 1 (1,00 %) respondentů odpověděla rozhodně ne.

3.4 Vyhodnocení cílů a výzkumných otázek/předpokladů

Na základě dat získaných z dotazníkového šetření jsme provedli vyhodnocení výzkumných cílů a předpokladů

Výzkumný cíl č. 1: Zjistit, motivační faktory všeobecných sester pro výkon povolání na ICU.

Výzkumný předpoklad č. 1: Předpokládáme, že všeobecné sestry motivují jak finanční, tak i nefinanční faktory pro práci na ICU.

Tabulka 1 Vyhodnocení výzkumného předpokladu č.1

Předpoklad č. 1			
Dotazníkové otázky	Splněná kritéria (%)	Nesplněná kritéria (%)	Celkem
č. 9	95 %	5 %	100 %
č. 10	90 %	10 %	100 %
č. 11	74 %	26 %	100 %
č. 12	91 %	9 %	100 %
č. 13	91 %	9 %	100 %
č. 14	90 %	10 %	100 %
č. 15	99 %	1 %	100 %
č. 16	96 %	4 %	100 %
č. 17	98 %	2 %	100 %
č. 18	90 %	10 %	100 %
č. 19	55 %	45 %	100 %
č. 20	67 %	33 %	100 %
č. 21	92 %	8 %	100 %
Aritmetický průměr	**86,77 %**	**13,23 %**	100 %

K výzkumnému předpokladu č. 1 jsme využili otázky č. 9, č. 10, č. 11, č. 12, č. 13, č. 14, č. 15, č. 16, č. 17, č. 18, č. 19, č. 20, č. 21. Závěrem vyhodnocení těchto otázek jsme dospěli k tomu, že 86,77 % všeobecných sester motivují jak finanční, tak nefinanční faktory pro výkon povolání na ICU. 13,23 % všeobecných sester nemotivují finanční ani nefinanční faktory.

Výzkumný předpoklad č. 1 je v souladu se zjištěnými výsledky výzkumu.

Výzkumný cíl č. 1 byl splněn.

Výzkumný cíl č. 2: Zjistit, zda finanční faktory ovlivňují rozhodnutí pracovat na ICU.

Výzkumný předpoklad č. 2: Předpokládáme, že u 50 % a více všeobecných sester ovlivňují rozhodnutí pracovat na ICU finanční faktory.

Tabulka 2 Vyhodnocení výzkumného předpokladu č. 2

Předpoklad č. 2			
Dotazníkové otázky	Splněná kritéria (%)	Nesplněná kritéria (%)	Celkem
č. 6	11 %	89 %	100 %
č. 7	35 %	65 %	100 %
č. 8	43,84 %	56,16 %	100 %
č. 17	98 %	2 %	100 %
Aritmetický průměr	**46,96 %**	**53,04 %**	100 %

K výzkumnému předpokladu č. 2 jsme využili otázky č. 6, č. 7, č. 8, č. 17. Závěrem vyhodnocení těchto otázek jsme dospěli k tomu, že 46,96 % všeobecných sester ovlivňují rozhodnutí pracovat na ICU finanční faktory. 53,04 % všeobecných sester ovlivňují při rozhodnutí pracovat na ICU nefinanční faktory.

Výzkumný předpoklad č. 2 není v souladu se zjištěnými výsledky výzkumu.

Výzkumný cíl č. 2 byl splněn.

Výzkumný cíl č. 3: Zjistit, jak nefinanční faktory rozhodují pro práci na ICU.

Výzkumný předpoklad č. 3: Předpokládáme, že z 50 % a více jsou nefinanční faktory silně rozhodující pro práci na ICU.

Tabulka 3 Vyhodnocení výzkumného předpokladu č. 3

Předpoklad č. 3			
Dotazované otázky	Splněná kritéria (%)	Nesplněná kritéria (%)	Celkem
č. 10	90 %	10 %	100 %
č. 11	74 %	26 %	100 %
č. 12	91 %	9 %	100 %
č. 13	91 %	9 %	100 %
č. 14	90 %	10 %	100 %
č. 15	99 %	1 %	100 %
č. 16	96 %	4 %	100 %
č. 18	90 %	10 %	100 %
č. 19	55 %	45 %	100 %
č. 20	67 %	33 %	100 %
Aritmetický průměr	**84,3 %**	**15,7 %**	100 %

K výzkumnému předpokladu č. 3 jsme využili otázky č. 10, č. 11, č. 12, č. 13, č. 14, č. 15, č. 16, č. 18, č. 19, č. 20. Závěrem vyhodnocení těchto otázek jsme dospěli k tomu, že 84,3 % všeobecných sester motivují nefinanční faktory při práci na ICU. 15,7 % všeobecných sester nejsou motivované nefinančními faktory při práci na ICU.

Výzkumný předpoklad č. 3 je v souladu se zjištěnými výsledky výzkumu.

Výzkumný cíl č. 3 byl splněn.

4 Diskuze

Bakalářskou práci jsme zaměřili na motivaci všeobecných sester pracujících na oddělení intenzivní péče. Je to velmi důležité téma, hlavně po pandemii covid 19, kde se tímto tématem zabývá i Magerčiaková a Kober (Magerčiaková a Kober, 2023). Dále není moc nových záznamů o motivovanosti českých všeobecných sester, které pracují na oddělení intenzivní péče. Toto téma nám přišlo hodně důležité i skrz časté odchody všeobecných sester do zahraničí za lepší prací a lepšími pracovními podmínkami, a proto jsme zjišťovali, co je pro ně nejvíce motivující. Jelikož v poslední době je velký nedostatek všeobecných sester. Což se také následně odráží na kvalitě poskytované zdravotnické péče. Nedostatek sester má významné dopady na celou společnost. Dnešní zdravotní péče očekává, že sestra bude respektovaným odborníkem v oblasti samostatné praxe. Cílem moderního ošetřovatelství je poskytovat vysoce kvalitní, humanitní a vědecky podloženou péči. (Krocová et al., 2018)

První cíl naší bakalářské práce se zabývá motivačními faktory, které ovlivňují všeobecné sestry pro výkon práce na oddělení intenzivní péče. Závěrem nám vyšlo, že sestry jsou motivované nejen finančními faktory, jak by mnoho lidí předpokládalo, ale také nefinančními faktory, které i často převažovaly ty finanční.

Druhý cíl se zabýval finančními faktory, a jak všeobecné sestry ovlivňují při rozhodnutí jít pracovat na oddělení intenzivní péče. V otázce č. 6, která se zabývala prvotní motivací nám překvapivě vyšel úplně jiný výsledek, než jsme očekávali, a to že prvotní motivací není mzda, ale zajímavá a akční práce. Kdežto v diplomové práci od Rambouskové a Ratislavové vyšlo, že hlavní motivací je mzda, která také ve své práci uvádí, že z výzkumu Ondrové vyšel stejný výsledek, která výsledky publikovala v roce 2016. (Rambousková a Ratislavová, 2018) Otázka č. 7 se zabývá důvody, které drží sestry na jejich pracovišti. Zde byl výsledek odpovědí respondentů kladný, pokud se týká mzdy. Potěšující bylo, že hned v závěsu za mzdou je pro většinu respondentů důležitý dobrý pracovní kolektiv. Z čehož plyne, že při zákazu setkávat se s lidmi při covidu 19 se změnila psychika lidí. V této době je pro ně mnohem důležitější dobrý kolektiv v práci, což nám vyplynulo i z otázky č. 8, kde všeobecné sestry měly seřazovat svoje priority podle důležitosti. V této otázce místo očekávané mzdy se na první místo v důležitosti umístil dobrý kolektiv. Zase nemůžeme ale opomíjet,

že v otázce č. 17, kde jsme se všeobecných sester zeptali, jestli je motivuje finanční ohodnocení, nám 98 % odpovědělo kladným způsobem.

Třetí cíl měl zjistit, zda nefinanční faktory motivují všeobecné sestry. Nefinanční faktory měly velký úspěch u motivovanosti všeobecných sester. Jediné tři otázky, které měly méně než 90 % kladné odpovědi byly otázka č. 11, č. 19, č. 20. Otázka č. 11 zjišťovala, jak ovlivňuje režim služeb všeobecné sestry v jejich osobním životě. Jak je známo ve zdravotnictví hodně pracovníků trpí spánkovým deficitem a mají rozhozený biorytmus, jelikož jednou pracují přes noc a pak vstávají brzy ráno na denní službu. Otázka č. 19 se zabývala postupem v hierarchii, 55 % všeobecných sester odpovědělo že je to pro ně motivující, což je víc jak polovina. Ale v dnešní době nejsou lidé moc motivovaní mít vysoké cíle a spokojí se tam kde jsou, což dokazuje i tato otázka. Otázka č. 20 se zabývá prestiží povolání ve zdravotnictví. Jeden respondent na tuto otázku odpověděl, jestli to myslím vážně v této době a naší společnosti, kde je zdravotnictví, a hlavně teda nelékařský pracovník chápán jako někdo, kdo není nejinteligentnější. Tento výsledek se shoduje i s diplomovou prací Rambouskové a Ratislavové, kde odpovědělo ještě méně všeobecných sester, že svůj status považuje za vysoký. (Rambousková a Ratislavová, 2018) Sestry své povolání nepovažují za prestižní z mnoha důvodů. Jak uvádí autor, který se ztotožňuje s názorem předsedy Profesní a odborové unie zdravotnických pracovníků Tomáše Válka, podle něhož je všeobecná sestra nepřiměřeně finančně ohodnocena, ale také je stále laická veřejnost považuje za pomocnou sílu lékaře. Mnoho lidí si neuvědomuje, že v dnešní době se kompetence všeobecných sester zvýšily a jsou si rovní v postavení s lékaři. (Zdravotnictví a medicína, 2016)

Otázky č. 1-5 byly identifikační a nebyly cílem zkoumání. Otázky č. 1-2 se zabývala pohlavím a věkem pracovníků, kde jsme zaznamenali velký počet mladých lidí pracujících na oddělení intenzivní péče. Otázky č. 3-4 se zabývaly délkou praxe ve zdravotnictví a poté na oddělení intenzivní péče. Z výsledků nám vycházelo, že lidé s nižší délkou praxe ve zdravotnictví jsou motivovanější než ty s delší délkou působení ve zdravotnictví. Otázka č. 5 se zabývala typem zdravotnického zařízení ve kterém respondenti pracují tato otázka nebyla důležitá z pohledu rizikových faktorů.

5 Návrh doporučení pro praxi

Cílem bakalářské práce bylo zjistit jaké motivační faktory nejvíce ovlivňují všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče v jejich motivaci. Z provedeného výzkumu nám vyšly velice kladné výsledky a to, že motivovanost sester v rámci jednotlivých motivačních faktorů je velice vysoká. Nejvíce překvapující bylo, že v porovnání jednotlivých motivačních faktorů byl na prvním místě umístěn dobrý kolektiv a až poté všemi očekávaná mzda.

Proto je velmi důležité udržovat na oddělení dobrý kolektiv a správně vybírat nové zaměstnance, aby do kolektivu zapadli. Také by se mělo vyvarovat na oddělení silné fluktuace, která často může za špatný kolektiv na pracovišti. Velmi důležitá je tedy kolegiálnost mezi pracovníky, správná komunikace, správné předávání důležitých informací, tak aby je pochopil každý.

Proto bychom chtěli doporučit pořádání teambuildingů v rámci daného oddělení v nemocnici, aby si zaměstnanci mohli mezi sebou vytvářet pevnější vazby a kladné vztahy. Teambuildingy také slouží k zlepšování komunikace mezi lidmi a povzbuzení motivace pracovníků v jejich práci. Také doporučujeme pořádat různé akce v rámci oddělení jako např. sportovní akce, posezení v restauraci nebo v kavárně, společně více komunikovat a rozvíjet pracovní vazby.

Dalším důležitým motivačním faktorem pro všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče byla mzda. V dnešní době je mzda velmi důležitá, proto aby byl člověk ve světě spokojený. Hodně všeobecných sester drží v práci finanční ohodnocení, což není moc dobrý motivační faktor, jelikož se jedná o krátkodobou motivaci, která může i poté zaměstnance přestat motivovat, a proto je velmi důležité správně finančně ohodnotit pracovníka, ale také mu dát pochvalu za dobře odvedenou práci. Nebo mu vyplatit mzdu a poté dát pracovníkovi finanční odměnu za dobře odvedenou práci, tím pádem to bude vnímat jako pochvalu své práce, takže to bude působit jako dlouhodobá motivace.

Věřím, že se české zdravotnictví zlepší a bude pro všeobecné sestry více motivující pracovat v Česku než v zahraničí, kde jsou podmínky více motivující pro práci. Tímto bychom chtěli doporučit pro praxi zavedení buď teambuildingů

anebo různých aktivit v rámci oddělení. Vytvářet a rozesílat dotazníky o tom, jak jsou všeobecné sestry motivované a co jim na daném oddělení přijde spíš demotivující. Poslední doporučení pro praxi by se týkalo finančního ohodnocení, aby v tomto směru bylo spíše mířeno na dlouhodobou motivaci než na motivaci krátkodobou.

6 Závěr

V bakalářské práci jsme se věnovali motivaci všeobecných sester pracujících na oddělení intenzivní péče. Cílem práce bylo zjistit motivační faktory všeobecných sester pracujících na oddělení intenzivní péče, zjistit, jak je motivuje finanční motivační faktor při nástupu na oddělení a jak je motivují nefinanční faktory při jejich práci. Data jsme sbírali a cíle vyhodnocovali pomocí kvantitativních metody a dotazníkového šetření.

Práci jsme rozvrhli do dvou hlavních částí, a to teoretickou část a praktickou část. Teoretická část se skládá ze čtyř hlavních úseků. První úsek se zabývá motivací, motivačními faktory, a hlavně pracovní motivací. Druhý úsek se zabývá pracovní spokojeností, kde se rozebírá fluktuace ve zdravotnickém zaměstnání a jaký to má dopad na pracoviště. Třetí úsek popisuje oddělení intenzivní péče a kompetence všeobecných sester. Poslední úsek se zabýval syndromem vyhoření, což je velmi závažné duševní onemocnění u všech pomáhajících zaměstnání a jak syndromu vyhoření předcházet. Východiskem pro teoretickou část bakalářské práce byla dostupná odborná literatura, která splňovala požadavky a zabývala daným rozebíraným tématem.

V praktické části jsme rozebírali předem stanovené výzkumné cíle a předpoklady. Celkem byly stanoveny tři cíle, které se zabývají motivací všeobecných sester pracujících na oddělení intenzivní péče. Těmito cíli jsme chtěli zjistit, co je nejdůležitější motivační faktor a jak je ovlivňuje finanční faktor. U druhého výzkumného cíle, který se zabýval finančním faktorem nám nevyšel výsledek výzkumu s předem stanoveným výzkumným předpokladem a to, že 46,96 % všeobecných sester motivuje pro práci na ICU finanční faktor, ale námi bylo stanoveno 50 % a více. Z otázky č. 6, jaká je prvotní motivace pro nástup na oddělení intenzivní péče, nám vyšlo že je to především zajímavá, akční práce a náročnější stavy pacientů. Pozitivum pro zdravotnický systém je, to že všeobecné sestry nenastupují na oddělení intenzivní péče jen kvůli finančnímu ohodnocení. Na druhou stranu v otázce č. 7, kde je rozebírán motiv finančního ohodnocení, byl náš předpoklad splněn na 50 %.

Dotazovaní respondenti měli možnost se k dané problematice vyjádřit pomocí nestandardizovaného dotazníku, který byl rozeslán mezi všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče, tištěnou formou v KNL a online formou na internetu. Všechny stanovené výzkumné cíle byly splněny, nebyly splněny všechny stanovené

výzkumné předpoklady. Ve výsledku nám vyšlo, že všeobecné sestry jsou motivované jak finančními faktory, tak i nefinančními faktory.

Výstupem bakalářské práce bude souhrn doporučení do praxe, jak více motivovat všeobecné sestry pro práci a nástup na ICU. Jak už nám vyšlo ve výběru priorit je nejdůležitějším motivačním faktorem dobrý kolektiv, takže kolegiálnost mezi pracovníky.

Seznam použité literatury

1. BARTŮNĚK, Petr; Dana JURÁSKOVÁ; Jana HECZKOVÁ a Daniel NALOS (ed.), 2016. *Vybrané kapitoly z intenzivní péče*. Sestra. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4343-1.

2. HONZÁK, Radkin, 2022. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 4. vyd. V Praze: Vyšehrad. ISBN 978-80-7601-668-2.

3. HR PORADNA, GALERIE ZDRAVOTNICTVÍ, 2024. Proč počítat míru fluktuace zaměstnanců a na co se zaměřit pro její snižování. online. In: *Galerie zdravotnictví*. Dostupné z: https://www.galeriezdravotnictvi.cz/tipy-pro-personalisty/proč-počítat-míru-fluktuace-zaměstnanců-a-na-co-se-zaměřit-pro-její-snižování. [citováno 2024-04-09].

4. KAPOUNOVÁ, Gabriela, 2020. *Ošetřovatelství v intenzivní péči*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Sestra. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0130-6.

5. KROCOVÁ, Jitka; Anna RAMBOUSKOVÁ; Kateřina RATISLAVOVÁ a Pavla ŠLEHOFER, 2018. Postoj sester k profesi a jejich motivace k dalšímu vzdělávání. *Florence: časopis moderního ošetřovatelství*, roč. 14, č. 4, s. 18–20. ISSN 1801-464X.

6. MACRAE, Ian a Adrian FURNHAM, 2017. *Motivation and performance: a guide to motivating a diverse workforce*. London: Kogan Page. ISBN 978-0-7494-7813-1.

7. MAGERČIAKOVÁ, Mariana a Lukáš KOBER, 2023. *Motivace sester po pandemii covidu-19*. Sestra. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3730-5.

8. MASLOW, Abraham Harold, 2021. *Motivace a osobnost*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1728-2.

9. MEDLÍKOVÁ, Olga, 2021. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3005-4.

10. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ, 2023. Novela vyhlášky o činnostech přináší sestrám vyšší kompetence. online. 2023-02-12. In: *Ministerstvo zdravotnictví*. Dostupné z: https://mzd.gov.cz/novela-vyhlasky-o-cinnostech-prinasi-sestram-vyssi-kompetence/.

11. NAKONEČNÝ, Milan, 2014. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.

12. NENE, Yash a Prasanna TADI, 2023. Resident Burnout. online. In: *StatPearls*. Treasure Island: StatPearls Publishing, 2023-01-30. PMID 31985969. Dostupné z: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK553176/.

13. ORLITA, Vlastimil, 2020. *Motivace*. Praha: Powerprint. ISBN 978-80-7568-296-3.

14. OSTROWSKA, Renata, 2023. Fluktuace zaměstnanců – jak ji měřit a předcházet jí? online. 2023-04-05. In: *EWL - Agentura dočasného zaměstnávání zaměstnávání pracovníků*. Dostupné z: https://ewl.com.pl/cs/fluktuace-zamestnancu-jak-ji-merit-a-predchazet-ji/.

15. PATHÉ, Nicole, 2020. *Buďte v práci spokojenější*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-1383-5.

16. PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšíř. vyd. Poradce pro praxi. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5515-1.

17. RAMBOUSKOVÁ, Anna a Kateřina RATISLAVOVÁ, 2018. Motivace v profesi všeobecných sester. online. *Ošetřovatelské perspektivy*, roč. 1, č. 2, s. 29–37. Dostupné z: https://doi.org/10.25142/osp.2018.017.

18. SIGMUND, Martin; Jana KVINTOVÁ a Michal ŠAFÁŘ, 2014. *Vybrané kapitoly z manažerské psychologie*. online. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4372-0. Dostupné z: https://publi.cz/books/171/Cover.html.

19. URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Manažer. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0227-3.

