

FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

Studijní program: Ošetrovatelství N5341

**Bc. Pavla Šlehofer**

Studijní obor: Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech 5341T014

**MOTIVACE VŠEOBECNÝCH SESTER K DALŠÍMU  
PROFESNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ**

**Diplomová práce**

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Jitka Krocová

PLZEŇ 2018

## Zadání diplomové práce 1. část

zadání diplomové práce 2. část

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a všechny použité zdroje jsem uvedla v seznamu literatury.

V Plzni dne 1. 3. 2018

.....

vlastnoruční podpis

**Poděkování:**

Děkuji PhDr. Mgr. Jitce Krocové za vedení práce a poskytování cenných rad. Nadále pak děkuji celé rodině za podporu během studia, a to především mému manželovi Petru Šlehoferovi.

## **Anotace**

Příjmení a jméno: Šlehofer Pavla

Katedra: Ošetrovatelství a porodní asistence

Název práce: Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Jitka Krocová

Číslované strany: 71

Nečíslované strany: 42

Počet příloh: 16

Počet titulů použité literatury: 68

Klíčová slova: motivace-vzdělávání-motivace všeobecných sester-profesní vzdělávání

Souhrn:

Diplomová práce se zabývá motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání. V teoretické části objasňuje motivaci, rozebírá vzdělávání všeobecných sester a analyzuje profesní vzdělávání z pohledu organizace. V empirické části jsou za pomoci kvantitativního výzkumu a základních statistických metod vyhodnoceny stanovené hypotézy.

## **Annotation**

Surname and name: Pavla Šlehofer

Department: Department of Nursing and Midwifery

Title of thesis: Motivation of general nurses for further professional education

Consultant: PhDr. Mgr. Jitka Krocová

Number of pages: 71

Unnumbered pages: 42

Number of appendices: 16

Number of literature items used: 68

Key words: motivation-education-motivation of nurses-professional education

Summary:

The diploma thesis deals with motivation of general nurses for further professional education. In the theoretical part, he explains motivation, analyzes nursing education and analyzes professional education from an organization perspective. In the empirical part, determined hypotheses are evaluated using quantitative research and basic statistical methods.

# OBSAH

ÚVOD .....	9
TEORETICKÁ ČÁST .....	11
1 MOTIVACE .....	11
1.1 Typy motivace .....	11
1.2 Stimulace a motivace .....	12
1.3 Teorie motivace .....	12
1.3.1 Maslowova pyramida potřeb.....	13
1.3.2 Herzbergova dvoufaktorová motivační škála .....	14
1.4 Druhy motivace.....	14
1.5 Posílení motivace ke vzdělávání .....	15
1.6 Motivace všeobecných sester.....	17
1.7 Demotivace a frustrace .....	18
2 VZDĚLÁVÁNÍ .....	19
2.1 Smysl a podstata vzdělávání .....	19
2.2 Vzdělávání všeobecných sester .....	19
2.3 Kvalifikační vzdělávání všeobecných sester .....	21
2.4 Profesní vzdělávání všeobecných sester .....	22
2.5 Celoživotní vzdělávání všeobecných sester.....	23
2.5.1 Formy celoživotního vzdělávání .....	23
2.6 Legislativa.....	25
3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ Z POHLEDU ORGANIZACE .....	27
3.1 Vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci.....	27
3.2 Analýza a rozvoj vzdělávacích potřeb .....	28
3.3 Podpora vzdělávání v organizaci .....	29
3.4 Nevýhody vzdělávání v organizaci .....	30
3.5 Odměňování pracovníků.....	30



4	VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	32
4.1	Formulace problému .....	32
4.2	Cíl a úkol průzkumu .....	32
4.2.1	Hlavní cíl.....	32
4.2.2	Dílčí cíle.....	33
4.3	Hypotézy.....	33
4.3.1	Hypotéza H1 .....	33
4.3.2	Hypotéza H2 .....	33
4.3.3	Hypotéza H3 .....	34
4.3.4	Hypotéza H4 .....	34
4.3.5	Hypotéza H5 .....	35
4.4	Metodika průzkumu.....	35
4.5	Pilotní studie .....	36
4.6	Vzorek respondentů .....	36
4.7	Organizace výzkumu .....	37
4.8	Zpracování dat .....	38
4.8.1	Obecný princip testování .....	38
4.8.2	$\chi^2$ test .....	38
4.8.3	Znaky .....	39
4.8.4	Kontingenční tabulky.....	39
4.8.5	Testová charakteristika: .....	40
4.8.6	Výpočet očekávaných četností:.....	40
4.8.7	Stupeň volnosti:.....	40
4.8.8	Korelace .....	40
4.8.9	Všeobecné zadání k testovaným hypotézám.....	41
5	PREZENTACE A INTERPRETACE DAT .....	42
5.1	Hypotéza H1 .....	43

5.2	Hypotéza H2 .....	47
5.2.1	Podhypotéza H2a .....	47
5.2.2	Podhypotéza H2b .....	49
5.3	Hypotéza H3 .....	53
5.4	Hypotéza H4 .....	60
5.5	Hypotéza H5 .....	65
6	DISKUZE .....	74
	ZÁVĚR .....	80
	Doporučení pro praxi .....	81
	SEZNAM LITERATURY .....	82
	Knížní zdroje .....	82
	Časopisy .....	85
	Legislativa .....	85
	Monografie .....	86
	Internetové zdroje .....	86
	SEZNAM TABULEK .....	88
	SEZNAM GRAFŮ .....	90
	SEZNAM PŘÍLOH .....	91

## ÚVOD

Diplomová práce je zaměřena na motivaci všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání. Dané téma jsem si zvolila proto, že se o problematiku delší dobu zajímám.

Vzdělávání sester jde paralelně s rozvojem ošetrovatelství a medicíny na celém světě. Zdravotnictví je ovlivňováno prudkým vývojem vědy a techniky i společenskou situací. Vývoj vědy a techniky se významně promítl do osnov jednotlivých předmětů.

České sestry se vždy úspěšně uplatňovaly v evropském a světovém ošetrovatelství. Naše společnost by měla chápat historickou, současnou a budoucí důležitost našich sester a o ošetrovatelské profesi by se mělo hovořit s úctou.

Náplň vzdělávacích programů prošla velkými změnami a byla ovlivněna politickou situací v zemi. První české diplomované sestry, byly průkopnicemi v ošetrovatelství a jsou nám dodnes příkladem. Požadavkem dnešního zdravotnického školství je vysoká odborná úroveň absolventů. Ve zdravotnictví nám stoupají nároky na kvalitu a odbornost a s tím rostou i nároky na vzdělávání sester.

V posledních letech se Česká republika potýká s nedostatkem lékařů, všeobecných sester a dalšího nelékařského zdravotnického personálu. Z tohoto důvodu se ruší počty lůžek nebo se uzavírají i celá oddělení. I přes opatření předchozí vlády a Ministerstva zdravotnictví, spočívající v navyšování finančního ohodnocení a změně ve vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků, stále přetrvává personální krize, která se spíše prohlubuje, než stabilizuje. V první řadě jde zkrácení doby studia proti trendům v zahraničí, kde se odborná způsobilost neustále podporuje a zvyšuje. Například základem odborné práce sestry v USA je péče o pacienta prostřednictvím ošetrovatelského procesu, který se skládá z několika etap. První etapou je sběr informací o pacientovi. Sestra pravidelně hodnotí subjektivní potíže pacienta a objektivní příznaky. Dále provádí fyzikální vyšetření a sestavuje plán, na základě kterého provádí různé ošetrovatelské intervence a nakonec provede samotné zhodnocení. Pečuje o pacienta naprosto samostatně a lékaře volá pouze v případech, že během své péče o svého svěřence shledá problém, který spadá do kompetence lékaře. K této činnosti jsou sestry opatřeny poměrně vysokou kvalifikací a oproti našim sestram také většími kompetencemi (Render, 2014).

Myslím si, že je bezpochyby navýšení finančního ohodnocení velmi důležité a žádoucí. Nicméně zde hrají roli i jiné faktory, jako je přetěžování zaměstnanců z důvodu personální tísně a nadměrné administrativy. Současná situace ve zdravotnictví pomalu

a jistě směřuje do stavu, kdy si personální krize začne vybírat daň na životech pacientů, kterým už brzy nebudeme moct garantovat kvalitní a bezpečnou péči. Státní nemocnice by se tak mohli stát místem, kde se bude ve špatných podmínkách „léčit chudina“ a kdo si to bude moci dovolit a bude mít rozum, ten si raději zaplatí soukromou a kvalitní péči v nemocnicích, kde má sestra na starosti mnohem méně pacientů, kterým se tak může náležitě věnovat. Profese sestry je možná mnohým specifické, ale jedno má se všemi ostatními pracovními obory přeci jen společné. Ti, kteří jej vykonávají, požadují za své služby odpovídající finanční ohodnocení. Pokud sestry nedostanou uspokojivý plat či mzdu, nebudou danou práci vykonávat dlouhodobě. Ostatně současné postavení sestry v nemocnicích tuto tezi jen podporují (Boháček, 2017).

Diplomová práce je strukturována na dva hlavní segmenty, a to na teoretickou a empirickou část. Teoretický úsek se skládá ze čtyř hlavních kapitol, které se dále člení v jednotlivé podkapitoly. První kapitola pojednává a dopodrobna rozebírá motivaci, objasňuje její typy, teorii, druhy jak posílit motivaci ke vzdělávání a na závěr popisuje opak samotné motivace, a to demotivaci a frustraci. Ve druhé kapitole se zabýváme vzděláváním všeobecných sester jejím smyslem a podstatou, dále pak kvalifikačním vzděláváním, profesním vzděláváním a celoživotním vzděláváním. Poslední částí druhé kapitoly, je legislativa. Třetí a tedy poslední kapitola analyzuje profesní vzdělávání z pohledu organizace. Jednotlivé podkapitoly jsou zaměřeny na vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci, analýzu a rozvoj vzdělávacích potřeb, samotnou podporu vzdělávání v organizaci, pojednává o nevýhodách vzdělávání v organizaci a v neposlední řadě popisuje odměňování pracovníků.

V empirické části diplomové práce jsme popsali formulaci problému, stanovili jsme si jeden hlavní cíl a pět dílčích cílů. Hlavním cílem naší diplomové práce bylo zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

V kapitole čtyři jsme dopodrobna popsali celé výzkumné šetření a v páté kapitole jsme prezentovali a interpretovali veškerá získaná data. V šesté kapitole jsme se věnovali diskuzi a doporučením pro praxi, po které následuje závěr práce. V samotném konci práce je systematicky vypracovaný seznam použité literatury, seznam tabulek, grafů, příloh a vypracovaných dvou rešerší.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 MOTIVACE

Motivace (motivation) je vnitřní řídicí síla zodpovědnou za zahájení, usměrňování, udržování a energetizaci zacíleného chování. Motivační síla vzniká působením vnější i vnitřní stimulace (Hartl et. Hartlová, 2010, s. 320). Dává našemu chování zaručený směr i hnací sílu (Armstrong, 2015, s. 49). Na základě velikosti a hloubky motivace má jedinec odvalu a sílu pro naplnění svého vytyčeného cíle (Šamánková, 2011, s. 16). V současnosti je chápána jako významný činitel úspěchu. Od vedoucích pracovníků se očekává, že budou sami motivováni a jsou schopni motivovat své členy týmu (Vévoda, 2013, s. 15). Tradiční segmentace motivace nejen v kontextu s učebním procesem rozlišuje vnější a vnitřní motivaci, která je určena především lokalizací stimulů a pohnutek ke studiu, které studenti percipují jako významné a aktivují je k činnosti (Krejčová, 2011, s. 119). Napravit lidi sice nelze, ale můžeme je alespoň motivovat, podporovat a povzbuzovat (Mühlfeit, 2017, s. 28).

### 1.1 Typy motivace

Základní dělení motivace je finanční a nefinanční, vnitřní a vnější. Finanční motivace se používá tehdy, chce-li vedoucí pracovník finančně vyjádřit rozdíl mezi nadprůměrnými a podprůměrnými výkony svých podřízených. Nefinanční motivace bývá často podceňována a opomíjena, ve skutečnosti bývá důležitější než finanční. Vnitřní motivace je definována jako nespokojenost se současným stavem spojená s aktivním odstraňováním příčin nespokojenosti. Lidé, kteří mají dostatek vnitřní motivace, se vyznačují tím, že mají aktivní přístup k životu a sami si stále kladou nějaké cíle. Pokud těchto cílů dosáhnou, automaticky si stanovují další. Vnější motivace je protipólem vnitřní motivace. Chybí u ní tzv. vnitřní motor a tudíž, se vyznačuje malou až nulovou mírou uspokojení člověka v rámci jeho vyšších potřeb, tedy podle teorie potřeb Maslowa, uspokojení a seberealizace. Tato činnost je pouze nástrojem k dosažení cíle, naplnění nebo zábavu jedinci nepřináší (Hekelová, 2012, s. 74).

## 1.2 Stimulace a motivace

Motiv je základní složkou motivace a je považován za pohnutku, která vede k činnosti nebo činnosti zabraňuje. Ve výchovně-vzdělávacím postupu by motivace měla vést k činnostem žádoucím a tlumit činnosti nežádoucí (Slavík, 2012, s. 41).

Pojmem stimul označujeme nějakou okolnost, která podněcuje jedince k nějaké činnosti, aktivitě (Veteška, 2012, s. 159). Stimuly tedy vnější podněty a motivy vnitřní pohnutky, mohou působit společně a mohou se i vzájemně posilovat. Vzbuzujeme-li ochotu něco vykonat pomocí stimulů, označujeme tento čin za stimulaci. Pokud k tomuto navození ochoty uplatňujeme v člověku již preexistující vnitřní motivy, hovoříme o motivaci.

Stimulace má velkou výhodu. Pokud dáváme odměnu, kompenzujeme nepohodlí spojené s výkonem nějakými atraktivními hodnotami, můžeme očekávat, že úkol bude vykonán. Motivace je nositelkou další velké výhody. Pokud se dobře trefíme do motivů člověka, může být úkol splněn i bez příkonu vnějších podnětů (Plamínek, 2015, s. 16-17). Stimuly a motivy představují pohonné síly, které nám pomáhají konat činy. Nicméně je mezi nimi zásadní rozdíl. Zatímco stimuly působí zvenčí, tedy našimi se stávají. Motivы působí zevnitř, jsou naše. Motivace tedy působí tak dlouho, dokud není činnost v souladu s aktuálními motivy. Naopak stimulace působí tak dlouho, dokud ji ovlivňuje působení podnětu, stimulu (Kotrba, Lacina, 2011, s. 75).

Motiv je tedy to, co člověka vede k určité činnosti nebo jej od jiné činnosti odvádí. V situaci učení je klíčové, aby převaha motivace přecházela z motivů vnějších, např. pobídky rodiny, učitele k motivům vnitřním, tedy kvalitnější motivaci, kdy se student sám chce učit, chce se dostat dále v poznání oboru nebo tématu. V oblasti motivů vnitřních zaujmají jedno z eminentních míst potřeby (Slavík, 2012, s. 41).

## 1.3 Teorie motivace

Osobní potřeby jedince jsou spouštěčem celého motivačního procesu. Jistě všichni dobře známe teorii vyvinutou americkým psychologem Abrahamem Haroldem Maslowem, která se řadí mezi základní teorie motivace a zaměřuje se na vlastní obsah motivačního procesu. Udává, že motivace se týká na základě principu realizace kroků za účelem uspokojení potřeb. Nejdůležitější druhy potřeb jsou složeny do pěti hierarchických úrovní, které ovlivňují jistým způsobem činy lidí (Zíková, Pokorná, Mičudová, 2015, s. 104-106). Z pohledu učení jsou pozoruhodné

všechny úrovně, jelikož každá z nich se může stát za určitých okolností zdrojem zásadních podnětů pro učení (Plamínek, 2014, s. 26). Každý z nás má své potřeby jinak uspořádány. V určitém životním období může být jistá potřeba či motiv více aktivizován nebo zdůrazňován.

Jiří Plamínek vytvořil inspirující modifikaci pyramidy potřeb pro využití v klinické praxi o tzv. „nulté patro“. Dle jeho názoru o našem chování rozhodují zejména pocity, které vznikají v kontextu s určitým chováním vedoucím k uspokojení potřeb. Podaří-li se v souvislosti s výkonem práce zajistit potřebu prožívání příjemných pocitů, obstaráme tzv. přirozený motor aktivního chování jedinců v tento prospěch. Současně klademe základ individuálního učení, založeného na pocitové zpětné vazbě (Zíková, Pokorná, Mičudová, 2015, s. 104-106).

### **1.3.1 Maslowova pyramida potřeb**

Americký psycholog Abraham Harold Maslow vytvořil teorii motivace, ze které vychází jeho hierarchická teorie potřeb (Krejčová, 2013, s. 7). Je nejtradičnějším a nejběžnějším způsobem, který bychom z hlediska motivace mohli využít. Pracuje s uspořádanými potřebami, které jsou základem motivačního působení. V dolní části pyramidy jsou potřeby fyziologického charakteru, což z hlediska motivace při vzdělávání znamená, že pro studujícího je primárně důležité uspokojení zejména fyziologických potřeb (Veteška, 2012, s. 162-164). Velmi těžko můžeme motivovat studujícího uspokojením vyšších potřeb, pokud nemá uspokojené potřeby z níže položeného stupně (Frenzel, 2013, s. 83).

Další důležitou potřebou je pocit bezpečí, který je pro řadu dospělých při vzdělávání podstatným faktorem, neboť se ukazuje, že mnoho z nich se nechce účastnit dalšího vzdělávání z obav před neúspěchem, ze strachu před společenským „zneuznáním“ a i při plnění studijních povinností je tento blok výrazně patrný. Další dílčí částí motivace při vzdělávání je uspokojení potřeby sociálního kontaktu. Je nutné sledovat atmosféru v dané skupině, sociální vazby mezi jednotlivci a nepodceňovat význam potřeby. Na vrcholu pyramidy jsou potřeby společenského uznání a seberealizace. V tomto směru je nutné u dospělých výrazněji než u dětí dbát na jejich bezpečí ve smyslu ochrany již získaného společenského uznání. Můžeme se setkat s obráceně nastavenou výkonovou motivací jedince, což znamená, že ke studiu je demotivován, aby případným neúspěchem nedosáhl společenského ponížení (Veteška, 2012, s. 162-164).

Každý jedinec má individuální systém motivů, který je patřičně uspořádán. Některé z motivů jsou silnější než jiné a některé z těch silných jsou nejsilnější. Člověk je bytostí, která má své potřeby a dosahuje zřídka stavu plnějšího uspokojení, vyjma krátké doby. Pokud je jedna potřeba uspokojena, staví se na její místo druhá potřeba. Pro lidskou bytost je v jejím životě charakteristické, že prakticky stále něco vyžaduje (Krejčová, 2013, s. 7).

### **1.3.2 Herzbergova dvoufaktorová motivační škála**

Dvoufaktorová teorie motivace amerického psychologa Fredericka Herzberga a jeho spolupracovníků, Mausnera a Snydermana je v manažerské literatuře společně s výše zmíněnou motivační teorií Maslowa druhou nejčastěji citovanou motivační teorií. Bývá označována jako motivačně hygienická teorie a je založena na předpokladu, že člověk má dvě skupiny protikladných potřeb (Bedrnová, Jarošová, Nový, 2012, s. 246).

Tato teorie je založena na dvou faktorech, a to dissatisfactory a satisfactory. Dissatisfactory jsou faktory způsobující nespokojenost a satisfactory zapříčiňují spokojenost (Keller, 2013, s. 198). Dissatisfactory, tedy hygienické faktory jsou vnější vlivy, jako jsou platové podmínky, jistota zaměstnání, personální řízení nebo mezilidské vztahy na pracovišti. Pokud dané faktory působí nějakým způsobem na jedince negativně, vznikne tak nespokojenost. Skupinu vnitřních faktorů, tedy motivátorů tvoří úspěch, uznání poskytované vedoucím, profesní postup, osobní rozvoj a odpovědnost. Abychom dostatečně motivovali zaměstnance, musíme značně podporovat jejich vnitřní faktory. Samotné odstranění vnějších faktorů nestačí, vedlo by to pouze ke spokojenosti (Boukal, 2013, s. 40-41).

## **1.4 Druhy motivace**

Motivace integruje fyzickou a psychickou aktivitu člověka směrem k vytyčenému cíli a vyjadřuje vnitřní touhu a ochotu vyvinout dané úsilí. Na samém začátku stojí pocit nadbytku nebo nedostatku, který u člověka vyvolává jednání, které vede k dosažení cíle. Podle Sitné existují tyto druhy motivací:

### **Užitečnost získaných znalostí a jejich praktické využití**

Jestliže chce člověk vykonávat nějakou činnost, měl by ji umět. Toto je často krátkodobá a úzká motivace k intenzivní práci. Motivace vychází z konkrétního



jedince, a tak nemusí být nucen. Navíc z výsledků učení má radost, zejména pokud dosáhl svého vytyčeného cíle.

### **Potřeba získat kvalifikaci a dosáhnout plánovaného vzdělání**

Pokud chce jedinec vykonávat určitou profesi, měl by získat požadovanou kvalifikaci. Jedná se o dlouhodobou motivaci, kterou mají cílevědomí a pracovití jedinci. Vyžaduje mnoho úsilí, píle a houževnatosti. Vhodnou motivací jsou návštěvy exkurzí, odborníků, specializovaných pracovišť, které vedou k pochopení propojení oborů a uplatnění speciálních informací.

### **Posilování sebevědomí**

Sebevědomí zvyšuje úspěch v učení. Tato motivace je u některých studentů nejsilnější. Může také na druhou stranu fungovat opačně.

### **Obava z neúspěchu či trestu**

Očekávání nepříznivé reakce od okolí vede k posilování učebního procesu. Jde o odsouzení a negativní reakci okolí. Studenti se často neučí systematicky, nýbrž nárazově. Před plánovanými zkouškami jsou velmi stresovaní a bávají se zkoušení.

### **Potřeba ocenění a pochvaly**

Úspěch při učení přináší ocenění, a to ze strany pedagogů, rodičů a studentů. Velmi důležitou motivací je pochvala od okolí a porovnání s ostatními studenty. Proto někteří vyhledávají opakovaně soutěže.

### **Zájem o problematiku a radost z učení.**

To co se učím, mě moc baví, chci se dozvědět víc a zajímá mě to. Motivace mívá kořeny v podnětném prostředí např. rodina, zaměstnání, přátelé (Kotrba, Lacina, 2011, s. 73-74).

## **1.5 Posílení motivace ke vzdělávání**

Motivace je obecně důležitým předpokladem k učení. Jsou-li lidé k učení motivováni a cítí-li jeho význam a potřebu, učí se rychleji. Nabyté znalosti a dovednosti, jsou zpravidla i trvalejšího charakteru (Urban, 2017, s. 106). Motivační složka je ve vzdělávání z hlediska jeho efektivity zásadní (Langer, 2016, s. 129). Z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za prvořadý činitel úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů studujícího, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání.

V dnešní době se musí vzdělávat takřka každý. Účast na dalším vzdělávání ovlivňuje řada faktorů, a to okolí a vztahy, životní situace, osobnostní charakteristika, společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení, epochální témata a výzvy (Beneš, 2014, s. 104). Další rozvoj a vzdělávání zaměstnance jsou důležitým předpokladem jejich úspěšnosti. Nedostatečná motivace k účasti na vzdělávání nebo jeho úspěšnému absolvování je častým důvodem nízké efektivity vzdělávacích programů, které pro své zaměstnance organizace pořádá. Prvotním předpokladem motivace ke vzdělávání, je celková pracovní spokojenost. Řada průzkumů prokázala, že lidé, kteří se cítí ve své práci spokojenější, se i ochotně a rychleji učí.

Opatření posilující motivaci ke vzdělávání by měla podporovat především motivaci vnitřní, založenou na osobním zájmu o profesní rozvoj nebo nové znalosti. Tato motivace je zpravidla účinnější, ale nemůžeme se na ni zcela spoléhat. Je zapotřebí věnovat pozornost i motivaci vnější, opírající se o vhodnou formu odměn, případně sankcí. Motivaci podporující vzdělávání lze rozdělit do čtyř segmentů, a to na motivaci před zahájením vzdělávání a v jeho průběhu, motivace založená na ověřování nových dovedností a rovněž motivace opírající se o odměny nebo sankce založené na osvojení nebo praktickém využívání nových schopností.

