

## **Posudek vedoucího diplomové práce**

Vedoucí práce: Mgr. Nina Müllerová

Autor práce: Bc. Marta Štruncová

Studijní program: **OŠETŘOVATELSTVÍ**  
 Studijní obor: **OŠETŘOVATELSTVÍ VE VYBRANÝCH KLINICKÝCH OBORECH**  
 Název práce: **Stabilizace sester na chirurgickém pracovišti**  
 Akademický rok: **2012/2013**

<b>Hodnocení</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Obsahová stránka práce</b>				
Význam a aktuálnost problematiky	1			
Celková struktura a způsob zpracování práce	1			
Metodologická a metodická stránka práce	1			
Úroveň zpracování teoretických poznatků	1			
Úroveň zpracování vlastních poznatků	1			
Analýza a interpretace získaných výsledků	1			
Dosažené výsledky práce	1			
Práce s literaturou	1			
<b>Formální stránka práce</b>				
Grafické a estetické zpracování	1			
Jazyková stránka práce	1			
<b>Hodnocení aktivity studenta při zpracování diplomové práce</b>				
Systematičnost práce studenta, schopnost pracovat samostatně a tvořivě	1			
Spolupráce s vedoucím práce	1			

**Stupnice  
hodnocení  
úrovně:**  
 výborná = 1  
 velmi dobrá = 2  
 dobrá = 3  
 nevyhovující – 4  
 (označte křížkem)

### **Připomínky oponenta práce, případně zdůvodnění celkového hodnocení:**

- Volba tématu:** Studentka zvolila velmi aktuální téma, které je velmi diskutované na národní i mezinárodní úrovni, profesními organizacemi, zřizovateli či poskytovateli zdravotních služeb neboť nedostatek kvalifikovaných všeobecných sester má zásadní vliv na kvalitu a bezpečnost poskytovaných zdravotních služeb. Náklady na zapracování nových zaměstnanců jsou vysoké, proto se managementy zdravotnických zařízení věnují otázkám stabilizace zdravotnického personálu, a to zejména lékařů a sester. Práce studentky svým rozsahem zahrnuje všechny klíčové oblasti, které se daného tématu týkají, jednotlivé kapitoly na sebe velmi dobře navazují a jsou vyvážené. Studentka svoji práci opírá o šetření pracovní spokojenosti, které probíhá ve Fakultní nemocnici Plzeň každé dva roky a je zaměřené na osm dimenzí pracovního života. Přesto podrobnější pohled na některé oblasti považuje studentka za velmi důležitý pro vedoucího pracovníka a proto si zvolila toto téma.
- Teoretická část:** problematika je definována přehledně, velmi dobře jsou rozpracovány jednotlivé kapitoly, uvádí, že faktory působící na kvalitu pracovního života je nutné včas identifikovat a vyhodnotit interpersonální vztahy. Zaměřuje se na styl řízení a chování vedoucích pracovníků, na soudržnost ve skupině podporu bezpečného pracovního prostředí a vybavení pracoviště. Dále se zabývá změnou role všeobecné sestry, vlivem legislativních změn, užívá správně aktuální legislativu, je v této problematice orientovaná.

V kapitole „Motivace“ se podrobně zaměřuje na názory významných autorů, které vhodně komentuje vlastními názory a postřehy z praxe – popis motivační teorie, četné studie, o které opírá vlastní výzkum

V kapitole „Stres, motivace a výkonnost“ uvádí, že stres u sester na chirurgických pracovištích vyvolávají nepředvídatelné situace, ale i méně známá rizika, na která je třeba se zaměřit např. nedostatečná péče o vlastní mentální zdraví, zlepšování pracovních podmínek a poradenství nebo blahodárné účinky vody.

V kapitole „Management ošetřovatelství“ popisuje úroveň managementu a jeho role a opět doplňuje vlastní zkušenosti z praxe. V kapitole „Styly vedení sester“ se věnuje popisu různých stylů vedení, opírá se o výsledky výzkumného šetření zahraničních autorů a zaměřuje se zejména na význam stylu vedení na stabilizaci sester - podpora profesního rozvoje, demokratický styl vedení, konzultace se zaměřením na zaměstnance, způsob pozitivní zpětné vazby podporují stabilizaci a spokojenost sester. Uvádí, že vzdělání zaměstnanců podporuje řada autorů našich i zahraničních a proto se i ve svém výzkumu na tuto oblast dotazuje. Studentka vhodně využívá vlastní zkušenosti z praxe, s ohledem na zvolené téma neopomněla ani uvést výsledky předcházejících šetření spokojenosti s kvalitou pracovního života, které bylo provedeno v letech 2008 a 2010 na pracovišti, kde studentka pracuje.