20. URREJOLA-CONTRERAS, Gabriela P., 2023. Relationship between mental fatigue and burnout syndrome in remote workers during the COVID-19 pandemic: an integrative review. online. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, vol. 21, no. 03, s. 01–08. Dostupné z: https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1003.

21. VÉVODA, Jiří et al. (ed.), 2013. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Sestra. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4732-3.

22. ZDRAVOTNICTVÍ A MEDICÍNA. 2016. Anketa: Má povolání sestry odpovídající prestiž? Zdravotnictví a medicína. 3(4), s. 18-21. ISSN 2336-2987.

Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví 27
Graf 2 Věk 28
Graf 3 Celková délka praxe ve zdravotnictví 28
Graf 4 Jak dlouho pracujete na JIP/ARO 29
Graf 5 Pracoviště 30
Graf 6 Prvotní motivace pro nástup na oddělení intenzivní péče 30
Graf 7 Pracovní motivace 31
Graf 8 Motivační preference 32
Graf 9 Spokojenost na pracovišti 33
Graf 10 Pracovní podmínky 33
Graf 11 Režim služeb 34
Graf 12 Kompletní péče o pacienta 35
Graf 13 Moderní technika a přístrojové vybavení 35
Graf 14 Vzhled pracoviště 36
Graf 15 Důvěra mezi pracovníky na oddělení 37
Graf 16 Uznání práce a pochvala 37
Graf 17 Platové ohodnocení/mzda 38
Graf 18 Vzdělávání v práci 39
Graf 19 Postup v hierarchii na pracovišti 39
Graf 20 Sociální prestiž povolání 40
Graf 21 Pracovní výkon a pracovní spokojenost 41

Seznam tabulek

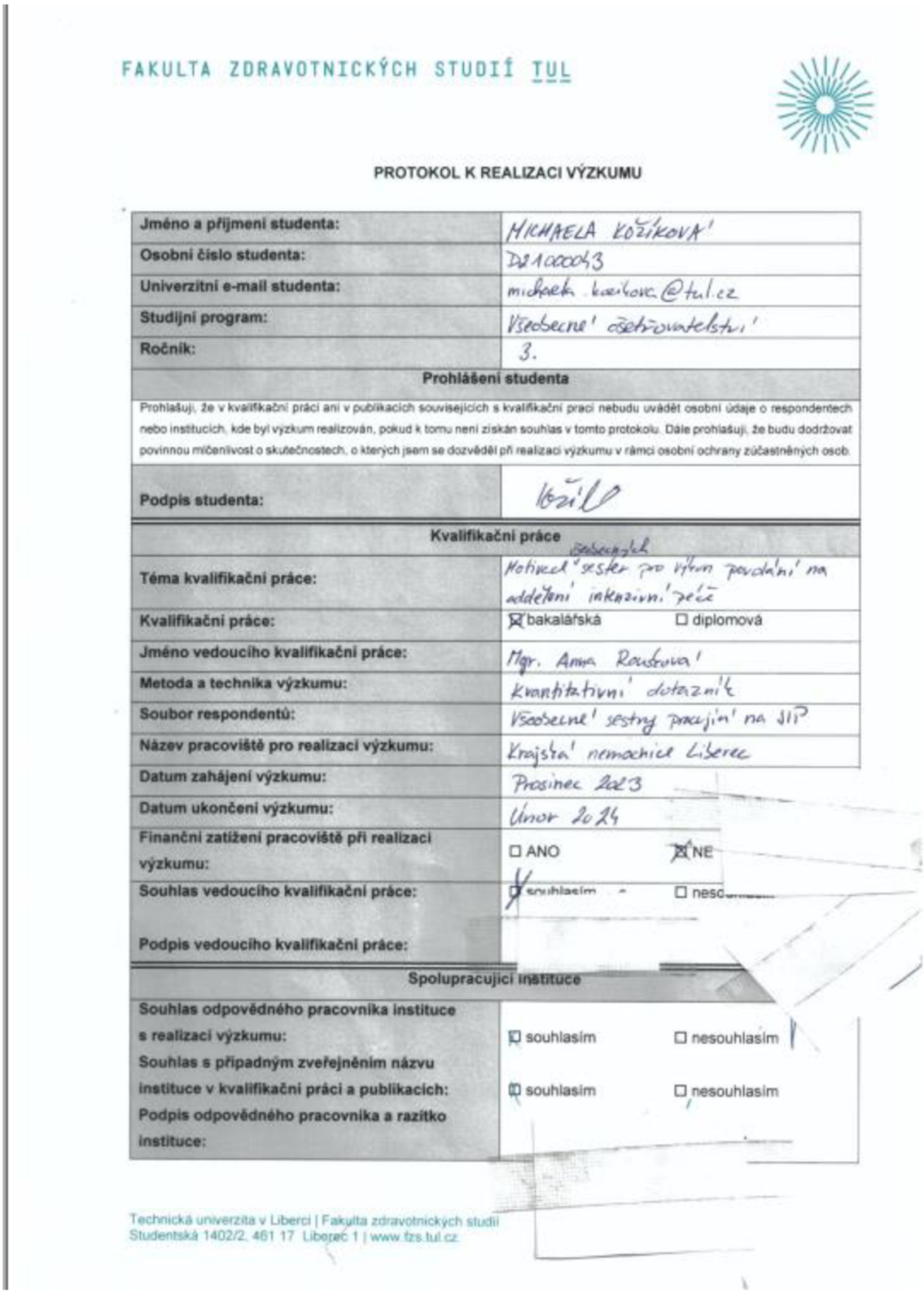
Tabulka 1 Vyhodnocení výzkumného předpokladu č.1 42
Tabulka 2 Vyhodnocení výzkumného předpokladu č. 2 43
Tabulka 3 Vyhodnocení výzkumného předpokladu č. 3 44

Seznam příloh

Příloha A: Protokol k realizaci výzkumu v KNL a.s.

Příloha B: Dotazník

Příloha A: Protokol k realizaci výzkumu



FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ TUL

PROTOKOL K REALIZACI VÝZKUMU

Jméno a příjmení studenta:	MICHAELA KOŽÍKOVÁ
Osobní číslo studenta:	D21000043
Univerzitní e-mail studenta:	michaela.kozikova@tul.cz
Studijní program:	Všeobecné ošetřovatelství
Ročník:	3.
Prohlášení studenta	
Prohlašuji, že v kvalifikační práci ani v publikacích souvisejících s kvalifikační prací nebudu uvádět osobní údaje o respondentech nebo institucích, kde byl výzkum realizován, pokud k tomu není získán souhlas v tomto protokolu. Dále prohlašuji, že budu dodržovat povinnou mlčenlivost o skutečnostech, o kterých jsem se dozvěděl při realizaci výzkumu v rámci osobní ochrany zúčastněných osob.	
Podpis studenta:	Kožík
Kvalifikační práce	
Téma kvalifikační práce:	Motivace sester pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče
Kvalifikační práce:	☒ bakalářská ☐ diplomová
Jméno vedoucího kvalifikační práce:	Mgr. Anna Roušarová
Metoda a technika výzkumu:	kvantitativní dotazník
Soubor respondentů:	Všeobecné sestry pracující na JIP
Název pracoviště pro realizaci výzkumu:	Krajská nemocnice Liberec
Datum zahájení výzkumu:	Prosinec 2023
Datum ukončení výzkumu:	Únor 2024
Finanční zatížení pracoviště při realizaci výzkumu:	☐ ANO ☒ NE
Souhlas vedoucího kvalifikační práce:	☒ souhlasím ☐ nesouhlasím
Podpis vedoucího kvalifikační práce:	
Spolupracující instituce	
Souhlas odpovědného pracovníka instituce s realizací výzkumu:	☒ souhlasím ☐ nesouhlasím
Souhlas s případným zveřejněním názvu instituce v kvalifikační práci a publikacích:	☒ souhlasím ☐ nesouhlasím
Podpis odpovědného pracovníka a razítko instituce:	

Technická univerzita v Liberci | Fakulta zdravotnických studií
Studentská 1402/2, 461 17 Liberec 1 | www.fzs.tul.cz

Příloha B: Dotazník

Motivace všeobecných sester pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče:

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Jmenuji se Michaela Kožíková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia Všeobecného ošetřovatelství na Technické univerzitě v Liberci. Tématem mé bakalářské práce je Motivace všeobecných sester pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče.

Tímto bych Vás chtěla poprosit o vyplnění následujícího dotazníku, který je určen pro všeobecné sestry pracující na oddělení intenzivní péče. Dotazníkem bych chtěla zjistit spokojenost všeobecných sester a jak vylepšit pracovní podmínky pro práci na oddělení intenzivní péče.

Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro účely bakalářské práce.

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu.

1. **Pohlaví:**
   a) Žena
   b) Muž
2. **Věk:**
   a) Méně než 20
   b) 20-30 let
   c) 31-40 let
   d) 41-50 let
   e) Více než 50 let
3. **Jaká je Vaše celková délka praxe ve zdravotnictví?**
   a) Méně než 5 let
   b) 6-10 let
   c) 11-20 let
   d) Nad 20 let
4. **Jak dlouho pracujete na JIP/ARO?**
   a) Méně než 5 let
   b) 6-10 let
   c) 11-20 let

d) Nad 20 let

5. **V jakém typu zdravotnického zařízení pracujete?**
   a) Okresní nemocnice
   b) Krajská nemocnice
   c) Fakultní nemocnice
   d) Jiné (doplňte) ……
6. **Jaká byla prvotní motivace pro nástup na oddělení intenzivní péče? (jedna odpověď)**
   a) Finanční ohodnocení
   b) Zajímavá, akční práce
   c) Méně pacientů
   d) Zajímavější stavy pacientů
   e) Touha pomáhat lidem
   f) Jiné (doplňte) ……
7. **Jaké jsou důvody, že stále pracujete na JIP/ARO?**
   a) Finanční ohodnocení
   b) Zajímavá práce
   c) Dobrý kolektiv
   d) Možnost zkoušet, dozvídat se nové věci
   e) Jiné (doplňte) ……..
8. **Seřaďte, prosím, k následujícím faktorům čísla, podle toho, jak jsou pro Vás osobně motivační (1-nejvíce motivační, 10 – nejméně motivační)**
   a) Plat/ mzda
   b) Dobrý kolektiv
   c) Vlastní pocit dobře vykonané práce
   d) Možnost dalšího vzdělání
   e) Dostatek pomůcek
   f) Moderní pracoviště
   g) Zajímavá práce
   h) Benefity (příspěvek na jídlo, dovolenou, pojištění, večírky,…)
   i) Pochvala od nadřízených
   j) Slovní ocenění od pacientů nebo jejich příbuzných
9. **Jste spokojena na Vašem pracovišti?**
   a) Rozhodně ano
   b) Spíše ano
   c) Spíše ne
   d) Rozhodně ne
10. **Jsou pro Vás motivující pracovní podmínky na aktuálním pracovišti?**
    a) Rozhodně ano
    b) Spíše ano
    c) Spíše ne
    d) Rozhodně ne
11. **Ovlivňuje režim služeb (8/12 hodin) vaši motivaci v práci?**
    a) Rozhodně ano
    b) Spíše ano
    c) Spíše ne
    d) Rozhodně ne

12. Je pro vás motivující kompletní péče o pacienta?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

13. Je pro vás motivující práce s moderní technikou a přístrojovým vybavením?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

14. Je pro vás motivující vzhled pracoviště?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

15. Motivuje vás důvěra mezi pracovníky na oddělení, lepší spolupráce?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

16. Je pro vás motivující uznání práce a pochvala?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

17. Je pro vás motivující platové ohodnocení/mzda?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

18. Je pro vás motivující neustálé vzdělávání v práci (učení se novým věcem každý den)?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

19. Je pro vás motivující možnost postupu v hierarchii na pracovišti?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne

20. Je pro vás motivující sociální prestiž povolání (uznání povolání ve společnosti)?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne

d) Rozhodně ne

21. Uveďte, zda motivační faktory mají vliv na váš pracovní výkon a vaši pracovní spokojenost?

a) Rozhodně ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Rozhodně ne