Motivace před vzděláváním, se kterou zaměstnanci přicházejí na školení, je jedním z hlavních předpokladů jejich úspěšnosti. K jejímu zvýšení je zapotřebí význam tréninku jasně a zavčas vysvětlit. Toto vysvětlení by mělo zahrnovat jeho význam pro organizaci i jednotlivé zaměstnance.

Motivace v rámci tréninku je důležitá především, když nově získané schopnosti navazují na přímé pracovní zkušenosti zaměstnanců, jsou bezprostředně použitelné a účastníci si je mohou v jeho rámci okamžitě vyzkoušet. Důležité je, aby vzdělávání obsahovalo i určitý prvek zábavy.

Ověřování získaných poznatků či schopností by mělo probíhat v průběhu nebo po ukončení vzdělávání. Z hlediska motivace je zásadní, aby zkoušky nebo testy ověřující znalosti byly naplánovány předem. Vědí - li účastníci vzdělávání, že jejich znalosti budou po jeho ukončení ověřeny, jejich motivace a pozornost výrazně vzroste.

Motivace po ukončení vzdělávání je také velmi důležitá. Nepoužívají-li zaměstnanci nové schopnosti v praxi, převážnou část těchto nových poznatků a schopností během krátké doby zapomenou. Praktické využití nových schopností se neobejde bez pomoci, podpory, případně určitého tlaku ze strany nadřízeného. Důležitým faktorem

může být i výkonové odměňování, a to především tehdy, pokud se získané schopnosti bezprostředně promítají do pracovních výsledků, měřených určitými výkonovými ukazateli (Urban, 2017, s. 105-108).

## **1.6 Motivace všeobecných sester**

Jednoduchý návod jak motivovat zaměstnance zatím neexistuje. Co může motivovat jednu sestru, nemusí tak motivovat druhou. Úkolem vedoucího pracovníka je, aby individuálně vytvářel pozitivní motivaci u každého jedince zvlášť (Urban, 2017, s. 151). K tomu abychom znali motivaci sester, musíme vyhledat jejich činitele, kteří ji ovlivňují. Tito činitelé působí na chování sester k jejich zodpovědné a kvalitní práci s přihlédnutím k jejich osobním cílům. Všeobecných sester s vynikajícími výsledky není v zařízení nikdy dost a právě proto, by měly být správně motivovány ke vzdělávání.

Chceme-li ovládat proces motivace u člověka, je dobré ho znát. Smyslem motivace je nenucené vytvoření kladného přístupu k něčemu (Dlugošová, Tkáčová, 2011). Motivační metody si volí každý podle vlastních priorit. Většinou je hlavní motivací finanční stimul (Kouřilová, 2013, s. 16). Jsou také sestry, které ochotně vykonávají práci za nižší plat, jelikož je pro ně důležitější pracovní prostředí, kolektiv a možnost seberealizace.

Manažer by měl mít schopnost motivovat zaměstnance, což je jedna z nejnáročnějších a nejvýznamnějších dovedností. Je velmi podstatné vést se zaměstnanci dialog a umět jim také naslouchat. Základním prvkem motivace je pozitivní atmosféra, uspokojující interpersonální vztahy, informovanost, efektivní komunikace, inspirující prostředí a možnost kariérního růstu zaměstnanců. Dále bychom měli vzít v potaz důležitost stálé stimulace zaměstnanců, dávat jim tak pocit důležitosti a potřebnosti (Dlugošová, Tkáčová, 2011).

Motivování lidí je vlastně jejich uvádění do pohybu ve směru, ve kterém chceme, aby v zájmu dosažení určitého výsledku šli. Dobře motivovaní lidé jsou ti, kteří mají zřejmě definované cíle a podnikají kroky, od nichž očekávají splnění těchto cílů. Takoví lidé mohou být vnitřně motivovaní, tj. motivovaní sami ze sebe, a pokud to znamená, že chtějí jít v náležitém směru k dosažení toho, čeho mají dosáhnout, pak je to nejlepší podoba motivace. Majorita z nás však potřebuje být v menší míře motivována zvnějšku. Organizace jako celek může poskytovat podmínky, v nichž lze

dosáhnout vysoké úrovně motivovanosti tím, že nabízí stimuly a odměny, tak i příležitosti pro vzdělávání a růst (Armstrong, 2008, s. 70).

## 1.7 Demotivace a frustrace

Demotivace jedince může mít mnoho příčin, které mohou souviset s jeho temperamentem, osobními vlastnostmi, přirozenou rychlostí ztráty zájmu atd. Může vyústit až v rezignaci, kdy své slabé stránky může považovat za natolik nepřekonatelné, že přestává pracovat na čemkoliv (Zíková, Pokorná, Mičudová, 2015, str. 109). Obvykle se uvádějí tři hlavní důvody, které způsobují ztrátu motivace nebo její oslabení, a to snížené sebevědomí a nedostatek sebedůvěry, nejasně vymezené cíle a vágní představa pro jejich dosažení (Urban, 2008, s. 32-34).

Motivace může způsobit nežádoucí jednání, které je vyvoláno negativními impulsy. Jedná se tedy o nežádoucí motivaci neboli demotivaci. Může být různého původu, např. v chybně zvoleném motivačním nástroji. Výsledkem demotivace je kontraproduktivita v jednání lidí. Demotivačně taktéž působí nedostatečná komunikace, upřednostňování jiných, nespravedlnost v podobě nadržování a „zasednutí si“, používání nejasných, zmatečných, případně indiferentních instrukcí a příkazů vyvolávajících dohady a nejistotu.

Frustrace nastává v případě, kdy se člověk snaží uspokojit svou potřebu a do cesty se mu postaví nepřekonatelná překážka. Tento stav může nastat nedostatkem financí, času nebo zjištěním, že jedinec na dosažení cíle nemá. Frustrace vyvolává negativ psychickou kondici. Dlouhodobě frustrování jedinci mohou představovat vážný problém, neboť motivační energie zůstává nahromaděná a nevybitá. Lidé reagují na frustraci různým způsobem, a to energizací, která spočívá v zesílení úsilí překonání překážky únikem ve formě vzdání se záměru, dále pak agresí v podobě násilného vybíjení potlačené energie. Sublimací, která má za cíl najít náhradní ideál a uspokojení. Racionální vysvětlení toho, že cíl, o který jsme usilovali, nestojí za to a je vlastně dobře, že jsme ho nedosáhli, nebo racionální vysvětlení, proč nedošlo k jeho docílení. Regresí, která vede k vývojově nižším způsobům uspokojení potřeb (Kotrba, Lacina, 2011, s. 77).

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání dospělých je v současnosti chápáno jako celoživotní proces, kdy se člověk přizpůsobuje změnám ekonomickým, společenským, kulturním a především odborným (Zíková, Pokorná, Mičudová, 2015, s. 118). Nadále je vzdělávání institucionalizovanou činností zaměřenou na získávání informací, vědomostí, dovedností, návyků či odborných kompetencí. Nelze jej chápat pouze jako prostředek k získání kvalifikace k profesi. Jeho hlavním záměrem je osobnostní růst a rozvoj, integrace do společnosti cestou předávání kulturního a společenského dědictví, sdílením určitých společenských hodnot a formování člověka k sebeuvědomění, odpovědnosti a uplatňování lidských práv. Vzdělávání v obecném slova smyslu představuje získávání, osvojování a rozvíjení vědomostí, znalostí, dovedností a osobnostních vlastností, které umožňují člověku fungovat v hospodářství a společnosti jako celku. Tento proces začíná z velké části v institucích školního vzdělávání a má kromě vzdělání i výchovný aspekt (Mužík, 2012, s. 23).

### 2.1 Smysl a podstata vzdělávání

Vzorce chování a potenciál k výkonům si můžeme do života přinést buď dědičně, díky evoluci nebo se jim v průběhu našeho života naučit. Učení a dědění jsou standardními cestami, kterými se formuje lidská osobnost. Učením se rozšiřuje zděděné spektrum našeho chování a naše osobnost se tak rozrůstá. Díky učení si také můžeme vybírat ze stále mohutnější zásoby prototypů chování a dobře reagovat na stále větší množství životních situací. Učením se tedy stáváme úspěšnějšími při překonávání potíží a hrozeb. Díky tomu také dokážeme někdy hrozby předvídat a předcházet jim, případně je začít využívat ke svému prospěchu. Učením a vzděláváním se rozšiřuje potenciál člověka (Plamínek, 2014, s. 18).

### 2.2 Vzdělávání všeobecných sester

Ošetrovatelství je samostatná vědní disciplína, jejíž hlavní náplní je podporovat a udržovat zdraví populace. Spolu s dalšími obory se snaží navracet zdraví a vést nemocného k rozvoji soběstačnosti tím, že aktivně vyhledává jeho potřeby. V případě nevyléčitelných chorob zmírňuje utrpení nemocného a citlivě zajišťuje klidné umírání a smrt. Charakteristickým cílem ošetrovatelství je systematické vyhledávání a všestranné

uspokojování potřeb člověka, které mohou být zásadně pozměněny onemocněním. Přesto, že ošetřovatelství vychází z různých teoretických modelů, je disciplínou praktickou. V roce 1946 prof. Arnold Jirásek vyjádřil nezbytnost rovnováhy v předpokladech sestry pro kvalitní zvládnutí ošetřovatelského povolání: „*Podstatu práce sester tvoří tři složky. Rozum, srdce a její ruka. Rozum ruku vede, srdce jí dává jemnost. Žádná z těchto složek nesmí přerůst, nesmí mizeti.*“ (Vytejková, 2011, s. 11). Rozum je delegátem teoretické přípravy, odůvodnění ošetřovatelských postupů a kritického myšlení. Srdce je vyjádřením empatie k potřebám nemocného, bolesti, úzkosti, ale i radosti z uzdravení nebo z dílčího neúspěchu, např. ze zvýšení soběstačnosti. Ruka vyjadřuje nejenom lidský kontakt prostřednictvím doteku, ale i bezpečné provedení často obtížných ošetřovatelských technik, které nesou případné komplikace. Podmínkou efektivní přípravy sestry pro ošetřovatelskou péči není pouze kvalita teoretické výuky, ale též systematický trénink manuální zručnosti a učení se vztahu a přístupu k nemocnému jako k individualitě (Vytejková, 2011, s. 11).

Ošetřovatelství prošlo v průběhu času velkou změnou, a to především v odbornosti sester (Eko, 2014, s. 5). První zmínky o vzdělávání sester lze najít teprve až koncem 18. století, kdy byly organizovány první přednášky pro ošetřovatelky v zařízeních pro duševně choré (Plevová, 2011, s. 46). V 19. století můžeme vidět jistý posun v péči o nemocné, kdy se začínaly objevovat názory na péči, jež má být vedena jednou osobou, která disponuje určitým vzděláním a vědomostmi (Mýnková, 2010, s. 17). Profese sestry jako pomocnice lékaře se vyvinula ve vysoce kvalifikované povolání, které je nedílnou součástí zdravotnického systému (Eko, 2014, s. 5).

Sestry musí být vzdělávány a školeny tak, aby byly schopny čelit výzvám, které na ně klade nový důraz na výchovu ke zdraví, prevenci chorob, rozvoj komunit, práci v multidisciplinárních týmech a snahu přenést poskytování péče blíže k lidem. Tomuto se nám podaří dosáhnout tehdy, pokud bude vzdělávání sester nadále pokračovat na vysokoškolské úrovni (Rošková, 2013, s. 18).

Vzdělávání pomáhá odstranit mezery mezi formální přípravou a praxí, zvyšuje klinické dovednosti a podporuje rozvoj znalostí a dovedností potřebných pro další profesní kompetence. V rychle se měnícím prostředí zdravotní péče je současné a relevantní další vzdělávání integrální k udržení bezpečného zdravotního prostředí a vysoce kvalifikované pracovní síly (Nalle, Wyatt, Myers, 2010).

Současné ošetrovatelství od sestry předpokládá, že je uznávaným odborníkem ve sféře svého samostatného působení. V současnosti zastává sestra mnoho rolí. Není jen ošetrovatelkou, ale také komunikátorkou, edukantkou, zprostředkovatelkou, poradkyní, advokátkou klienta, nositelkou změn, vůdkyní, týmovým hráčem, výzkumníci a manažerkou. Sestry by neměly přistupovat ke vzdělávání jako k nezbytnému zlu, které je stanoveno zákonem. Mělo by jim poskytovat osobní rozvoj, sebevědomí, uspokojení z profesního růstu apod. K tomu je zapotřebí nejen posílení vnější motivace, ale také obzvlášť podpořit jejich vnitřní motivaci ke vzdělávání.

Nová koncepce vzdělávání sester, kterou upravuje zákon č. 96/2004 Sb., v platném znění byla v souladu se strategií Evropské unie, která zohledňuje celosvětový trend a znamená v první řadě přechod k celoživotnímu vzdělávání (Lasovská, Králová, 2011).

V České republice působilo v roce 2015 celkem 82 688 všeobecných sester a porodních asistentek. Jejich množství v posledních letech klesá a přináší tak velké nesnáze při zajišťování kvalitní zdravotní péče. Díky této problematice již byly některé nemocnice nuceny uzavřít některá oddělení. Podle posledního odhadu Ústavu zdravotnických informací a statistiky vyplynulo, že v České republice chybí téměř 3 300 sester na plný úvazek, z toho téměř polovina v nemocnicích (Česká asociace sester, 2017).

### **2.3 Kvalifikační vzdělávání všeobecných sester**

Kvalifikační studium představuje získání způsobilosti k výkonu povolání všeobecné sestry bez odborného dohledu. Na území České republiky se odborná kvalifikace získává absolvováním zdravotnických akreditovaných oborů na vysokých školách, vyšších oborů a středních zdravotnických škol nebo absolvováním akreditovaných kvalifikovaných kurzů (Vévoda, 2013, s. 104).

Vyšší zdravotnické školy, které existují v České republice od roku 1996, poskytují tříleté studium základního odborného vzdělání. Studium je určeno všem absolventům středních škol a poskytuje kvalifikaci v různých oborech. Absolventi vyšší zdravotnické školy bez ohledu na jejich zaměření jsou podle zákona označováni jako diplomovaní specialisté (DiS). Výuka má velmi blízko nejen po obsahové stránce, ale i po stránce formální, k vysoké škole. Samotné studium je zakončeno absolutoriem.

Od roku 1992 mají sestry možnost dalšího odborného vzdělávání a zvyšování své kvalifikace bakalářským studiem, dále pak magisterským studiem a v současné době i doktorským programem, který je zaměřen na vědeckou a výzkumnou činnost. Univerzitní nebo vysokoškolské studium ošetrovatelství kromě lékařských fakult nabízejí též fakulty se zdravotnickým zaměřením. Fakulty pak úzce spolupracují nejen s fakulními nemocnicemi, které slouží jako výuková pracoviště, ale i ostatními zdravotnickými pracovišti v rámci primární, sekundární, terciární a komunitní péče (Plevová, 2011, s. 51-52).

Zvýšení kvalifikace vymezuje zákoník práce jako změnu hodnoty kvalifikace, nebo její získání či rozšíření. Zvyšováním kvalifikace se rozumí studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele (Brůha, 2011, s. 517).

V praxi není zdaleka ideální rovnováha mezi potřebami zdravotnických pracovišť, úrovní vzdělání a kompetencí nelékařských zdravotnických pracovníků. Trend výslovně směřuje k navyšování kompetencí sester (Hekelová, 2015, s. 3).

## **2.4 Profesní vzdělávání všeobecných sester**

Další profesní vzdělávání je zpravidla vázáno na profesi, respektive pracovní pozici a role dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Základním principem je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní a kvalifikací objektivní.

Potřeba profesního vzdělávání je pocíťovaný nedostatek informací, vědomostí nebo návyků. Tato potřeba roste tím více, čím dynamičtěji se mění okolí a čím více klesá míra tolerance omylů a chyb ve výkonu pracovníka. Roste tím více, čím více flexibility pracovních činností jako takových je v životě zapotřebí (Mužík, 2012, s. 25-27).

Florence Nightingale uplatnila změnu postoje k ženám ve tvrdé viktoriánské epoše. Vytyčila základy k ženskému profesnímu vzdělávání a profesionálnímu ošetrovatelství (Pohlová A., Pohlová Z., 2010, s. 25). Vzdělávání všeobecných sester se do popředí pozornosti dostalo až v posledních letech. Ve srovnání s důkladně propracovaným systémem vzdělávání lékařů je zavádění systému vzdělávání všeobecných sester jistou novinkou (Mužík, 2012, s. 186-187). Zrovnoprávnění pozice obou vzdělávání uvedených profesních kategorií mělo zajistit přijetí zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu



činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých související předpisů. Tedy zákon o nelékařských zdravotnických povoláních (Zákon č. 96/2004 Sb., 2004).

## 2.5 Celoživotní vzdělávání všeobecných sester

V současné době se stále více používá pojem celoživotní učení než celoživotní vzdělávání, a to proto, že zdůrazňuje zejména u dospělého jedince svobodu osobnosti a důvěru ve vlastní schopnosti (Zormanová, 2017, s. 24). Myšlenka celoživotního učení a vzdělávání je reakcí na požadavky znalostí společnosti, která vyžaduje nové kompetence svých členů. Klasické vzdělávání tj. školské soustavy již nebyly schopny reagovat na změnu cílů a obsahu vzdělávání, a proto se celoživotní vzdělávání a učení stalo cílem a koncepcí současné vzdělávací politiky a strategie rozvoje lidských zdrojů (Veteška, 2010, s. 9).

Celoživotním vzděláváním se rozumí průběžné zvyšování, obnovování, prohlubování, doplňování vědomostí a dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky. Je povinné pro všechny zdravotnické pracovníky a jiné odborné pracovníky. Představuje zásadní změnu koncepce celého vzdělávání. Tradiční formalizovaný školský systém tvoří pro vzdělávání jen základ. V současné společnosti by měla být člověku poskytována možnost dalšího vzdělávání v různých stádiích jeho vývoje, realizovat rozmanité přechody mezi vzděláváním, učením a zaměstnáním. Jde tedy o zajištění přístupu ke vzdělávání po celý život, možnosti učení se až do úrovně osobnostních možností a mezí (Mužík, 2012, s. 23-193). Soustavné celoživotní vzdělávání sester je předpokladem pro poskytování kvalitní a komplexní ošetrovatelské péče (Beňadiková, 2013, s. 28).

### 2.5.1 Formy celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je pro všechny zdravotnické pracovníky povinné (Brůha, 2011, s. 133). Mezi jeho formy řadíme mnoho vzdělávacích možností. **Specializační vzdělávání a certifikované kurzy** navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka (Celoživotní vzdělávání NLZP, 2017). Jedná se o vzdělávací akce, které získaly akreditaci Ministerstva zdravotnictví (Brůha, 2011, s. 119). Dále **inovační kurzy** v akreditovaných

zařízeních, které jsou akreditovány pro vzdělávací program, kterým se získává odborná, specializovaná či zvláštní odborná způsobilost pro konkrétní činnosti, v nichž si má zdravotnický pracovník obnovit dovednosti a znalosti. Mohou je pořádat také zdravotnická zařízení, která zajišťují praktické vyučování pro střední školy, vyšší odborné školy nebo vysoké školy v příslušném oboru. **Odborné stáže** v akreditovaných zařízeních, která jsou akreditována pro vzdělávací program, kterým se získává specializovaná, odborná způsobilost nebo zvláštní odborná způsobilost pro konkrétní činnosti, v nichž si má zdravotnický pracovník prohloubit své znalosti a dovednosti (Celoživotní vzdělávání NLZP, 2017). Za stáž lze považovat jen takový pobyt na akreditovaném pracovišti, pokud je vykonávána na jiném pracovišti, nežli je pracoviště zdravotnického pracovníka (Brůha, 2011, s. 120). **Publikační činnosti** představující publikování odborného materiálu týkajícího se příslušného zdravotnického povolání (Havlíčková, 2011, s. 41-42). Rozumí se tím tedy, publikování v periodickém tisku nebo v neperiodických publikacích, které mají odborný charakter a jejichž obsah se týká oboru nelékařského zdravotnického povolání nebo zdravotní péče obecně, a to včetně jejich elektronické podoby. Dále lze publikovat v podobě monografie, učebnic, skript nebo odborného výkladového slovníku, v podobě abstraktu odborného sdělení uvedeného v mezinárodních oponovaných časopisech nebo v podobě učebních pomůcek, včetně CD-ROMů nebo e-learningových kurzů. Za publikaci se však nepovažují diskusní příspěvky, recenze a články osobního charakteru (Brůha, 2011, s. 122). **Pedagogická činnost**, tedy vzdělávací činnost v rámci teoretické a praktické výuky ve specializačním vzdělávání, inovačním či certifikovaném kurzu, semináři nebo během vyučování odborných předmětů ve studijním oboru, kterým lze získat odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání (Havlíčková, 2011, s. 41-42). Za pedagogickou činnost se považuje i školení, proškolení, vedení odborné praxe apod. (Brůha, 2011, s. 123). **Vědecko-výzkumná činnost** zase předpokládá účast ve výzkumných záměrech a projektech, pokud se týká oboru činnosti nelékařského zdravotnického pracovníka nebo zdravotní péče obecně (Havlíčková, 2011, s. 41-42). Za vědecko-výzkumnou činnost se považuje účast ve výzkumných projektech či záměrech, pokud jsou dané projekty doloženy oponovanou závěrečnou zprávou, seznamem řešitelů výzkumného projektu nebo výzkumného záměru, základními údaji projektového tématu a v případě mezinárodních projektů kopií rozhodnutí příslušné mezinárodní instituce o schválení projektu, seznam řešitelů a základními údaji o projektovém tématu a pokud se zároveň

téma výzkumného projektu týká oboru činnosti nelékařského zdravotnického pracovníka nebo zdravotní péče obecně (Brůha, 2011, s. 123). **Školící akce** neboli vzdělávací akce, jejíž program se týká příslušného zdravotnického povolání a je pořádána akreditovaným zařízením nebo zařízením, kterému vydalo souhlasné stanovisko profesní sdružení (Havličková, 2011, s. 41-42). Za školící akci se považuje kurz nebo seminář, který trvá alespoň čtyři hodiny v jednom dni. Semináře se od jiných školicích akcí odlišují teprve od roku 2008. Mohou trvat kratší dobu a nemusí mít, v případě lůžkového zdravotnického zařízení souhlasné stanovisko profesního sdružení i (Brůha, 2011, s. 121). **Kongres, odborná konference, pracovní den nebo sympozium** jsou akce odborného charakteru, které jsou zabezpečeny alespoň 4 přednášejícími v každém dni. **Mezinárodní kongres** musí mít zase nejméně jednoho zahraničního přednášejícího v každém dni a její program se týká příslušného zdravotnického povolání. V neposlední řadě pak **kontinuální vzdělávání**, kterým si všichni nelékařští zdravotničtí pracovníci udržují, obnovují a prohlubují své odborné znalosti v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky, a to za pomoci organizovaných forem vzdělávání, odborných akcí profesních sdružení a samostudiem (Havličková, 2011, s. 41-42). E-learningové vzdělávání, které je od roku 2011 doplněno i do zákona (Brůha, 2011, s. 121).

## 2.6 Legislativa

Podmínky českého ošetrovatelství jsou relativně složité. V roce 2013 uskutečnila Česká asociace sester (dále ČAS) objemné dotazníkové šetření mezi sestrami a jejich spokojenosti v profesi. Výzkumu se účastnilo 5935 respondentů. Výstupy průzkumu shledala ČAS velmi závažnými. Byla svolána konference, která proběhla 23. října 2013.

V roce 2014 se s návrhem nové legislativy opět objevili rozsáhlé diskuze o vzdělávání sester, ve které lobbisté středních zdravotnických škol opětovně usilují o vrácení vzdělávání sester na střední školy a devalvují práci sester s vysokoškolským vzděláním. Celá Evropa usiluje o čtyřleté vysokoškolské vzdělání sester. USA kvůli velmi ohromující statistice o 98 tisících amerických pacientů, kteří ročně zemřeli v důsledku chyb při jejich péči, postupně realizuje rozsáhlý plán reorganizace zdravotnických služeb, a to především s důrazem na rozvoj a podporu vysokoškolského vzdělávání sester. Do roku 2020 se má tak zvýšit počet sester bakalářek z 50% na 80%, zdvojnásobit sester s doktorským stupněm vzdělání a rozvinout a zkvalitnit systém celoživotního vzdělávání.

Svět se snaží kvalitní a bezpečnou péči zajišťovat co možná nejvíce kvalifikovanými sestrami. Česká republika se zase vrací do doby reálného socialismu druhé poloviny 20. Století, kdy budeme vzdělávat 15leté děti k samostatnému výkonu profese sestry. Vzdělávání sester má mezinárodní kontext. V 21. století patří na vysoké školy, a to i v České republice.

Opodstatnění vysokoškolského vzdělání sester doložila i mezinárodní studie RN4CAST, jejíž výsledky byly publikovány v časopise Lancet a BMC Nursing. Potvrdila tak vztah mezi vyšším vzděláním sester a úmrtností pacientů. Navýšení vysokoškolsky vzdělaných sester o 10% vyplývá snížení úmrtnosti pacientů o 7%. Do výzkumu bylo zahrnuto 9 zemí z Evropy, 26 tisíc sester a 422 tisíc pacientů. V Evropě se ukazuje stejná realita, jaké se rozhodli aktivně čelit v USA svojí strategií podpory a rozvojem vzdělanosti a kompetencí sester (Špirudová, 2015, s. 25).

8. 6. 2017 schválili senátoři novelu zákona č. 201/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů-zákon o nelékařských zdravotnických povoláních (Zákon č. 201/2017 Sb., 2017). Praktická sestra, porodní asistentka, zdravotnický záchranář a dětská sestra mají možnost získat odbornou způsobilost k výkonu povolání všeobecná sestra zkrácením délky studia na vyšší odborné škole. Tzv. systém 4+1, kdy bude uvedeným zdravotnickým pracovníkům možné započítat dobu studia absolvované výuky a po úspěšném vykonaném přijímacím řízení budou přijati ke studiu do vyššího než prvního ročníku oboru diplomovaná všeobecná sestra. Daný zkrácený způsob studia je plně v souladu se směrnicí o uznávání odborných kvalifikací a se školským zákonem. Novela nadále zařazuje povolání praktické sestry, které se dosud nazývalo zdravotnický asistent mezi zdravotnické pracovníky, kteří mohou vykonávat povolání po získání způsobilosti bez odborného dohledu. Pokud zdravotnický pracovník nebo jiný odborný pracovník výkon zdravotnického povolání dlouhodobě přeruší, zavedla se nově povinnost doškolení. Nadále se novelizací zákona ruší kreditní systém ke kontrole celoživotního vzdělávání, který tak neplnil dostatečně motivační roli a nebyl efektivní. Zrušil se také registr zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Nahradil jej Národní zdravotnický informační systém, který byl zřízen novelou zákona o zdravotních službách s účinností od 1. července 2016 (Ministerstvo zdravotnictví, 2017).

### **3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ Z POHLEDU ORGANIZACE**

*„Kvalifikovaný pracovník je na trhu práce málokdy k dispozici, musí být vychováván.“ (Cimbálníková, 2013, s. 86)*

#### **3.1 Vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci**

Vzdělávání pracovníků je činností, která zahrnuje následující aktivity. Přizpůsobování pracovních schopností pracovníků měnícím se požadavkům pracovního místa, tedy prohlubování pracovních schopností v rámci pracovního místa. Jde v podstatě o tzv. doškolení, které je tradičním, nejčastějším a často i hlavním úkolem vzdělávání pracovníků v organizaci.

Neméně důležité je i zvyšování schopností pracovníků tak, aby alespoň zčásti zvládali znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání dalších, jiných pracovních míst. Dochází tak k rozšiřování pracovních schopností.

Úsilí o rozšiřování pracovních schopností zaměstnanců usnadňuje případné rekvalifikační procesy v organizaci. Tedy procesy, kdy pracovníci, kteří mají povolání, jež organizace nepotřebuje, jsou přeškolení na povolání, které naopak organizace potřebuje.

Organizace nezískává vždy takové nové pracovníky, kteří jsou již náležitě odborně připraveni okamžitě v plné míře vykonávat práci na pracovním místě, na něž byli přijati. Naopak je zpravidla nutné, přizpůsobovat pracovní schopnosti nových pracovníků specifickým požadavkům daného pracovního místa, používané technice, technologii, stylu práce v organizaci apod.

Formování pracovních schopností v rámci moderní personální práce překračuje hranice pouhé odborné způsobilosti a stále více zahrnuje i formování osobnosti zaměstnance. Tedy vlastnosti, které hrají tak významnou roli v mezilidských vztazích, ovlivňují chování a vědomí, motivaci zaměstnance, odrážejí se i ve vztazích na pracovišti, výrazně ovlivňují procesy formování týmu a samozřejmě i individuální a kolektivní pracovní výkon (Koubek, 2015, s. 253-254).

Koncepce vzdělávání a rozvoje pracovníků v organizaci se mění v čase a prostoru, závisí na povaze práce, na používaných technologiích a na mnoha dalších faktorech. Nový přístup k rozvoji lidských zdrojů vnímá pracovníka nejen jako součást nákladů, ale jako produktivního činitele, o něž je zapotřebí pečovat, do něhož se vyplatí

investovat a kterého je nezbytně všestranně využít (Cimbálníková, 2013, s. 87). Učení je postupný proces, který vyžaduje jasné směřování a efektivní facilitátory. Pokud zaměstnanci nepracují na svém růstu, mohou skončit schopnostmi, které již nevyhovují potřebám budoucnosti ošetrovatelství. (Schoonbeek, Henderson, 2011)

Vzdělávání zaměstnanců se zaměřuje na rozvoj sociálních či odborných způsobilostí na úrovni skupinové, individuální nebo celood organizační. Náklady za vzdělávání jsou návratnou investicí. Při projektování vzdělávání v organizaci je zapotřebí opírat se o porovnání analýzy výchozího stavu a reálných potřeb organizace či organizační jednotky ve vztahu k perspektivním, tedy strategicky orientovaným klíčovým způsobilostem, požadovaným na daném pracovním místě. Z toho můžeme odvodit reálné požadavky na systém vzdělávání, jeho plánování a výsledky vyjádřené přínosem zaměstnance k celofiremním nebo skupinovým cílům (Barták, 2011. s. 66).

Je zapotřebí, aby byla dynamika a struktura rozvoje pracovních schopností neustále v předstihu před rozvojem techniky a technologií. Pracovníci by měli být schopni reagovat na potřebu neustálého zdokonalování systému řízení organizace. Současný charakter práce v organizacích a nové metody řízení vyžadují nejen pracovníky náležitě odborně připravené a schopné si osvojovat nové znalosti a dovednosti, ale i pracovníky se žádoucími rysy osobnosti a se žádoucím chováním. Organizace se musí vzděláváním a rozvojem svých pracovníků zabývat, a to z mnoha důvodů. Vznik a vývoj nových poznatků a technologií klade vysoké nároky na znalosti a dovednosti zaměstnanců. Proměnlivost lidských potřeb ovlivňuje požadavky klientů a vyžaduje rychlou reakci organizace a pružnost pracovníků. Rozvoj informačních technologií a jejich využívání v organizacích. Globalizace a internacionalizace aktivit organizace zase vede k nutnosti orientovat se mezinárodním prostředím. Rozvoj image organizace podporující vzdělávání a péči o pracovníky. Nadále pak změny hodnotových orientací lidí, orientace na kvalitu života vede ke zvýšené potřebě se vzdělávat (Cimbálníková, 2013, s. 86).

### **3.2 Analýza a rozvoj vzdělávacích potřeb**

Analýza potřeby vzdělávání je způsob, kterým zjišťujeme potřeby podniku v oblasti kvalifikace a vzdělávání jeho zaměstnanců. Je systematickým průzkumem, kterým lze zjistit to, co si potřebují zaměstnanci doplnit, aby vykonávali svoji profesi s optimální a požadovanou výkonností. Kvalifikační diferenci vzdělávání lze stanovit rozbořením dovedností, vědomostí a postojů na úrovni celé organizace v závislosti na úrovni

jednotlivých stupňů řízení, resp. pracovníků. Pro správnou identifikaci vzdělávacích potřeb jednotlivých pracovníků je vhodné rozeznávat dva základní přístupy. Komplexní analýzu vzdělávacích potřeb nově přijatého pracovníka a analýzu vzdělávacích potřeb jako součást systému hodnocení. Komplexní analýza vzdělávacích potřeb nově přijatého zaměstnance vyžaduje detailní přezkoumání úrovně jeho předpokladů pro výkon nové profese a podrobné vymezení kvalifikační diference. Analýza vzdělávacích potřeb zaměstnanců organizace jako součást pravidelného systému hodnocení zjišťuje možné oblasti rozvoje personálu. Může být součástí systému pravidelného hodnocení pracovníků. Potřeby podniku mohou být dlouhodobé a aktuální. Pokud klesá odbyt služeb, je to signál pro vedení. Potřeby zaměstnanců je zapotřebí zkoumat na základě rozboru standardu způsobilostí, výkonnosti, odbornosti z hlediska současnosti i budoucnosti, možností a zájmu (Řezníček, 2009, s. 382-383). Úspěšná motivace pracovníků vychází z porozumění motivačních faktorů a rozdílů mezi spokojeností, nespokojeností a motivací. Pokud chce organizace, aby jejich zaměstnanci byli výkonnější a cítili se současně i spokojení, měli by se zaměřit na to, aby byli ve své práci úspěšní. Motivační priority organizace, tedy to, na co by se měla při motivaci svých pracovníků zaměřit v první řadě, závisí na dvou okolnostech. Souvisejí jednak s tím, jaké faktory může organizace k motivaci pracovníků využít, a jednak s tím, do jaké míry jsou již odpovídající potřeby jejich zaměstnanců uspokojeny (Urban, 2017, s. 21).

### **3.3 Podpora vzdělávání v organizaci**

Vzdělávání v organizaci je investicí do rozvoje zaměstnanců. Organizace může zajistit vzdělávání buď interně, „in company on the job training“ nebo externě, „external trainig“. V souladu se základním cílem organizačního vzdělávání, který lze formulovat také jako rozvoj kompetencí členů organizace a dosažení souladu mezi potřebami organizace a rozvojovými potřebami pracovníků, se efekt firemního vzdělávání projevuje na několika úrovních. Na úrovni znalostí a dovedností, a to ve změně profilu způsobilostí pracovníků, tedy takovou úpravou ve struktuře zdrojů kompetencí nebo kvalifikaci, která odstraňuje negativní rozdíly mezi tím, co zaměstnanec umí nebo zná a požadavky vyplývající z náplně práce, popřípadě takovou změnu v profilu jeho kompetencí, jež umožňuje rozvoj jeho potenciálu, potřebného pro uplatnění jednotlivce v pracovní pozici, pro kterou se připravuje v procesu řízení kariéry a jež odpovídá jeho profesním aspiracím dosažitelným uvnitř organizace. Další úroveň

je postojová, kdy by v závislosti na zvolené koncepci mělo organizační vzdělávání přispívat k formování žádoucích pracovních postojů a vztahů zaměstnanců k organizaci. Poslední úroveň je pracovní jednání a výsledky práce. Což je odraz a potvrzení toho, že došlo k doplnění nebo rozvoji kompetencí pracovníka projeveném v pracovním výkonu a v hodnocení jeho rozvojevého potenciálu (Tureckiová, 2009, s. 80).

### **3.4 Nevýhody vzdělávání v organizaci**

Vzdělávání pracovníků v organizaci může někdy přerůst v nástroj manipulace se zaměstnanci. Což znamená, že vzdělávací aktivity mohou někdy působit na zaměstnance jednostranně např. rozvíjet jen jeho odborný profil na úkor rozvoje osobnosti nebo obecnějších pracovních schopností. Daný vliv tak může v budoucnu ohrozit profesní mobilitu pracovníků. Vzdělávání pracovníků v organizaci může vést až ke konfliktním situacím. Lukrativní vzdělávací akce, jako jsou např. jazykové kurzy v zahraničí, jsou finančně náročné a mohou se stát určitým nástrojem lobistických bojů o řídicí pozice či neformální vliv podniku. Možné konflikty způsobuje i skutečnost, že u investic do vzdělávání pracovníků nelze jednoznačně přesně vykalkulovat návratnost a že jejich účinek se dělí mezi pracovníky a organizaci. Rozhodování o vzdělávacích akcích není z tohoto hlediska zcela bezproblémové, i co se týká důsledků v mezilidských vztazích v podniku. Aby bylo vzdělávání v organizaci úspěšné, musí být vytvořeny speciální podmínky spočívající ve spokojenosti pracovníků v organizaci a v pracovní motivaci. Důležitý je také kvalifikační profil pracovníků, tedy jejich předchozí vzdělávání, pracovní zkušenosti a výsledky práce (Eger, 2009, s. 100).

### **3.5 Odměňování pracovníků**

Odměňování na sebe přitahuje mimořádnou pozornost jak vedení organizace, tak samotných zaměstnanců. V moderním řízení lidských zdrojů neznámá pouze mzdu nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace zaměstnanci jako kompenzaci za vykonávanou práci. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší a zahrnuje povýšení, formální uznání tj. pochvala, a také zaměstnanecké výhody. Stále více je mezi odměny zařazováno i vzdělávání poskytované organizací. Kromě těchto více či méně hmatatelných odměn, které kontroluje a o nichž rozhoduje organizace, se stále více pozornosti věnuje tzv. vnitřním odměnám. Ty nemají hmotnou povahu a souvisejí



se spokojeností zaměstnance s vykonávanou prací, s radostí, kterou mu práce přináší, s příjemnými pocity vyplývajícími z toho, že se může zúčastňovat daných určitých úkonů či aktivit, pocitů úspěšnosti a užitečnosti, z neformálního uznání okolí, z postavení, dosahování pracovních cílů a kariéry. Tyto odměny, tak korespondují s osobností pracovníka a jeho potřebami, postoji, hodnotami, normami a zájmy. Vedle peněžních forem odměňování se tedy používají i nepeněžní formy, z nichž některé lze vyjádřit v penězích a některé ne. Všechny uvedené odměny tvoří tzv. celkovou odměnu pracovníka. Odměny mohou být vázány na povahu vykonávané práce a její význam, na odvedenou práci, na výkon zaměstnance, jeho schopnosti nebo na vzácnost na trhu práce (Koubek, 2015, s. 283-284).

## **4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ**

### **4.1 Formulace problému**

Náplň vzdělávacích oborů pro profesi všeobecná sestra prošla velkými změnami a byla ovlivněna politickou situací v zemi. První české diplomované sestry, byly průkopnicemi v ošetrovatelství a jsou nám dodnes příkladem. Požadavkem dnešního zdravotnického školství je vysoká odborná úroveň absolventů. Ve zdravotnictví stoupají nároky na kvalitu a odbornost a tím pádem rostou i nároky na vzdělávání sester. Nyní se Česká republika potýká s nedostatkem všeobecných sester a dalšího nelékařského personálu. Ministerstvo zdravotnictví se rozhodlo vyřešit tento problém, zkrácením doby studia. Zákon č. 201/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních pozměnil získání kvalifikace všeobecné sestry. Což jde proti trendům vzdělávání v zahraničí, kde se odborná způsobilost neustále podporuje a zvyšuje. Myslím si, že délka studia není hlavní příčinou jejich nedostatku, ale nezájmem o dané povolání, neuspokojivé finanční ohodnocení v komparaci s vyspělejšími západními zeměmi a demografií. České sestry se vždy úspěšně uplatňovaly v evropském a světovém ošetrovatelství. Naše společnost by měla chápat historickou, současnou a budoucí důležitost našich sester. O ošetrovatelské profesi by se mělo hovořit s úctou.

### **4.2 Cíl a úkol průzkumu**

Před provedením výzkumného šetření jsme zvolili jeden hlavní cíl a 5 dílčích cílů.

#### **4.2.1 Hlavní cíl**

Hlavním cílem naší diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

## **4.2.2 Dílčí cíle**

**DC1** Zjistit vztah mezi motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání a délkou praxe.

**DC2** Zjistit, jaké motivační faktory k dalšímu vzdělávání považují všeobecné sestry za prioritní.

**DC3** Zjistit, zda zaměstnavatel podporuje všeobecné sestry k dalšímu profesnímu vzdělávání.

**DC4** Porovnat vztah mezi motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání a věkem.

**DC5** Zjistit postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání.

## **4.3 Hypotézy**

### **4.3.1 Hypotéza H1**

**H1<sub>0</sub>** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání není ovlivněna délkou praxe.

**H1<sub>A</sub>** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání je ovlivněna délkou praxe.

**Otázky: 2, 7**

### **4.3.2 Hypotéza H2**

**H2<sub>0</sub>** Motivace všeobecných sester pracujících na jednotce intenzivní péče k dalšímu vzdělávání je shodná s motivací všeobecných sester pracujících na lůžkovém oddělení.

**H2<sub>A</sub>** Motivace všeobecných sester pracujících na jednotce intenzivní péče k dalšímu vzdělávání je odlišná od motivace všeobecných sester pracujících na lůžkovém oddělení.

**Otázky: 3, 9, 10, 13**

#### **4.3.2.1 Podhypotéza H2a**

**PH2a0** Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče mají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

**PH2aA** Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče nemají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

**Otázka: 9**

#### **4.3.2.2 Podhypotéza H2b**

**PH2b0** Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče mají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

**PH2bA** Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče nemají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

**Otázka: 10**

#### **4.3.3 Hypotéza H3**

**H30** Zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání spíše sestry s praxí do 5 let.

**H3A** Zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání spíše sestry s praxí nad 5 let.

**Otázky: 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20**

#### **4.3.4 Hypotéza H4**

**H40** Neexistuje statisticky významná souvislost mezi věkem všeobecných sester a dalším profesním vzděláváním.

**H4A** Existuje statisticky významná souvislost mezi věkem všeobecných sester a dalším profesním vzděláváním.

**Otázky: 1, 21, 22**

### 4.3.5 Hypotéza H5

**H5<sub>0</sub>** Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání nezvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně.

**H5<sub>A</sub>** Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání zvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně.

**Otázky: 23, 24, 25, 26**

## 4.4 Metodika průzkumu

Metodika průzkumu je kvantitativního charakteru a nestandardizovaná. Jako průzkumnou metodu k získání informací od zkoumaných subjektů jsme zvolili polostrukturovaný dotazník, který je součástí diplomové práce jako příloha č. 1.

Dotazníková metoda je jedna z nejrozšířenějších výzkumných technik k získávání dat. Tato metoda má řadu výhod a nevýhod. Výhodou je její nejmenší časová náročnost ze všech technik výzkumného šetření. Umožňuje oslovit naráz větší množství respondentů, poskytuje dostatečné množství času k vyplnění a zaručuje naprostou anonymitu každému respondentovi. Nevýhodou této techniky jsou vysoké nároky na sestavení otázek, aby je respondenti správně pochopili a nedocházelo tak k neúplnému či špatnému vyplnění dotazníku. Další nevýhodou, se kterou se můžeme setkat, je neochota ke spolupráci respondentů, ze které plyne horší návratnost. Nadále pak finanční zátěž nebo záměrně uvedené nepravdivé odpovědi, a to především u položek, které by mohli odkrýt jejich negativní vlastnosti (Bužgová, 2011, 226).

Dotazník jsme vytvářeli za pomoci prostudované literatury související s problematikou vzdělávání sester. K ověření srozumitelnosti dotazníku jsme provedli pilotní studii. Dotazník se skládá z úvodní části, ve které jsou popsány základní informace o autorovi a jeho účelu. Celkem obsahuje 26 otázek, z nichž prvních pět otázek je demografického charakteru. Následovně jsme použili položky uzavřené, kdy respondent vybírá jednu možnost. Polouzavřené, které umožňují vyjádřit svůj názor. Polytomické výběrové, ve kterých je možnost výběru jedné z nabízených alternativ a polytomické výčtové, které nabízí možnost výběru několika nabízených alternativ zároveň. Škálové otázky jsou nejvhodnějším nástrojem pro zjištění postojů a názorů. Odpovědi lze jednoduše kvantifikovat a následně statisticky analyzovat (Kutnohorská, 2009, s. 45-48).

## 4.5 Pilotní studie

V polovině října 2017 jsme provedli pilotní studii. Danou verzi dotazníku jsme rozdali mezi studenty oboru ošetrovatelství, navazujícího magisterského studia druhého ročníku a studenty oboru všeobecná sestra bakalářského kombinovaného studia třetího ročníku. Celkem bylo mezi studenty rozdáno 30 dotazníků a návratnost činila 21 dotazníků. Díky této pilotní studii jsme odhalili jeho nedostatky. V otázce č. 2: Jaká je délka vaší profesní praxe, jsme upravili odpověď za a) 0-1 rok z původní odpovědi 1 rok. V otázce č. 11: Kolikrát do roka se účastníte vzdělávací akce, jsme doplnili odpověď za a) 0x-1x z původní odpovědi 1x. V otázce č. 12: Hradí Vám zaměstnavatel náklady spojené se vzdělávacími akcemi, jsme doplnili o další možnost odpovědi, a to za c) ano částečně. Dále jsme v otázkách č. 6, 8 a 17 uvedli možnost výběru více odpovědí. Veškeré identifikované nedostatky jsme zpracovali do finální verze dotazníku, který je, jak již bylo uvedeno výše v příloze č. 1. Všechny nabyté odpovědi z předběžné studie nejsou zahrnuty do celkového výzkumného šetření, které bylo započato 1. 11. 2017.

## 4.6 Vzorek respondentů

Respondenty byly všeobecné sestry, které získaly kvalifikaci podle zákona č. 201/2017 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů. Osloveny byly všeobecné sestry z Plzeňského a Karlovarského kraje.

Sběr informací nám byl umožněn ve Fakultní nemocnici Plzeň manažerkou pro vzdělávání a výuku nelékařských zdravotnických pracovníků Mgr. Bc. Světlouš Chabrovou viz příloha č. 5. V léčebně tuberkulózy a respiračních nemocí Janov (LTRN) nám schválila výzkumné šetření vrchní sestra Bc. Dana Šnebergerová viz příloha č. 7. V Karlovarské krajské nemocnici a.s. nám bylo také povoleno výzkumné šetření, a to prostřednictvím náměstkyně pro nelékařská povolání a kvalitu Mgr. Gabrielou Píčovou viz příloha č. 11. Poslední spolupracující organizací byla Domažlická nemocnice a.s., kde jsme dostali povolení prostřednictvím oslovené Mgr. et Mgr. Jany Barbory Boučkové MBA, manažerky pro nelékařské profese viz příloha č. 15.

V nemocni Ostrov nebo-li NEMOS PLUS s.r.o. nám byl průzkum zamítnut samotnou náměstkyní pro ošetrovatelkou péči Helenou Piškaninovou viz příloha č. 9, a to z důvodu tíživé personální situace, ve které se momentálně organizace nachází.

Nadále pak zátěží, kterou by kladl dotazník na personál, a to i přes to, že samotné vyplnění zabere zhruba 10 minut. S tímto argumentem si dovoluujeme nesouhlasit, jelikož byl dotazník sestaven tak, aby nebyl náročný na vyplnění, nezatěžoval personál a neomezoval, tak chod oddělení. Nicméně akceptujeme toto rozhodnutí a odůvodnění.

Dále jsme oslovili Městskou nemocnici Privamed a.s., ředitelku ošetrovatelské péče Magdalénu Budkovou viz příloha č. 12, Mulačovu nemocnici v Plzni, hlavní sestru Bc. Editu Krňoulovou viz příloha č. 13 a Nemocnici Sokolov nebo-li NEMOS SOKOLOV s.r.o., paní Marii Bártíkovou, náměstkyni pro ošetrovatelskou péči a manažerku kvality viz příloha č. 16. Všechny tři uvedené organizace neodpovídali na zaslání žádosti o povolení průzkumného šetření. V těchto organizacích tedy výzkumné šetření neproběhlo.

Celkem se tedy do výzkumného šetření zapojili čtyři organizace z osmy výše oslovených. LTRN Janov přistupovalo ze samého začátku k výzkumnému šetření s velkým zájmem. Sami si řekli o výsledky průzkumu, které je velice zajímají dříve, než jim byly nabídnuty. Další dvě organizace nám povolili provést výzkumné šetření, až díky zjištění uvedeného jména vedoucí diplomové práce. Bylo tedy opravdu těžké získat dostatečné množství respondentů, a to z obou krajů. Díky vzniklé problematice získat dostatečné množství respondentů z obou krajů, ve stejném poměru, nemůžeme s původním záměrem zcela využít otázku č. 4 (V jakém kraji pracujete?). Prostřednictvím tohoto dotazu jsme chtěli porovnat oba uvedené kraje mezi sebou.

#### **4.7 Organizace výzkumu**

Výzkumné šetření probíhalo v období 1. listopadu 2017 až 29. prosince 2017. Dotazníky jsme osobně odnesli na pracoviště, kde nám bylo umožněno provést výzkumné šetření. Na každém pracovišti jsme instruovali staniční sestry nebo vedoucí směny, pro koho je dotazník určen. Dané proškolení bylo zcela důležité, aby dotazník nevyplňovali pracovníci jiného zařazení, než bylo žádoucí. Do průzkumu byly tedy zahrnuty pouze všeobecné sestry, nikoliv záchranáři, praktické sestry a jiní nelékařští zdravotničtí pracovníci, a to z důvodu samotného námětu a zaměření diplomové práce. Nadále jsme zdůraznili jeho dobrovolnost a anonymitu. Jako malou motivaci a zároveň odměnu pro každého respondenta za vyplnění dotazníku, jsme na každý jednotlivý dotazník připnuli čajový sáček různé příchutě nebo instantní kávu či čokoládu. Vyplněné

dotazníky pak jednotlivci odevzdávali svému nadřízenému pracovníkovi, tedy staniční sestře nebo vedoucí směny, která je vložila do obálky tomu určené.

## **4.8 Zpracování dat**

Pro validitu výzkumu jsme veškerá data zpracovávali za pomoci konzultací s analytičkou dat, Ing. Ester Suchanovou. Statistické hypotézy využíváme k ověřování určitých předpokladů. Většina statistických analýz zahrnuje porovnání různých způsobů, vlivů, mínění, možností na určitém souboru rozděleného do daných skupin podle stanoveného měřítka. Číselná hodnota tohoto porovnání se nazývá „efekt“. Tvrzení, že efekt je nulový, se nazývá nulová hypotéza. Např. léky na spaní mají stejný efekt na mladší i starší lidi. Nulová hypotéza je obvykle opakem toho, co chceme výzkumem prokázat při studii. Opakem nulové hypotézy je alternativní hypotéza. Ta obecně tvrdí, že efekt není nulový (Zvárová, 2016, s. 106).

### **4.8.1 Obecný princip testování**

Zvolíme hladinu významnosti „ $p$ “ = pravděpodobnosti, že náhodná veličina překročí danou hodnotu, tzv. kritickou hodnotu. Zpravidla je to 5% ( $p = 0,05$ ) nebo 1% ( $p = 0,01$ ). Formulujeme nulovou hypotézu. Statistickou hypotézou rozumíme každý předpoklad o neznámé vlastnosti základního souboru. Nulová hypotéza je zpravidla negací hypotézy, pro jejíž ověření byl daný pokus uspořádán. Dále si zvolíme vhodné testovací kritérium, vypočteme velikost testovacího kritéria, porovnáme tuto hodnotu s kritickou hodnotou. Ve statistických tabulkách jsou uvedeny kritické hodnoty rozdělení pro nejčastější hladiny významnosti a pro různé stupně volnosti-vyslovíme závěr (Kladivo, 2013, s. 42).

### **4.8.2 $\chi^2$ test**

Tento test je statistická neparametrická metoda. Používá se ke zjištění, zda mezi dvěma znaky existuje prokazatelný výrazný vztah (Zvárová, 2016, s. 156). Nazývá se testem shody. Jeho princip spočívá v tom, že posuzujeme, jak se rozložení četností pozorovaného souboru liší od základního souboru. Při jeho použití dáváme do souvislosti empirické hodnoty zjištěné ze statistického šetření a teoretické (očekávané) hodnoty. Hodnotíme rozdíly mezi četnostmi pozorovanými a teoretickými (Kladivo, 2013, s. 43).



### 4.8.3 Znaký

Znaký mohou být kvalitativní (ano/ne, modrá/červená), diskrétní kvalitativní (1, 15, 25) nebo spojitý kvalitativní (1-5, 6-10, 11-15).

Data se uspořádají do kontingenční tabulky. Kategorie jednoho znaku určují řádky a kategorie druhého znaku sloupce. Jednotlivá pozorování jsou zařazena do příslušné buňky kontingenční tabulky podle hodnot daných dvou znaků. Pokud jeden ze znaků má  $r$  kategorií a druhý znak má  $s$  kategorií, dostáváme kontingenční tabulku typu  $r \times s$ . Nejmenší tabulku typu  $2 \times 2$  nazýváme čtyřpolní tabulka, každý znak má pouze dvě kategorie (Zvárová, 2016, s. 156).

### 4.8.4 Kontingenční tabulky

Kontingenční tabulky umožňují testování různých hypotéz. Tři obvykle testované hypotézy jsou:

**-test homogeneity:** slouží pro porovnání rozložení kvalitativní veličiny ve dvou nebo více souborech. Předpokládáme, že rozložení hodnot je ve všech skupinách shodné.

**-test nezávislosti:** používá se k posouzení závislosti dvou kvalitativních veličin měřených na prvcích téhož výběru. Nulová hypotéza předpokládá, že mezi dvěma veličinami není žádná závislost.

**-test dobré shody:** zjišťuje, zda sledovaná veličina má rozdělení pravděpodobnosti určitého typu.

Pozorované četnosti zjistíme z kontingenční tabulky. Očekávané četnosti je nutné vypočítat. Velikost rozdílů mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi posuzujeme pomocí testové statistiky  $\chi^2$  (chí-kvadrát). Na základě pravděpodobnostního rozložení chí-kvadrát se vypočítá pravděpodobnost výskytu takovéto nebo ještě extrémnější hodnoty. Pokud je hodnota „p“ menší než hladina významnosti (např. 0,05), nulovou hypotézu zamítáme. Znamená to, že pravděpodobnost, že by pozorované rozdíly či závislosti vznikly pouze náhodou, je menší než 5 %.

Vypočtenou testovou statistiku  $\chi^2$  porovnáme s kritickou hodnotou, kterou je kvantil  $\chi^2_{1-\alpha}$  rozdělení  $\chi^2$  pro příslušné stupně volnosti. Pokud je vypočtená hodnota větší než kritická hodnota pro příslušnou hladinu významnosti, tak to znamená, že tak velké pozorované rozdíly mohly vzniknout jen náhodou (Zvárová, 2016, s. 159).

#### 4.8.5 Testová charakteristika:

$$\chi^2 = \sum \frac{(\text{pozorovaná četnost} - \text{očekávaná četnost})^2}{\text{očekávaná četnost}}$$

(Zvárová, 2016, s. 153).

#### 4.8.6 Výpočet očekávaných četností:

Očekávaná četnost = (součet v sloupci x součet v řádce)/celkový počet  
(Zvárová, 2016, s. 158).

Při testování mohou nastat chyby, tzv. chyba I. a II. druhu. Chyba I. druhu, při testování můžeme dostat významný výsledek a zamítnout nulovou hypotézu, i když ve skutečnosti platí. Pravděpodobnost chyby I. druhu je např. 5% a může být předem stanovena výzkumníkem. Za druhé můžeme dostat nevýznamný výsledek, i když nulová hypotéza ve skutečnosti neplatí. To je chyba II. druhu. Pravděpodobnosti chyby I. a II. druhu jsou označovány  $\alpha$  a  $\beta$ .

- **chyba I. druhu:**  $H_0$  je pravdivá, ale my jsme ji odmítli.

- **chyba II. druhu:**  $H_0$  je nepravdivá (podle testu bychom ji měli zamítnout a přijmout  $H_A$ ), ale přesto jsme ji přijali (Zvárová, 2016, s. 112).

#### 4.8.7 Stupeň volnosti:

Stupněm volnosti se označují vzájemně nezávislé veličiny (parametry, vnitřní proměnné), které ovlivňují tvar rozdělení, nebo je to parametr pro porovnání hypotéz. Hodnotou je zpravidla počet současně pozorovaných náhodných veličin, na nichž je testové kritérium založeno, snížený o počet jiných odhadovaných charakteristik ( $k-1$ ;  $k$  = kolik sleduji hodnot, v těchto případech je to vždy 2- ano/ne, správně/špatně). U vícečetné tabulky je to pak  $(r - 1) \times (s - 1)$  (Kubátová, 2016, s. 159).

#### 4.8.8 Korelace

U pozorování často také chceme zjistit míru závislosti dvou znaků, jevů. Např. vztah výšky a hmotnosti apod. Účelem statistické analýzy je stanovit sílu a druh sledovaných závislostí. Sílu závislosti vyjadřuje korelační koeficient. Ten může nabývat

hodnot  $\langle -1; 1 \rangle$ . Hodnoty  $\pm 1$  nabývá tehdy, pokud mají veličiny silnou závislost. Nuly se dosahuje pro nezávislost veličin. Při testování si zvolíme, která veličina je nezávisle proměnná (X) a která je závisle proměnnou (Y) (Zvárová, 2016, s. 176).

#### **4.8.9 Všeobecné zadání k testovaným hypotézám**

Pro výpočet jsme si zvolili obvyklou hladinu významnosti  $\alpha = 0,05$  (5%). Což znamená, že s 5% pravděpodobností se testovaná nulová hypotéza zamítne, i když platí. Při výpočtech jsme využili programu MS Excel a funkci CHITEST. Při použití této funkce je výsledkem tzv. signifikance  $\chi^2$ . Pokud je tato signifikance větší než hladina významnosti (p-hodnota), přijímáme (nezamítáme)  $H_0$ . Pro kontrolu jsme dále využívali pro výpočet porovnání pozorovaných a očekávaných hodnot dle vzorce uvedeného v podkapitole číslo 4.8.5. Tento výsledek jsme porovnali s testovým kritériem (Zvárová, 2016, s. 153).

## 5 PREZENTACE A INTERPRETACE DAT

Z celkového množství 400 rozdaných dotazníků mezi organizace, byla celkově uspokojivá návratnost, a to 368 (87%) dotazníků. Z daného množství bylo zapotřebí 19 dotazníků vyřadit pro jejich neúplnost nebo chybné vyplnění. Do výzkumného šetření bylo tedy zahrnuto 349 respondentů. V Karlovarské krajské nemocnici a.s. bylo rozdáno 120 dotazníků. Z tohoto celkového množství jsme 96 (80%) respondentů získali do samotného výzkumného šetření. Ve Fakultní nemocnici Plzeň jsme rozdali 180 dotazníků, z nichž 167 (93%) bylo zahrnuto do průzkumu. V Domažlické nemocnici a.s. jsme získali 61 (87%) respondentů, ze 70 rozdaných dotazníků. Z organizace LTRN Janov jsme získali 25 (83%) subjektů z 30 původně rozdaných.

Název organizace	absolutní četnost rozdaných dotazníků	absolutní četnost získaných dotazníků	relativní četnost získaných dotazníků
Karlovarská krajská nemocnice a. s.	120	96	80%
Fakultní nemocnice Plzeň	180	167	93%
Domažlická nemocnice a. s.	70	61	87%
LTRN Janov	30	25	83%
celkem	400	349	87%

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 1: Získaná data z jednotlivých organizací

U otázky č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Uvedlo z celkového množství 349 respondentů, 131 (37,5%) má středoškolské vzdělání, 75 (21,5%) vyšší odborné vzdělání, 115 (33,0%) vysokoškolské bakalářské vzdělání, 28 (8,0%) vysokoškolské magisterské vzdělání.

Nejvyšší dosažené vzdělání	absolutní četnost	relativní četnost
středoškolské	131	37.5%
vyšší odborné	75	21.5%
vysokoškolské - bakalářské	115	33.0%
vysokoškolské - magisterské	28	8.0%
celkem	349	100.0%

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání

## 5.1 Hypotéza H1

**DC1** Zjistit vztah mezi motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání a délkou praxe.

**H1<sub>0</sub>** Motivace všeobecných sester k dalšímu vzdělávání není ovlivněna délkou praxe.

**H1<sub>A</sub>** Motivace všeobecných sester k dalšímu vzdělávání je ovlivněna délkou praxe.

Pro testování této hypotézy jsme zvolili otázku č. 2: Jaká je délka Vaší profesní praxe a otázku č. 7: Čím déle pracuji ve zdravotnictví, tím mám větší chuť absolvovat vzdělávací akce. Odpovědi jsou zaznamenány v následující kontingenční tabulce.

Kontingenční tabulka:

Praxe	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem
1 rok	0	20	11	2	33
2 - 5 let	1	32	23	10	66
6 - 10 let	1	14	19	16	50
11 - 20 let	4	16	46	13	79
21 - 30 let	2	33	20	10	65
31 a více let	10	16	20	10	56
celkem	18	131	139	61	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 3: H<sub>A</sub>- Získaná praxe

Praxe	Pozorované četnosti			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
1 rok	0	20	11	2
2 - 5 let	1	32	23	10
6 - 10 let	1	14	19	16
11 - 20 let	4	16	46	13
21 - 30 let	2	33	20	10
31 a více let	10	16	20	10

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 4: H<sub>A</sub>- Získaná praxe - pozorované četnosti

Praxe	Očekávané četnosti			
<b>1 rok</b>	1,70	12,39	13,14	5,77
<b>2 - 5 let</b>	3,40	24,77	26,29	11,54
<b>6 - 10 let</b>	2,58	18,77	19,91	8,74
<b>11 - 20 let</b>	4,07	29,65	31,46	13,81
<b>21 - 30 let</b>	3,35	24,40	25,89	11,36
<b>31 a více let</b>	2,89	21,02	22,30	9,79

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 5:  $H_A$ - Získaná praxe - očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,0000004**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 > 0,0000004$

**Závěr:** Zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$  - Motivace všeobecných sester k dalšímu vzdělávání je ovlivněna délkou praxe.

#### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 15

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 25

	Výpočet testového kritéria			
<b>1 rok</b>	1,702	4,679	0,350	2,461
<b>2 - 5 let</b>	1,698	2,108	0,411	0,204
<b>6 - 10 let</b>	0,967	1,211	0,042	6,032
<b>11 - 20 let</b>	0,001	6,286	6,715	0,047
<b>21 - 30 let</b>	0,546	3,033	1,339	0,163
<b>31 a více let</b>	17,511	1,199	0,238	0,005
<b>celkem</b>	<b>58,95</b>			

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 6:  $H_A$ - Získaná praxe - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (58,95) překračuje mez vymežující kritický obor (25). Nachází se mimo kritický obor a na zvolené 5% hladině významnosti zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ .

Danou hypotézu i potvrzují data. Na otázku odpovědělo 57% sester záporně (spíše ne, rozhodně ne) - vyjádřily nesouhlas s tím, že čím mají delší praxi, tím mají větší chuť do dalšího vzdělávání.

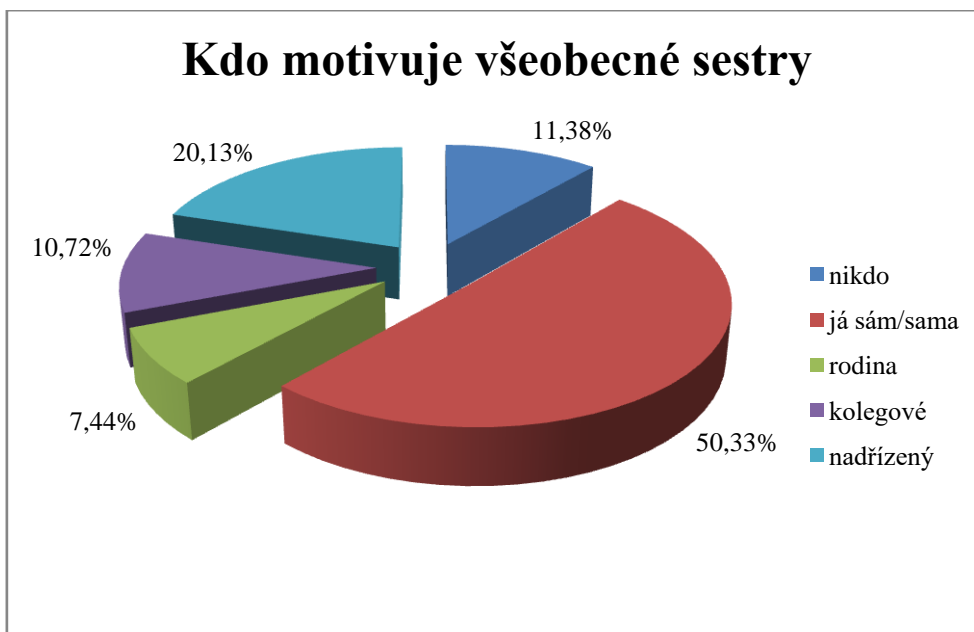
Další otázky vztahující se k hypotéze č. 1 jsme zpracovali do grafů. V oblasti vzdělávání nás zajímalo, kdo a co motivuje sestry k dalšímu profesnímu vzdělávání. Z dotazníku vyplynulo, že motivace k dalšímu vzdělávání vychází od samotných sester (50,33%), dále pak od nadřízených pracovníků (20,13%). Sestry nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání to, že se dozvedí a naučí něco nového (35,90%, resp. 25,47%).

Otázka č. 6: Kdo Vás motivuje k dalšímu vzdělávání? V této otázce sestry mohly zaškrtnout více odpovědí. Proto celkový počet odpovědí neodpovídá 349 respondentům.

<b>Kdo Vás motivuje k dalšímu vzdělávání?</b>		
	<b>odpovědi</b>	<b>procento</b>
<b>nikdo</b>	52	11,38%
<b>já sám/sama</b>	230	50,33%
<b>rodina</b>	34	7,44%
<b>kolegové</b>	49	10,72%
<b>nadřízený</b>	92	20,13%
<b>jiné</b>	0	0,00%
<b>celkem</b>	<b>457</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 7: Kdo motivuje všeobecné sestry k dalšímu vzdělávání



Zdroj: vlastní

Graf č. 1: Kdo motivuje všeobecné sestry

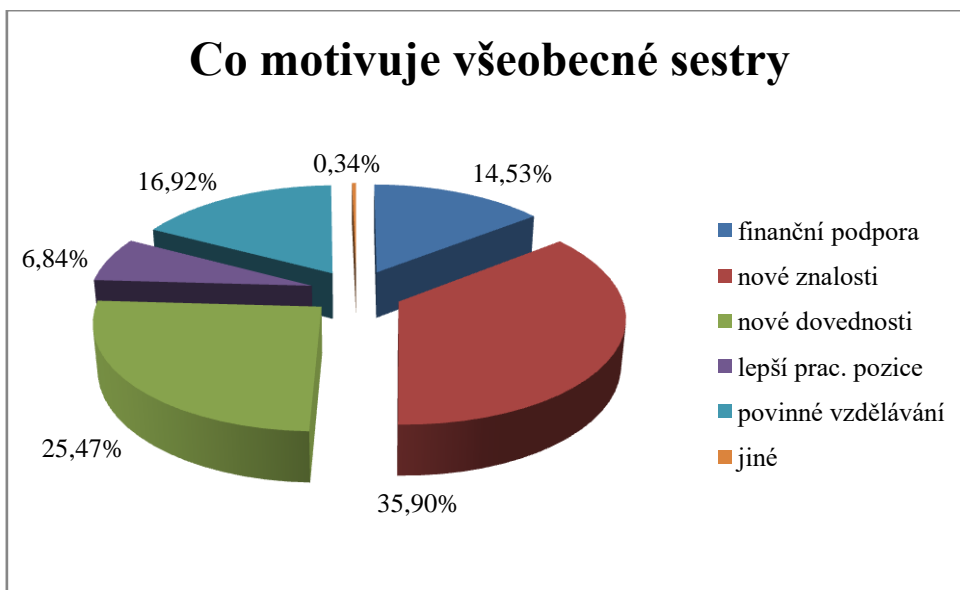
Otázka č. 8: Pro další vzdělávání jsem motivován/a ? V této otázce sestry mohly opět zaškrtnout více odpovědí.

Pro další vzdělávání jsem motivován/a?		
	odpovědi	procento
finanční podpora	85	14,53%
nové znalosti	210	35,90%
nové dovednosti	149	25,47%
lepší prac. pozice	40	6,84%
povinné vzdělávání	99	16,92%
jiné	2	0%
<b>celkem</b>	<b>585</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 8: Co motivuje všeobecné sestry k dalšímu profesnímu vzdělávání





Zdroj: vlastní

Graf č. 2: Co motivuje všeobecné sestry

## 5.2 Hypotéza H2

**DC2** Zjistit, jaké motivační faktory k dalšímu vzdělávání považují všeobecné sestry za prioritní.

**H2<sub>0</sub>** Motivace všeobecných sester pracujících na jednotce intenzivní péče k dalšímu vzdělávání je shodná s motivací všeobecných sester pracujících na lůžkovém oddělení.

**H2<sub>A</sub>** Motivace všeobecných sester pracujících na jednotce intenzivní péče k dalšímu vzdělávání je odlišná od motivace všeobecných sester pracujících na lůžkovém oddělení.

V první části při testování hypotézy č. 2 jsme se nejdříve zaměřili na to, zda mají všeobecné sestry vůbec zájem účastnit se vzdělávacích akcí.

### 5.2.1 Podhypotéza H2a

K výpočtům jsme použili data z otázky č. 9: Máte zájem účastnit se vzdělávacích akcí?

**PH2a<sub>0</sub>**: Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče mají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

**PH2a<sub>A</sub>**: Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče nemají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

Kontingenční tabulka:

Oddělení	Zájem o účast na vzdělávacích akcích				Celkem
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	
standardní	43	110	52	5	210
JIP	35	73	28	3	139
celkem	78	183	80	8	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 9: Zájem o účast na vzdělávacích akcích

Oddělení	Pozorované četnosti			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
standardní	43	110	52	5
JIP	35	73	28	3

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 10: Pozorované četnosti - Zájem o účast na vzdělávacích akcích

Oddělení	Očekávané četnosti			
standardní	46,93	110,11	48,14	4,81
JIP	31,07	72,89	31,86	3,19

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 11: Očekávané četnosti - Zájem o účast na vzdělávacích akcích

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,6538**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 < 0,6538$

**Závěr:** Nezamítáme  $H_0$  - Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče mají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

## Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 3

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 7,81

Oddělení	Výpočet testového kritéria			
standardní	0,33	0,00	0,31	0,01
JIP	0,50	0,00	0,47	0,01
celkem:	1,62			

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 12: Zájem o účast na vzdělávacích akcích - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je menší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (1,62) nepřekračuje mez vymežující kritický obor (7,81). Nachází se uvnitř kritického oboru a na zvolené 5% hladině významnosti nezamítáme  $H_0$ .

### 5.2.2 Podhypotéza H2b

U této podhypotézy jsme zkoumali, jestli by se sestry vzdělávaly i samy z vlastní iniciativy, kdyby povinné vzdělávání nebylo dáno zákonem. Data jsou zpracována z otázky č. 10: Pokud by celoživotní vzdělávání nebylo dáno zákonem, vzdělával/a byste se i přesto sám/a?

**PH<sub>b0</sub>**: Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče mají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

**PH<sub>bA</sub>**: Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče nemají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení.

Kontingenční tabulka:

Oddělení	Vzdělávání z vlastní iniciativy				Celkem
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	
standardní	42	104	55	9	210
JIP	22	87	23	7	139
celkem	64	191	78	16	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 13: Vzdelávání z vlastní iniciativy

Oddělení	Pozorované četnosti			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
standardní	42	104	55	9
JIP	22	87	23	7

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 14: Pozorované četnosti

Oddělení	Očekávané četnosti			
standardní	38,51	114,93	46,93	9,63
JIP	25,49	76,07	31,07	6,37

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 15: Očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,07234**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 < 0,07234$

**Závěr:** Nezamítáme  $H_0$  - Všeobecné sestry pracující na jednotce intenzivní péče mají stejný zájem účastnit se vzdělávacích akcí stejně jako všeobecné sestry pracující na lůžkovém oddělení - i kdyby bylo další vzdělávání dobrovolné.

### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 3

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 7,81

Praxe	Výpočet testového kritéria			
do 5 let	0,32	1,04	1,39	0,04
nad 5 let	0,48	1,57	2,09	0,06
celkem:	6,99			

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 16: Vzdělávání z vlastní iniciativy - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je menší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (6,99) nepřekračuje mez vymežující kritický obor (7,81). Nachází se uvnitř kritického oboru a na zvolené 5% hladině významnosti nezamítáme  $H_0$ .

V další části jsou zpracovány údaje z otázky č. 13: Jaké motivační faktory považujete pro další profesní vzdělávání za nejdůležitější (prosím přiřadte body 1-5, 1 nejméně důležité, 5 nejvíce důležité): finanční ohodnocení, možnost kariérního postupu, větší rozsah kompetencí, lepší uplatnění v praxi, vykonávat kvalitnější práci, možnost zavádět inovací na pracovišti, jiné. U možnosti „jiné“ nebyla napsána žádná jiná možnost. Proto také není uvedena v následující tabulce. V tabulce jsme použili pro celkové zhodnocení vážený průměr. Vahou je udaná známka (důležitost).

<b>finance</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>průměr</b>
<b>standardní</b>	18	5	40	24	123	4,090
<b>JIP</b>	7	2	19	32	79	4,252

<b>kar. postup</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>průměr</b>
<b>standardní</b>	52	29	47	30	52	3,005
<b>JIP</b>	15	18	40	34	32	3,360

<b>kompetence</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>průměr</b>
<b>standardní</b>	31	20	61	41	57	3,348
<b>JIP</b>	12	16	41	40	30	3,432

<b>praxe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>průměr</b>
<b>standardní</b>	20	8	41	46	95	3,895
<b>JIP</b>	11	10	21	36	61	3,906

<b>kval. práce</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>průměr</b>
<b>standardní</b>	18	7	38	50	97	3,957
<b>JIP</b>	10	6	22	32	69	4,036

<b>inovace</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>průměr</b>
<b>standardní</b>	43	24	61	37	45	3,081
<b>JIP</b>	20	12	53	35	19	3,151

Zdroj: vlastní

Tabulky č. 17: Motivační faktory a jejich ohodnocení

<b>Oddělení</b>	<b>Motivační faktory</b>						<b>průměr</b>
	<b>finance</b>	<b>kariérní postup</b>	<b>kompetence</b>	<b>praxe</b>	<b>kvalitnější práce</b>	<b>inovace</b>	
<b>standardní</b>	4,090	3,005	3,348	3,895	3,957	3,081	3,563
<b>JIP</b>	4,252	3,36	3,432	3,906	4,036	3,151	3,690
<b>průměr</b>	4,171	3,183	3,390	3,901	3,997	3,116	3,626

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 18: Motivační faktory a jejich ohodnocení - přehled

Jak je z tabulky patrné, nejdůležitějšími motivačními faktory je finanční ohodnocení, možnost vykonávat kvalitnější práci a lepší uplatnění v praxi.

### 5.3 Hypotéza H3

**DC3** Zjistit, zda zaměstnavatel podporuje všeobecné sestry k dalšímu profesnímu vzdělávání.

**H3<sub>0</sub>** Zaměstnavatel podporuje spíše sestry s praxí do 5 let.

**H3<sub>A</sub>** Zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání spíše sestry s praxí nad 5 let.

Tato hypotéza je spočítána na základě subjektivních odpovědí. Je to názor sester, které nemají úplné údaje o školení kolegyně. Kdy a která sestra navštěvovala určitý kurz, školení apod. Data jsou zpracována z otázky č. 16: Do jaké míry souhlasíte s výrokem: Zaměstnavatel podporuje dalším vzděláváním spíše sestry s kratší dobou získané praxe než sestry s mnohaletou praxí.

Kontingenční tabulka:

Praxe	Podpora vzdělávání					Celkem
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím	
do 5 let	2	22	59	16	0	99
nad 5 let	8	58	108	72	4	250
celkem	10	80	167	88	4	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 19: Podpora vzdělávání

Praxe	Pozorované četnosti				
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím
do 5 let	2	22	59	16	0
nad 5 let	8	58	108	72	4

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 20: Podpora vzdělávání - pozorované četnosti

Praxe	Očekávané četnosti				
do 5 let	2,84	22,69	47,37	24,96	1,13
nad 5 let	7,16	57,31	119,63	63,04	2,87

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 21: Podpora vzdělávání - očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,03371**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 > 0,03371$

**Závěr:** Zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$  - Zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání spíše sestry s praxí nad 5 let.

#### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 4

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 9,49

Praxe	Výpočet testového kritéria				
do 5 let	0,25	0,02	2,85	3,22	1,13
nad 5 let	0,10	0,01	1,13	1,27	0,45
<b>celkem:</b>	<b>10,43</b>				

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 22: Podpora vzdělávání - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (10,43) překračuje mez vymežující kritický obor (9,49). Nachází se mimo kritickým obor a na zvolené 5% hladině významnosti zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ .

Ze získaných dat je zřejmé, že 73% sester nesouhlasilo s tvrzením, že zaměstnavatel podporuje spíše sestry s kratší dobou praxe.



Ve druhé části výpočtů pro hypotézu jsme využili data z odpovědí na otázku č. 11: Kolikrát do roka se účastníte vzdělávací akce. Tyto odpovědi vycházejí z objektivních dat, tj. účasti na školení a ne ze subjektivního vyjádření sester. Podle procentuálních výpočtů zaměstnavatelé nijak výrazně neupřednostňují žádnou skupinu sester rozdělených podle délky praxe. V obou skupinách se 98% sester účastní 1 - 7 školení za rok. Menší rozdíl se vyskytl u 1 - 4 školení za rok. V tomto případě 95% sester s praxí do 5 let absolvuje 1 - 4 školení a „pouze“ 89% s praxí nad 5 let absolvuje 1 - 4 školení v roce.

Kontingenční tabulka:

Praxe	Počet vzdělávacích akcí				celkem
	1x	2-4x	5-7x	8-10x	
do 5 let	40	54	3	2	99
nad 5 let	83	139	22	6	250
celkem	123	193	25	8	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 23: Počet vzdělávacích akcí

Praxe	Pozorované četnosti			
	1x	2-4x	5-7x	8-10x
do 5 let	40	54	3	2
nad 5 let	83	139	22	6

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 24: Počet vzdělávacích akcí - pozorované četnosti

Praxe	Očekávané četnosti			
do 5 let	34,89	54,75	7,09	2,27
nad 5 let	88,11	138,25	17,91	5,73

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 25: Počet vzdělávacích akcí - očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,22149**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 < 0,22149$

**Závěr:** Nezamítáme  $H_0$  - Zaměstnavatel podporuje spíše sestry s praxí do 5 let.

### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 7

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 7,81

Praxe	Výpočet testového kritéria			
do 5 let	0,75	0,01	2,36	0,03
nad 5 let	0,30	0,00	0,93	0,01
celkem:	4,40			

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 26: Počet vzdělávacích akcí - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je menší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (4,40) nepřekračuje mez vymezující kritický obor (7,81). Nachází se uvnitř kritického oboru a na zvolené 5% hladině významnosti nezamítáme  $H_0$ . Podle tohoto výpočtu zaměstnavatel podporuje spíše sestry s kratší dobou praxe.

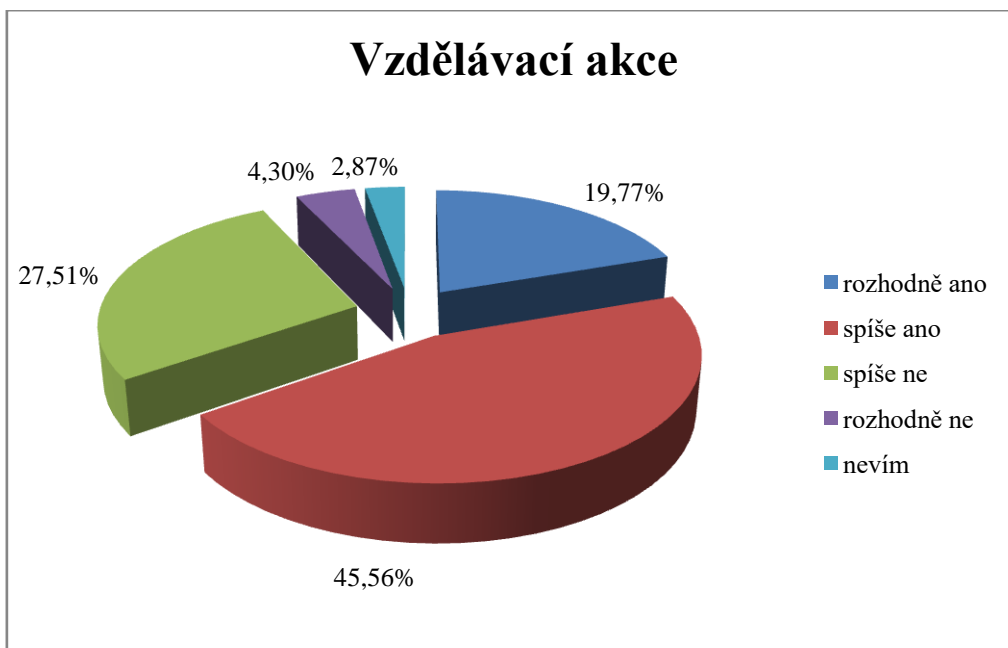
Další otázky vztahující se k této hypotéze jsou zpracovány do grafické podoby.

Otázka č. 14 - Pořádá podle Vás zaměstnavatel dostatek vzdělávacích akcí?

Dostatek vzdělávacích akcí		
	odpovědi	procento
rozhodně ano	69	19,77%
spíše ano	159	45,56%
spíše ne	96	27,51%
rozhodně ne	15	4,30%
nevím	10	2,87%
<b>Celkem</b>	<b>349</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 27: Dostatek vzdělávacích akcí



Zdroj: vlastní

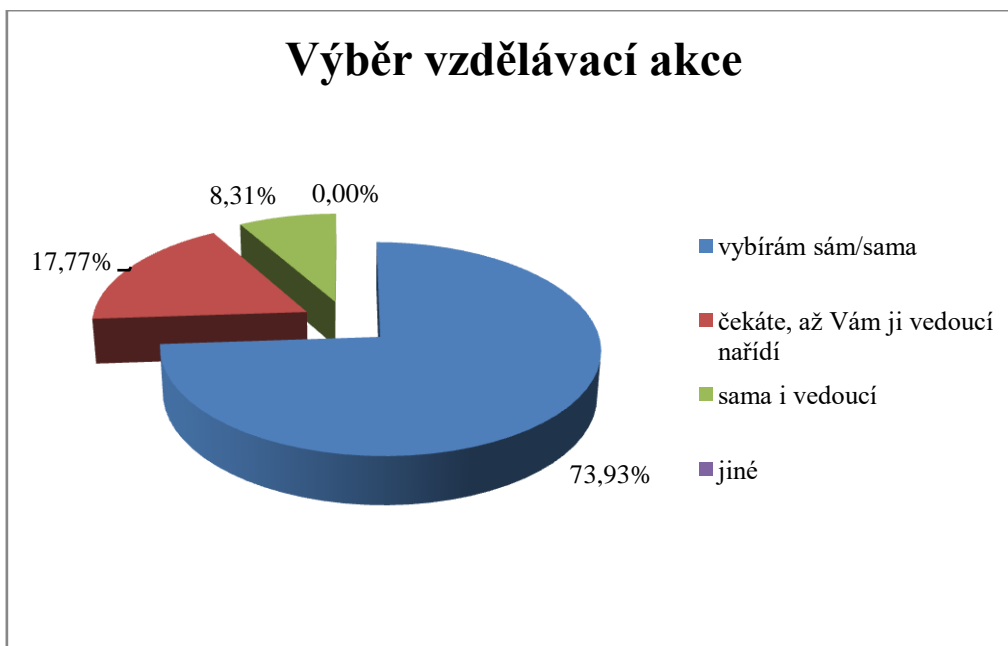
Graf č. 3: Vzdělávací akce

Otázka č. 17: Vzdělávací akce si vybírám sám/a, čekám, až mi ji vedoucí nařídí, nebo kombinace obou faktorů.

Výběr vzdělávací akce		
	odpovědi	procento
<b>vybírám sám/sama</b>	258	73,93%
<b>čekáte, až Vám ji vedoucí nařídí</b>	62	17,77%
<b>sama i vedoucí</b>	29	8,31%
<b>jiné</b>	0	0,00%
<b>celkem</b>	349	100,00%

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 28: Výběr vzdělávací akce



Zdroj: vlastní

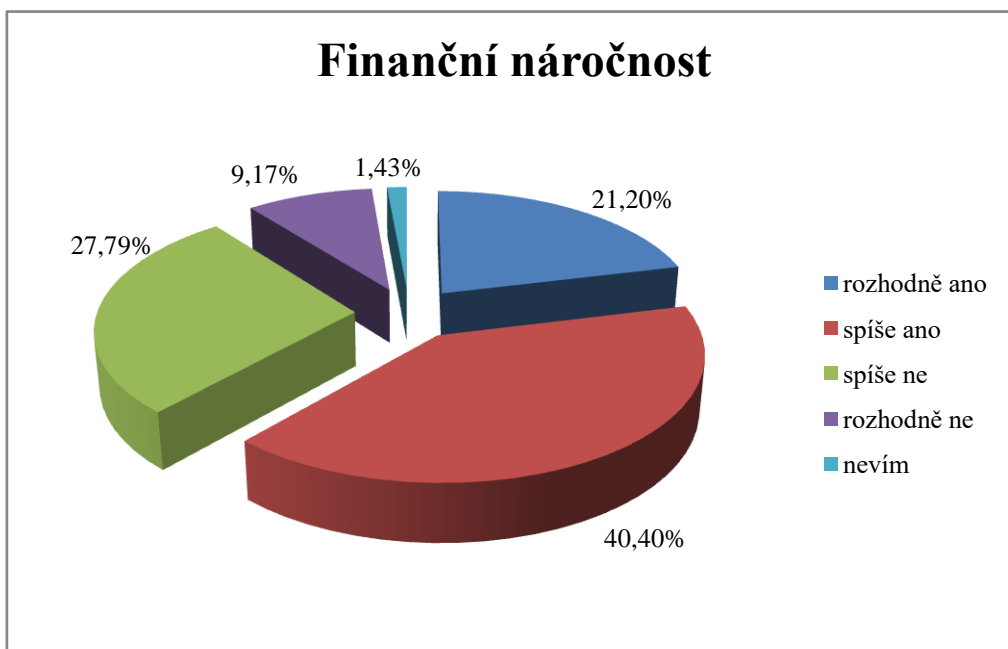
Graf č. 4: Výběr vzdělávací akce

Otázka č. 19: Vybírám si vzdělávací akce, které jsou nejméně finančně nákladné, nebo je hradí zaměstnavatel.

Finanční náročnost		
	odpovědi	procento
rozhodně ano	74	21,20%
spíše ano	141	40,40%
spíše ne	97	27,79%
rozhodně ne	32	9,17%
nevím	5	1,43%
<b>celkem</b>	<b>349</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 29: Financování vzdělávací akce



Zdroj: vlastní

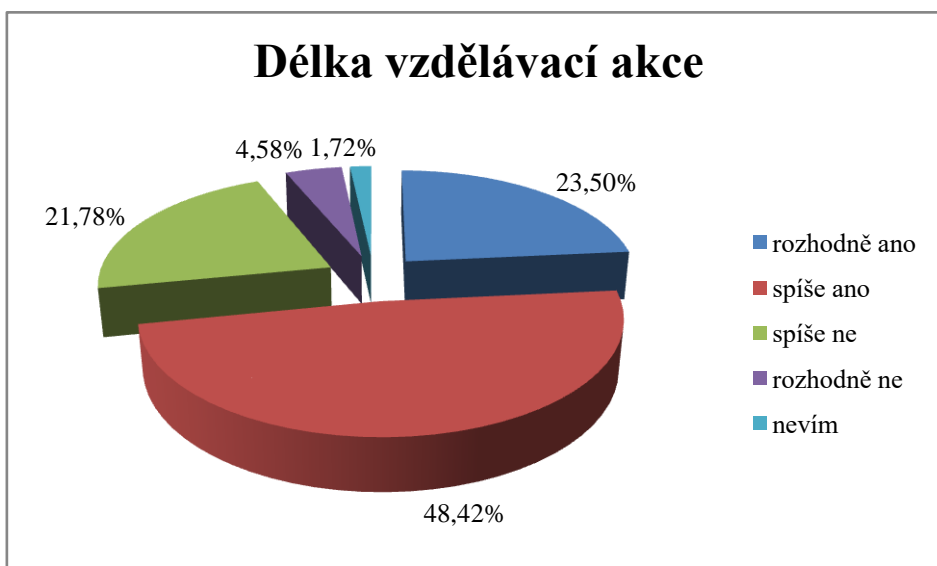
Graf č. 5: Financování vzdělávací akce

Otázka č. 20: Preferuji vzdělávací akce s kratší dobou trvání.

Délka vzdělávací akce		
	odpovědi	procento
rozhodně ano	82	23,50%
spíše ano	169	48,42%
spíše ne	76	21,78%
rozhodně ne	16	4,58%
nevím	6	1,72%
<b>celkem</b>	<b>349</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 30: Délka vzdělávací akce



Zdroj: vlastní

Graf č. 6: Délka vzdělávací akce

Jak je z tabulek patrné, 65,33% sester považuje nabídku dalšího vzdělávání co do počtu jako dostatečnou. Téměř 74% sester (73,93%) si vybírá vzdělávací akce samo. Tento výsledek nás pozitivně překvapil. Čekali jsme jej nižší v závislosti na náročnosti práce zdravotní sestry. Dle našeho názoru sestry nemají moc času se vedle práce, rodiny a dalším povinnostem a zájmům ještě věnovat dalšímu vzdělávání. Co se týče finanční náročnosti, tak 61,60% sester si volí méně finančně náročné vzdělávací akce. Finanční náročnosti vzdělávacích akcí je také ovlivněna délkou trvání akce. 71,92% sester volí kratší trvání akce.

## 5.4 Hypotéza H4

**DC5** Porovnat vztah mezi motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání a věkem.

**H4<sub>0</sub>** Neexistuje statisticky významná souvislost mezi věkem všeobecných sester a dalším profesním vzděláváním.

**H4<sub>A</sub>** Existuje statisticky významná souvislost mezi věkem všeobecných sester a dalším profesním vzděláváním.

U čtvrté hypotézy jsme chtěli zkoumat, zda věk má vliv na další vzdělávání. K tomu jsme zpracovali data z otázky č. 1: Jaký je Váš věk. Rozdělili jsme si sestry do věkových kategorií a pak data z otázky č. 21: Čím jsem starší, tím mám menší potřebu dalšího vzdělávání a otázky č. 22: Věk má vliv na motivaci k získání a prohlubování nových znalostí. Na tyto dvě otázky odpovídaly sestry ze svého subjektivního pohledu či pocitu.

Otázka č. 21 - Čím jsem starší, tím mám menší potřebu dalšího vzdělávání.

Kontingenční tabulka:

Věk	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím	Celkem
21 - 25	4	15	29	7	3	58
26 - 34	7	39	45	4	4	99
35 - 44	8	29	40	12	3	92
45 - 54	3	22	15	16	3	59
55 a více	12	7	13	9	0	41
celkem	34	112	142	48	13	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 31: Věk a potřeba dalšího vzdělávání

Věk	Pozorované četnosti				
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím
21 - 25	4	15	29	7	3
26 - 34	7	39	45	4	4
35 - 44	8	29	40	12	3
45 - 54	3	22	15	16	3
55 a více	12	7	13	9	0

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 32: Věk a potřeba dalšího vzdělávání - pozorované četnosti

Věk	Očekávané četnosti				
21 - 25	5,65	18,61	23,60	7,98	2,16
26 - 34	9,64	31,77	40,28	13,62	3,69
35 - 44	8,96	29,52	37,43	12,65	3,43
45 - 54	5,75	18,93	24,01	8,11	2,20
55 a více	3,99	13,16	16,68	5,64	1,53

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 33: Věk a potřeba dalšího vzdělávání - očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,00003**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 > 0,00003$

**Závěr:** Zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$  - Existuje statisticky významná souvislost mezi věkem všeobecných sester a dalším profesním vzděláváním.

#### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 16

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 26,3

Věk	Výpočet testového kritéria				
21 - 25	0,48	0,70	1,24	0,12	0,33
26 - 34	0,73	1,64	0,55	6,79	0,03
35 - 44	0,10	0,01	0,18	0,03	0,05
45 - 54	1,31	0,50	3,38	7,66	0,29
55 a více	16,05	2,88	0,81	2,00	1,53
<b>celkem:</b>	<b>49,40</b>				

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 34: Věk a potřeba dalšího vzdělávání - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota testového kritéria.



**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (49,40) překračuje mez vymezející kritický obor (26,3). Nachází se mimo kritickým obor a na zvolené 5% hladině významnosti zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ . Tomuto výsledku i naznačuje dost velký rozdíl mezi vypočteným testovým kritériem (49,4) a testovým kritériem (26,3).

Je zajímavé, že podle procentuálního výpočtu sestry bez rozdílu věku nesouhlasí s tvrzením, že čím jsou starší, tím mají menší potřebu dalšího vzdělávání. Z celkového počtu sester jich 54% nesouhlasilo s tvrzením, že se zvyšujícím se věkem mají menší potřebu se dále vzdělávat (odpovědi „spíše ne“ a „rozhodně ne“). Pokud bychom sestry rozdělili do dvou skupin podle věku - hranice by byla 34 let, tak sestry do 34 let z 41% s tvrzením souhlasí a z 54% nesouhlasí. U sester starších 34 let s tvrzením souhlasí 42% a nesouhlasí 55%.

V druhé části testování této Hypotézy 4 jsme se zaměřili na věk a jeho vliv na motivaci k prohlubování znalostí.

Otázka č. 22: Věk má vliv na motivaci k získání a prohlubování nových znalostí.

Kontingenční tabulka:

Věk	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím	Celkem
21 - 25	8	33	12	1	4	58
26 - 34	20	44	29	6	0	99
35 - 44	9	46	20	10	7	92
45 - 54	9	23	13	14	0	59
55 a více	6	10	19	4	2	41
celkem	52	156	93	35	13	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 35: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání

Věk	Pozorované četnosti				
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím
21 - 25	8	33	12	1	4
26 - 34	20	44	29	6	0
35 - 44	9	46	20	10	7
45 - 54	9	23	13	14	0
55 a více	6	10	19	4	2

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 36: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání - pozorované četnosti

Věk	Očekávané četnosti				
21 - 25	8,64	25,93	15,46	5,82	2,16
26 - 34	14,75	44,25	26,38	9,93	3,69
35 - 44	13,71	41,12	24,52	9,23	3,43
45 - 54	8,79	26,37	15,72	5,92	2,20
55 a více	6,11	18,33	10,93	4,11	1,53

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 37: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání - očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,00008**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 > 0,00008$

**Závěr:** Zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$  - Existuje statisticky významná souvislost mezi věkem všeobecných sester a dalším profesním vzděláváním.

### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 16

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 26,3

Věk	Výpočet testového kritéria				
21 - 25	0,05	1,93	0,77	3,99	1,57
26 - 34	1,87	0,00	0,26	1,55	3,69
35 - 44	1,62	0,58	0,83	0,06	3,73
45 - 54	0,00	0,43	0,47	11,04	2,20
55 a více	0,00	3,78	5,97	0,00	0,15
<b>celkem:</b>	<b>46,54</b>				

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 38: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (46,54) překračuje mez vymežující kritický obor (26,3). Nachází se mimo kritickým obor a na zvolené 5% hladině významnosti zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ .

V tomto případě 60% sester souhlasilo s tím, že věk má vliv na motivaci sester. Pokud bychom sestry rozdělili zase do dvou skupin (hranice 34 let), tak by s tvrzením souhlasilo 67% sester do 34 let a 54% sester nad 34 let.

Z výsledků by se dalo usuzovat, že čím jsou sestry starší, tím více cítí potřebu se dále vzdělávat. A také na motivaci k dalšímu vzdělávání má vliv i věk. Podrobnější analýza proč se sestry chtějí dále vzdělávat a co by je k tomu v určitém věku nejvíce motivovalo, by mohlo být námětem pro další zkoumání.

## 5.5 Hypotéza H5

**DC5** Zjistit, postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání.

**H<sub>0</sub>** Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání nezvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně.

**H<sub>A</sub>** Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání zvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně.

Pro testování hypotézy jsme si vybrali otázku č. 25: Účast na vzdělávací akci je pouze povinnost, nutné zlo. Nesouhlasem s tímto tvrzením se nám potvrdí, že sestry mají pozitivní postoj k dalšímu vzdělávání. V prvním testování hypotézy jsme skupinu sester rozdělili podle délky praxe. V druhé části jsme skupinu rozdělili podle věku. Tyto dva pohledy jsme zvolili proto, že 2 sestry mohou být stejně staré, ale různou délkou praxe-např. kvůli rodičovské dovolené, nebo začaly dělat sestru až v pozdějším věku (např. chtěly změnit svoji dosavadní práci, chodily do školy a nastoupily do nemocnice až déle).

Kontingenční tabulka:

Praxe	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím	Celkem
<b>1 rok</b>	0	2	18	9	4	33
<b>2 - 5 let</b>	2	8	24	29	3	66
<b>6 - 10 let</b>	4	8	26	10	2	50
<b>11 - 20 let</b>	5	10	26	32	6	79
<b>21 - 30 let</b>	0	11	22	31	1	65
<b>31 a více let</b>	3	4	21	27	1	56
<b>celkem</b>	14	43	137	138	17	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 39: Délka praxe a pozitivní postoj

Praxe	Pozorované četnosti				
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím
<b>1 rok</b>	0	2	18	9	4
<b>2 - 5 let</b>	2	8	24	29	3
<b>6 - 10 let</b>	4	8	26	10	2
<b>11 - 20 let</b>	5	10	26	32	6
<b>21 - 30 let</b>	0	11	22	31	1
<b>31 a více let</b>	3	4	21	27	1

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 40: Délka praxe a pozitivní postoj - pozorované četnosti

Praxe	Očekávané četnosti				
1 rok	1,32	4,07	12,95	13,05	1,61
2 - 5 let	2,65	8,13	25,91	26,10	3,21
6 - 10 let	2,01	6,16	19,63	19,77	2,44
11 - 20 let	3,17	9,73	31,01	31,24	3,85
21 - 30 let	2,61	8,01	25,52	25,70	3,17
31 a více let	2,25	6,90	21,98	22,14	2,73

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 41: Délka praxe a pozitivní postoj - očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,03497**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 > 0,03497$

**Závěr:** Zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$  - Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání zvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně.

#### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 20

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 31,41

Výpočet testového kritéria					
1 rok	1,324	1,050	1,965	1,256	3,561
2 - 5 let	0,158	0,002	0,141	0,323	0,014
6 - 10 let	1,983	0,549	2,069	4,829	0,078
11 - 20 let	1,058	0,007	0,810	0,019	1,203
21 - 30 let	2,607	1,117	0,484	1,092	1,482
31 a více let	0,253	1,219	0,044	1,065	1,094
<b>celkem</b>	<b>32,86</b>				

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 42: Délka praxe a pozitivní postoj-testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (32,86) překračuje mez vymezející kritický obor (31,41). Nachází se mimo kritickým obor a na zvolené 5% hladině významnosti zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ .

### Testování hypotézy podle věku sester.

Kontingenční tabulka:

Věk	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím	Celkem
21 - 25	0	5	27	20	6	58
26 - 34	7	16	38	33	5	99
35 - 44	4	14	34	36	4	92
45 - 54	0	5	23	29	2	59
55 a více	3	3	15	20	0	41
celkem	14	43	137	138	17	349

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 43: Věk a pozitivní postoj

Věk	Pozorované četnosti				
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím
21 - 25	0	5	27	20	6
26 - 34	7	16	38	33	5
35 - 44	4	14	34	36	4
45 - 54	0	5	23	29	2
55 a více	3	3	15	20	0

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 44: Věk a pozitivní postoj - pozorované četnosti

Věk	Očekávané četnosti				
21 - 25	2,33	7,15	22,77	22,93	2,83
26 - 34	3,97	12,20	38,86	39,15	4,82
35 - 44	3,69	11,34	36,11	36,38	4,48
45 - 54	2,37	7,27	23,16	23,33	2,87
55 a více	1,64	5,05	16,09	16,21	2,00

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 45: Věk a pozitivní postoj - očekávané četnosti

Signifikance  $\chi^2$  testu (p-hodnota): **0,12355**

Porovnáme s hodnotou 0,05:  $0,05 < 0,12355$

**Závěr:** Nezamítáme  $H_0$  - Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání nezvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně.

### Výpočet pomocí testového kritéria

Stupeň volnosti: 16

Hladina významnosti: 5%

Testové kritérium: 26,3

Věk	Výpočet testového kritéria				
21 - 25	2,33	0,64	0,79	0,38	3,57
26 - 34	2,31	1,19	0,02	0,96	0,01
35 - 44	0,03	0,63	0,12	0,00	0,05
45 - 54	2,37	0,71	0,00	1,38	0,27
55 a více	1,12	0,83	0,07	0,89	2,00
<b>celkem:</b>	<b>22,65</b>				

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 46: Věk a pozitivní postoj - testové kritérium

Spočtená hodnota  $\chi^2$  je menší než hodnota testového kritéria.

**Závěr:** Spočtená hodnota testovaného kritéria (22,65) nepřekračuje mez vymezující kritický obor (26,3). Nachází se uvnitř kritického oboru a na zvolené 5% hladině významnosti nezamítáme  $H_0$ .

U této hypotézy vyšly dva různé výsledky. Sestry rozdělené podle délky praxe neberou účast na dalším vzdělávání jako nutné zlo. Sestry rozdělené podle věku už mají jiný přístup k dalšímu vzdělávání. I když mají pozitivní přístup, zřejmě tam hrají další roli jiné faktory, což by mohlo být námětem na další výzkumné práce.

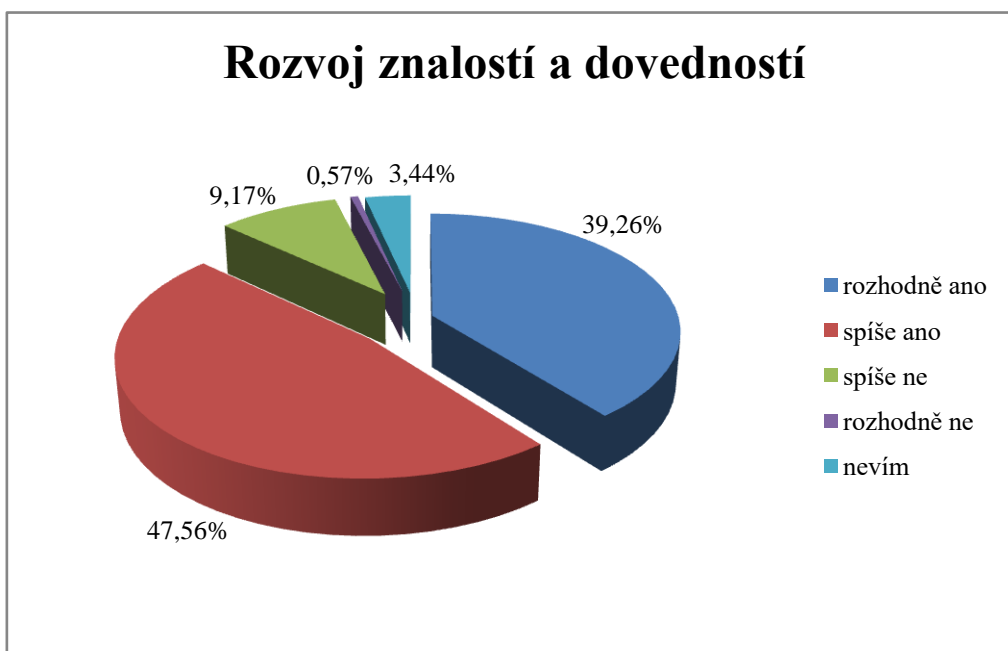
Další otázky vztahující se k hypotéze č. 5, jsme zpracovali již jen do grafů.

Otázka č. 23: Díky dalšímu profesnímu vzdělávání si sestry rozvíjí a prohlubují své znalosti a dovednosti

Rozvoj znalostí a dovedností		
	odpovědi	procento
rozhodně ano	137	39,26%
spíše ano	166	47,56%
spíše ne	32	9,17%
rozhodně ne	2	0,57%
nevím	12	3,44%
celkem	349	100,00%

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 47: Rozvoj znalostí a dovedností



Zdroj: vlastní

Graf č. 7: Rozvoj znalostí a dovedností

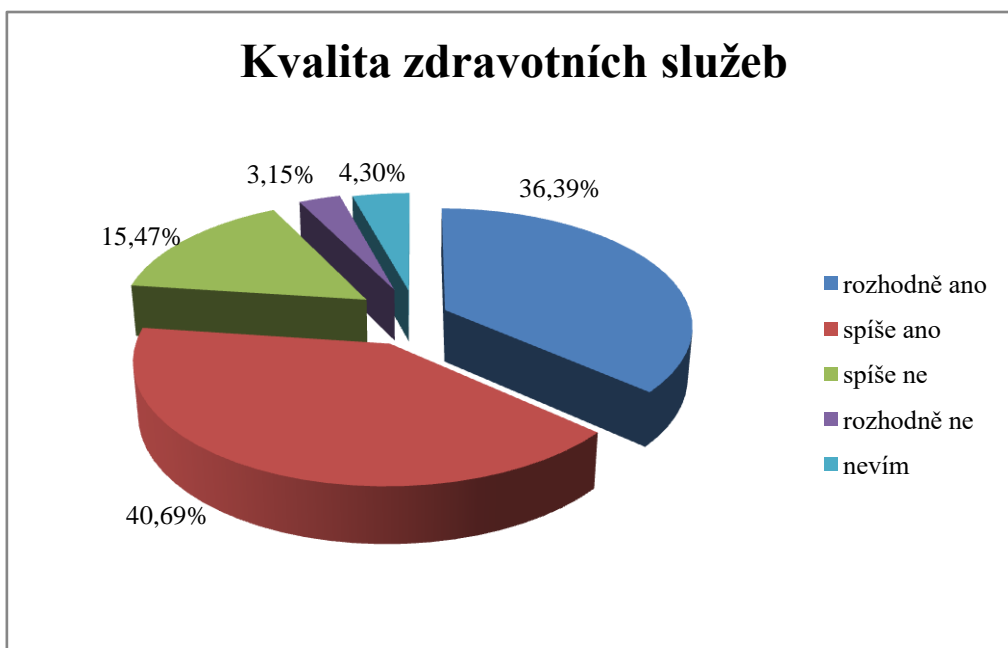


Otázka č. 24: Účasti sester na dalším profesním vzdělávání jsou předpokladem pro zkvalitnění zdravotních služeb.

<b>Kvalita zdravotních služeb</b>		
	<b>odpovědi</b>	<b>procento</b>
<b>rozhodně ano</b>	127	36,39%
<b>spíše ano</b>	142	40,69%
<b>spíše ne</b>	54	15,47%
<b>rozhodně ne</b>	11	3,15%
<b>nevím</b>	15	4,30%
<b>celkem</b>	349	100,00%

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 48: Kvalita zdravotních služeb



Zdroj: vlastní

Graf č. 8: Kvalita zdravotních služeb

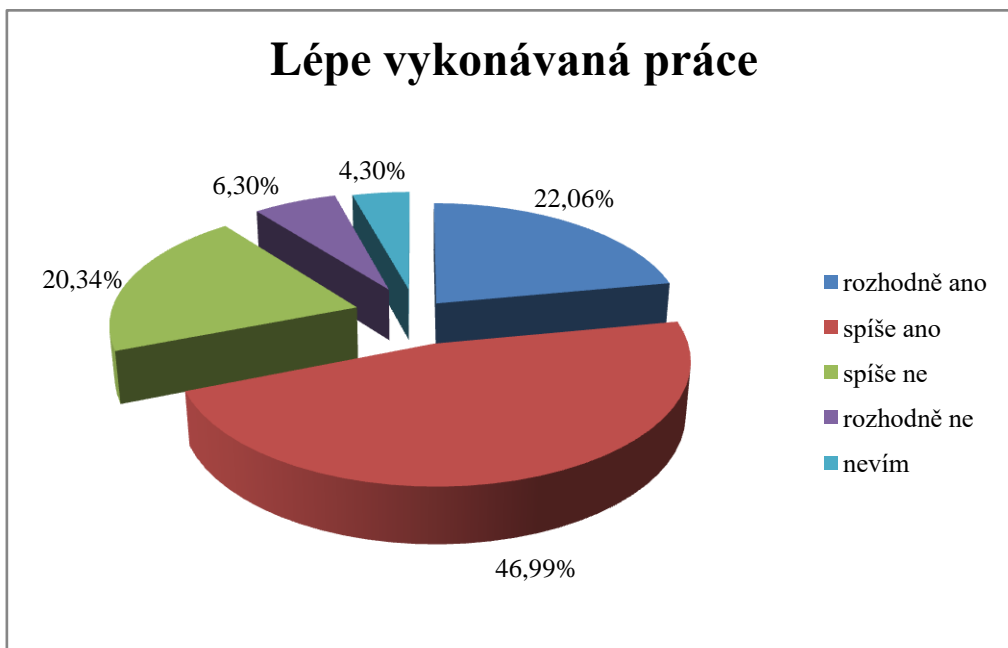
Otázka č. 26: Díky dalšímu profesnímu vzdělávání sestry lépe vykonávají svou práci.

Lepší výkon práce		
	odpovědi	procento
rozhodně ano	77	22,06%
spíše ano	164	46,99%
spíše ne	71	20,34%
rozhodně ne	22	6,30%
nevím	15	4,30%
<b>celkem</b>	<b>349</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 49: Lepší výkon práce

Jak je z procentuálních výpočtů patrné, sestry považují další vzdělávání jednoznačně za přínos pro jejich práci. 86,82% sester souhlasí s tím, že další vzdělávání rozvíjí a prohlubuje jejich znalosti, 77,08% sester souhlasí s tím, že další vzdělávání zkvalitní zdravotnické služby a 69,05% sester si myslí, že díky dalšímu vzdělávání mohou lépe vykonávat svou práci.



Zdroj: vlastní

Graf č. 9: Lépe vykonávaná práce

Dalším testováním jsme chtěli zjistit, jestli nějak souvisí věk a další vzdělávání, pokud by nebylo dáno zákonem (otázka č. 10). Jelikož při testu se využívají jen číselné hodnoty, převedli jsme si věkové skupiny a odpovědi na otázku na jednotlivá čísla. Věková skupina je označena číslem začínající věkový interval. Odpovědi z otázky jsme převedli takto: a) = 1, b) = 2, c) = 3, d) = 4, e) = 5. K výpočtu jsme použili Pearsonův korelační koeficient. Nezávislá veličina je věk, závislá veličina je odpověď. V MS Excel jsme využili funkci CORREL (PEARSON).

Z uvedených dat nám vyšel koeficient:  $r = 0,072$ .

Z uvedeného výsledku vyplývá, že mezi veličinami je velmi malá závislost. Tudiž lze uvažovat, že dobrovolné vzdělávání (nenařizené zákonem) je podmíněno jiným faktorem, než je věk. Může to být např. finanční motivace, lepší uplatnění apod.

## 6 DISKUZE

Současné ošetrovatelství očekává, že je sestra uznávaným odborníkem v oblasti samostatného působení. Cílem moderního ošetrovatelství je poskytovat vysoce kvalitní, vysoce humánní a vědecky fundovanou ošetrovatelskou péči (Beňadiková, 2013, s. 28). V naší diplomové práci jsme se zabývali problematikou motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání. Hlavním cílem práce bylo zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány. Abychom tento hlavní cíl mohli splnit, stanovili jsme si pět dílčích cílů, na které následně navazovaly stanovené hypotézy. Pro validitu výzkumné práce jsme se snažili získat co nejvíce respondentů. Celková návratnost výzkumného šetření činila 87%, což hodnotíme, jako velice uspokojivé.

Výzkumnou metodiku průzkumu jsme zvolili kvantitativní a nestandardizovanou. Za pomoci polostrukturovaného dotazníku viz. příloha č. 1, který obsahoval celkem 26 otázek, jsme získali požadovaná data od zkoumaných subjektů. Otázku č. 4: V jakém kraji pracujete, jsme museli vyřadit, jelikož se výzkumného šetření z Karlovarského kraje účastnila pouze jedna organizace. Záměrem této otázky bylo porovnání Karlovarského a Plzeňského kraje, což následně nepřipadalo v úvahu, protože jsme nechtěli prostřednictvím průzkumu na žádnou organizaci poukazovat. Dále bychom zde chtěli také uvést, že u otázky č. 5: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání, celkem 33 respondentů uvedlo kromě výběru z daných možností, navíc i svou získanou specializaci v příslušném oboru.

Prvním cílem diplomové práce bylo **zjistit, vztah mezi motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání a délkou praxe**. Na základě tohoto cíle jsme si stanovili předpoklad,  $H_0$  Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání není ovlivněna délkou praxe. Pro testování hypotézy jsme zvolili otázku č. 7, týkající se délky praxe. **Zamítáme tedy  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ : Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání je ovlivněna délkou praxe.** Danou hypotézu potvrzuje i fakt, že 57% všeobecných sester odpovědělo spíše ne nebo rozhodně ne a vyjádřily tím, tak nesouhlas s tvrzením, že čím mají delší praxi, tím mají větší chuť do dalšího vzdělávání. Otázkou však zůstává, proč tomu tak je? Co způsobuje jejich demotivaci nebo nezájem o další vzdělávání? Potýká se velké množství sester se syndromem vyhoření

nebo zde může hrát roli nespokojenost s pracovními podmínkami a prostředím, ve kterém sestry pracují? V roce 2012 proběhla studie, v níž Jeannie Cimiotti a Linda Aiken se svým kolektivem publikovaly studii, která zkoumala souvislost mezi výskytem syndromu vyhoření sester a četností takzvaných katérových infekcí. Výsledky jejich průzkumu naznačují, že jsou-li sestry vyčerpané, stoupá i počet zaznamenaných případů této závažné komplikace. Zajímavé také je, že když se v Pennsylvánii podařilo snížit výskyt syndromu vyhoření u sester z 30% na 10%, došlo ve stejném čase i ke snížení výskytu katérových infekcí o 4160 případů. Toto nejsou zdaleka jediné infekční komplikace, u nichž byla na základě tvrdých dat nalezena souvislost s nedostatkem sester. Podobná kauzalita byla prokázána též u pneumonie (Boháček, 2017).

Musíme také vzít v potaz, že je na sestry a další nelékařský zdravotnický personál, v posledních letech kladen velký nápor přesčasových hodin. Z důvodu dlouhodobého nedostatku nelékařského zdravotnického personálu, jsou přetěžovány a nemají, tak už vůbec ani chuť či sílu se dále vzdělávat? Nadále pak z dotazníku vyplynulo, že 50,33% všeobecných sester nalézá samotnou motivaci k dalšímu vzdělávání především v sobě samotných a pouze 20,13% všeobecných sester je motivováno svými nadřízenými. Tady bychom doporučili, aby se každý leader, tedy nadřízený nad tímto faktem zamyslel. Jak jsme již popisovali v teoretické části práce, úkolem vedoucího pracovníka je, aby individuálně vytvářel pozitivní motivaci u každého jedince zvlášť (Urban, 2017, s. 151). Podle Dluhošové a Tkáčové není všeobecných sester s vynikajícími výsledky v zařízení nikdy dost a právě proto, by měly být správně motivovány ke vzdělávání (Dluhošová, Tkáčová, 2011). Kouřilová uvádí, že si každý volí motivační metody podle vlastních priorit, při čemž je většinou hlavní motivací finanční stimul (Kouřilová, 2013, s. 16). Dále Dluhošová a Tkáčová zase upozorňují, že jsou i sestry, které ochotně vykonávají práci za nižší plat, jelikož je pro ně důležitější pracovní prostředí, kolektiv a možnost seberealizace, než finanční odměna. Manažer by měl mít tedy jednu z nejnáročnějších a nejdůležitějších dovedností, a to schopnost motivovat své pracovníky a rozpoznat tak jejich priority (Dluhošová, Tkáčová, 2011).

Druhým cílem jsme chtěli **zjistit, jaké motivační faktory k dalšímu vzdělávání považují všeobecné sestry za prioritní**. Zde jsme si museli stanovit dvě podhypotézy. U obou výzkumných podhypotéz jsme dospěli ke stejnému verdiktu a **nezamítáme tak  $H_0$ : Motivace všeobecných sester pracujících na jednotce intenzivní péče k dalšímu vzdělávání je shodná s motivací všeobecných sester pracujících**

**na lůžkovém oddělení.** Obdobnou hypotézou se zaobírala ve své práci Havlíčková, publikované v roce 2011, ze které vzešlo, že typ oddělení nehraje v postojích sester žádnou roli. První podhypotéza se zaobírala otázkou č. 9: Zda mají sestry vůbec zájem účastnit se vzdělávacích akcí. Druhá podhypotéza zkoumala prostřednictvím otázky č. 10: Zda by se sestry vzdělávaly samy z vlastní iniciativy, kdyby vzdělávání nebylo dáno legislativou. U této, tedy druhé podhypotézy jsme očekávali spíše negativní výsledek. Velice nás překvapilo, že by se sestry účastnily vzdělávacích akcí, i kdyby bylo další vzdělávání dobrovolné.

Kreditní systém, jehož prostřednictvím bylo zajišťováno celoživotní vzdělávání sester a nejen jich, bylo zrušeno s platností od 1. září 2017. Měli bychom se, ale nad tímto stanoviskem zamyslet. Je to dobře? Ano či ne? Na tuhle otázku si může každý odpovědět zcela sám. Ve svém článku nesoucí název: „*Kreditní systém má plno much. Rušit ho bez náhrady se ale může odrazit na kvalitě práce, obává se ČAS*“, který vyšel ve Zdravotnickém deníku, Koubová uvedla, co předešlý ministr zdravotnictví Svatopluk Němeček vyřkl o celoživotním vzdělávání a sbíráním kreditů: „*Jde podle něj o úžasný byznys, v němž se točí mnoho set milionů korun*“. Zrušení kreditního systému také, ale nebylo úplně nejlepším řešením. Mnohem efektivnější by bylo zkvalitnit tento systém a odstranit některé nedostatky. I přesto, že nám aktuální legislativa ukládá povinnost prohlubovat si nadále znalosti, a to bez kontroly kreditního systému. Obáváme se, že míra dalšího vzdělávání sester značně poklesne (Koubová, 2016). Dále z výzkumného šetření vzešlo, že za nejdůležitější motivační faktory považují sestry: finanční ohodnocení, možnost vykonávat kvalitnější práci a lepší uplatnění v praxi. Z hlediska finančního ohodnocení, by mělo vedení každé nemocnice tento motivační faktor zvážit. Už jen z důvodu, že je vzdělaný pracovník pro organizaci velmi cenným, a to co, organizace vloží do svého zaměstnance se i s velkou pravděpodobností samotné organizaci vrátí. Mnohdy i dvojnásobně či vícenásobně zpět. Znalosti, které zaměstnanec prostřednictvím dalšího vzdělávání získá, jsou pro organizaci vždy velice přínosné a výnosné, např. ve zkvalitnění péče, předcházení nežádoucích událostí, zavádění inovací na pracovišti aj. Každá organizace by jistě chtěla prvotřídní a kvalitní zaměstnance, které musí, ale také náležitě odměňovat za svou snahu a píli, kterou tomu tak zaměstnanci vynakládají. Pracovníci by mohli být také brzy demotivováni a frustrováni. Jěžorská, Vévoda a Chrastina ve své práci uvedli, že dlouhodobý vliv demotivačních faktorů může vygradovat až v syndrom vyhoření

(Jéžorská, Vévoda, Chrastina, 2014, s. 9-10). Musíme také souhlasit se Zacharovou, která označuje za silný demotivační faktor ekonomické ohodnocení zdravotnického personálu a náročný provoz na některých typech oddělení jako je např. ARO, JIP, onkologie apod. (Zacharová, 2010, s. 309-310). Zde bychom mohli porovnat náš výstup z průzkumu ohledně těchto nejdůležitějších motivačních faktorů s výzkumem Lasovské a Králové, který byl publikován v roce 2011 v recenzovaném časopise pro zdravotnické obory Profese online. Jejich zjištěním bylo, že sestry považují za nejdůležitější faktory při rozhodování dále se vzdělávat: udržet si stávající místo a stávající platovou třídu, což bychom mohli přirovnat k našemu zjištění, že je pro sestry na prvním místě finanční ohodnocení. Dalším faktorem bylo získání certifikátu o absolvování, které zase můžeme přirovnat k našemu zjištění, lepší uplatnění pro praxi.

Třetím cílem jsme zjišťovali, **zda zaměstnavatel podporuje všeobecné sestry k dalšímu profesnímu vzdělávání**. U tohoto cíle jsme si stanovili hypotézu, kterou jsme vyhodnocovali prostřednictvím dvou proměnných, tj. dvou výzkumných otázek z dotazníku, tedy, otázky č. 16: Do jaké míry souhlasí s výrokem: Zaměstnavatel podporuje dalším vzděláváním spíše sestry s kratší dobou získané praxe než sestry s mnohaletou praxí a otázky č. 11: Kolikrát do roka se účastníte vzdělávací akce? Dle otázky č. 16 je hypotéza vyhodnocena na základě subjektivních odpovědí jednotlivých respondentů. Promítl se zde jejich názor a nikoliv úplné údaje o vzdělávání kolegyně. Prostřednictvím této otázky jsme tak dospěli k závěru, že **zamítáme H<sub>0</sub> a přijímáme H<sub>A</sub>: Zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání spíše sestry s praxí nad 5 let**. Z těchto získaných dat je zřejmé, že 73% sester nesouhlasilo s tvrzením, že zaměstnavatel podporuje spíše sestry s kratší délkou praxe. Ve druhé části výpočtu jsme již využili data z otázky č. 11, která vychází z objektivních dat, tedy účasti na vzdělávání a ne ze subjektivního vyjádření sester. **Nezamítáme tak v tomto případě H<sub>0</sub>: Zaměstnavatel podporuje spíše sestry s praxí do 5 let**. Myslíme si, že prvotní nástup do praxe, jejich podpora, získávání dalších znalostí, zkušeností a nabývání nových dovedností velice ovlivňuje budoucí kariérní růst sester a jejich uplatnění. Proto je velice důležité podporovat zaměstnance nejméně v prvních 5 letech nabývání zkušeností. Z výzkumného šetření Buriánka a Maliny z roku 2009 vyplynulo, že jsou fluktuací nejvíce ohroženy právě sestry ve věku 26-35 let, při čemž samotná polovina dotázaných uvažovala o změně (Buriánek, Malina, 2009, s. 82-83). Danou problematikou se zabíraly i Heplová a Michálková v roce 2010. Z jejich šetření vyplynulo, že celých 57% nelékařských

zdravotnických pracovníků v posledních pěti letech nezměnilo pracoviště, 33% jednou a 10% dokonce několikrát. Nejčastějším demotivačním vlivem, který uvedli k jejich odchodu, byl za lepšími pracovními podmínkami, následně vyšší finanční ohodnocení, vykonávat kvalitnější práci a příznivá atmosféra na daném pracovišti. Zajímavostí z tohoto šetření bylo, že v horizontu několika let chce 58% všeobecných sester pokračovat ve svém stávajícím zaměstnání, pokud by ale dostaly zajímavější nabídku, tak by 38% sester zvažovalo odchod z tohoto povolání (Heplová, Michálníková, 2010, s. 30-31).

Z hlediska samotného výběru vzdělávacích akcí odpovědělo 73,93% respondentů, že si vzdělávací akce vybírá zcela sám. Daný výsledek nás velice překvapil a hodnotíme jej tak velice pozitivně. Očekávali jsme nižší procento aktivních respondentů v souvislosti s náročností samotné práce všeobecné sestry. Dle našeho názoru nemají sestry moc času se vedle své práce, rodiny a dalších povinností, zájmů ještě věnovat dalšímu profesnímu vzdělávání. Co se týče finanční náročnosti, tak 61,60% sester volí méně náročné vzdělávací akce. Dále 71,92% sester uvedlo, že si vybírá vzdělávání s kratší dobou trvání.

Dle výzkumného šetření Havlíčkové z roku 2011 vyplynulo, že mezi finančními náklady a postoji sester na vzdělávací akce skutečně existuje negativní statisticky významný vztah. Přesněji řečeno, čím více sestry považují poplatky za vzdělávání za velkou finanční zátěž, tím mají méně pozitivní postoj k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Čtvrtým cílem jsme chtěli **porovnat vztah mezi motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání a věkem**. U této hypotézy jsme se zabírali, zda má věk vliv na další vzdělávání. K tomu jsme zpracovali data z otázky číslo 1: Jaký je Váš věk a z otázek číslo 21 a 22: Do jaké míry souhlasíte s výrokem: Čím jsem starší, tím mám menší potřebu dalšího vzdělávání.; Věk má vliv na motivaci k získání a prohlubování nových znalostí. Dospěli jsme k závěru, že **zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ : Existuje statisticky významná souvislost mezi věkem všeobecných sester a dalším profesním vzděláváním**. Je zajímavé, že podle procentuálního výpočtu sestry bez rozdílu věku nesouhlasí s tvrzením, že čím jsou starší, tím mají menší potřebu dalšího vzdělávání. Z celkového počtu sester jich 54% nesouhlasilo s tvrzením, že se zvyšujícím se věkem mají menší potřebu se dále vzdělávat. Pokud bychom si sestry rozdělili do dvou skupin podle věku, kde by byla hranice 34 let, tak sestry do 34 let z 41% s tvrzením souhlasí a z 54% nesouhlasí. Ve druhé části hypotézy jsme se zaměřili na věk a jeho vliv



na motivaci k prohlubování znalostí. Při čemž jsme dospěli k závěru, že **opět zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$** . V tomto případě 60% sester souhlasilo s tím, že věk má vliv na motivaci sester. Pokud bychom zase rozdělili sestry do dvou skupin, tak by s tvrzením souhlasilo 67% sester do 34 let a 54% sester nad 34 let. Z výsledků by se dalo usoudit, že čím jsou sestry starší, tím více cítí potřebu se dále vzdělávat a také na motivaci k dalšímu vzdělávání má vliv i věk. Podrobnější analýza proč tomu tak je a co by sestry určitém věku motivovalo, by mohlo být námětem pro další zkoumání.

Pátým a posledním cílem práce jsme chtěli, **zjistit postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání**. Stanovenou hypotézu jsme ověřovali za pomoci otázky č. 25: Do jaké míry souhlasíte s výrokem: Účast na vzdělávacích akcích je pouze povinnost, nutné zlo. Testovali jsme ji prostřednictvím délky praxe a prostřednictvím věku. Tyto dva pohledy jsme zvolili proto, jelikož dvě sestry mohou být stejně staré, ale mohou mít různou délku praxe. Vyšly nám tedy dva různé výsledky, a to sestry rozdělené podle délky praxe neberou účast na dalším vzdělávání jako nutné zlo a sestry rozdělené podle věku už mají jiný přístup k dalšímu vzdělávání, i když mají pozitivní přístup. Zřejmě zde hrají další roli i jiné faktory, což by mohlo být námětem další výzkumné práce. Z hlediska délky praxe **zamítáme  $H_0$  a přijímáme  $H_A$ : Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání zvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně**. Z hlediska věku pak **nezamítáme  $H_0$ : Pozitivní postoj všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání nezvyšuje jejich ochotu účastnit se vzdělávacích akcí dobrovolně**. 86,82% sester souhlasí s tím, že další vzdělávání rozvíjí a prohlubuje jejich znalosti, 77,08% sester souhlasí s tím, že další vzdělávání zkvalitní zdravotnické služby a 69,05% sester si myslí, že díky dalšímu vzdělávání mohou lépe vykonávat svou práci.

Nejzajímavějších zjištěním z celého průzkumu pro nás bylo, že i starší sestry mají stále stejnou potřebu dalšího vzdělávání. Dále jsme spíše předpokládali, že jsou více motivovány k dalšímu profesnímu vzdělávání právě sestry pracující na jednotkách intenzivní péče než sestry pracující na lůžkových odděleních.

## ZÁVĚR

Samotné vzdělávání sester je velice diskutované téma, a to nejen u nás, ale i v zahraničí. Zatím co v jiných státech usilují o vzdělávání všeobecných sester na vysokých školách a snaží se tak nalézt řešení podpory sester při vzdělávání na terciální úrovni, v České republice tomu tak není. 8. 6. 2017 schválili senátoři novelu zákona č. 201/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). (Zákon č. 201/2017 Sb., 2017) Předšlý systém vzdělávání byl považován za zcela zbytečný. Naši politici si ale neuvědomují, že medicína a samostatný vědní obor ošetrovatelství prochází neustálým vývojem, a proto potřebujeme vzdělané profesionály. I přesto, že byl zákon o nelékařských zdravotnických povoláních pozměněn, zrušil se kreditní systém, povinnost vzdělávání všeobecných sester a dalšího nelékařského zdravotnického personálu nadále přetrvává. Vnitřní systém plánování a kontroly celoživotního vzdělávání svých zaměstnanců musí navíc zajistit každý poskytovatel zdravotních služeb a tato povinnost by měla být kontrolována zejména v rámci hodnocení kvality poskytované zdravotní péče (NCONZO, 2017).

Nedostatek veškerého zdravotnického personálu, špatné pracovní podmínky, nespokojenost sester, vysoká psychická, fyzická náročnost profese a špatné finanční ohodnocení vedou k fluktuaci sester. Proto jsme si stanovili za hlavní cíl diplomové práce zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány. Abychom tento hlavní cíl mohli splnit, stanovili jsme si pět dílčích cílů, na které následně navazovaly stanovené hypotézy. Pro validitu výzkumu jsme se snažili získat velké množství respondentů a jejich odpovědí, což se nám i podařilo. Veškeré stanovené hypotézy jsme mohli vyhodnotit a popsali jsme je v diskuzi práce.

Před zahájením samotného šetření jsme prostudovali danou problematiku za pomoci dostupné literatury. Musíme říci, že se tématem motivace všeobecných sester ke vzdělávání nezabývá mnoho českých a světových autorů. Samotné motivaci všeobecných sester tak není věnována dostatečná pozornost a získat validní zdroje literatury bylo velmi obtížné. Nechali jsme si vypracovat rešerše od Národního centra ošetrovatelství a

nelékařských zdravotnických oborů - příloha č. 2 a od Studijní a vědecké knihovny Plzeňského kraje - příloha č. 3. Dále bychom chtěli zdůraznit, že v dnešní době by měla každá organizace věnovat zvýšenou pozornost investicím do lidských zdrojů, které by mohly ovlivnit a snížit tak fluktuaci zaměstnanců mezi odděleními či dokonce organizacemi a vytvářet jim tak příznivé podmínky k jejich rozvoji a spokojenosti v zaměstnání. Zvýšením motivačních faktorů a lepších podmínek získává organizace kvalitnějšího, výkonnějšího, vzdělanějšího a spokojenějšího pracovníka, který je velkým přínosem pro poskytování vysoce profesionální ošetrovatelské péče.

### **Doporučení pro praxi**

Samotné organizace by se měly zaměřit na prohlubování motivace každého jedince. Proškolovat tak vedoucí pracovníky ve vedení a řízení lidských zdrojů, aby byli schopnými leadry a dokázali, tak dobře vést a podporovat v rozvoji své zaměstnance. Lidé na vedoucích pozicích by měli mít alespoň základy manažerského vzdělání.

Výsledky našeho výzkumného šetření zabývající se motivací všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání, budou předloženy jednotlivým organizacím, které se účastnily našeho šetření. LTRN Janov má již na jejich vyžádání k dispozici separované výsledky získané přímo z jejich organizace. Dále pak můžou tyto výsledky z naší studie využít i jiná zdravotnická pracoviště, zdravotnický a pedagogický pracovníci a především manažeři ošetrovatelských týmů, kteří analyzují samotnou motivaci svých pracovníků. Výsledky z našeho šetření budeme nabízet k publikaci formou článku do recenzovaných časopisů.

# SEZNAM LITERATURY

## Knižní zdroje

- 1 ARMSTRONG, Michael, STEPHENS, Tina. *Management a leadership*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2177-4.
- 2 ARMSTONG, Michael, TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-9882-0.
- 3 BARTÁK, Jan. *Personální řízení: současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.
- 4 BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan, JAROŠOVÁ, Eva. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.
- 5 BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktual. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.
- 6 BOUKAL, Petr. *Fundraising pro neziskové organizace*. 1.vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4487-2.
- 7 BRŮHA, Dominik, PROŠKOVÁ, Eva. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-661-5.
- 8 BURIÁNEK, Jiří, MALINA, Antonín. *Komparácie motivácie študentov denného a externého štúdia ošetrovateľstva*. In: *Teória, výskum a a vzdelávanie v ošetrovateľstve*. Vyd. 1. Univerzita Komenského v Bratislave, Jesseniova lekárska fakulta. 2005. ISBN: 80-88866-32-4.
- 9 BUŽGOVÁ, Radka, PLEVOVÁ, Ilona. *Ošetrovatelství I*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3557-3.
- 10 CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Strategický rozvoj lidských zdrojů: co je důležité v současné společnosti znalostí: rozvoj lidských zdrojů, nebo jejich řízení?*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3288-5.
- 11 EGER, Ludvík. *Diverzity management*. Praha: Česká andragogická společnost, 2009. ISBN 978-80-87306-03-1.
- 12 FRENZEL, Ralph. *Poprvé šéfem: jak uspět na vedoucí pozici*. 2. české vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4637-1.
- 13 HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.
- 14 HEKELOVÁ, Zuzana. *Manažerské znalosti a dovednosti pro sestry*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4032-4.

- 15 HOLICKÝ, Milan. *Aplikace teorie pravděpodobnosti a matematické statistiky*. Praha: České vysoké učení technické, 2015. ISBN 978-80-01-05803-9.
- 16 KELLER, Levin Lane, KOTLER, Phillip. *Marketing management*. 14.vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4150-5.
- 17 KLADIVO, Petr. *Základy statistiky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3841-2.
- 18 KOTRBA, Tomáš, LACINA, Lubor. *Aktivizační metody ve výuce: příručka moderního pedagoga*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-34-1.
- 19 KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., roz. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- 20 KREJČOVÁ, Lenka. *Psychologické aspekty vzdělávání dospívajících*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3474-3.
- 21 KUBANOVÁ, Jana, LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. 6. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2016. ISBN 978-80-7395-982-1.
- 22 KUTNOHORSKÁ, Jana. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2713-4.
- 23 LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada. 2016. ISBN 978-80-271-0093-4.
- 24 MLÝNKOVÁ, Jana. *Pečovatelství: učebnice pro obor sociální péče - pečovatelská činnost*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3184-1.
- 25 MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- 26 MÜHLFEIT, Jan, COSTI, Melina. *Pozitivní leader: jak energie a štěstí pohánějí špičkové týmy na cestě k úspěchu*. Brno: Management Press, 2017. ISBN 978-80-265-0591-4.
- 27 PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých*. 2. rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.
- 28 PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3. roz. vyd. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5515-4.
- 29 PLEVOVÁ, Ilona. *Ošetrovatelství I*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3557-3.

- 30 ŘEZNÍČEK, Petr. *Personalistika 2009-2010*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-429-1.
- 31 SLAVÍK, Milan. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4054-6.
- 32 ŠAMÁNKOVÁ, Marie et al. *Lidské potřeby ve zdraví a nemoci aplikované v ošetrovatelském procesu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3223-7.
- 33 ŠPIRUDOVÁ, Lenka. *Doprovázení v ošetrovatelství II: doprovázení sester sestrami, mentorování, adaptační proces, supervize*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5711-7.
- 34 TURECKIOVÁ, Michaela. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.
- 35 URBAN, Jan. *Jak zvládnout 10 nejobtížnějších situací manažera*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2465-2.
- 36 URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků. Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-9598-5.
- 37 URBAN, Jan, STÝBLO, Jiří, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Meritum Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.
- 38 VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.
- 39 VETEŠKA, Jaroslav. *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu: Prospects of learning and education in European context*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2012. ISBN 978-80-7452-022-8.
- 40 VÉVODA, Jiří, et al. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4732-3.
- 41 VYTEJČKOVÁ, Renata. *Ošetrovatelské postupy v péči o nemocné I: obecná část*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3419-4.
- 42 ZÍTKOVÁ, Marie, POKORNÁ, Andrea, MIČUDOVÁ, Erna. *Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi: pro staniční a vrchní sestry*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5094-1.
- 43 ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

44 ZVÁROVÁ, Jana. *Základy statistiky pro biomedicínské obory*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3416-6.

## Časopisy

1. BEŇADIKOVÁ, Daniela. Vliv úrovně vzdělání sestry na kvalitu poskytované péče. *Sestra*. 2013, 3, 28. ISSN 1210-0404.
2. EKO. Mezinárodní den sester. *Sestra*. 2014, 5, 5. ISSN 1210-0404.
3. HEKELOVÁ, Zuzana. Změny v kompetencích sester- žhavé téma dneška. *Florence*. 2015, 11, 3. ISSN 1801-464X.
4. HEPLOVÁ, Monika, MICHÁLKOVÁ, Helena. Motivační prvky a demotivační faktory v povolání sestry. *Sestra*. 2010, 20, 30-31. ISSN 1210-0404.
5. KOUŘILOVÁ, Irena. Motivace sester. *Sestra*. 2013, 4, 16. ISSN 1210-0404.
6. POHLOVÁ, Andrea, POHLOVÁ, Zuzana. Sestra má být vzdělaná, tvořivá a inteligentní bytost. *Sestra*. 2010, 4, 25. ISSN 1210-0404.
7. ROŠKOVÁ, Silvia. Vzdělávání v ošetrovatelství. *Sestra*. 2013, 4, 18. ISSN 1210-0404.

## Legislativa

1. Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 4. 2. 2004. ISSN 1211-1244.
2. Zákon č. 201/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 1. 9. 2017. ISSN 1211-1244.

## Monografie

1. KREJČOVÁ, Lenka. *Motivace nelékařského zdravotnického personálu k celoživotnímu vzdělávání*. Brno, 2013. Závěrečná práce. Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně. Katedra managementu.
2. HAVLÍČKOVÁ, Jana. *Postoje zdravotních sester k dalšímu profesnímu vzdělávání*. Brno, 2011. Magisterská diplomová práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta. Ústav pedagogických věd. Vedoucí práce: Mgr. Klára Šedřová, Ph.D.

## Internetové zdroje

1. BOHÁČEK, Pavel. O vlivu nedostatku sester na kvalitu péče. *Zdravotnický deník*. [online]. Vytvořeno 19. 8. 2017. [cit 22. 2. 2018] Dostupné z: <http://www.zdravotnickenoviny.com/o-vlivu-nedostatku-sester-na-kvalitu-pece/>
2. *Celoživotní vzdělávání NLZP*: Profimedea.cz [online]. Copyright © 2010 – 2017 [cit. 28. 10. 2017] Dostupné z: <https://www.profimedea.cz/k/e-learning/celozivotni-vzdelavani-nzp/>
3. ČESKÁ ASOCIACE SESTER. *České zdravotnictví zaznamenává největší nedostatek sester za posledních deset let*. Tisková zpráva [online]. Praha, 4. ledna 2017. [cit. 22. 12. 2017]. Dostupné z: [http://www.cmna.cz/docs/akce/tiskova\\_zprava\\_2017\\_01.pdf](http://www.cmna.cz/docs/akce/tiskova_zprava_2017_01.pdf)
4. DLUGOŠOVÁ, Anna, TKÁČOVÁ, Lubomíra. *Motivace a její aplikace na práci sester*. Mladá fronta. [online]. Vytvořeno 09. 09. 2011. [cit 28. 1. 2017]. Dostupné z: <http://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/motivace-a-jeji-aplikace-na-praci-sester-461367>
5. JEŽORSKÁ, Šárka, CHRASTINA, Jan. *Motivace sester a syndrom vyhoření: existuje souvislost?*. *Profese online*. [online]. Vytvořeno 2014. [cit 16. 2. 2018] Dostupné z: <https://profeseonline.upol.cz/pdfs/pol/2014/01/02.pdf>
6. KOUBOVÁ, Michaela. *Kreditní systém má plno much. Rušit ho bez náhrady se ale může odrazit na kvalitě práce, obává se ČAS*. *Zdravotnický deník*. [online]. Vytvořeno 30. 09. 2016. [cit 14. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.zdravotnickydenik.cz/2016/09/kreditni-system-ma-plno-much-rusit-ho-bez-nahrady-se-ale-muze-odrazit-na-kvalite-prace-nekterych-sester-obava-se-cas/>
7. LASOVSKÁ, Alena, KRÁLOVÁ, Jaroslava. *Motivace všeobecných sester ke zvyšování kvalifikace*. *Profese online*. [online]. Vytvořeno 2011. [cit 22. 1. 2017] Dostupné z: <https://profeseonline.upol.cz/pdfs/pol/2011/01/03.pdf>



8. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Senátoři poslali novelu zákona o vzdělávání sester k podpisu prezidentovi republiky*. [online]. 2017 [cit. 29. 10. 2017]. Dostupné z: [https://www.mzcr.cz/dokumenty/senatori-poslali-novelu-zakona-o-vzdelavani-sester-k%2%A0podpisu-prezidentovi-republ\\_13881\\_3692\\_1.html](https://www.mzcr.cz/dokumenty/senatori-poslali-novelu-zakona-o-vzdelavani-sester-k%2%A0podpisu-prezidentovi-republ_13881_3692_1.html)
9. Nalle, Maureen A, PhD, RN; Wyatt, Tami H, PhD, RN, CNE; Myers, Carole R, PhD, RN. Continuing Education Needs of Nurses in a Voluntary Continuing Nursing Education State. *The Journal of Continuing Education in Nursing* [online]. Thorofare: SLACK INCORPORATED, 2010, 41(3), 107-15 [cit. 10. 10. 2017]. DOI: <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20100224-03>. ISSN 00220124. Dostupné z: [https://proxy.mzk.cz/login?auth=shibboleth & ?url=http://search.proquest.com/docview/1314358766?accountid=12552](https://proxy.mzk.cz/login?auth=shibboleth&?url=http://search.proquest.com/docview/1314358766?accountid=12552)
10. NCONZO. *Novela zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povolání*. [online]. Vytvořeno 14. 12. 2017. [cit 21. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.nconzo.cz/web/guest/info-registr>
11. RENDER, Barry. *OM in the News: How Operations Management Improves Hospital Procedures*. Jay, Barry and Chuck's OM Blog [online]. 2014, 24. 7. 2014 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <https://heizerrenderom.wordpress.com/2014/07/24/om-in-the-news-how-operations-management-improves-hospital-procedures/>
12. Schoonbeek, Sue, RN, BN; Henderson, Amanda, RN, PhD. Shifting Workplace Behavior to Inspire Learning: A Journey to Building a Learning Culture. *The Journal of Continuing Education in Nursing* [online]. Thorofare: SLACK INCORPORATED, 2011, 42 (1), 43-8 [cit. 10. 10. 2017]. DOI: <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20101001-02>. ISSN 00220124. Dostupné z: <https://proxy.mzk.cz/login?auth=shibboleth&?url=http://search.proquest.com/docview/839740265?accountid=12552>
13. ZACHAROVÁ, Eva. 2010. *Význam motivace v sesterské profesi*. In: *Cesta k profesionálnímu ošetřovatelství, sborník příspěvků V. slezské vědecké konference ošetřovatelství s mezinárodní účastí* [online]. 1.Vyd. Opava: Slezská univerzita v Opavě. s. 300-303 (e 309-314). [cit. 18. 2. 2018]. ISBN: 978-80-7248-607-6. Dostupné z: <http://www.slu.cz/fvp/cz/uo/konference-a-sympozia/archiv/sbornik-2010>

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka č. 1: Získaná data z jednotlivých organizací

Tabulka č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka č. 3:  $H_A$  - Získaná praxe

Tabulka č. 4:  $H_A$  - Získaná praxe - pozorované četnosti

Tabulka č. 5:  $H_A$  - Získaná praxe - očekávané četnosti

Tabulka č. 6:  $H_A$  - Získaná praxe - testové kritérium

Tabulka č. 7: Kdo motivuje všeobecné sestry k dalšímu vzdělávání

Tabulka č. 8: Co motivuje všeobecné sestry k dalšímu profesnímu vzdělávání

Tabulka č. 9: Zájem o účast na vzdělávacích akcích

Tabulka č. 10: Pozorované četnosti - Zájem o účast na vzdělávacích akcích

Tabulka č. 11: Očekávané četnosti - Zájem o účast na vzdělávacích akcích

Tabulka č. 12: Zájem o účast na vzdělávacích akcích - testové kritérium

Tabulka č. 13: Vzdělávání z vlastní iniciativy

Tabulka č. 14: Pozorované četnosti

Tabulka č. 15: Očekávané četnosti

Tabulka č. 16: Vzdělávání z vlastní iniciativy - testové kritérium

Tabulky č. 17: Motivační faktory a jejich ohodnocení

Tabulka č. 18: Motivační faktory a jejich ohodnocení - přehled

Tabulka č. 19: Podpora vzdělávání

Tabulka č. 20: Podpora vzdělávání - pozorované četnosti

Tabulka č. 21: Podpora vzdělávání - očekávané četnosti

Tabulka č. 22: Podpora vzdělávání - testové kritérium

Tabulka č. 23: Počet vzdělávacích akcí

Tabulka č. 24: Počet vzdělávacích akcí - pozorované četnosti

Tabulka č. 25: Počet vzdělávacích akcí - očekávané četnosti

Tabulka č. 26: Počet vzdělávacích akcí - testové kritérium

Tabulka č. 27: Dostatek vzdělávacích akcí

Tabulka č. 28: Výběr vzdělávací akce

Tabulka č. 29: Financování vzdělávací akce

Tabulka č. 30: Délka vzdělávací akce

Tabulka č. 31: Věk a potřeba dalšího vzdělávání

Tabulka č. 32: Věk a potřeba dalšího vzdělávání - pozorované četnosti

Tabulka č. 33: Věk a potřeba dalšího vzdělávání - očekávané četnosti

Tabulka č. 34: Věk a potřeba dalšího vzdělávání - testové kritérium

Tabulka č. 35: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání

Tabulka č. 36: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání - pozorované četnosti

Tabulka č. 37: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání - očekávané četnosti

Tabulka č. 38: Věk a motivace k dalšímu vzdělávání - testové kritérium

Tabulka č. 39: Délka praxe a pozitivní postoj

Tabulka č. 40: Délka praxe a pozitivní postoj - pozorované četnosti

Tabulka č. 41: Délka praxe a pozitivní postoj - očekávané četnosti

Tabulka č. 42: Délka praxe a pozitivní postoj - testové kritérium

Tabulka č. 43: Věk a pozitivní postoj

Tabulka č. 44: Věk a pozitivní postoj - pozorované četnosti

Tabulka č. 45: Věk a pozitivní postoj - očekávané četnosti

Tabulka č. 46: Věk a pozitivní postoj - testové kritérium

Tabulka č. 47: Rozvoj znalostí a dovedností

Tabulka č. 48: Kvalita zdravotních služeb

Tabulka č. 49: Lepší výkon práce

## **SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1: Kdo motivuje všeobecné sestry

Graf č. 2: Co motivuje všeobecné sestry

Graf č. 3: Vzdělávací akce

Graf č. 4: Výběr vzdělávací akce

Graf č. 5: Financování vzdělávací akce

Graf č. 6: Délka vzdělávací akce

Graf č. 7: Rozvoj znalostí a dovedností

Graf č. 8: Kvalita zdravotních služeb

Graf č. 9: Lépe vykonávaná práce

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1 Dotazník

Příloha 2 Rešerže - Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů

Příloha 3 Rešerže - Studijní a vědecká knihovna Plzeňského kraje

Příloha 4 Žádost o povolení výzkumu ve FN Plzeň

Příloha 5 Povolení sběru informací ve FN Plzeň

Příloha 6 Žádost o povolení výzkumu v LTRN Janov

Příloha 7 Souhlas s provedením výzkumu v LTRN Janov

Příloha 8 Žádost o povolení výzkumu v NEMOS PLUS s.r.o.

Příloha 9 Zamítnutí provedení výzkumu v NEMOS PLUS s.r.o.

Příloha 10 Žádost o povolení výzkumu v Karlovarské krajské nemocnici a. s.

Příloha 11 Souhlas s provedením výzkumu v Karlovarské krajské nemocnici a.s.

Příloha 12 Žádost o povolení výzkumu v Městské nemocnici Privamed a.s.

Příloha 13 Žádost o povolení výzkumu v Mulačově nemocnici s.r.o.

Příloha 14 Žádost o povolení výzkumu v Domažlické nemocnici a.s.

Příloha 15 Souhlas s provedením výzkumu v nemocnici Domažlice a.s.

Příloha 16 Žádost o povolení výzkumu v NEMOS SOKOLOV s.r.o.

# PŘÍLOHY

## Příloha 1 Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Pavla Šlehofer. Jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia na Fakultě zdravotnických studií Západočeské univerzity v Plzni. Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma: „*Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání*“. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění je dobrovolné. Veškerá získaná data slouží výhradně pro zpracování diplomové práce. Samotné vyplnění Vám bude trvat cca 10 minut. Děkuji za Váš cenný čas a ochotu, kterou jste věnoval/a vyplnění.

Bc. Pavla Šlehofer

### 1. Jaký je Váš věk?

- a) 21 - 25 let
- b) 26 - 34 let
- c) 35 - 44 let
- d) 45 - 54 let
- e) 55 a více let

### 2. Jaká je délka vaší profesní praxe?

- a) 0 - 1 rok
- b) 2 - 5 roky
- c) 6 - 10 let
- d) 11 - 20 let
- e) 21 - 30 let
- f) 31 a více let

### 3. Na jakém typu oddělení pracujete?

- a) standardní oddělení
- b) jednotka intenzivní péče (RES, ARO)

### 4. V jakém kraji pracujete?

- a) Karlovarský kraj
- b) Plzeňský kraj

### 5. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) středoškolské
- b) vyšší odborné
- c) vysokoškolské bakalářské
- d) vysokoškolské magisterské
- e) jiné, doplňte: \_\_\_\_\_

### 6. Kdo Vás motivuje k dalšímu vzdělávání? Možnost více odpovědí.

- a) nikdo
- b) já sám / sama
- c) rodina
- d) kolegové
- e) nadřízený
- f) jiné, doplňte: \_\_\_\_\_

**7. Do jaké míry souhlasíte s výrokem: Jedna odpověď.**

- Čím déle pracuji ve zdravotnictví, tím mám větší chuť absolvovat vzdělávací akce.

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**8. Pro další vzdělávání jsem motivován/a? Možnost více odpovědí.**

- a) Finanční podporou zaměstnavatele.
- b) Získáním nových znalostí pro moji profesi.
- c) Získáním nových dovedností pro moji profesi.
- d) Získání pozice v zaměstnání např. vedoucí směny, manažer pozice aj.
- e) Nutností dalšího vzdělávání dané legislativou.
- f) Jiné, doplňte: \_\_\_\_\_

**9. Máte zájem účastnit se vzdělávacích akcí? Jedna odpověď.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**10. Pokud by celoživotní vzdělávání nebylo dáno zákonem, vzdělával/a byste se i přesto sam/a? Jedna odpověď.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**11. Kolikrát do roka se účastníte vzdělávací akce? Jedna odpověď.**

- a) 0 – 1x
- b) 2x – 4x
- c) 5x – 7x
- d) 8x – 10x
- e) 10x a více

**12. Hradí Vám zaměstnavatel náklady spojené se vzdělávacími akcemi? Jedna odpověď.**

- a) ano hradí
- b) ne nehradí
- c) ano částečně
- d) nevím

**13. Jaké motivační faktory považujete pro další profesní vzdělávání za nejdůležitější:**

**prosím přiřadte body 1-5, 1 nejméně důležité, 5 nejvíce důležité**

finanční ohodnocení	1	2	3	4	5
možnost kariérního postupu	1	2	3	4	5
větší rozsah kompetencí	1	2	3	4	5
lepší uplatnění v praxi	1	2	3	4	5
vykonávat kvalitnější práci	1	2	3	4	5
možnost zavádět inovace na pracovišti	1	2	3	4	5
jiné, doplňte:	1	2	3	4	5

**14. Pořádá podle Vás zaměstnavatel dostatek vzdělávacích akcí? Jedna odpověď.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**15. Proplácí Vám zaměstnavatel čas strávený na vzdělávací akci, jako byste byl/a v zaměstnání? Jedna odpověď.**

- a) ano
- b) ne
- c) částečně
- d) nedokážu posoudit

**16. Do jaké míry souhlasíte s výrokem: Jedna odpověď.**

- Zaměstnavatel podporuje dalším vzděláváním spíše sestry s kratší dobou získané praxe než sestry s mnohaletou praxí.

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**17. Vzdělávací akce si: Možnost více odpovědí.**

- a) vybíráte sám/ sama
- b) čekáte, až Vám ji vedoucí nařídí
- c) jiné, doplňte: \_\_\_\_\_

**18. Při výběru vzdělávacích aktivit je pro Vás důležité:**

**prosím přiřadte body 1-5, 1 nejméně důležité, 5 nejvíce důležité**

téma vzdělávací akce	1	2	3	4	5
cena vzdělávací akce	1	2	3	4	5
místo konání	1	2	3	4	5
časová náročnost	1	2	3	4	5
jiné, doplňte:	1	2	3	4	5

**Do jaké míry souhlasíte s výrokem: Jedna odpověď.**

**19. Vybírám si vzdělávací akce, které jsou nejméně finančně nákladné, nebo je hradí zaměstnavatel.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím



**20. Preferuji vzdělávací akce s kratší dobou trvání.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**21. Čím jsem starší, tím mám menší potřebu dalšího vzdělávání.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**22. Věk má vliv na motivaci k získání a prohlubování nových znalostí.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**23. Díky dalšímu profesnímu vzdělávání si sestry rozvíjí a prohlubují své znalosti a dovednosti.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**24. Účasti sester na dalším profesním vzdělávání jsou předpokladem pro zkvalitnění zdravotních služeb.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**25. Účast na vzdělávací akci je pouze povinnost, nutné zlo.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

**26. Díky dalšímu profesnímu vzdělávání sestry lépe vykonávají svou práci.**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

## Příloha 2 Rešerše - Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů



Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů

Vinařská 6, PSČ 603 00 Brno  
IČ: 00023850, DIČ: CZ00023850  
www.nconzo.cz



Držitel certifikace ISO 9001: 2008

### Rešerše

#### Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

Z databází: katalog knihovny NCO NZO Brno  
Bibliographia Medica Čechoslovaca  
PubMed  
ProQuest  
EBSCO  
CASLIN  
Google Book  
Google Scholar

Časové vymezení: 2000-2016  
Celkový počet záznamů: 229  
31. 9. 2016

Zpracovala: Michaela Musilová

## Příloha 3 Rešerže - Studijní vědecká knihovna Plzeňského kraje



**Studijní a vědecká knihovna  
Plzeňského kraje**

Bibliografická rešerše

Studijní a vědecká knihovna Plzeňského kraje, příspěvková organizace, Smetanovy sady 179/2, 301 00 Plzeň  
IČO: 00078077, zapsána u Krajského soudu v Plzni, spis. Zn. Pr 760

ODDĚLENÍ PREZENČNÍCH SLUŽEB – SPECIÁLNÍ STUDOVNA

---

Číslo rešerše: 117/2016  
Počet záznamů: 40 + příl.

# Motivace všeobecných sester k dalšímu vzdělávání

Vypracoval/a:

Linda Hajžmanová  
listopad 2016

## Příloha 4 Žádost o povolení výzkumu ve FN Plzeň



**FAKULTNÍ NEMOCNICE PLZEŇ**  
Útvar náměstka pro ošetrovatelskou péči  
Edvarda Beneše 13, 305 09 Plzeň - Bory  
alej Svobody 80, 304 60 Plzeň - Lochotín  
IČO 00669806 tel.: 377 401 111, 377 103 111

### ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE– FN PLZEŇ

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucího práce:** +420 37763 3770, krocovaj@kos.zcu.cz

---

**Jsem zaměstnancem FN Plzeň**

**ZOK:** HOO-ALO JIP

**Pracovní pozice:** všeobecná sestra

**Cíl mé diplomové:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín přípravy ve FN Plzeň pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

**Kontaktní pracoviště FN Plzeň pro empirickou část:** KCH RES, KCH lůžka, ORAK, HOO lůžka, HOO ALO-JIP, HOO AUTO-JIP, IK-A, IK-C, IK-D, M-JIP, KARD- lůžka, KARD JIP

## **Metoda empirické části práce**

### **1. Pomocí dotazníku- zaslán v příloze**

Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:

Zdravotnické pracovníky FN Plzeň - *všeobecné sestry*

Plánovaný počet respondentů z FN Plzeň 150

Žádost podává student:

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 25.10. 2017

## Příloha 5 Povolení sběru informací ve FN Plzeň



**FAKULTNÍ NEMOCNICE PLZEŇ**  
Útvar náměstka pro ošetrovatelskou péči  
Edvarda Beneše 13, 305 99 Plzeň - Bory  
alej Svobody 80, 304 60 Plzeň - Lochotín  
IČO 00669606 tel.: 377 401 111, 377 103 111

Vážená paní

Pavla Šlehofer, Bc.

Studentka oboru Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech

Fakulta zdravotnických studií - Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

Západočeská univerzita v Plzni

### Povolení sběru informací ve FN Plzeň

Na základě Vaší žádosti Vám jménem Útvaru náměstkyně pro ošetrovatelskou péči FN Plzeň **uděluji povolení** ke sběru dat pomocí dotazníku určeného všeobecným sestřám, pracujícím na níže uvedených pracovištích FN Plzeň:

- *Kliniky – I. interní, onkologická a radioterapeutická.*
- *Oddělení – hemato-onkologické, kardiochirurgické, kardiologické.*

Vaše šetření budete provádět – za níže uvedených podmínek - v souvislosti s vypracováním Vaší diplomové práce na téma „*Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání*“.

Podmínky, za kterých Vám bude umožněna realizace Vašeho šetření ve FN Plzeň:

- Vrchní sestry oslovených pracovišť souhlasí s Vaším šetřením.
- Osobně povedete svoje šetření.
- Vaše šetření nenaruší chod pracoviště ve smyslu provozního zajištění dle platných směrnic FN Plzeň, ochrany dat pacientů a dodržování Hygienického plánu FN Plzeň. Vaše šetření bude provedeno za dodržení všech legislativních norem, zejména s ohledem na platnost zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, v platném znění.
- Po zpracování Vámi zjištěných údajů **poskytnete Útvaru náměstkyně pro ošetrovatelskou péči** FN Plzeň závěry Vašeho šetření na níže uvedený e-mail, a to nejdéle k datu vaší obhajoby a budete se aktivně podílet na případné prezentaci výsledků Vašeho šetření na vzdělávacích akcích pořádaných FN Plzeň.

Toto povolení nezakládá povinnost zdravotnických pracovníků s Vámi spolupracovat, pokud by spolupráce s Vámi narušovala plnění pracovních povinností zaměstnanců, jejich soukromí, či pokud by spolupráci s Vámi zaměstnanci pocítovali jako újmu. Účast zdravotnických pracovníků na Vašem šetření je dobrovolná.

Přeji Vám hodně úspěchů při studiu.

Mgr. Bc. Světluše Chabrová  
manažerka pro vzdělávání a výuku NELZP  
zástupkyně náměstkyně pro oš. péči

Útvar náměstkyně pro oš. péči FN Plzeň  
tel.: 377 103 204, 377 402 207  
e-mail: [chabrovas@fnplzen.cz](mailto:chabrovas@fnplzen.cz)

27. 10. 2017

## Příloha 6 Žádost o povolení výzkumu v LTRN Janov

### ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE- LTRN JANOV

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 37763 3770, krocovaj@kos.zcu.cz

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

#### Metoda empirické části práce

##### 1. Pomocí dotazníku- v příloze

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává studentka:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 27.10. 2017

## Příloha 7 Souhlas s provedením výzkumu v LTRN Janov

### PROTOKOL K PROVÁDĚNÍ VÝZKUMU

<b>Jméno a příjmení studenta:</b>	Bc. Pavla Šlehofer
<b>Studijní obor:</b>	Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník
<b>Název vysoké školy:</b>	Západočeská univerzita v Plzni
<b>Fakulta, katedra:</b>	Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence
<b>Téma diplomové práce:</b>	Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání
<b>Název zdravotnického zařízení, kde bude výzkum prováděn:</b>	LTRN Janov
<b>Jméno vedoucího pracovníka:</b>	Bc. Dana Šnebergerová
<b>Výzkum zahájen:</b>	listopad 2017
<b>Výzkum ukončen:</b>	leden 2018

Souhlasím s provedením dotazníkového šetření k diplomové práci **Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání.**

Příloha: kopie plného znění dotazníku, který bude respondentům rozdáván.

V Mirošově dne 27. 10. 2017

Podpis vedoucího pracovníka zařízení:

Podpis studenta:

  
LÉČEBNA TUBERKULÓZY  
A RESPIRAČNÍCH NEMOCÍ JANOV  
Bc. Šnebergerová D  
Léčebny 500, 338 43 Mirošov  
IČ: 00 66 97 84  
tel.: 371 512 119



## Příloha 8 Žádost o povolení výzkumu v NEMOS PLUS s.r.o.

### ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE – NEMOS PLUS S.R.O.

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 37763 3770, krocovaj@kos.zcu.cz

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

#### Metoda empirické části práce

##### 1. Pomocí dotazníku- v příloze

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává student:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 27.10. 2017

## Příloha 9 Zamítnutí provedení výzkumu v NEMOS PLUS s.r.o.

Dobrý den!

Velmi ráda bych vám vyhověla, ale vzhledem k tíživé personální situaci a zátěži, kterou to na sestry klade, s výzkumem nesouhlasím.

Vím, že píšete, že vyplnění dotazníku zabere 10 minut, ale v této době jsme zavaleni množstvím takových žádostí a z momentální zkušenosti vím, že návratnost vyplněných dotazníků je mizivá.

S přáním úspěšného zakončení studia



**HELENA PIŠKANINOVÁ**

**náměstek pro ošetrovatelskou péči**

mobil +420 776 055 094

tel. 353 364 202

email: [piskaninova@nemosgroup.cz](mailto:piskaninova@nemosgroup.cz)

[www.nemostrov.cz](http://www.nemostrov.cz)

**From:** Pavla Šlehofer [mailto:benepa@centrum.cz]

**Sent:** Friday, October 27, 2017 10:23 AM

**To:** Piskaninová Helena <piskaninova@nemosgroup.cz>

**Subject:** zadost o vyzkum v NEMOS PLUS s.r.o., diplomova prace, Slehofer

## Příloha 10 Žádost o povolení výzkumu v Karlovarské krajské nemocnici a.s.

### ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE – KARLOVARSKÁ KRAJSKÁ NEMOCNICE A. S.

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 37763 3770, krocovaj@kos.zcu.cz

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

#### Metoda empirické části práce

##### 1. Pomocí dotazníku- v příloze

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává studentka:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 28.10. 2017

## Příloha 11 Souhlas s provedením výzkumu v Karlovarské krajské nemocnici a.s.

### PROTOKOL K PROVÁDĚNÍ VÝZKUMU

<b>Jméno a příjmení studenta:</b>	Bc. Pavla Šlehofer
<b>Studijní obor:</b>	Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník
<b>Název vysoké školy:</b>	Západočeská univerzita v Plzni
<b>Fakulta, katedra:</b>	Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence
<b>Téma diplomové práce:</b>	Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání
<b>Název zdravotnického zařízení, kde bude výzkum prováděn:</b>	Karlovarská krajská nemocnice a. s.
<b>Jméno vedoucího pracovníka:</b>	Mgr. Gabriela Píchová
<b>Výzkum zahájen:</b>	listopad 2017
<b>Výzkum ukončen:</b>	leden 2018

Souhlasím s provedením dotazníkového šetření k diplomové práci **Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání.**

Příloha: kopie plného znění dotazníku, který bude respondentům rozdáván.

V Karlových Varech dne 8. 11. 17

Podpis vedoucího pracovníka zařízení:

Karlovarská krajská nemocnice a.s.  
nemocnice v Karlových Varech, IČZ: 42008  
Náměstek pro nelekárskou péči  
Tel.: č. 358 115 205  
Píchová  
(1)

## Příloha 12 Žádost o povolení výzkumu v Městské nemocnici Privamed a.s.

### ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE- MĚSTSKÁ NEMOCNICE PLZEŇ PRIVAMED A. S.

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 37763 3770, krocovaj@kos.zcu.cz

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

#### Metoda empirické části práce

##### 1. Pomocí dotazníku- v příloze

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává studentka:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 27.10. 2017

## Příloha 13 Žádost o povolení výzkumu v Mulačově nemocnici s.r.o.

### ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE- MULAČOVA NEMOCNICE S.R.O.

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 37763 3770, krocovaj@kos.zcu.cz

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

#### Metoda empirické části práce

##### 1. Pomocí dotazníku- v příloze

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává studentka:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 30.10. 2017

## Příloha 14 Žádost o povolení výzkumu v Domažlické nemocnici a.s.

### ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE – DOMAŽLICKÁ NEMOCNICE A.S.

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 377 633 770, krocovaj@kos.zcu.cz

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

**Metoda empirické části práce**

#### 1. Pomocí dotazníku- v příloze

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává studentka:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 1.11. 2017

## Příloha 15 Souhlas s provedením výzkumu v nemocnici Domažlice a.s.

### PROTOKOL K PROVÁDĚNÍ VÝZKUMU

<b>Jméno a příjmení studenta:</b>	Bc. Pavla Šlehofer
<b>Studijní obor:</b>	Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník
<b>Název vysoké školy:</b>	Západočeská univerzita v Plzni
<b>Fakulta, katedra:</b>	Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence
<b>Téma diplomové práce:</b>	Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání
<b>Název zdravotnického zařízení, kde bude výzkum prováděn:</b>	Domažlická nemocnice a. s.
<b>Jméno vedoucího pracovníka:</b>	Mgr. et Mgr. Jana Barbora Boučková, MBA
<b>Výzkum zahájen:</b>	listopad 2017
<b>Výzkum ukončen:</b>	leden 2018

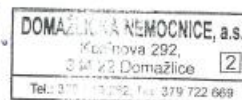
Souhlasím s provedením dotazníkového šetření k diplomové práci **Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání.**

Příloha: kopie plného znění dotazníku, který bude respondentům rozdáván.

V Domažlicích 28. 11. 2017

Podpis vedoucího pracovníka zařízení:

Mgr. Boučková J.B. MBA





**ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI  
S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE – DOMAŽLICKÁ  
NEMOCNICE A.S.**

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 377 633 770, krocovaj@kos.zcu.cz

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

**Metoda empirické části práce**

**1. Pomocí dotazníku- v příloze**

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává studentka:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 1.11. 2017

# ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACÍ V SOUVISLOSTI S VYPRACOVÁNÍM DIPLOMOVÉ PRÁCE- NEMOS SOKOLOV S.R.O.

**Jméno a příjmení studentky:** Bc. Pavla Šlehofer

**Úplný název vysoké školy:** Západočeská univerzita v Plzni

**Fakulta / katedra:** Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Studijní obor / ročník:** Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech, 2. ročník

**Název diplomové práce:** Motivace všeobecných sester k dalšímu profesnímu vzdělávání

**Vedoucí práce:** PhDr. Mgr. Jitka Krocová  
Fakulta zdravotnických studií/ Katedra ošetrovatelství a porodní asistence

**Kontakt na vedoucí práce:** +420 37763 3770, [krocovaj@kos.zcu.cz](mailto:krocovaj@kos.zcu.cz)

**Cíl diplomové práce:** Hlavním cílem mé diplomové práce je zmapovat faktory, které motivují nelékařské zdravotnické pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání. Zjistit jejich postoje k dalšímu profesnímu vzdělávání, a zda jsou všeobecné sestry svým zaměstnavatelem ke svému prohlubování vědomostí dostatečně motivovány.

**Termín výzkumu pro empirickou část práce:** listopad 2017 - leden 2018

## Metoda empirické části práce

### 1. Pomocí dotazníku- v příloze

**Pro sběr informací, pomocí dotazníku oslovím:** všeobecné sestry

**Žádost podává student:**

Bc. Pavla Šlehofer

603 528 061

[benepa@students.zcu.cz](mailto:benepa@students.zcu.cz)

V Plzni dne: 1.11. 2017