

# POSTOJ SESTER K PROFESI A JEJICH MOTIVACE K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Bc. Anna Rambousková; Bc. Pavla Šlehofer; PhDr. Mgr. Jitka Krocová; Mgr. Kateřina Ratislavová, Ph.D.

Katedra ošetrovatelství a porodní asistence FZS ZČU v Plzni

---

## Souhrn

Tento příspěvek vychází ze dvou diplomových prací, které se zabývají motivací všeobecných sester. Jedna z prací se zabývá motivací pro další profesní vzdělávání a druhá zkoumá pracovní motivaci sester v jejich profesi. Příspěvek shrnuje nejzajímavější výsledky z obou těchto prací. Výstupem těchto diplomových prací je publikace výsledků výzkumných šetření prostřednictvím recenzovaných odborných článků, dále také poskytnutí získaných dat zdravotnickým zařízením, které se zapojily do samotných výzkumných šetření. V neposlední řadě také prezentace těchto výsledků a zjištění na odborných konferencích pro nelékařské zdravotnické pracovníky.

**Klíčová slova:** motivace, pracovní motivace, vzdělávání, ošetrovatelství, všeobecná sestra.

## Úvod

Motivace má velké množství definic, jedna z nich vysvětluje tento pojem takto: „*Motivovat znamená nejen brát, ale také dávat. Je to proces, při kterém nabízíme člověku, od kterého něco potřebujeme, uspokojení jeho zájmu.*“ (Plamínek,

2010, s. 11). Tématem motivace všeobecných sester se v České republice v posledních dvou desetiletích zabývá velké množství odborníků. Důvody zvyšující zájem o toto téma jsou nedostatek sester napříč všemi sektory, migrace sester a předčasný odchod z této profese (Haroková, 2012, s. 33). Zvýšená fluktuace a nestabilita sester z důvodu nízké pracovní motivace přináší problémy pro celou společnost. Pro zdravotnická zařízení jsou to zejména finanční ztráty a celkově snížená kvalita poskytované zdravotnické péče (Vévoda, 2013, s. 117). Současné ošetřovatelství očekává, že je sestra uznávaným odborníkem v oblasti samostatného působení. Cílem moderního ošetřovatelství je poskytovat vysoce kvalitní, humánní a vědecky fundovanou ošetřovatelskou péči (Beňadiková, 2013, s. 28). V obou diplomových pracích se autorky zabývaly motivací všeobecných sester v samotné ošetřovatelské profesi a k dalšímu profesnímu vzdělávání.

## **Cíl práce**

Práce byly zaměřeny na zkoumání motivace všeobecných sester pracujících na standardních odděleních a v intenzivní péči.

## **Metodika výzkumu**

Pro získání informací obě diplomové práce zvolily metodiku kvantitativního výzkumu. Diplomová práce Motivace v profesi všeobecných sester použila pro získání dat kombinaci standardizovaných dotazníků NAQ, MBI a vlastních otázek. Výzkum probíhal v období říjen až prosinec 2017, ve dvou zdravotnických zařízeních. Dotazníkovým šetřením bylo osloveno celkem 560 sester, návratnost dotazníku činila 57,14 %, tedy 320 respondentů. Pro zpracování dat bylo využito 296, tedy 52,86 % dotazníků. Diplomová práce Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání,

získala data za pomoci nestandardizovaného dotazníku, ve čtyřech zdravotnických organizacích. Z celkového množství 400 rozdaných dotazníků dosáhla návratnost 87 %. Z důvodu neúplného či chybného vyplnění bylo 19 dotazníků z konečného zpracování vyřazeno. Do výzkumného šetření bylo tedy zahrnuto 349 respondentů. Výzkum se uskutečnil v období listopad až prosinec 2017. U obou prací předcházela před samotným výzkumem pilotní studie.

## **Prezentace a interpretace výsledků**

Dílčím cílem jedné z diplomových prací bylo zjistit, jaké motivační faktory považují sestry za prioritní. Z výsledků výzkumu vyplývá, že pro všeobecné sestry je jednoznačně prioritou motivační faktor Mzda. I přes tuto skutečnost z výsledků vyplývá pozitivní zjištění, že 44 % sester pracujících v intenzivní péči upřednostňuje jako motivující odměnu pochvalu a poděkování od pacienta nebo vedoucího pracovníka. Motivační faktor Možnost dalšího vzdělávání se umístil až na 10 příčce z 16 nabízených faktorů. Toto zjištění koresponduje s výsledky druhé diplomové práce, kde 57 % všeobecných sester uvedlo, že s narůstající získanou praxí nemají potřebu dalšího vzdělávání. Pozitivně lze označit zjištění, že věkově starší sestry mají stále stejnou potřebu dalšího vzdělávání jako jejich mladší kolegyně. Z dotazníku vyplynulo, že 50,33 % sester nalézají samotnou motivaci k dalšímu vzdělávání především v sobě samých. Pouhých 20,13 % respondentů uvedlo, že jsou motivováni svými nadřízenými, což autoři považují za zcela alarmující. Manažer by měl mít jednu z nejnáročnějších a nejdůležitějších dovedností, a tou je schopnost motivovat své pracovníky a rozpoznat tak jejich priority (Dlugošová, Tkáčová, 2011). Vzdělávací akce si podle svého uvážení volí 73,93 % respondentů. Sestry si tedy pro své další vzdělávání volí kurzy a přednášky, které je nějakým způsobem zajímají a mají pro ně

význam. V takto náročné profesi, kdy sestry nemají nadbytek volného času a prostoru pro své zájmy, je to výborná zpráva.

Z výzkumných šetření dále vyplynulo, že zaměstnavatelé podporují, v dalším profesním vzdělávání, spíše sestry s praxí do 5 let. Prvotní nástup do praxe, jejich podpora, získávání dalších znalostí, zkušeností a nabývání nových dovedností velice ovlivňuje budoucí kariérní růst a jejich uplatnění. Proto je velice důležité podporovat zaměstnance nejméně v prvních 5 letech v novém zaměstnání. Toto tvrzení potvrzují i další výzkumná šetření, která udávají, že sestry do 35 let nejvíce podléhají fluktuaci, která je v České republice nyní velice aktuální. Jejich zjištěním bylo, že odchází za lepšími pracovními podmínkami, vyšším platovým ohodnocením a na místo, kde mohou vykonávat kvalitnější práci (Heplová, Michálková, 2010, s. 30-31). Správně motivovaní pracovníci mají z pravidla vysokou úroveň pracovního výkonu a pracovní spokojenosti. Pokud má management zdravotnických zařízení k dispozici potřebné zdroje, je jeho úkolem jejich efektivní využití. Nejdůležitější investicí těchto zdrojů je do pracovních sil zaměstnanců, kteří svou vysokou motivaci vloží zpětně do kvalitně poskytované práce (Petříková et al., 2007, s. 20).

Mezi prioritami motivačních faktorů ze strany všeobecných sester a pocity vnímané saturace těchto faktorů ze strany zaměstnavatele (podle subjektivního názoru respondentů) se objevily značné rozdíly. Nejvíce rozdílný motivační faktor je faktor Mzda. Tento faktor je pro sestry prioritní, ale ze strany zaměstnavatele jej považují za nejméně poskytovaný. Naopak u motivačního faktoru Možnost dalšího vzdělávání je saturace zaměstnavatelem vyšší, než sestry vyžadují. Největší negativní vliv na motivaci a další vzdělávání sester mají podle výzkumného šetření faktory práce přesčas a množství pacientů. Tato skutečnost pouze opětovně potvrzuje fakt, že se české zdravotnictví nalézá v obrovské personální krizi. České

sestry se potýkají s velkým množstvím pacientů. Zdravotnická zařízení postupně reagují na špatný personální stav podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví České republiky č. 99/2012 Sb. o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb snižováním počtu lůžek, mnohdy kvůli nízkému počtu personálu uzavírají celá oddělení. Tyto negativní faktory se dále odrazují nejen na kvalitě poskytované péče, ale také na psychickém a fyzickém stavu samotných sester. I přes veškeré negativní výsledky z výzkumu však také vyplývá, že vyšší míra předcházet poruchám motivace je u respondentů často spojována s vyšší mírou celkové motivace. Sestry udávají, že jsou i přes veškeré problémy, které tato pomáhající profese přináší, motivované na pozitivních 70-80 %. Pozitivní postoj k ošetrovatelské profesi má 54,1 % dotazovaných sester. Autorky pokládají za důležité, aby se sestry kromě péče o pacienty, naučily pečovat také sami o sebe a o svou vlastní pohodu.

## **Závěr**

Motivace všeobecných sester je téma aktuální i v budoucím čase. Pokud má ošetrovatelská péče v českém zdravotnictví zůstat na stejně vysoké úrovni, na jaké se pohybuje dosud, měla by se otevřít diskuze mezi vedením zdravotnických zařízení a samotnými sestrami. Management zdravotnických zařízení by měl vyslyšet veškeré požadavky sester a naopak. České zdravotnictví potřebuje dostatek kvalifikovaných sester, které budou ve svém zaměstnání spokojené.

## **Literatura**

1. BEŇADIKOVÁ, Daniela, 2013. Vliv úrovně vzdělání sestry na kvalitu poskytované péče. *Sestra*. 23(3), str. 28-30. ISSN 1210-0404.

2. ČESKO. Vyhláška MZ ČR č. 99/2012 Sb. ze dne 22. března 2012 o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 39, s. 1686-1729. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2012. ISSN 1211-1244.
3. DLUGOŠOVÁ, Anna a Lubomíra TKÁČOVÁ. Motivace a její aplikace na práci sester. *Sestra*. 2011, 21(9), 22-24. ISSN 1210-0404.
4. HAROKOVÁ, Silvie a Elena GURKOVÁ. Pracovní spokojenost. *Sestra*. 2012, 8(7), s. 33. ISSN 1210-0404.
5. HEPLOVÁ, Monika a Helena MICHÁLKOVÁ. Motivační prvky v práci sestry. *Sestra*. 2010, 20(11), s. 30-31. ISSN 1210-0404.
6. PETŘÍKOVÁ, Růžena et al. *Lidé v procesech řízení (multikulturní dimenze podnikání)*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-8694-628-3.
7. PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3.vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-5515-1.
8. VÉVODA, Jiří et al. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4732-3.

## Kontakt

Bc. Anna Rambousková: [anca.rambo@seznam.cz](mailto:anca.rambo@seznam.cz)

Bc. Pavla Šlehofer: [benepa@centrum.cz](mailto:benepa@centrum.cz)