3. **Praktická část:** Studentka definovala hlavní a dílčí problémy, na jejich základě si stanovila hlavní cíl práce – identifikovat faktory ovlivňující pracovní spokojenost sester a stabilizaci sester na šesti chirurgických pracovištích Fakultní nemocnice Plzeň, což se studentce podařilo. Pro ověření zvolila čtyři hypotézy, tři se potvrdily a jedna se nepotvrdila. Metodou kvantitativního výzkumu byl dotazník, který zahrnoval 24 otázek, z nichž prvních 16 bylo výzkumných, elektronické zpřístupnění dotazníku umožnilo studentce rychlé získání potřebného počtu respondentů, zpracování výsledků v programu Microsoft Excel a následné převedení do grafů umožnilo studentce správně interpretovat výsledky. Skladba otázek a rozdělení na jednotlivé oblasti v dotazníku bylo zvoleno správně. Studentka oslovila vysoký počet respondentů, ale návratnost dotazníků byla pouze 55 %, důvodem nižší návratnosti může být nevhodně zvolené období srpen – září. Délka období zvoleného průzkumu byla dostatečně dlouhá. Celkové vyplnění dotazníků respondenty podporuje vhodně zvolené téma. Zjištěné výsledky jsou přehledně zpracované, v diskusi vyjadřuje studentka vlastní názory a porovnává i výsledky vlastního šetření s výsledky jiných autorů. Zpracování výsledků v grafech je přehledné, pouze grafy č. 17 – 31 mohou pro čtenáře působit nepřehledně, ale komentáře jsou zcela jasné.
4. **Závěry práce:** Studentka v závěru uvádí, že mezi faktory, které nejvíce ovlivňují nespokojenost sester, je nedocenění jejich práce a doporučuje používat více pochvalu v práci nadřízených. Dále upozorňuje na důležitou roli emoční inteligence, která by se měla více rozvíjet již v rámci kvalifikačního vzdělávání všeobecných sester, pozitivní vztahy na pracovišti a objektivní hodnocení je také dalším z důležitých stabilizačních faktorů. Potvrzuje tak správnost směru, kterým se ubírá Fakultní nemocnice Plzeň, když zavádí jednotný proces hodnocení zaměstnanců v personálním systému. Studentce se podařilo prokázat, že nejvyšší stabilizační potenciál mezi chirurgickými pracovišti mají právě dvě čistě chirurgická pracoviště. Studentka také upozorňuje, že stále nejsou dobré interpersonální vztahy mezi lékaři a sestrami a doporučuje se na tuto oblast zaměřit. Celkem navrhuje šest doporučení pro praxi, z nichž považují za důležité školit vedoucí zaměstnance v provádění hodnocení svých podřízených a zaměřit pozornost vedení nemocnice na ochranu sester před verbálním a fyzickým napadením, které se neustále zvyšuje a je potřeba s tím něco dělat. Se závěry práce by měla být seznámena širší odborná společnost, vedení Zaměstnaneckého odboru FN Plzeň a vrcholový management nemocnice.
5. **Práce s literaturou** je velmi dobrá, jsou použity nejnovější zdroje, odkazy na on-line zdroje jsou uváděné správně. Je potřeba ocenit, že studentka použila 58 literárních odkazů, někteří z autorů, jsou považováni v naší zemi za experty, nad rámec doporučení využívá zdroje zahraniční literatury (6), které jsou velmi pro práci přínosné a používá je i v diskusi.
6. **Kvalita příloh** je výborná. Pouze v seznamu zkratk chybí vysvětlení, co je „HOPR“ - Health organization planig resorces – jedná se o softwarovou aplikaci používanou ve FN Plzeň pro evidenci údajů o zaměstnancích.
7. **Téma k diskusi doporučuji**

V doporučení navrhuje využívat více pochvalu, ale ve výsledku šetření – graf č. 20 „motivace“ ji zařazuje personál stejně jako kariérní postup na poslední místo, jak si toto studentka vysvětluje?

Hlášení nežádoucích událostí ve FN Plzeň skutečně potvrzuje stoupající trend slovního napadení, u fyzického napadení se zatím tento trend nepotvrdil nebo jej sestry nezaznamenávají. Co by studentka nebo její kolegyně navrhovaly za opatření vedoucí ke změně chování pacientů? Často se jedná o pacienty ovlivněné alkoholem nebo drogami, což nelze ovlivnit. Mají školení v sebeobraně nějaký praktický efekt?

8. **Klasifikování bakalářské práce:**  
Celkově hodnotím práci výborně

<b>Navržené celkové hodnocení</b> (neaplikovatelné škrtněte)	výborně	velmi dobře	dobře	nevyhovující
---	---------	-------------	-------	--------------

Datum:

14.5. 2024

Podpis:

